

Manager une organisation réflexive

Dispensée par le Laboratoire d'Intervention et de recherche ATEMIS
(Analyse du Travail Et des Mutations des Industries et des Services)
(cycle 2020)

Contexte

Les organisations sont soumises à de fortes tensions en lien avec un contexte économique contradictoire :

- d'un côté, la réalisation d'un service de qualité invite à écouter le client, l'utilisateur, le patient... et à solliciter sa coopération ; ce qui demande du temps et d'acquiescer des compétences spécifiques ;
- d'un autre côté, le contexte d'instabilité-insécurité croissante des « marchés » ou des budgets favorise une approche de la rentabilité limitée au court terme ; ce qui conduit, constamment, à vouloir agir vite, toujours plus vite.

Cette tension limite la capacité des managers à développer les compétences de leur équipe et à créer les conditions de la confiance pour que s'instaure une réelle coopération avec le bénéficiaire du service...

A un autre niveau, les attentes sociétales de développement durable tendent plus souvent à formaliser des procédures et à durcir leurs contraintes qu'elles ne parient sur la puissance créative de l'activité de travail adossée à une relation de service de confiance et de proximité. Le manager enfermé dans la prescription, ne peut plus accéder à ses propres ressources ainsi qu'à celles de son équipe.

Par ailleurs, enfin, les moyens d'appréhender et de piloter la qualité comme la productivité restent imprégnés par les normes du modèle industriel classique. Or, les activités réelles de service inscrites dans une perspective de durabilité, nécessitent de repenser les ressorts de ces deux grands enjeux. L'enfermement dans les approches de type industriel crée de multiples tensions. Tout se combine au final par des injonctions paradoxales que les managers sont invités à mettre en œuvre.

Sortir de ces impasses exige d'articuler une compréhension des mutations du travail à celles de la dynamique économique comme à celles d'ordre sociétal. C'est l'enjeu d'une organisation réflexive de développer une culture de soutien des ressources (immatérielles principalement) qu'elle engage et cet enjeu relève de la responsabilité des dirigeants, des managers, des élus, des consultants, quels que soient les niveaux ou les plans de leur action. Emergent de cette « affaire commune » deux séries de questions :

- Comment mieux comprendre ce qui se joue dans ces mutations pour être plus pertinent dans l'action ?
- Comment échanger et confronter l'expérience que chacun fait de ces tensions pour être en mesure d'élaborer de nouvelles réponses, tout en se ménageant afin de tenir dans le temps long ? Que convient-il de faire, seul et avec les autres ? Avec quels autres ? selon quelle(s) forme(s) organisée(s) ?

Analyse du Travail Et des Mutations de l'Industrie et des Services

SARL au capital variable de 26000 euros

SIRET 443 018 668 00030 R.C.S. Paris

code APE 7022Z

TVA intracommunautaire FR 40443018668

Siège social 2 rue de Fontarabie 75020 Paris

Tel : 01 40 09 09 86

Gérant : Patrice VUIDEL gerance@atemis-lir.com

atemis-lir.com

Programme

C'est à ces deux registres d'interpellation que le programme propose une réponse. Associer lors d'une journée par mois :

- un temps de séminaire de formation centré sur les questions pivot de l'analyse de l'action dans les organisations,
- un temps d'échange -sur un mode supervision- concernant les expériences des participants à propos de ces mêmes questions.

Le programme déroule sur 9 séances, les thèmes suivants :

Séance 1 : le modèle de l'activité de travail : subjectivité, intersubjectivité, santé et performance dans les organisations ;

Séance 2 : les enjeux différents de la coordination et de la coopération dans la dynamique du travail ;

Séance 3 : les registres de la performance – déterminants de la productivité et de la qualité, leviers de performance et management des « ressources humaines » ;

Séance 4 : le concept de modèle économique – comprendre les évolutions des déterminants de l'organisation du travail ;

Séance 5 : un enjeu clé : l'évaluation ;

Séance 6 : les trois dimensions de l'organisation réflexive ;

Séance 7 : le management de l'organisation réflexive : du management du résultat au management des ressources ;

Séance 8 : la professionnalisation du management sur l'axe de la réflexivité de l'organisation : articuler modèle de l'activité, modèle de santé, modèle économique ;

Séance 9 : synthèse et mise en perspectives professionnelles

Lieu

Le cycle est organisé dans les locaux d'ATEMIS, 2 rue Fontarabie – 75020 Paris (M° Alexandre Dumas / Bus 76 arrêt réunion)

Dates

Mercredi 8 janvier 2020

Mercredi 5 février 2020

Mercredi 4 mars 2020

Mercredi 1^{er} avril 2020

Mercredi 13 mai 2020

Mercredi 3 juin 2020

Mercredi 9 septembre 2020

Mercredi 14 octobre 2020

Mercredi 18 novembre 2020

Intervenants

Les séances sont animées par Christian du Tertre et François Hubault

Tarifs

Les séances ne peuvent être modifiées ni dans leurs dates, ni dans leurs horaires, ni dans leur périodicité. Le prix est dû dans sa totalité dès l'inscription, que le stagiaire soit ultérieurement assidu ou non.

La contribution financière demandée est de :

- Formule pleine (séminaire de formation + supervision)
 - 3.000 € HT (3.600 TTC) pour les entreprises et les dispositifs de financement ;
 - 1.800 € HT (2.160 TTC) pour les inscriptions individuelles.
- Formule séminaire de formation (le matin – 9h/13h)
 - 2.000 € HT (2.400 TTC) pour les entreprises et les dispositifs de financement ;
 - 1.200 € HT (1.440 TTC) pour les inscriptions individuelles

Activité de formation enregistrée sous le numéro 11 75 54049 75 auprès du Préfet de la région Ile De-France ; organisme de formation déclaré référençable par les financeurs de la formation professionnelle continue.

