

« S'approprier une organisation : comment re-fabriquer ses pratiques professionnelles »

Corinne Grenier, professeure, coordinatrice Pole Santé/Social, Euromed Management, affiliée au CERGAM (U. Aix Marseille)

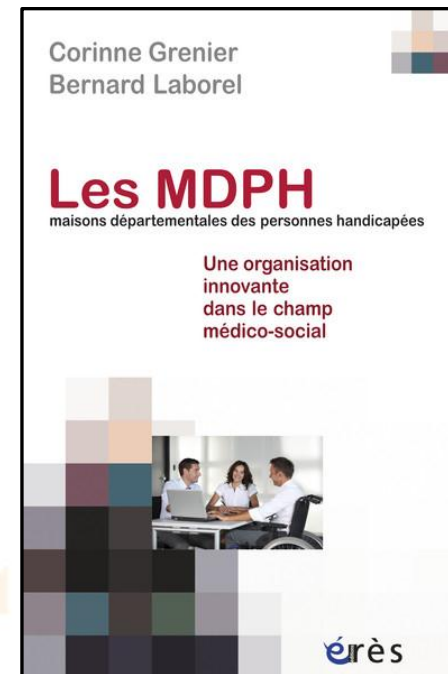
Coordonnées: corinne.grenier@euromed-management.com

EUROMED MANAGEMENT

Journées Inter-régionales CREAi – mars 2012

Créativité, expérimentations: (se) transformer

1. La MDPH : une organisation innovante – quels enjeux ?
2. Appropriation et pratiques professionnelles
3. Comment encourager et soutenir la re-fabrication des pratiques professionnelles



1. La MDPH : une organisation innovante – quels enjeux ? (1)

La MDPH : Une organisation innovante :

- Dans le contexte d'une loi du 11 février 2005 ambitieuse (revue en juillet 2011) : « loi pour l'égalité des droits et des chances, pour la participation et la citoyenneté des personnes handicapées »
- ... Générée par un long mouvement de rénovation de l'action sociale et médico-sociale sur les modes d'intervention et la manière à considérer l'utilisateur en situation de handicap
- ... et instituant (principalement) :
 - Une nouvelle définition de la Personne en situation de Handicap
 - Un guichet unique pour (a) l'accès aux aides, allocations et au conseil et (b) la personne handicapée quelque soit son âge
 - Une nouvelle forme de gouvernance:
 - Séparant Evaluation – Décision
 - Modifiant le rôle ou reconnaissant de nouvelles parties prenantes

Pourquoi la re-fabrication de pratiques professionnelles pose question?

1. La MDPH : une organisation innovante – quels enjeux ? (2)

1° source de complexité et d'incertitude – Les trois fonctions (dimensions) de la MDPH

- La fonction sociétale des MDPH
- La fonction politique des MDPH
- La fonction managériale des MDPH

2° source de complexité et d'incertitude – La complexité de l'innovation organisationnelle

- Multi-dimensionnelle
- Recombinaison de pratiques héritées et de nouvelles pratiques
- Requérant des apprentissages individuels et collectifs ; internes et externes

3° source de complexité et d'incertitude – La mise en œuvre d'une politique publique

- Un cadre normatif... mais porteur d'innovations locales :
 - Quand les acteurs encouragent l'émergence d'une « Vision Organisante » plus ouverte
 - Quand les acteurs « construisent » localement la politique publique

1. La MDPH : une organisation innovante – quels enjeux ? (3)

Les trois fonctions (dimensions) d'analyse de la MDPH comme une organisation innovante : pour mettre en œuvre une organisation innovante complexe

Les fonctions de la MDPH	Les principes au nom duquel la fonction est mise en action
La fonction sociétale « être ensemble »	Le Principe d'une approche globale et longitudinale de la PH citoyenne
La fonction politique « décider ensemble »	Le Principe d'autonomie Le Principe de diversité
La fonction managériale « faire ensemble »	Le Principe d'équité

2. Appropriation et pratiques professionnelles (1)

Notion d'Appropriation:

- « Adapter un objet à soi et, ainsi, de le transformer en un support de l'expression de soi. L'appropriation est ainsi à la fois une saisie de l'objet et une dynamique d'action sur le monde matériel et social dans une intention de construction du sujet » (Serfaty, 2003).
- Se saisir d'un objet, concept, dispositif... le mettre en usage quotidien... et le faire sien... en passant par de la transformation
 - De l'objet, concept ou dispositif
 - De ses pratiques
- Un Processus individuel et collectif qui porte sur le:
 - Le QUOI (MDPH, GEVA, Projet de Vie...)
 - Le POUR QUOI FAIRE
 - Le COMMENT FAIRE AVEC

S'approprier la MDPH : un processus individuel et collectif portant sur les trois fonctions Sociétale, Politique et Managériale ... et qui requière la re-fabrication des pratiques professionnelles

2. Appropriation et pratiques professionnelles (2)

Notion de pratiques professionnelles

- « Toute application de règles, de principes qui permet d'effectuer concrètement une activité, qui permet donc d'exécuter des opérations, de se plier à des prescriptions »...
OU « d'imaginer des prescriptions locales »
 - De l'ordre de la Reproduction (la « Pratique » selon P. Bourdieu)
 - De l'ordre du « Bricolage » (les « Arts de faire » de M. de Certeau)
- « Des systèmes d'action socialement structurés et institués en relation avec des rôles » (Jodelet et Moscovici, 1990) se déclinant en :
 - Une identité professionnelle
 - Des valeurs, croyances, idéologies, représentations....
 - Des activités, comportements...
 - ... et dans des contextes institutionnels spécifiques

2. Appropriation et pratiques professionnelles (3)

La Ré-fabrication des pratiques professionnelles

- Des processus de Désapprentissage et Apprentissage
- Des processus de désinstitutionalisation et d'institutionnalisation
- Des processus souvent non linéaires et collectifs
- Dans des espaces, dans l'usage d'objets, dans des procédures... clairement identifiés
- Requirant une méthodologie de la « re-fabrication »

3. Comment encourager et soutenir la re-fabrication des pratiques professionnelles (1)

Les fonctions de la MDPH	Les principes au nom duquel la fonction est mise en action	Les ressorts d'action
La fonction sociétale « être ensemble »	Le Principe d'une approche globale et longitudinale de la PH citoyenne	<u>1° ressort</u> – Mission et sens de la MDPH <u>2° ressort</u> – La fabrique du sens par la MDPH

Re-fabriquer les pratiques professionnelles en considérant que la MDPH n'est pas une « boutique de sens » mais une « **fabrique de sens** » (Rousseau, 2007)

- Une mission située
- Une mission comme un « observatoire »

Méthodologiquement....

- Une re-fabrication selon un démarche d'enactment et de « sensemaking » (Weick, 1995)
- Une re-fabrication selon un processus social et relationnel (« *raconting* », Rousseau)

3. Comment encourager et soutenir la re-fabrication des pratiques professionnelles (2)

Les fonctions de la MDPH	Les principes au nom duquel la fonction est mise en action	Les ressorts d'action
La fonction politique « décider ensemble »	Le Principe d'autonomie Le Principe de diversité	<u>1° ressort</u> – La gouvernance de la MDPH <u>2° ressort</u> – La construction de la diversité des parties prenantes

Re-fabriquer les pratiques professionnelles en considérant que les acteurs doivent **construire la décision collective**

- Une gouvernance partenariale
- Une diversité d'acteurs rendus légitimes

Méthodologiquement....

- Une re-fabrication dans des « ordres locaux négociés » (périmètres d'action)
- Une re-fabrication en interrogeant et construisant la diversité des acteurs (revendications)

3. Comment encourager et soutenir la re-fabrication des pratiques professionnelles (3)

Les fonctions de la MDPH	Les principes au nom duquel la fonction est mise en action	Les ressorts d'action
La fonction managériale « faire ensemble »	Le Principe d'équité	<u>1° ressort</u> – Le rôle du directeur <u>2° ressort</u> – La fabrication d'une culture et d'un langage <u>3° ressort</u> – La fabrication des outils de travail

Re-fabriquer les pratiques professionnelles en considérant la nécessaire **mise en œuvre au concret de l'organisation « distribuée »**

- Une légitimité pragmatique et réflexive des acteurs
- Une fabrication d'un « parler » et d'outils

Méthodologiquement....

- Une re-fabrication en constituant un socle culturel commun
- Une re-fabrication autour d'« objets » considérés et maniés comme « objet frontière »

MERCI

Get ready to love your future

