Management du changement stratégique et organisationnel

ECTS : 3

Description du contenu de l'enseignement :

Séance 1 : Les visions ontologiques du changement

Vision ontologique de l'organisation : Entité / flux

Impact sur la vision du changement stratégique : changement stratégique / stratégie as practice

Impact sur la vision du changement organisationnel : changement épisodique / changement continu

Séance 2 : Panorama des méthodes d'intervention au sein des entreprises

· Les dynamiques d'intervention et leurs fondements (théoriques et pratiques : philosophie et mode d'intervention)

· Les tensions implicites des méthodes d'intervention

Séance 3 : Zoom sur certaines démarches de conduite du changement

· Le model de Kotter

· L'organisation apprenante (Senge)

· Theory E / Theory O

· Changement prescrit et Changement construit

Séance 4 : Obstacles et conditions de réussite des interventions visant au changement / simulation d'une conduite de chnagement

· Facteurs de résistance au changement des individus

· Choisir son mode d'intervention pour surmonter les résistances au changement

· Planifier le changement pour réussir

Séance 5 : La position particulière des managers (intermédiaires et de proximité) dans la conduite des changements en entreprise

· Le manager à l'interface entre la direction et les opérationnels

· La capacité d'intervention du manager sur le cours du changement

- retour d'expérience sur la simulation

Compétence à acquérir :

Ce séminaire vise à développer deux ensembles de compétences en lien avec le changement. Le premier ensemble consiste dans les capacités à analyser, à expliquer des changements observables et à apprécier les risques inhérents à ces transformations. Le second groupe de compétences à trait à la conduite du changement. Il vise à développer la capacité des étudiants à faire le diagnostic d'une situation, à élaborer et à mettre en œuvre un projet de changement. Ce dernier ensemble de compétence s'attache donc à développer la capacité à intervenir sur des situations afin de les transformer.

Mode de contrôle des connaissances :

Les étudiants seront évalués en deux temps :

- 40% : une synthèse réalisée en binôme d'un article rattaché à une séance et présenté lors de celle-ci

- 60% : en fin de séminaire, sur la base d'une note issue d'une réflexion personnelle et d'un rapport d'apprentissage après la simulation.

Bibliographie, lectures recommandées :

Séance 1 :

Burgelman, R.A., (1991) “ Intraorganizational Ecology of Strategy Making and Organizational Adaptation : Theory and Field Research ”, *Organization Science*, Vol 2, N° 3, August ; 239-262.

Bresman, H. 2013. Changing routines A process model of vicarious group learning in pharmaceutical R&D. Academy of Management Journal. 56,(1) 35-61

Langley, Ann; Smallman, Clive; Tsoukas, Haridimos; Van De Ven, Andrew H. 2013. Process Studies of Change In Organization And Management Unveiling Temporality, Activity, And Flow. Academy of Management Journal, 56(1) 1-13

Tsoukas, H. et Chia, R. (2002), On organizational becoming: Rethinking organizational change, *Organization Science,* 13: 5, 567-582.

Van de Ven, A.H., et Poole, M.S. (2005), Alternative Approaches for Studying Organizational Change, *Organization Studies*, 26: 9, 1377-1404.

Greenwood, R. et C.R. Hinings, (1988), « Organizational Design Types, Tracks and the Dynamics of Strategic Change », *Organization Studies,* Vol. 9, n°3: 293-316.

Séance 2 :

Seo, Putnam & Bartunek (2004). Dualities and tensions of planned organizational change, In M.S. Poole and A.H. Van de Ven *Handbook of Organizational Change and Innovation*; Oxford University Press: p.73-105

Beech, N., Burns, H., de Caestecker, L., MacIntosh, R., & MacLean, D. (2004). Paradox as invitation to act in problematic change situations. *Human Relations*, *57*(10), 1313-1332.

Bartunek, J-M. Balogun, J., Do, B. (2011). Considering Planned Change Anew- Stretching Large Group Interventions Strategically, Emotionally, and Meaningfully. *Academy of Management Annals*. 5:1, 1-52

Séance 3:

Beer, M. et Nohria N.(2000), Cracking the Code of Change, *Harvard Business Review*, 78 : 3, 133–141.

Kotter, J.P. (1995), Leading Change : Why Transformation Efforts Fail, *Harvard Business Review, 59 – 67.*

Kotter, J.P., and Schlesinger, L.A. (1979). Choosing Strategies for Change *Harvard Business Review*: p. 1-10.

Senge, P., (1990), « The Leader’s New Work : Building Learning Organizations », *Sloan Management Review*, Fall

Vandangeon-Derumez, I. et D. Autissier. (2012). Les réseaux apprenants comme facilitateur du changement, FNEGE rang 4).

Vandangeon-Derumez. I. (1998). La dynamique des processus de changement. *Revue Française de Gestion*, septembre-octobre, n°120, 120-138. (HCERES rang A, FNEGE rang 2, CNRS rang 3).

Séance 4 :

Bareil, C. et J. Gagnon, (2005), Facilitating the individual capacity to change, *Gestion 2000*, 22 : 5, 177-194.

Ford, J., Ford, L., et D’Amelio, A. (2008), Resistance to change: The rest of the story, *Academy of Management Review, 33*: 2, 362–377.

Nutt, Paul C. (1986). Tactics of implementation. *Academy of Management Journal*., 29 (2,) 230-261.

Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. Journal of Applied Psychology, 88(4), p. 680-693.

Séance 5 :

Autissier, D. et I. Vandangeon-Derumez. (2007). Les managers de première ligne et le changement. *Revue Française de Gestion*, 5(174), 115-130.

Autissier, D. et I. Vandangeon-Derumez. (2005). Le Management des Cadres dans les Projets de Changement : de la Prescription à la Participation. *Gestion 2000*, 22(5), 157-172.

Balogun, J. (2003). From blaming the middle to harnessing its potential: creating change intermediaries, *British Journal of Management*, 14: 1, 69–83.

Balogun, J. et G. Johnson (2004). Organizational restructuring and middle manager sensemaking, *Academy of Management Journal,* 47 : 4, 523-549.

Balog