

Séminaire 4 :

Manager dans la contingence au sein d'un collectif hétérogène

(cf. documents du blog)

1. Pour rappel, les intentions du module

Agir et interagir dans un monde incertain ; le challenge de l'action et de la connaissance dans des environnements complexes:

- Les processus qui produisent des connaissances dans l'organisation fédérale/club - complexe par nature - ne sont pas dissociable de la pratique et des contextes dans lesquels ces connaissances sont formées, acquises et appropriées, ainsi que des spécificités des acteurs qui contribuent à leur création et à leur légitimation
- Comment transforme-t-on collectivement de l'expérience vécue en connaissances utiles pour l'action efficiente ? Comment la transmet - on aux destinataires finaux collectifs et individuels ?
- Epistémologie de la stratégie, de la pratique et de la connaissance : action/cognition située, interactive, incarnée et distribuée
- Architectures et mobilisation des connaissances individuelles et collectives dans les organisations. Intérêt des communautés de pratiques
- Histoire et mouvements entre Sciences - Technologies et/ou Ingénierie et innovations en Sport.

2. Titre de l'ECADIM : En tant que manager d'une structure s'organiser pour **Travailler collectivement à transformer l'expérience singulière de chacun en connaissances utiles pour l'action efficiente de tous** au sein de la structure

Ce dont on va parler dans l'ECADIM : Les systèmes « bio-anthropo-techniques » que nous manageons sont des objets complexes, et en conséquence, l'accompagnement du processus de décision/action par le manager ne consiste pas à tenter de proposer des « solutions toutes faites » et de les faire apprendre au sein des dispositifs habituels de formation au sein de la fédération.

On peut espérer créer un espace de délibération/action, un/des « espaces d'intéressements », ou un/des forums hybrides au sens où des collaborateurs hétérogènes trouvent leur compte dans le cadre d'un échange centré sur la convergence des intérêts de chacun

Les perspectives de travail de l'ECADIM s'appuient sur ces intentions mais aussi, sur quelques postulats :

- Chacun des acteurs du système « Fédération » a son propre point de vue sur la réalité du système, point de vue qu'il a construit en fonction de l'expérience acquise pour atteindre ses buts au cours de sa trajectoire dans le passé et dans son espace « sport » et social.
- La connaissance nous apparaît ainsi comme une pratique s'actualisant au sein de communautés qui sont des espaces - temps tramés d'interactions entre humains et

médiées par des différents types de supports. Ces constructions sont à la fois issues et constitutives du système de représentations propre à la culture à laquelle appartient l'acteur.

- Dans ce cas, la qualité des décisions/actions dépend de la qualité du processus de décision lui-même, entre autres de l'existence d'un dialogue entre les différents acteurs concernés, non seulement pour vérifier que ces décisions sont acceptables mais aussi pour les co-construire.

Partant de l'idée que la DTN est une organisation apprenante - ou faite de conditions potentielles d'apprenance - nous proposons pour prolonger cette analyse dans l'ECADIM en se demandant comment organiser ceci.

3. L'ECADIM consistera à organiser une situation de retour d'expérience (REX)

- caractériser une situation d'action collective (compétition, actions de ..., assemblée générale, ...) que le manager veut faire travailler collectivement pour partager/améliorer son « staff » ...
- repérer et « limiter » les parties prenantes de cette action
- décrire le REX : l'organisation prévue, les process, l'animation prévue, l'éventuel synthèse, etc.
- En référence au texte « cahier des charges pour les ECADIM » (cf. blog) réaliser collectivement (3 groupes) un « document qui appréhende les différentes dimensions de cette situation REX.

A titre d'aide, il peut être décomposé selon les parties suivantes :

A: Le problème et les enjeux au départ

B: Le contexte (les données historiques économiques, géographiques, politiques et culturelles)

C: Les acteurs impliqués directement ou non, porteurs de quels intérêts, propositions, visions

D: Les initiatives prises; l'évolution de la situation

E: Les résultats, forces et faiblesses

F: les réflexions autour de cette étude de cas (l'intérêt et les limites et ce qu'il manque en termes d'informations éventuellement.)

Mediagraphie : Liste détaillée proposant différents documents associés, articles, documents audios, vidéos, cartes ou photos qui viennent *compléter, approfondir ou contredire* le propos du document central »

cf. documents du blog par exemple

<http://pflurance.hautetfort.com/list/seminaire-6-le-manager-reflexif-et-l-usage-de-soi/techniques-d-aide-a-l-explicitation.html>

<http://pflurance.hautetfort.com/list/seminaire-4-manager-dans-la-contingence/integration-de-retour-d-experience-dans-un-reseau-d-acteurs.html>

etc ...

4. Cette analyse sera rapportée en séance et présentée devant le « jury »