

LES DIMENSIONS DU MANAGEMENT

I.	Les trois dimensions du management	1
II.	Finalisation	2
	A. Approche Prescriptive (A.P.)	2
	B. Approche Sociologique (A.S.)	2
III.	L'organisation	2
	A. Approche Prescriptive.	2
	B. Approche Sociologique.	3
IV.	L'animation.....	3
	A. A.P.....	3
	B. A.S.....	3

Approche selon l'école de M. CROZIER et E. FRIEDBERG = ANALYSE SOCIOLOGIQUE.

= Articuler la vision managériale (prise de décision) avec la vision sociologique (jeu d'acteur, stratégie...)

I. Les trois dimensions du management

- Finalisation = Stratégie
- Organisation = Structure (bouge +++ en ce moment)
- Animation = Climat de l'établissement, considération des individus, communication.

⇒ Il existe un double regard (2 approches):

- Approche prescriptive = MANAGERIALE (conseil décisionnel, choix d'organisation...)
- Approche compréhensive = SOCIOLOGIQUE (compréhension de ce qui se passe autour de moi ET compréhension de moi-même)

II. Finalisation

A. *Approche Prescriptive (A.P.)*

C'est le management stratégique : Définition de missions, segmentation activité, analyse environnement, Diagnostic du niveau de différenciation (*), Choix des formes d'intégration (**).

Cela correspond à la stratégie d'établissement depuis la Réforme Hospitalière de 1991 : Révolution du rapprochement d'H^x (la réforme sur le papier est confrontée à la résistance sociale des médecins...)

(*): Le niveau de différenciation d'une organisation est la diversité des activités produites dans l'établissement => Appliquée à l'Hx : énormément de facteurs de différenciation (Privé vs public, urg. vs gériatrie, éco vs soins.../...) => difficulté majeure pour manager => d'où nécessité de décroisonner : Ex.: cercle de qualité, formation continue, WE d'Ese...

(**): Concept d'intégration = DECLOISONNEMENT = PÔLES

La traduction de tout ça est l'émergence des projets d'établissement :

Projet Médical

Projet de Soins

Projet social (qui donne corps au 3ième niveau : l'animation)

B. *Approche Sociologique (A.S.)*

C'est le regard du management, de la conduite de projet selon l'aspect sociologique. => On regarde les ACTEURS de ces projets.

On accompagne les évolutions en regardant le positionnement stratégique des filières prof. (Ex: on n'impose pas une fermeture de service à un médecin) => ces positions stratégiques sont remises en question par les réformes.

La stratégie à l'H^{al}, c'est mettre en place des projets en laissant le temps aux différents acteurs car les nouveaux pouvoirs entraînent de nouveaux enjeux.

NB : La force de la filière médicale est l'union. C'est le manque d'union qui est la faiblesse du corps IDE.

III. L'organisation

A. *Approche Prescriptive.*

Dans la littérature Managériale, il est normal qu'il y ait une évolution des structures en f° des niveaux de diversification, changement de taille, ...

Au niveau des H^x. Jusqu'à présent rien ne bougeait, MAIS depuis l'arrivée de la logique managériale, (1991 puis 1996)= Changements STRUCTURELS
=> Nouveaux modes d'organisation = POLES => réelle réflexion stratégique au nom d'une logique économique de mutualisation des moyens.

B. Approche Sociologique.

Ces changements structurels ont entraîné la création de nouvelles fonctions : coordonnateur des soins, cadre de pôle, coordonnateur médical. La question qui se pose : "est-ce que cette fonction m'intéresse?" => Fiche de poste => il faut définir ces fonctions

⇒ Le regard sociologique dit que ce sont les acteurs qui construisent leur fonction car le management décrit (seulement) un organigramme, mais ne peut pas tout prévoir.

⇒ = OPPORTUNITE STRATEGIQUE

⇒ MAIS incertitudes+++

Ex. des pôles : 1 responsable médical + 1 cadre de pôle + 1 cadre administratif

⇒ TRINÔME pour assurer le fonctionnement de la structure avec représentation des trois logiques principales.=> La stratégie est alors concentrée au niveau des pôles (et non plus la direction) = DECLOISONNEMENT. En contrepartie, la Direction des Soins est dépossédée des décisions

○ Redistribution des pouvoirs

○ Raisonement en terme de compétences (et non de statut)

○ Nécessité d'analyser les rapports des individus au travail.

(le cadre de proximité a cette expertise...)

IV. L'animation

A. A.P.

Cf. Diaporama

B. A.S.