

L'ordre établi : angle mort de la transformation ?

ECOBIZ

Le 23 novembre 2023

Programme du webinaire

1 – Qu'est-ce qu'un ordre établi ?

2 – Testons un outil

3 – Présentation des modules

Quelques ordres établis



Dans notre entreprise, c'est toujours le Directeur Financier qui a le dernier mot



Les enfants doivent obéir aux parents



Je me suis fait « engueuler » par mon chef mais c'est normal, c'est lui, le chef !



Dans notre famille, les femmes arrêtent de travailler pour élever leur enfant, c'est comme ça depuis toujours !



Jusqu'en 1965, les femmes ne pouvaient pas signer un chèque sans l'autorisation de leur mari

Qu'il y a-t-il de commun à tous ces exemples ?

Ce qui constitue, selon nous, un ordre établi

- Principe, ou affirmation, instituant des **places**, des rôles et des **pouvoirs**, de manière implicite ou explicite, en vue d'organiser un collectif.
- Sa remise en cause entraîne le plus souvent une **mise à l'écart** latente ou manifeste (exclusion, stigmatisation, marginalisation, ridiculisation, ...)

Un exemple : bénéfiques / risques

OE	Contexte	Bénéfices	Risques
<p>Etage d'une entreprise interdit à certains</p>	<p>Au siège d'une organisation, personne n'ose s'arrêter au 5ème étage, celui de la Direction (je n'y vais jamais !)</p> <p>Ou badge pour y accéder</p>	<p>Effet rassurant: permet d'identifier tout de suite les places</p> <p>Instaure la notion de hiérarchie</p> <p>Protège la hiérarchie d'être régulièrement interpellée</p> <p>Facilite la confidentialité des échanges à l'étage</p>	<p>Les personnes ne se parlent pas => On s'envoie des mails qui pourraient être évités par le dialogue</p> <p>Peut donner le sentiment de privilège ('seule le Direction peut aller au 3ème')</p> <p>Déconnexion de la Direction</p> <p>Passivité de ceux qui n'ont pas accès à cet étage</p>

Identification d'un ordre établi qui me concerne

- Y a-t-il au sein de votre collectif des choses pour lesquelles vous vous dites « ***on a toujours fait comme ça, c'est évident*** » qui concernent **les places, les rôles et les pouvoirs** et qui **ne se questionnent pas** ?
- Parmi celles-là, lesquelles semblent vous **ralentir** (vous, votre collectif, ou la structure) ?

Mon rapport à l'obéissance

LES DEGRES DE L'OBEISSANCE...

+++
→ ENVIE

	PAR SOUMISSION	PAR RESPECT DE L'ORDRE	PAR INTERET	PAR ADHESION
Caractéristiques	<p>J'obéis parce que je suis (ou je me sens) en état d'infériorité.</p> <p>La soumission implique un état d'infériorité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - objectif (enfant, esclave, personne agressée...) - OU subjectif, face à une personne que je considère comme une figure d'autorité 	<p>J'obéis parce que je respecte l'ordre, par principe.</p> <p><u>Exemples</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> → dans un lien de subordination → respect de la loi → respect des règles → ... 	<p>J'obéis parce que j'obtiens en échange un gain personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ma tranquillité d'esprit - de la sécurité - garder ses avantages acquis - ne pas paraître déloyal - ... 	<p>Je choisis d'obéir par adhésion (adhésion au sens, à des convictions, à des valeurs...)</p> <p>Attention aux conditionnements qui peuvent créer un biais (croyances, culture, dogmes) = confondre les « je dois » avec ses propres désirs.</p> <p>Si ça ne peut se questionner, est-ce de l'adhésion pleine et entière ?</p>
Notion centrale	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Décision parasitée par un état ou un sentiment d'infériorité 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Décision parasitée par le souci de respecter l'ordre, a priori 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Décision parasitée par l'obtention d'un gain en échange 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Décision sans parasitage ➤ Adhésion, au sens de pleine et entière
Prix de la désobéissance	<p>Risque pour son intégrité (physique, psychique). Crainte réelle ou supposée de perte du lien, de désaveu ou de rejet</p>	<p>Sanction Mise à l'écart</p>	<p>Perte ou renonciation du gain espéré en échange</p>	<p>Altération de l'estime de soi</p>

Attention : ce n'est pas la situation qui induit le type d'obéissance mais le rapport que nous entretenons à l'obéissance.

Exemple → en état de subordination, je peux obéir à mon chef :

- par soumission (sentiment d'infériorité face à une figure d'autorité),
- parce que je suis soucieux du respect de la hiérarchie (ce qui m'exonère de tout questionnement),
- par intérêt (pour éviter le conflit, par exemple)
- ou par adhésion car l'ordre qu'il me donne a, pour moi, tout son sens.

Programme des modules

Module 1

Mon rapport à l'ordre établi, quel impact sur ma relation aux autres et à moi-même ?

Module

1

2 jours

1 - Définir le champ de l'ordre établi

- Identifier ce qui constitue un ordre établi pour mieux le repérer
- Partager ses représentations autour d'exemples d'ordres établis pour valider les éléments de repérage

2 - Explorer son rapport à l'ordre établi et les ressorts de l'obéissance

- Comprendre comment on en arrive à consentir et à contribuer à des options contraires à nos valeurs
- Clarifier ses représentations et son rapport à l'obéissance : à quoi j'obéis, jusqu'où, comment ?

3 - Questionner un ordre établi qui me limite et me dérange

- Clarifier les éléments qui me dérangent dans cet ordre établi
 - en quoi me limite-t-il ?
 - quel est mon rôle dans cet ordre établi ?
- Identifier les options possibles face à cet ordre établi
 - qu'ai-je envie de faire par rapport à cet ordre établi ?
 - quelles sont les conditions de réussite
 - de mon choix

Pour qui ?

- Pour toute personne souhaitant travailler son rapport à l'obéissance et à l'ordre établi
- Pour les dirigeants ou encadrants qui cherchent à nourrir leur posture de management

Objectifs ?

- Avoir des clés pour choisir plutôt que subir
- Clarifier ma place et ma manière de m'engager au sein de mes différents lieux d'appartenance

Programme des modules

Module 2

Gagnez des marges de manœuvre
en osant questionner les ordres établis qui vous ralentissent

Module

2

2 jours

1 - Repérer les ordres établis qui gouvernent l'Organisation

- Utiliser les outils de repérage et d'analyse des ordres établis du module 1
- Vivre un partage de représentations régulé pour valider les éléments de repérage

2 - Identifier les ordres établis que nous souhaitons faire évoluer

- Identifier les atouts et limites de chaque ordre établi
- Clarifier le rapport à l'obéissance au sein de l'organisation et son impact sur le choix : à quoi nous obéissons, jusqu'où, comment ?
- Utiliser la matrice des risques

3 – Faire évoluer un ordre établi qui nous limite

- Définir la cible souhaitée
- Identifier les conditions de réussite
- Construire l'ébauche du plan d'actions
- Contribution de chacun et demande de chacun au groupe

Pour qui ?

- Pour tout collectif (Institution, entreprise publique ou privée...) souhaitant travailler sur les ordres établis qui le ralentissent

Objectifs ?

- Choisir, en connaissance de cause, son modèle de gouvernance et clarifier la place laissée à chacun
- Gagner en agilité

Module 1

Dates : les 1^{er} et 02 février 2024

Lieu : Grenoble

Tarifs pour les deux jours, par personne :

- Entreprises : **950 € HT**
- Particuliers/indépendants/TPE : **500€ TTC**
- Demandeurs d'emploi : **250€ TTC**

Maxi 10 personnes

Programme des modules



<https://forms.office.com/r/n8bayqEsuW>