

COURS DE MÉTHODOLOGIE ORGANISATIONNELLE

2^{ÈME} BACHELIER EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE EN ACCOMPAGNEMENT PSYCHO -
EDUCATIF : APPROCHE METHODOLOGIQUE 2

2. Questions (travail de groupe par 4 ou 5) :

Question 1 : Peux tu décrire l'Université UnisSud avec tes mots

- 1) Grande taille : 15 000 étudiants.
- 2) Fragmentées : beaucoup de départements – 9 composantes dont 3 dominantes ; Lettres – droit & Sciences économiques et Sciences.
- 3) Des doyens de chaque département.

COURS DE MÉTHODOLOGIE ORGANISATIONNELLE

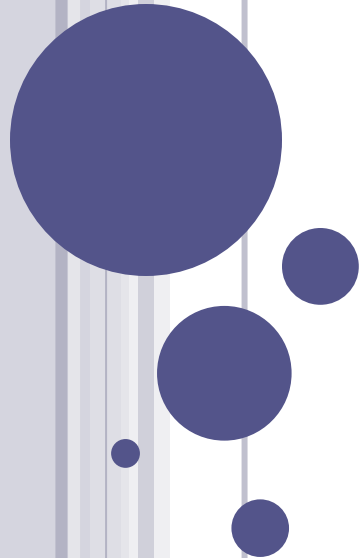
2^{ÈME} BACHELIER EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE EN ACCOMPAGNEMENT PSYCHO -
EDUCATIF : APPROCHE METHODOLOGIQUE 2

Question 2 : Quel est le problème budgétaire ?

Accord de San Remo.

La direction veut une répartition budgétaire d'ensemble.

Certaines facultés sont défavorisées car elles ont moins d'élèves (numerus clausus en Médecine) ou demande des investissements plus lourds (machines en faculté des sciences). Logique d'établissement versus logique de composante.



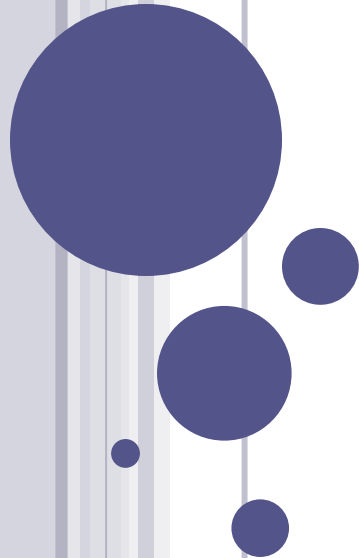
COURS DE MÉTHODOLOGIE ORGANISATIONNELLE

2^{ÈME} BACHELIER EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE EN ACCOMPAGNEMENT PSYCHO -
EDUCATIF : APPROCHE METHODOLOGIQUE 2

**Question 3 : Est-ce que vous pensez qu'amener un changement dans une Université est facile ou difficile ?
Pourquoi ?**

Amener une logique égalitaire avec une énorme structure : difficile.

Chacun veut y trouver son compte et donc pas évident de concilier les intérêts de chacun.



COURS DE MÉTHODOLOGIE ORGANISATIONNELLE

2^{ÈME} BACHELIER EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE EN ACCOMPAGNEMENT PSYCHO-ÉDUCATIF : APPROCHE METHODOLOGIQUE 2

Chapitre 6. Leadership et changement dans une organisation pluraliste : le cas des transformations au sein d'une université	Le changement s'inscrit dans un contexte de réformes nationales visant à renforcer l'autonomie des universités et à affirmer le pouvoir de leurs présidents.	Il s'agit ici de centraliser les processus de gestion (pilotage de la recherche, gestion des heures d'enseignement) dans une université traditionnellement décentralisée.	Ce changement s'insère dans une dynamique collective. Le président s'appuie sur de nombreux acteurs : suivant la nature du changement envisagé, il s'agit d'universitaires élus et non élus, de responsables au niveau central ou « cadres intermédiaires », d'acteurs internes ou externes, de politiques ou d'administratifs.	Le changement est important et remet en cause les pratiques ancrées dans le fonctionnement de l'université (changement de type 2).	Le changement est implanté de façon incrémentale au sein de l'université. Cette progression permet au président de créer des coalitions en fonction des besoins du changement.	Le levier fait référence au leadership collectif et à la capacité du dirigeant à faire coïncider les orientations de l'environnement, la cohésion de l'équipe de direction et la participation d'acteurs intermédiaires au sein de l'organisation. Ce levier est pertinent dans toutes les organisations présentant les caractéristiques d'une d'organisation pluraliste.
--	--	---	---	--	--	---