

« CONSULTATION INSTITUTIONNELLE »

Nombre d'institutions en difficulté sont surprises et désolées de constater la répétition de schémas aboutissants aux mêmes ornières, aux mêmes impasses. Une répétition tenace, parfois sur plusieurs décennies, à l'épreuve des changements d'organisations ou de managers. L'institution s'épuise dans ce phénomène pensant voir, à tort, l'effet d'un destin inéluctable, une « malédiction ». Nous savons pourtant qu'à l'égal d'un individu ou d'une nation, l'histoire cesse de se répéter à condition qu'elle soit intégrée. C'est-à-dire lorsque l'on a compris à quel niveau supérieur d'évolution et de maturité cette répétition nous appelle, nous invite. Autrement dit vers quels changements il faut aller.

Ce processus d'intégration comporte des étapes. Pour ce faire il est indispensable d'étudier ces scénarios de répétitions, d'analyser leurs contenus, les mécanismes en œuvre, leurs effets et leurs conséquences. C'est dans l'histoire même de l'Institution et dans son inconscient collectif que la recherche doit se mener. Ensuite, il s'agit de comprendre et d'identifier précisément pourquoi et comment chacun répète l'histoire dans l'ici et maintenant. Le but est d'élaborer un « traitement » qui se décline par de nouveaux positionnements individuels et collectifs, de nouvelles façons d'être et de faire pour sortir l'Institution des ornières dans lesquelles elle se trouve. Ce n'est pas un processus magique, c'est un travail concret et exigeant car il est question d'incarner ces changements. Finalement c'est transformer les blessures et les failles de l'Institution en leviers d'évolution, en opportunité de création. C'est l'ensemble de ce processus que j'accompagne.

Pour ce faire je propose une consultation qui passe par une immersion dans l'institution. Ecouter ce qu'elle raconte de son histoire, qui n'est pas forcément la réalité mais la façon dont les personnes sont prises dans cette histoire. Je propose ensuite un accompagnement à destination des cadres pour concevoir avec eux les nouveaux positionnements et les choix éthiques. Les nouvelles postures managériales qui vont amorcer le changement de logique afin de s'adapter dès lors, aux nouvelles réalités.

La méthodologie s'articule autour de 5 étapes :

1. La lecture et la compréhension des écrits institutionnels existants.
2. Le recensement des outils organisateurs et prescripteurs dans l'Institution
3. Un travail d'écriture individuel et collectif sur l'histoire de l'Institution
4. Un diagnostic collaboratif et sa restitution
5. Des propositions de nouvelles stratégies institutionnelles

La durée de ce travail n'excède jamais une année.

« Ce qu'on ne veut pas savoir de soi-même finit par arriver de l'extérieur comme un destin »

Carl Gustave Jung