

Table ronde : se transformer

Jeudi 3 octobre 2019 de 9h à 10h45

Congrès annuel de la Société des musées du Québec

Plan de la présentation

- A. Le changement ou la transformation, c'est quoi ?
- B. Qui est l'humain muséal ?
- C. Qu'est-ce qui se transforme ?

-A-

Le changement ou la
transformation, c'est quoi ?

Le changement, c'est se transformer...

- Le changement désigne la **démarche** qui accompagne la vie de toute organisation **face à l'instabilité et au développement de son environnement.**
- Le changement **n'existe que par la dynamique des individus** qui le mettent en œuvre.
- Les causes de blocage ne sont généralement **pas structurelles**, la plupart du temps, **mais humaines.**
- **Jouer, faire des compromis ou battre en retraite ?**

Des exemples

1. Arrivée d'un nouveau directeur
2. Gestion du changement des bureaux
3. Maintenir un climat conflictuel entre services technologiques et chargés de projets sur les projets numériques pour assurer les livrables
4. Implanter une nouvelle politique transversale (ex: développement durable, accessibilité universelle)
5. Faire face à un collègue performant, mais psychotique

-B-

Qui est l'humain muséal ?

Cartographie des acteurs : des exemples

- **Les alliés qui vont mener le projet**

- Le triangle d'or : pour et contre
- Les engagés : adhésion sans retenu

- **Les alliés cibles de notre action**

- Les hésitants : énervant mais il faut les écouter et les informer

- **L'enjeu de notre stratégie**

- Les passifs : la majorité silencieuse (40 à 80%) est à convaincre sans la faire participer

- **Ceux dont il ne faut pas s'occuper**

- Les rôleurs, les opposants, les déchirés et les révoltés

-C-

Qu'est-ce qui se transforme?

La culture est aussi organisationnelle

- **La culture organisationnelle se base sur des repères qu'un groupe a inventés**, découverts ou développés pour faire face à ses problèmes d'adaptation externe et d'intégration interne.
- Quand ses repères fonctionnent suffisamment bien ils sont **enseignés aux nouveaux membres** comme étant la **bonne façon de percevoir, de penser et d'agir au sujet d'un ensemble de questions**.
- **La culture : ciment d'une communauté, ce qui fait qu'elle existe en tant que telle.**
- **La culture est une force intrinsèquement conservatrice** car elle permet un attachement fort à l'existant, est un facteur de stabilité et un moteur pour le changement.

La résistance au changement = intelligence collective

- Le musée est une organisation faite d'**interactions sociales** qui ne peut se changer **pas par décret**.
- On ne change pas la culture par le discours : les personnes adoptent une **nouvelle culture quand l'ancienne ne fait plus l'affaire**.
- Les **modèles culturels** ne restent donc **pas toujours les mêmes** (invention, découverte et diffusion).
- Ce qui se transforme : **les valeurs, les croyances, les normes, les traditions, les habitudes et les routines**.

Conclusion : une autre vision du musée

- rationalités plutôt que rationalité
- clans et coalitions plutôt cohésion
- diversité plutôt qu'uniformité
- intérêts plutôt qu'intérêt organisationnel
- acteurs plutôt qu'organisation
- le gestionnaire : un acteur comme les autres
- le changement : joutes politiques, alliances et négociations