

La conduite du changement en bibliothèque

Le 16 septembre 2021

 bibliotheca®

 artizest

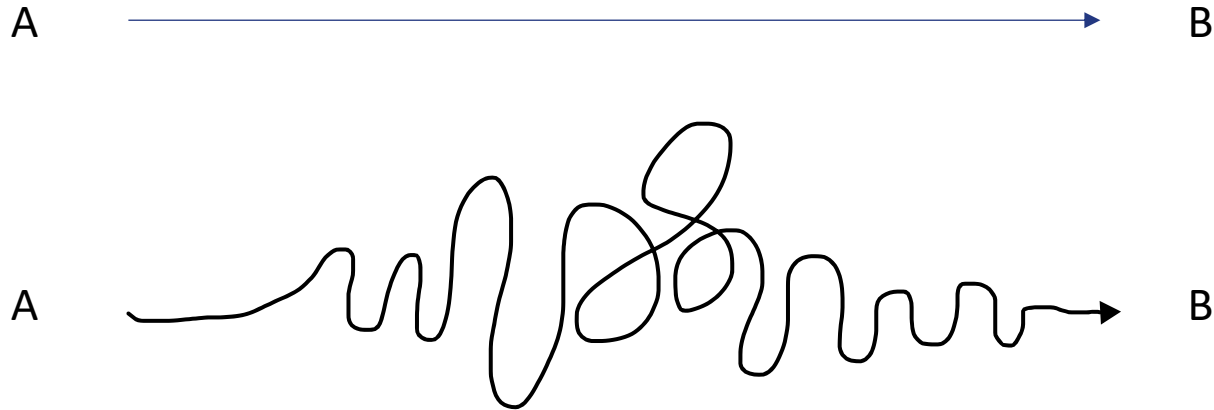
créez pour et avec votre public



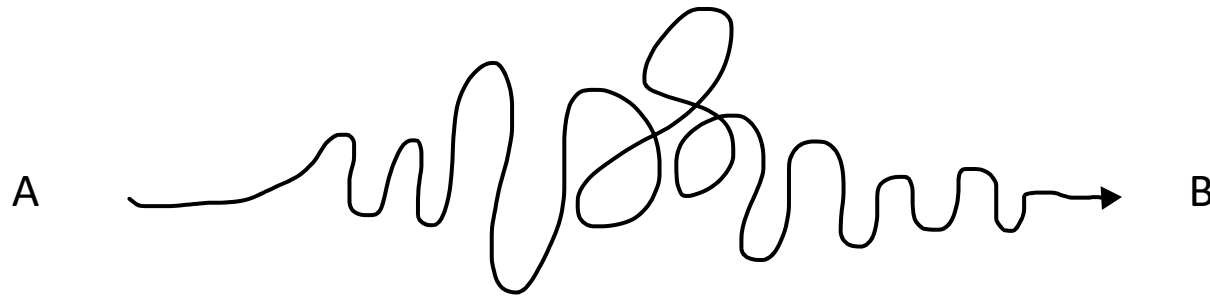
bonjour

Comprendre le changement

Qu'est ce qu'un changement ?



Pour m'engager dans le changement (aller de A à B) j'ai besoin de :



- une définition précise du point B [objectifs et/ou vision]
- une connaissance des « règles du jeu » [valeurs]
- un accompagnement humain

Le changement s'appuie sur des êtres humains

Matthieu Poirot – *Développez votre leadership positif*



TEMPS

PLACE

JUSTICE

Mettre-en-œuvre le changement

Étape 1 : Honorer

Définir ou rappeler qui est la bibliothèque et d'où elle vient

- les fiertés, succès, bons moments passés
- l'histoire : les étapes et personnes clés
- les difficultés et crises et ce (et celles et ceux) qui nous ont permis d'en sortir
- les valeurs et missions de notre bibliothèque

Étape 2 : Imaginer

1. Vers où on va :

En se basant sur la mission, les axes stratégiques et la mission.

Exemples d'outils :

- le visionning
- le speedboat

2. Comment on y va :

En s'appuyant sur nos valeurs, nos ressources et nos forces.

Exemples d'outils :

- SWOT
- Cartographie des ressources

3. Qui on emmène :

En s'appuyant sur notre réseau interne et externe; existant et souhaité.

Exemples d'outils :

- Mind-map d'acteurs
- RACI

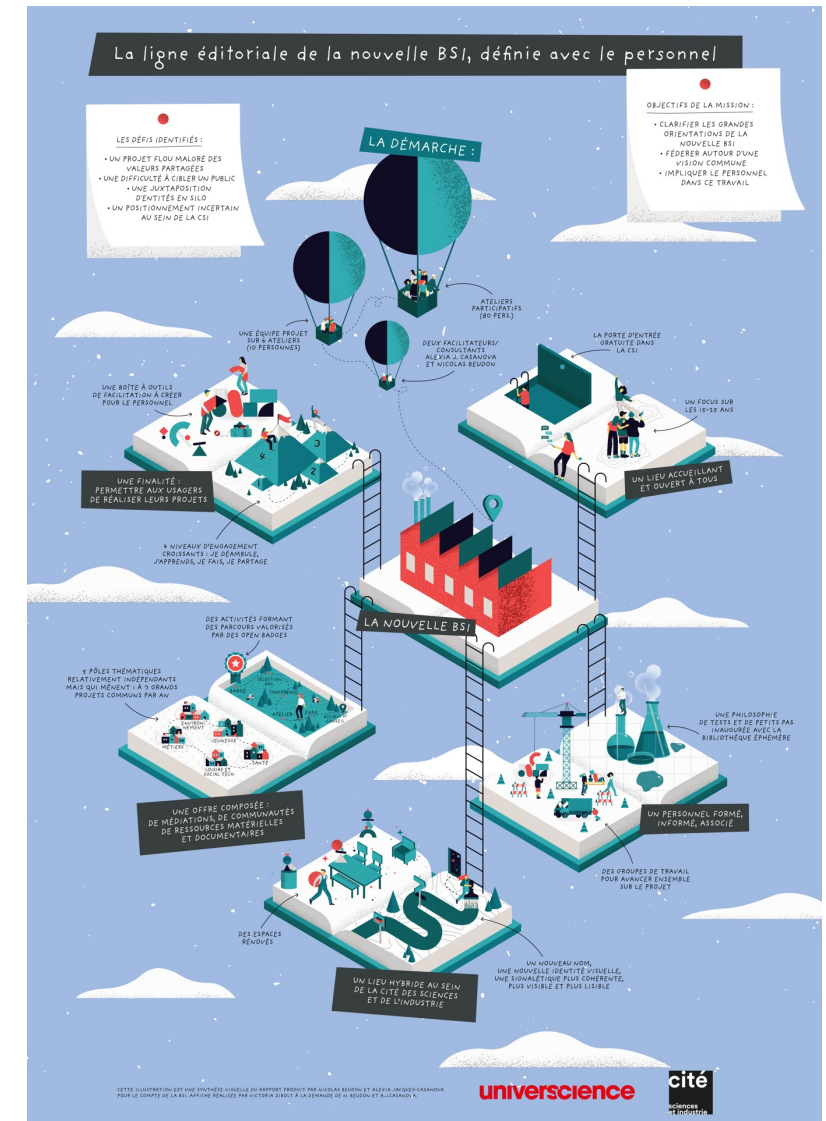
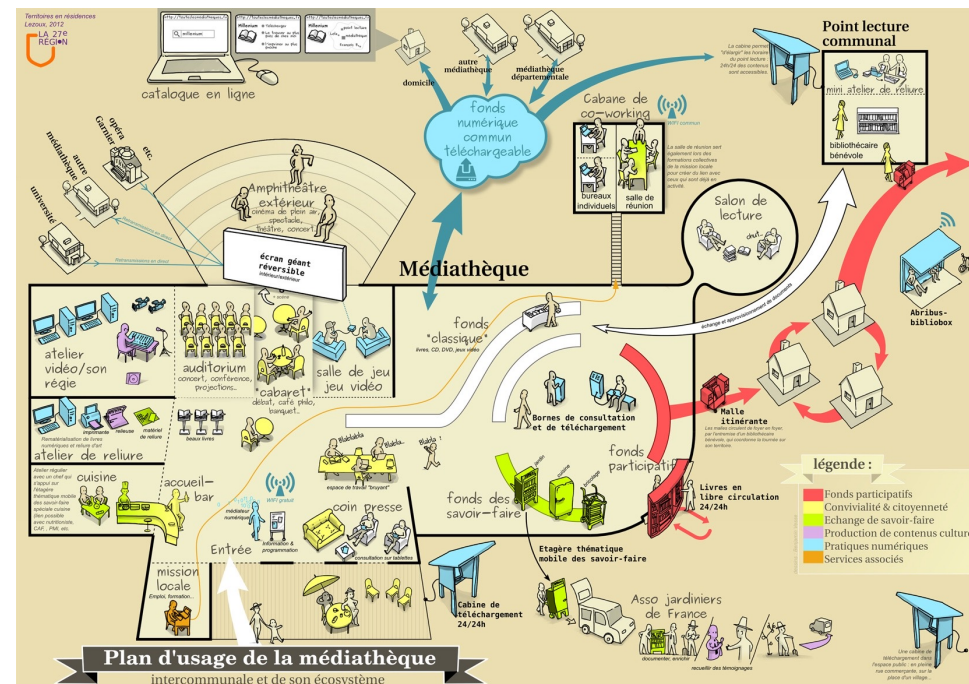
Étape 3 : Enclencher le mouvement

1. Communiquer la vision

**Pour faire comprendre, favoriser l'adhésion,
inciter à l'action**

Gauche : plan d'usage de la médiathèque de Lezoux, mission menée par la 27^e région

Droite : l'identité de la future Bibliothèque de la Cité des Sciences, mission menée par Nicolas Beudon et Artizest.



Mettre-en-œuvre le changement



Bibliothèque Sciences Po Lille
@bibScPoLille

#labibmonteduncran nouvel épisode : aujd on vous donne un aperçu du 1er étage "dans son jus" comme on a dit. rdv à l'automne 2020 pour le avant/après, y a du boulot !



Translate Tweet



3:51 PM · Nov 15, 2019 · Twitter Web App

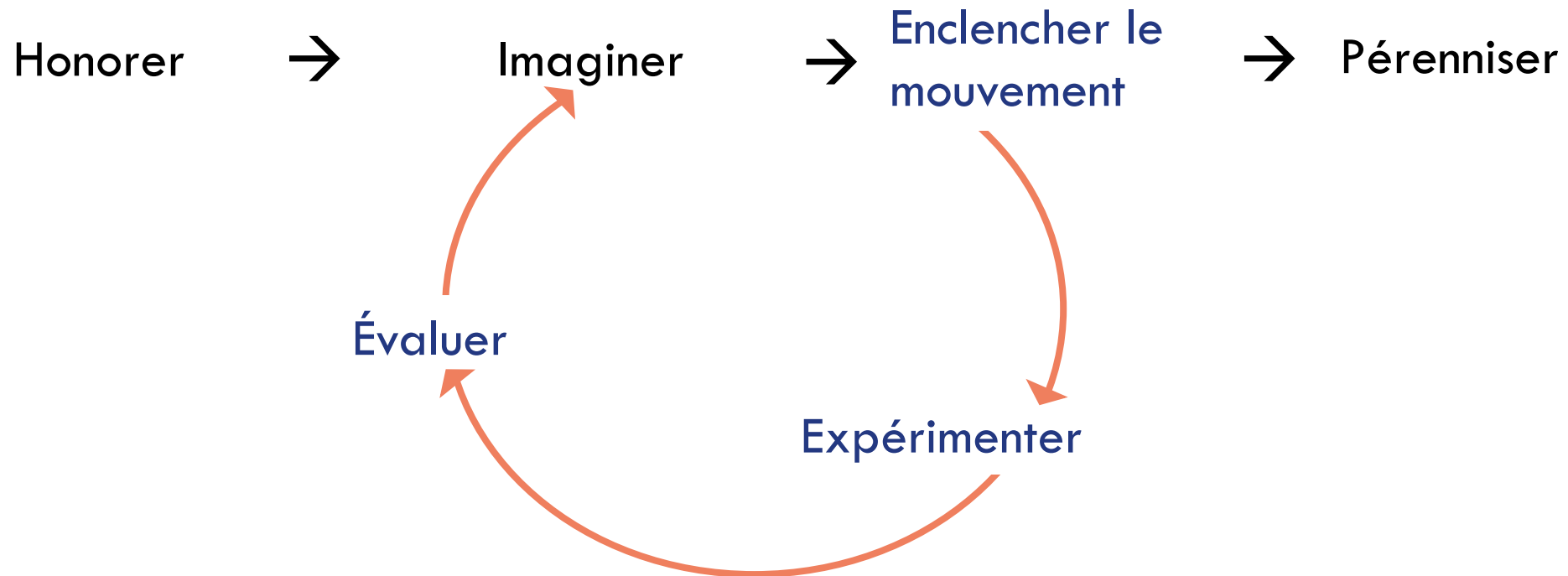
Ci-contre:

Bibliothèque Sciences Po Lille

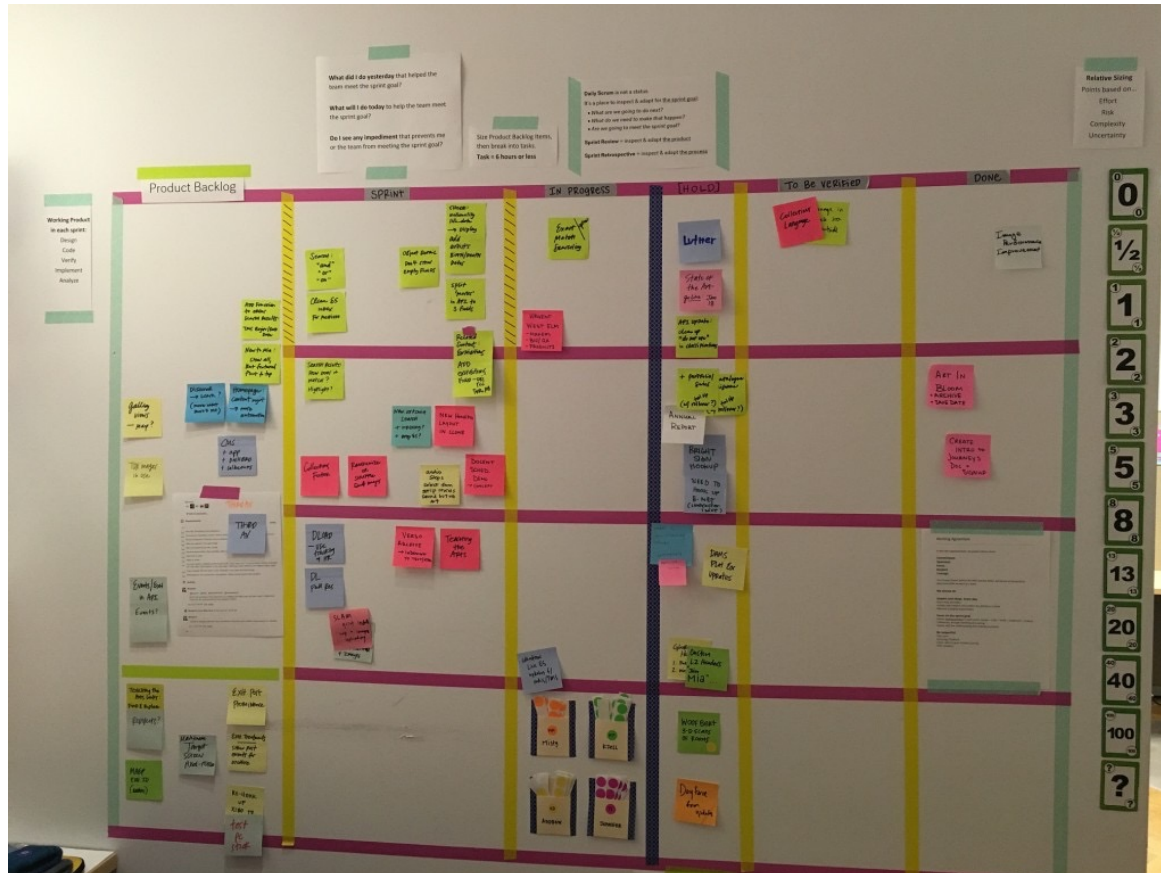
« La Bib monte d'un cran »

Étape 3 : Enclencher le mouvement

2. Expérimentation, petits pas et victoires rapides



Un exemple d'institution Agile



Making Decisions

Importance	Making Decisions	
	High	Low
Difficulty	Green Light Do these fast Make a prioritized list, get moving <i>(We wish there were fewer)</i> Risk: Resources pulled away from Cool Blue	Cool Blue Do a select few Seek funding & partners <i>(We wish we could do them all)</i> Risk: Too many at once (saying yes to everything)
	Gray Fog Do <u>only</u> if there are resources "Busy work" or dreamy distractions <i>(We wish we had more time)</i> Risk: People fall into this, esp. in times of stress	Red Flag Do <u>only</u> if necessary Stop! (or proceed with extreme caution) <i>(We wish we could have <u>none</u>)</i> Risk: Bogs down & exhausts resources

Étape 4 : Célébrer

Pré-requis : avoir fixé un objectif-clé avec des critères de réussite précis

→ Même s'il reste (toujours) du chemin à parcourir, cet objectif ou ce moment doit marquer la ligne d'arrivée symbolique.



Inviter toutes
les parties prenantes



Prendre le temps de
remercier et d'honorer

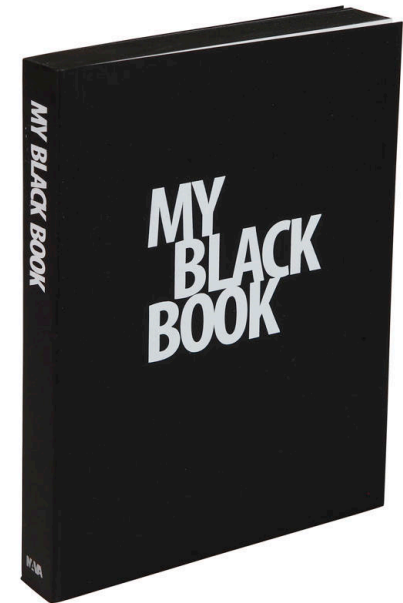


Contempler le
chemin parcouru

Étape 5 : Evaluer et consigner les leçons apprises

Rappel :

- une stratégie d'évaluation commence en amont du changement et opère tout au long de ce dernier
- dans la méthode agile, on réalise des sessions d'évaluation aussi fréquemment que possible et pas seulement à la fin du projet/changement



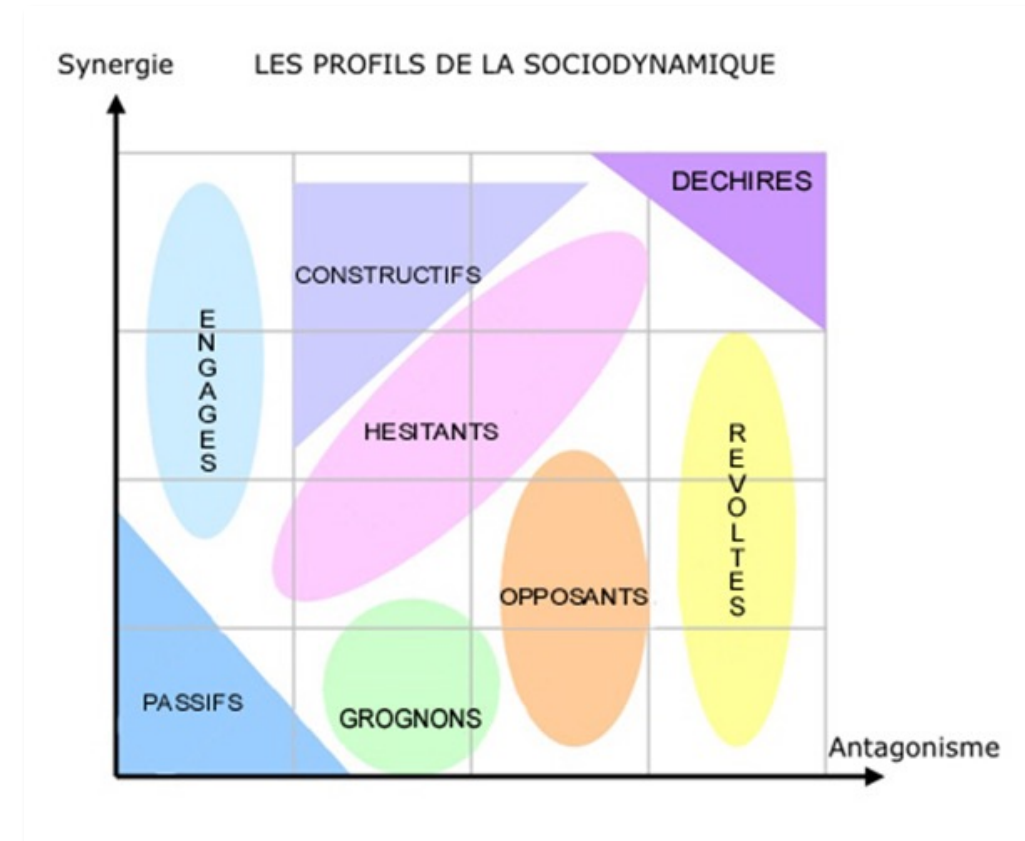
Gérer la résistance au changement

Croise les bras pour voir...

Les comportements face au changement

La sociodynamique

Théorie du management développée par Jean-Christian Fauvet et visant à reconnaître les attitudes conjoncturelles (en fonction des projets, des périodes, des situations) des membres d'une équipe afin d'adapter son management en conséquence.



Les dimensions de reconnaissance



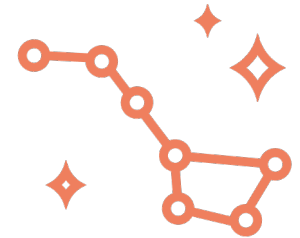
Singularité



Résultats / Financières



Carrière / Efforts



Symbolique

Les sources de motivation



La personne puise sa motivation
dans l'action en elle-même



La personne puise sa motivation
dans le résultat de l'action

Ecueils fréquents pour les leaders du changements



Lorsque le changement est
associé à une seule personne

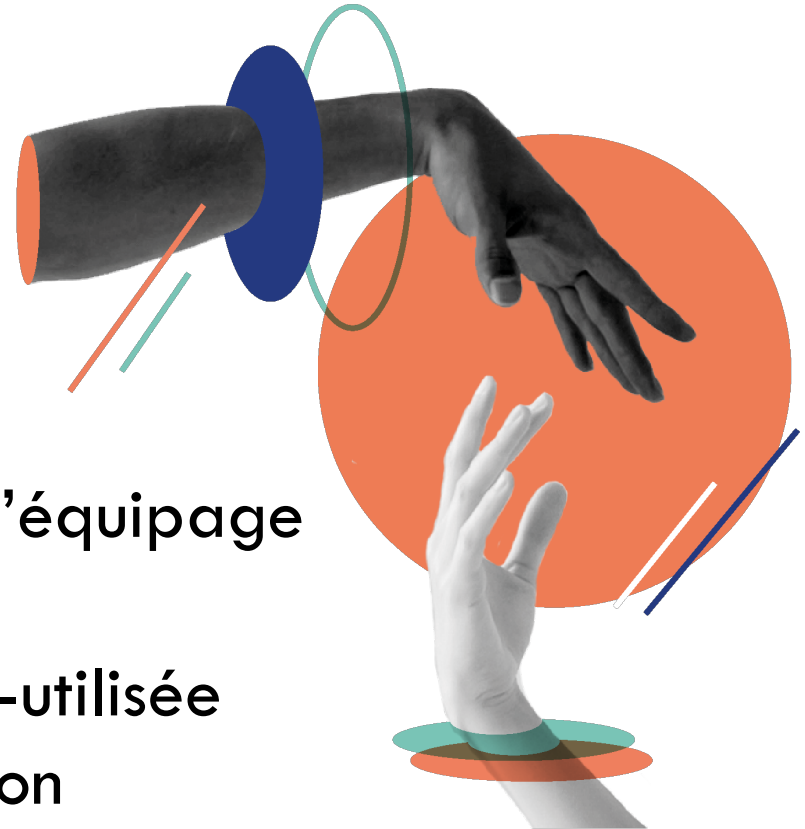


Lorsque le changement nécessite
l'approbation d'une tutelle

En résumé

La conduite du changement nécessite :

- un cap clair et clairement communiqué
- de la psychologie et de l'empathie pour l'équipage
- de l'agilité et des victoires rapides
- une évaluation continue documentée et ré-utilisée
- des moments de convivialité et d'expression



Merci !

Conseil en stratégie et action culturelle

www.artizest.fr

info@artizest.fr

[@AlexiaJCasanova](#)

[@ArtizestFr](#)

0784022193

