Programme de Formation

Accompagner le changement pour favoriser son adhésion au sein de l'institution

Organisation

Durée : 14 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique

Public visé

Tout professionnel concerné par le changement au sein de son institution

Objectifs pédagogiques

Comprendre l'environnement actuel et les raisons de son caractère mobile.

Repérer les enjeux et les nécessités de l'évolution des organisations.

Identifier son mode de fonctionnement et son système de valeurs

Analyser ses freins et repérer ses points d'appui pour accompagner les changements au sein de son institution.

Analyser, comprendre et transformer les résistances au changement.

Description

COMPRENDRE LA COMPLEXITE, LES MÉCANISMES ET LES ENJEUX DU PROCESSUS DE CHANGEMENT ET SES DIFFÉRENTES PHASES

Les différents paramètres du processus de changement :

- Un processus global : passer d'un état A actuel à un état B attendu
- Les étapes du processus
- Les phénomènes de réticence, de résistance
- Les phases de transition

IDENTIFIER POURQUOI IL FAUT CHANGER DE CONTEXTE DE TRAVAIL AUJOURD'HUI

Ce qui change dans le contexte de travail en augmentation :

- Les exigences des usagers, financeurs, professionnels, partenaires...
- La vitesse d'évolution et la complexité des réglementations,
- Les attentes des personnels, les revendications
- La technicité des métiers, les enjeux de coopération
- Les charges mentales de travail, les responsabilités

En régression

- Les ressources financières
- Les effectifs des personnels
- Le nombre d'heures effectivement travaillées (RTT, absentéisme...)

Ce qui doit demeurer : les finalités du service

Ce qui peut être développé :

- La réflexion pour donner le sens
- Le professionnalisme : les compétences
- La productivité des services : l'efficience
- La fiabilité des prestations : la qualité

COMPRENDRE LES ACTEURS DU CHANGEMENT

Les décisionnaires du changement :

- Ont eu le temps de réfléchir au changement
- Ont une vision intellectuelle du changement
- Voient les événements à une grande échelle
- Voient les situations à long terme
- Ont le sentiment de contrôler les situations
- Sont impatients de voir le changement s'implanter
- Sont surtout sensibles aux bénéfices associés au changement
- N'affrontent pas directement la réaction des exécutants

Les exécutants du changement :

- N'ont pas eu le temps de réfléchir au changement
- Ont une perception émotionnelle du changement
- Voient les situations à l'échelle individuelle
- Sont d'abord sensibles aux aspects à court terme
- N'ont pas le sentiment de contrôle sur la situation
- Ont le sentiment de « payer comptant » le changement
- Sont surtout sensibles aux pertes dans le changement
- Ont besoin d'interlocuteurs proches

RÉUSSIR LE CHANGEMENT

Présentations individuelles de nouvelles situations de travail insécurisantes :

- Description de chaque situation : Analyse des points forts, analyse des points de difficultés et interrogations
- Réflexion sur la résistance au changement : quels gains-quelles pertes ?
- La théorie de réponse au deuil de Kubler Ross appliquée au changement
- L'adaptation individuelle à un nouveau contexte : avantages, habitudes, rythme

Prérequis

Aucun

Modalités pédagogiques

Nos méthodes pédagogiques s'articulent selon deux axes :

- Une activité cognitive pour l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques, associée à une démarche interactive et participative, elle engage les participants à co-construire avec l'intervenant la dynamique du processus pédagogique.
- Une analyse des pratiques professionnelles : basée sur l'étude de cas et situations cliniques, elle favorise l'intégration des contenus à travers le partage des expériences.

Moyens et supports pédagogiques

Nos supports pédagogiques reposent sur des références actualisées (scientifiques, réglementaires, organisationnelles, méthodologiques, etc).

Modalités d'évaluation et de suivi

Un dispositif adaptable d'évaluation est mis en place en fonction des besoins et demandes spécifiques du client :

- Questionnaire en amont pour cerner les attentes et besoins du/de la stagiaire.
- Évaluation des connaissances au début de la formation.
- Évaluation des acquis en continu : quiz, questionnaires, étude de cas, mises en situation.
- Évaluation des acquis en fin de formation donnant lieu à la délivrance d'un certificat de réalisation.
- Questionnaire individuel de satisfaction.
- Questionnaire « à froid » 3 mois après la formation (dispositif optionnel)