

COMMENT RÉUSSIR LE CHANGEMENT DANS UN CONTEXTE DIFFICILE ? LE RÔLE DE L'ENCADREMENT

Les structures du secteur sanitaire, social et médico-social sont inscrites en permanence dans des dynamiques de changement liées aux regroupements, à la désinstitutionnalisation, aux démarches qualité, aux évolutions législatives et réglementaires, etc. Il s'agit de s'adapter, d'évoluer, de se transformer...

Ces changements bousculent les équipes, les déstabilisent parfois, et peuvent être vécus comme une pression qui vient s'ajouter aux exigences du quotidien. C'est ainsi que l'encadrement est amené à faire face de façon récurrente et parfois quotidienne à des situations délicates ou difficiles qui peuvent évoluer vers des conflits.

Aussi, l'encadrement a un rôle essentiel à jouer pour mobiliser les professionnels dans une dynamique constructive.

Pour faire face aux enjeux techniques et humains du changement, cette formation propose aux participants de s'approprier le travail en mode projet participatif qui fait place à la créativité et à la co-construction, tout en s'appuyant sur des méthodologies rigoureuses. Ils seront ainsi à même d'accompagner les équipes dans les changements de modes de fonctionnement, d'objectifs, d'outils, tout en étant capables de repérer les facteurs générateurs de conflits et les situations à risque afin de les éviter.

OBJECTIFS

- Analyser en quoi il est indispensable de remettre l'humain au cœur de la conduite du changement
- Définir le changement organisationnel et les résistances associées
- Clarifier les différents types de conflits et comprendre les situations qui y conduisent
- Identifier les différents types, stratégies et leviers de changement
- Concevoir un dispositif d'accompagnement au changement adapté aux enjeux et au contexte de son établissement, tout en contrôlant les situations dans un contexte difficile (négociation, médiation, conciliation, conflits)

CONTENU

L'accompagnement au changement: un état d'esprit

- Expliquer et promouvoir l'appropriation
- Co-construire et promouvoir la créativité
- S'adapter en contexte incertain et contraint
- Anticiper dans la concertation

Créer le changement

- Le management participatif, un préalable
- Un processus global en entonnoir

Motivation ou résistance au changement

- Sens et valorisation
- Efficience
- Gérer la plainte
- Repérer et anticiper les conflits

Le plan d'accompagnement au changement : initier le changement, état des lieux et recueils d'informations, conception de solutions, organisation et planification, accompagnement, gestion des situations difficiles et suivi

- Caractéristiques des étapes, buts et enjeux
- Un processus et des outils à chaque étape
- La gestion des situations difficiles (négociation, médiation, recadrage,...)
- Les outils spécifiques :
 - note de cadrage, feuille de route
 - groupes de travail, terrain d'expérimentation
 - rétroplanning, budget, indicateurs, analyse des risques

30 novembre, en distanciel

1^{er} décembre, en distanciel

5 décembre, en distanciel

6 décembre, en distanciel

(Horaire heure locale : 9h30 - 13h
Horaire heure métropole : 14h30 - 18h)



650€

par personne



2 jours

4 x 0,5 j

01 53 98 95 03 – formation@fehap.fr

Prérequis

Connaissances de base en management d'équipe et en communication professionnelle

IMPRIMEZ UN BULLETIN D'INSCRIPTION

REMPLISSEZ UN BULLETIN D'INSCRIPTION EN LIGNE

PUBLICS

- Directeurs
- Directeurs-adjoints
- Encadrement intermédiaire
- Tout professionnel concerné

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

Pédagogie interactive alternant :

- Apports théoriques et méthodologiques
- Études de cas
- Échanges et mutualisation

Grille d'auto-évaluation des acquis de la formation

INTERVENANTS

- Consultant-formateur en management et communication professionnelle