Résilience organisationnelle : sortir d'une crise

MANAGEMENT

Ref : MGTPC05A

Compétences visées

Mettre en œuvre les conditions de résilience organisationnelle face aux crises.

Objectifs et contenus

S'approprier le concept de résilience organisationnelle

- Le concept de résilience : origine et évolution du concept, travaux de recherche, définition, caractéristiques, concepts apparentés, limites de la résilience.
- La notion d'identité et de crise d'identité dans le processus de résilience.
- La résilience comme perspective d'évolution d'une crise en entreprise : de la notion de résilience dans un parcours de vie à la notion de résilience organisationnelle.

Comprendre le processus : crise-résilience-changement

- La notion de crise et ses caractéristiques.
- Les phases d'une crise : notion de cycle de vie de la crise.
- Les formes de résilience et la résilience en tant que processus.
- La résilience et le changement.

Mettre en œuvre les conditions et une stratégie de résilience organisationnelle

- Le tableau de bord de repérage de la crise et les indicateurs de résilience.
- Les moyens à mettre en œuvre dans la crise pour favoriser la résilience : communication, coaching, déploiement de la conscience collective...
- Les stratégies à mettre en œuvre : options stratégiques, stratégies d'action (avant, pendant, après la crise), thérapeutiques.
- Les acteurs-clés de la trajectoire de la résilience : tuteurs de résilience, « toxic handler ».
- Les caractéristiques d'une organisation résiliente et le développement vers un système organisationnel plus résilient.

Réaliser des études de cas à partir de retours d'expérience des participants

- L'analyse de crise à la recherche : des cycles de vie de la crise, de l'impact sur l'identité organisationnelle, de la resocialisation et du rôle du management dans celle-ci, des ressources utilisées et des acteurs-clés et le rôle qu'ils ont joué.
- Les éléments à retenir de ces analyses : indicateurs qui permettent d'évaluer les capacités de résilience, importance de la prise en compte du « bien-être » des professionnels, styles de management favorables à l'émergence de la résilience.

Méthodes

- Apports théoriques et cognitifs.
- Expérimentation.
- Analyse de situation.

Personnes concernées

Directeur, médecin chef de pôle, cadre de santé, cadre administratif et médicotechnique en structure de santé.

Valeur ajoutée

Cette formation repose les conditions et les circonstances de la résilience organisationnelle et les applique au contexte de l'établissement pour identifier et concevoir de nouvelles stratégies pour faire face et se transformer. « L'art du rebond » (Francis Bacon).

Pré-requis

Aucun

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation…).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail , notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact…).

Mise à jour le : **11/03/2025**