

Compétences visées

Intégrer la notion de créativité au travail dans le quotidien pour développer l'efficacité et l'engagement individuel et collectif.

Objectifs et contenus

Comprendre en quoi la créativité est un fondement de toute activité de travail

- La notion de travail et les représentations associées : valeur au travail, valeur du travail, rôle du travail dans le développement de l'individu, règles du métier...
- Les différentes appréhensions du travail : travail prescrit, travail réel, travail réalisé, travail vécu.
- Les attendus du/au travail : compétence, performance, efficacité... différences et impacts sur l'agent, sa relation au travail, ainsi qu'avec ses collègues.
- La notion de créativité et notions apparentées : création, invention, innovation...et les concepts de chemin faisant et d'organisation apprenante.
- La créativité au travail et ses différentes formes : praxis et poiesis, métier, bricolage.

Identifier les conditions d'un environnement favorable à la créativité

- L'apport des neurosciences cognitives à la créativité au travail.
- Les espaces/temps où il est question de travail et de pratiques, les espaces de discussion où circule la parole :
 - les échanges informels sur les pratiques lors des transmissions orales,
 - l'analyse des pratiques professionnelles : APP, staff clinique, DPC, différentes pratiques réflexive et développement d'une posture réflexive individuelle et collective,
 - le tutorat des étudiants et l'intégration de nouveaux professionnels : transmissions d'expertise, d'expérience, rapport d'étonnement...
 - les réunions de coordination, organisation, traitement de dysfonctionnements,
 - l'utilisation de l'erreur comme source d'apprentissage.
- Les préalables à la créativité : intégration de la divergence, convergence et dissension.
- L'appropriation et l'expérimentation de méthodes nouvelles pour parler de ses activités et de ses pratiques, en vue de leur intégration dans l'organisation.
- La pensée positive qui transforme la difficulté en challenge.

Intégrer dans son management la créativité dans le travail comme un enjeu organisationnel et humain

- L'état des lieux de l'organisation actuelle et de la place accordée (ou pas) à la créativité.
- Les 3 P : Permission, Protection, Puissance et le cycle de l'autonomie.
- La sensibilisation des professionnels à la créativité au travail : leur permettre d'identifier que la créativité est de fait dans le travail quotidien, favoriser l'émergence et l'explicitation de façon de faire, de « petits trucs » qui sortent des normes et/ou des règles (explicites ou implicites) et participent à l'obtention des résultats recherchés, de manière plus efficiente, plus agréable/confortable pour le malade...
- L'expérimentation, par la stratégie des « petits pas », d'espaces/temps pour mettre en exergue la créativité réelle, la reconnaître et la promouvoir.
- Les méthodes et outils de la créativité pour créer du changement, faire évoluer l'existant, enrichir ses façons de faire.
- Le suivi et l'évaluation de la stratégie mise en place dans une démarche de reconnaissance individuelle et collective du travail.

Méthodes

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Expérimentations.
- Analyses de situations de travail.
- Jeu d'expérimentation.
- Atelier d'innovation.

Personnes concernées

Cadre de santé, cadre de proximité de tout service de santé.

Valeur ajoutée

Alors que la focalisation managériale peut se porter sur la perte de « valeur » du/au travail, le désengagement, les risques psychosociaux, cette formation se centre sur la notion de « créativité » dans le travail et de reconnaissance de celle-ci comme facteur de motivation et d'efficience dans le quotidien au sein de nos organisations hospitalières.

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 : **28/05/2024**