

### Compétences visées

*Exploiter les opportunités dues aux incertitudes pour développer la performance.*

## Objectifs et contenus

### Comprendre et s'approprier la démarche du Design Thinking

- Les 7 compétences du designer :
  - la compréhension du public-cible,
  - le travail visuel,
  - le travail en équipe : connecter les cerveaux,
  - la narration d'histoires,
  - la simplification,
  - l'expérimentation par un prototyper léger,
  - l'acceptation des incertitudes.
- La préparation du plan de design.
- Les outils à la disposition du designer :
  - les canevas de contexte,
  - les canevas d'expérimentation,
  - le rapport d'expérience,
  - le suivi de l'hypothèse la plus risquée,
  - la matrice de proposition de valeur,
  - le canevas du *storytelling*.
- La préparation de l'équipe :
  - le développement des opportunités,
  - les critères de recrutement de l'équipe et les éléments fondamentaux de l'environnement,
  - les dynamiques d'équipe, la gestion des énergies,
  - les scénarios d'ouverture.
- L'animation des étapes du Design thinking :
  - les points de vue divergents, la qualité du rebelle,
  - les visions de l'avenir, les 5 étapes audacieuses,
  - les effets de son ambition : projection et pluridisciplinarité, valeur et vision globale, « storytelling ».

### Comprendre son environnement et les besoins du public-cible

- Le contexte actuel : national, régional, départemental, communal, local.
- Les enjeux de l'établissement : du macro au micro.
- Les besoins du public-cible : expérience collaborateur, expérience usager.
- Le parcours du public-cible : patients, soignants, salariés.
- L'expérience des parcours clients dans les entreprises.
- La proposition de valeur.
- Les facteurs-clés de succès.

### Mettre en idée, valider, déployer

- Les principes d'idéation.
- L'effet pivot : savoir faire évoluer ses idées sans changer de point de vue.
- Le prototypage de ses idées : atelier pratique de votre projet, développement, stratégie.
- L'utilisation de supports différents : jeux...
- La destruction des idées fétiches : valeur du test et de la validation autour des 4 pivots.
- Le passage de l'évaluation à la diffusion.

## Méthodes

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Mises en situations.
- Jeux de rôles.

## Personnes concernées

Tout personnel de santé en situation de développement stratégique de projet.

## Valeur ajoutée

Cette formation permet à tout manager ou personne en charge du déploiement de projet « en équipe » de reposer les données d'une autre façon et de se donner toutes les chances de réussite en s'appuyant sur des outils qui mettent en valeur les qualités humaines, les complémentarités et de se servir des incertitudes comme leviers de réflexion pour construire une stratégie éprouvée.

## 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 : **29/05/2024**