



MANAGEMENT DU TRAVAIL ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Année :

Résilience organisationnelle : sortir d'une crise - FORMATION

Réf. : MGTPC05A



Compétences Visées

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

Objectifs, 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 oeuvre 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 oeuvre dans la crise pour favoriser la résilience : communication, coaching, déploiement de la conscience collective...
- Les stratégies à mettre en oeuvre : 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.

Formation Intra

Personnes concernées

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

Valeur ajoutée de la formation

Cette formation s'appuie sur les travaux de recherche récents réalisés sur la résilience organisationnelle (Konninckx, Teneau…). Elle articule apports théoriques et analyses de cas à partir des expériences des participants afin de permettre à chaque manager de repartir avec un outillage pour mieux décrypter la trajectoire d'une crise et mettre en oeuvre des stratégies pour rebondir.

Prérequis

» Aucun

Dispositif D'évaluation

L'évaluation sera réalisée selon plusieurs niveaux :

- Au démarrage : les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation pour soutenir la confrontation au thème et à ses enjeux. Les acquis/les connaissances a priori seront évalués de manière autoformatrice, par l'intermédiaire d'un test de positionnement ou d'un quiz de connaissances.
- En cours de formation : les participants seront invités à autoévaluer leur progression à l'aide d'outils proposés par le formateur (test intermédiaire, QCM, questionnaire, exercice de reformulation, plan de progression personnalisé).
- À l'issue de la formation : la satisfaction des participants 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 » remis aux participants. Il porte sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la transférabilité des acquis.
- À distance de la formation : le participant pourra analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail, notamment dans le cadre de son entretien professionnel annuel, à l'aide des outils mis à disposition tout au long de la formation (plan d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

À noter

Voir aussi

- [Communication institutionnelle : les clés de l'efficacité](#)
- [Enjeux de la créativité dans le travail soignant](#)