



## 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 (Koninckx, Teneau&hellip;). 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](#)