



## MANAGEMENT DU TRAVAIL ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Année :

### Créativité dans le travail soignant : les enjeux - FORMATION

Réf. : MGTMC06B



## Compétences Visées

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

## Objectifs, 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&hellip;
- Les différentes appréhensions du travail : travail prescrit, travail réel, travail réalisé, travail vécu.
- Les attendus du/au travail : compétence, performance, efficacité, efficacité&hellip; 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&hellip;
- La créativité au travail et ses différentes formes : praxis et poiesis, métis, bricolage.

### Identifier les conditions d'un environnement favorable à la créativité

- Les espaces/temps où il est question de travail et de pratiques :
  - 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&hellip;,,
  - les réunions de coordination, organisation, traitement de dysfonctionnements,
  - l'utilisation de l'erreur comme source d'apprentissage.
- 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 : *appreciative inquiry*, instruction au sosie, co-développement (pour les cadres).
- L'identification de bonnes pratiques, de façons de faire créatives.

### 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.
- 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 efficace, plus agréable/confortable pour le malade&hellip;
- 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, et ceci quelque-soit le métier exercé : infirmier, aide-soignant, kiné, ASH&hellip;

## Formation Intra

### Personnes concernées

Cadre de santé, cadre de proximité de tout service.

## Valeur ajoutée de la formation

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'efficacité dans le quotidien au sein de nos organisations hospitalières.

## 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**

- **Posture réflexive : transformer et transmettre les pratiques**