La mise en place d'une organisation du travail en équipe autonome

Description

Transformer en profondeur l'organisation du travail en misant sur la confiance et en valorisant les savoirs détenus par les salariés.

La mise en place des équipes autonomes est une véritable évolution en profondeur de la façon de fonctionner d'une structure.

Des pré-requis sont incontournables, mais les impacts sont multiples : forte réduction de l'absentéisme, réduction de la fatigue physique et des risques psycho-sociaux, meilleure cohésion d'équipe, amélioration de l'adéquation vie professionnelle et vie personnelle, amélioration des conditions de travail des intervenants à domicile et des responsables de secteur, amélioration de la qualité des prestations.

Mettre en place des équipes autonomes peut s'opérer de différentes manières.

Cette formation vise à vous permettre de disposer des éléments pour projeter la mise en oeuvre d'équipes autonomes.

UNA Formation s'est basée sur des témoignages de structures du réseau ayant mis en oeuvre cette organisation, et vous propose une formation-action sur 5 jours.

Prérequis

- Les stagiaires doivent maîtriser les modalités de réalisation des plannings
- Les stagiaires ne doivent pas changer d'une séquence à l'autre
- Mise en place d'un processus de validation des inscriptions des stagiaires :

Objectifs

- Disposer des éléments techniques, organisationnels, juridiques, managériaux et méthodologiques pour aboutir à la mise en place d'une organisation du travail en équipes autonomes
- Être en capacité de définir et de conduire un projet détaillé et adapté à sa structure, d'organisation du travail en équipes autonomes
- Recueillir des retours d'expérience de structures ayant opté pour ce type d'organisation.

Contenu

Jour 1 après-midi :

- « Ouverture des chakras »

Déconstruire les principes de management de contrôle
Formuler les principes de l'équipe autonome
Panorama des organisations en équipes autonomes dans d'autres secteurs professionnels : la portée et les limites des expériences à ce jour
Les bénéfices perçus et les verrous à lever
- Premières hypothèses

Privilégier la simplicité d'usage
Favoriser la conscientisation pour engager un plan d'actions

Jour 2 matin :

- « Partir de la vraie vie »

Visionnage et analyse de témoignages (capsules vidéo UNA)

- Comment passer à l'équipe autonome ?

Les grandes étapes de la conduite du changement
Les points de vigilance
- Le choix du secteur
- Les activités à couvrir
- La préparation des salariés
- L'accompagnement du Responsable de Secteur

Les conditions favorables

Jour 2 après-midi :

- Faire évoluer la place et le rôle du management

Du contrôle à la capacitation (jeu de plateau)

- Les conditions de réussite

Au niveau du management : auto-diagnostic de la maturité managériale de la structure
Au niveau de l'organisation du travail : auto-diagnostic de la maturité organisationnelle de la structure

- Liens entre les 2 diagnostics et les phases de conduite du changement.

Jour 3 matin :

- Le déploiement de la démarche

Élaboration d'un plan d'actions

- Produits de sortie

Phasage du plan d'actions + suivi en inter-session
Fiche-action phase 1
Envoi de la fiche-action phase 2 avant le second jour d'accompagnement

- L'envoi des supports déclenche le jour 4

Jour 4 et 5 formation en intra :

- « Check-list : avez-vous pensé à tout ? »

Tous les points sensibles à couvrir
Ajustement des phases et des actions par phase

- Expérimentation « Semaine-test »

Comment lancer la semaine-test ?

Outils de suivi et d'évaluation
- Bilan semaine-test
- Conditions du déploiement

Jour 6 :
- Chaque structure fait le bilan de son expérience
  A l'aide d'un support réalisé durant la séance
- Les participants échangent leurs expériences
  A partir d'un exposé + Q/R
- Liens entre la situation de départ et la situation d'arrivée
  Les règles de conduite du changement à déduire des expériences

Méthodes pédagogiques

La formation alterne des séquences collectives et individuelles, en présentiel.
Des travaux intersessions, liés à la modélisation de leurs projets, seront demandés aux participants ainsi que des retours d'expérience à préparer pour être partagés en collectif.

Évaluation de la formation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas

Durée : 5 jours (3 jours en collectif et 2 jours en individuel sur site)
Intervenants : Expert en organisation du travail
Publics : Directeur et Responsable de secteurs de SAAD (idéalement un binôme direction et responsable de secteur)

Date des formations

- 11, 12 avril 2023 et 17 mai 2024 à Toulouse
- 4, 5 Juillet 2023 et 13 Septembre 2024 à Trégueux