

I - LA PEUR DU CHANGEMENT DICTEE PAR LA NOUVELLE ORGANISATION DE L'HOPITAL

CONSTATS

- Problème majeur de nos organisations en lien direct avec le traitement de l'humain
- « le matériau » c'est l'humain. Donc on ne « joue » pas avec
- Affectivité forte des rapports professionnels/patients et professionnels/professionnels
- Difficultés permanentes de trouver un fragile équilibre, d'où demande de ne pas changer les organisations en place.

- Quelle légitimité à une autorité extérieure à la structure soignante qu'elle soit direction ou tutelle) pour modifier cet équilibre. Pour quelles raisons (économiques, rationalisation) ?
- Difficulté d'accepter que ces indicateurs puissent être à l'origine d'un changement.

COMMENT PARVENIR A L'ADHESION AUTOUR DE LA NOUVELLE ORGANISATION DE L'HOPITAL

- Démontrer les réelles perspectives de nouvelle organisation, sa pertinence aux enjeux qui s'imposent à tous
- En quoi prétend t-elle mieux répondre aux nouveaux enjeux de l'Hôpital que l'ancienne organisation ?
- Mettre en place une pédagogie et/ou un accompagnement du changement (formations, coaching...)
- Faire émerger de nouvelles pistes de liberté et de responsabilité qui puissent faire adhérer aux nouvelles façons de faire.
- Développer des nouvelles opportunités issues des nouvelles organisations
- Renvoyer aux valeurs de l'établissement (Hôpital public) Comment encore mieux répondre aux demandes des malades, de la patientèle ?

LES RAISONS DE LA PEUR DU CHANGEMENT

- La sécurité des solutions éprouvées. Elles ont fait leur preuve Elles « marchent ». Pourquoi changer ?
- Les efforts acceptés pour se conformer à un modèle bien assimilé : recommencer à la base
- La non lisibilité et l'apparence de non pertinence du modèle proposé
- Sentiment « d'essayer » les plâtres d'une nouvelle organisation : une mise en danger personnelle
- La perte éventuelle d'une situation professionnelle confortable pour une inconnue, non stable, et potentiellement de déclin relatif
- L'apparition d'un nouveau savoir-faire professionnel qui nous échappe, avec un risque d'exclusion non négligeable

LES CONDITIONS D'ACCEPTATION DU CHANGEMENT

- Apprendre à « faire le deuil » d'un modèle qui a longtemps été le sien et auquel on tient encore beaucoup
- Replacer l'ancienne organisation dans son contexte ancien → n'est plus adaptée
- Respecter les personnes qui acceptent de s'engager dans des voies nouvelles donner du temps au temps
- Ne donner du temps en temps que pour ceux qui s'engagent réellement dans la réforme, pas pour gagner du temps dans l'immobilisme des autres : attendre la prochaine réforme
- Rendre irréversible ce changement (pas d'échappatoire possible)
- Gestion de cette contradiction, adhésion à une organisation imposée
- Admettre l'échec et gérer cet échec