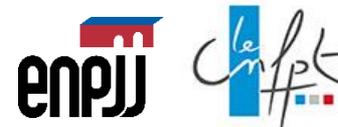




Cadre national de référence d'évaluation des enfants en danger ou risque de danger

Webinaire sur la conduite du changement
2 février 2022

ENPJJ / CNFPT



ACCUEIL ET LANCEMENT



Frédéric Phaure
DG ENPJJ



Elisa Crano
Responsable nationale de Spécialité
Enfance et Famille INSET / CNFPT

- **Bienvenue**
- **Rappel du cadre politique**
- **L'offre de services ENPJJ / CNFPT**
- **Ce webinaire, objectifs et participants**

PRESENTATION DES INTERVENANTS



Virginie Hilbert
Responsable de service Enfance
Département 59



Frédéric Ghyselen
DG CREA1 Hauts de France et
enseignant IAE

QUIZ!

Ma connaissance du référentiel
HAS de la protection de l'enfant

1. Je le maîtrise bien
2. Je l'ai parcouru
3. Jamais vu !

L'intérêt anticipé de mon équipe
concernant ce nouvel outil

1. Une grande curiosité sans doute
2. Leurs doutes pourraient me demander de « mouiller » la chemise
3. Help !

Mon état d'esprit en tant que
manager

1. Je me sens confiant, j'ai déjà bossé sur le sujet en équipe
2. Il faut que j'actualise mes connaissances et que je prenne des vitamines
3. Ca va me faire sortir de ma zone de confort

VOS QUESTIONS, MODE D'EMPLOI



- Questions à poser au fil de l'eau
- Sur le chat
- Réponses écrites aux questions non traitées (si besoin)

LES THEMES ABORDES

1 Les réactions anticipées des professionnels

2 Conduire le changement pour un manager

3 Les conditions de réussite

4 *Questions / réponses et échanges*

1

Les réactions anticipées des professionnels

PLUSIEURS REACTIONS RENCONTREES

1

Ca me pose un problème dans mon organisation personnelle

2

Je ne comprends pas
(ce qui change, pourquoi, l'impact pour moi)

C'est inadapté

3

Je ne sais pas comment faire

Je vais me trouver en difficulté
(compétences, position relative, perspectives...)

4

Je n'ai pas confiance
(intention, leaders, communication)

Je n'aurai pas les moyens de bien faire mon métier

5

Ca ne m'intéresse pas

Ce n'est pas pour faire ça que je suis là

Eléments factuels et/ou perceptions et/ou représentations
Leviers différents selon les cas et horizon temporel variable

NOTAMMENT CONCERNANT UN NOUVEL OUTIL

FREINS

Encore une tâche supplémentaire !

On cherche à me contrôler !
(mesure d'activité / évaluation)

Et si je n'étais pas à la hauteur dans ma
pratique ?

On transforme mon métier (conformité à
une norme prescrite)

Je vais perdre en intérêt du travail




Irritants présents



LEVIERS

Un outil ... et seulement un outil

Pour être pleinement dans la prise en
charge de la complexité de mon métier

Pour soutenir l'échange de pratiques
au sein de l'équipe

Pour générer un impact supérieur

DES LEVIERS DIFFERENTS

En fonction des situations

Favoriser
l'appropriation
de l'intention/
du projet

Le Sens

Traiter les
situations
personnelles

L'intime

Faire
contribuer et
expérimenter
en soutenant

Le métier

NOS 2 TEMOINS



2

Conduire le changement pour un manager

LA CONDUITE DU CHANGEMENT, POURQUOI ?

Limiter les risques de

Désengagement

Turn Over

Absentéisme

Dysfonctionnements

Déperdition d'énergie

Tensions

...

UN IMPERATIF

Travailler avec

Former

Communiquer



POUR LE MANAGER : TRAVAILLER AVEC

Fixer avec clarté le changement demandé, ne rien laisser d'implicite

Demander aux équipes de participer à la définition des nouvelles pratiques ...

... sur des questions répondant à leurs propres problématiques métier

Tester ensuite les nouvelles pratiques en situation réelle

Procéder à des feed-back réguliers avec une approche de soutien / pédagogique

Communiquer sur les résultats et les valoriser

Toute zone d'ombre ou d'incertitude = un facteur potentiel d'inquiétude et de remise en cause

Participer, même partiellement, à la construction des solutions, est un puissant moyen de se les approprier

Prendre en compte la réalité quotidienne du métier = un levier de confiance

De nombreux impacts du changement ne peuvent être identifiés que dans le feu de l'action

Ces feed-back favorisent l'engagement des équipes dans le changement

Montrer quel a été le fruit des efforts permet de pérenniser les nouveaux comportements

NOS 2 TEMOINS



3

Les conditions de réussite

LES CONDITIONS DE REUSSITE

Des partenaires
informés voire associés

Un portage par toute la
ligne managériale

Planter un nouvel outil
structurant pour la
pratique professionnelle

Un soutien tangible
(formation, messages sur les
priorités en phase de
déploiement...)

Des politiques RH
alignées
(évaluation, recrutement...)

Des pratiques
managériales prenant
appui sur le nouvel outil

4

Questions / réponses et échanges

CLOTURE



Un mot

Le bouquet de service Formation ENPJJ / CNFPT

1-

- **Webinaires**
 - Commun ENPJJ/CNFPT
 - Tous publics

2-

- Formation à distance
 - Commun ENPJJ / CNFPT
 - Tous publics

3-

- Offre nationale en présentiel ou distanciel
 - Commun ENPJJ / CNFPT
 - Cadres PJJ / territoriaux

4-

- Offre nationale en présentiel
 - Offre CNFPT
- Territoriaux participant à l'évaluation

5-

- Offres intras
 - Offre CNFPT
 - Selon les besoins des départements Cadres, travailleurs sociaux, associations, etc

6-

- Offres intras
 - Offre ENPJJ
- Educateurs et responsables d'unités éducatives

MERCI



Lise Talbot
Directeur conseil
06 09 40 20 90

