

## Annexes

### A. Annexe 1 : Les 5 Fonctions du Projet 107

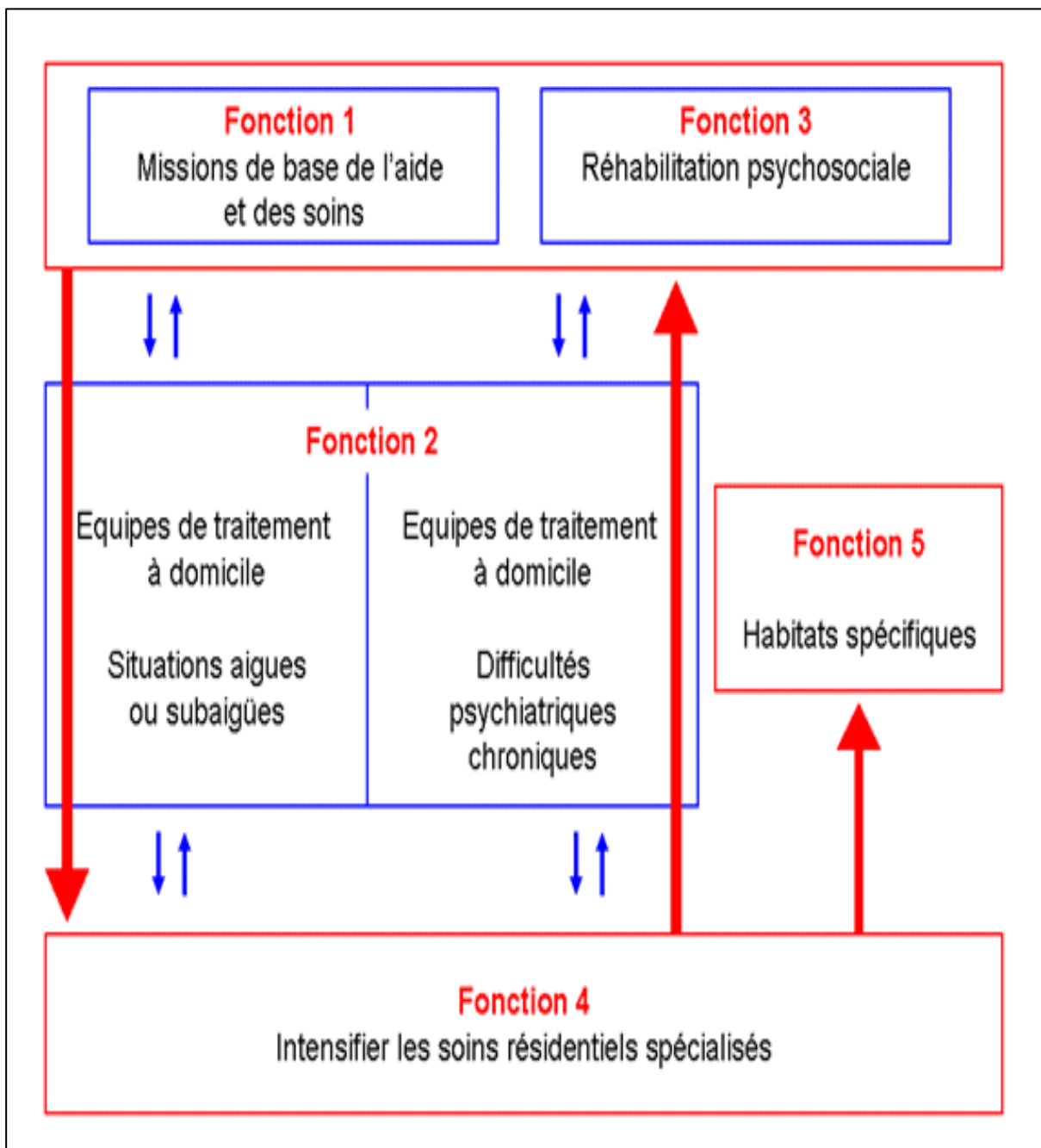


Image tirée du site <http://www.psy107.be/index.php/fr/2014-09-28-21-32-42/5-sleutelfuncties>

## B. Annexe 2 : Les facteurs de résistance aux changements selon Bareil

**Figure 1. Les causes multiples de la résistance au changement**

Individu	Collectif/ Culturel	Politique	Qualité de mise en oeuvre	Système organisationnel	Changement
Dispositions psychologiques : traits, personnalité : Préférence pour la stabilité	Perte de droits acquis	Enjeux de pouvoir	Mode d'intro- duction du changement. Scénario de mise en oeuvre	Structure	Complexité du changement
Causes psychanalytiques : mécanismes de défense	Système social systémique	Perte d'autorité, de ressources	Orientation	Intégration interne	Sens accordé au changement
Incompréhension du changement	Normes sociales	Soutien des groupes d'intérêt	Sensibilisation/ communication	Culture et valeurs	Cohérence du changement avec les valeurs organi- sationnelles
Caractéristiques personnelles : âge, antécédents	Caractéristiques culturelles	Coalition dominante	Habilitation et formation	Inertie organisationnelle	Légitimité du changement
Vécu antérieur et expériences de vie	Valeurs, rites et histoire	Influence des sous- groupes	Consultation/ Implication Participation	Leadership : haute direction et cadres	Type de changement radical : ex. downsizing
Peurs (de perdre des acquis et de ne pas être capable)		Influence des personnes valorisées	Temps d'adaptation	Contexte et environnement	Syndrôme du changement répétitif
Pertes : sécurité, pouvoir, utilité, compétences, relations, territoire, repères		Pouvoir du syndicat	Disponibilité des ressources	Capacité à changer	
Ratio coûts/bénéfices			Approche du changement		

Tableau des principaux facteurs incitant une résistance au changement selon Bareil (2004)

## C. Annexe 3 : Guide d'entretien pour les agents et manager d'équipe

GUIDE D'ENTRETIEN : Mémoire Mr GILBERT Kévin, UCL, FSP (2018)

### **Données Anonymisées**

Public : managers et paramédicaux des deux institutions sélectionnées

Informations de l'interviewé(e) : (Pouvez-vous, vous présenter ?)

- Age / Diplôme et qualification
- Description du poste
- Ancienneté dans la fonction et dans l'établissement
- Type de patientèle

Les questions : Pour toutes les personnes

- Que pensez-vous de la réforme du projet 107 ?
- Selon vous, votre institution est-elle impactée par le changement et de quelle manière cela se manifeste-t-il en globalité ?
- Quels sont les changements dans votre pratique au quotidien ? Pour vous, étiez-vous réticent ou enthousiaste à ses changements et pourquoi ?
- Et comment avez-vous perçu l'impact sur vos collègues ?
- En quoi cela influence la relation soignant – soignée ?
- Quels sont les facteurs ou causes qui peuvent induire cette opposition ? Comment faites-vous pour vous y adapter ? Et en équipe ?

Les questions : en plus pour les managers

- Comment avez-vous perçu l'ambiance d'équipe suite aux changements ?
- Qu'avez-vous mis en place pour que votre équipe s'adapte ?

## D. Annexe 4 : Guide d'entretien pour les directeurs infirmiers

GUIDE D'ENTRETIEN : Mémoire Mr GILBERT Kévin, UCL, FSP (2018)

### **Données Anonymisées**

Public : directeurs généraux de deux institutions de soins psychiatriques

### Informations de l'interviewé : (Pouvez-vous, vous présenter ?)

- Age
- Diplôme et qualification
- Description du poste
- Ancienneté dans la fonction et dans l'établissement

### Les questions :

- Que pensez-vous de la réforme du projet 107 ?
  
- Selon vous, votre institution est-elle impactée par le changement et de quelle manière cela se manifeste-t-il en son sein ?
  
- Comment avez-vous perçu le changement ? Etiez vous réticent à ce changement et pourquoi ?
  
- Pour vos services de soins, comment cela s'est-il manifesté dans les unités qui ont subi de grand bouleversement ?
  
- Pour vous, est-ce une forme de réticence ou de résistance de leurs parts ? Quels sont les facteurs ou causes qui peuvent induire cette opposition ?
  
- Avez-vous trouvé des solutions face à cela et comment avez-vous fait pour vous y adapter ainsi que votre institution ?

## E. Annexe 5 : Graphique du statut des agents auditionnés

