

LA CONDUITE DU CHANGEMENT DANS LE MEDICOSOCIAL : DU CONCEPT A LA PRATIQUE

Objectif Opérationnel

Repérer les méthodes, process et utiliser des outils permettant d'élaborer et mener un plan de transformation.

Public et Prérequis

Cadres de direction, cadres hiérarchiques du secteur médicosocial ayant à mener et/ou participer à un projet de transformation dans leur organisation

Comité de direction d'établissements ou services médicosociaux ayant à conduire un ou des changements

Maximum 12 stagiaires

Lors de la dernière session, le taux de satisfaction du groupe s'élevait à :

NOUVELLE FORMATION

PRESENTATION DE LA FORMATION

Fonctionnement en CPOM, ouverture des établissements et services vers le milieu ordinaire, ouverture à de nouveaux publics, fonctionnement en dispositifs et plateforme, développement de partenariats et réseaux, crise d'attractivité des métiers du médicosocial, mesure et reporting de l'activité (serafin PH), ressources financières contraintes...

Les contraintes et menaces dans le secteur médicosocial s'accumulent en même temps qu'elles s'accroissent. Des transformations majeures deviennent alors incontournables.

Pour réussir ces transformations, la maîtrise de la conduite du changement s'impose aux directions générales et à leurs états-majors.

A travers des apports méthodologiques et l'apport de problématiques concrètes et vécues de changement, la formation permet de comprendre les mécanismes à l'œuvre et l'appropriation des outils et méthodes de conduite du changement.

PROGRAMME DE FORMATION

Le(s) changement(s) : De quoi parle-t-on ?

Ce qui est à l'œuvre dans un contexte de changement

- Qu'est ce qui se joue ?
- Les principaux facteurs de déstabilisation face au changement
- Les principaux facteurs déclencheurs ou facilitateurs d'acceptation du changement et d'une mise en mouvement

Quelques outils conceptuels de référence pour mieux cerner le changement :

- La pyramide des besoins.
- Les principales réactions psychologiques face au changement.

- La courbe du deuil.
- Les principes de la motivation externe / interne.
- La cartographie des acteurs et des influences

Le changement : un projet à conduire

De quel changement parlons nous ?

- Qualifier le changement à conduire
- De quel projet parlons-nous ? décrire le projet de transformation auquel chaque participant est confronté
- Qualifier ce projet en termes de complexité
- Mesurer la difficulté
- Identifier les risques

Etapas et outils opérationnels de la conduite du changement :

- Comment et quand communiquer.
- Comment faire adhérer une équipe : 3 temps et 8 étapes.
- L'accompagnement individuel
- Constituer une équipe projet
- Suivre et piloter le projet

Les risques d'échecs et les facteurs clefs de succès

MOYENS PEDAGOGIQUES ET PRATIQUES

- Lieu : salle adaptée à l'effectif
- Alternance des séquences théoriques et des séquences pratiques. Etudes de cas à partir d'exemples réels fournis par les participants.
- Formation / action très interactive.

MODALITES DE SUIVI DE L'EXECUTION DU PROGRAMME ET DE L'EVALUATION

- Feuilles d'émargement (par ½ journées) : signature des participants et contre-signature du formateur.
- Entretien de préformation si formation en intra (pour un comité de direction)
- Questionnaires d'évaluation – questionnaires de satisfaction.

ACCES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Attestation d'accessibilité recevant du public (ERP 5ème catégorie)

Intervenant

Jean-Michel GUILLERMIN

Consultant, formateur, directeur de transition

Date, lieu

En intra-établissement

Tarif - nous consulter

Durée et Horaires

14 à 21 heures

Si formation intra, possibilité de J3, un à deux mois après la première session

Programme détaillé de la formation

| JOUR 1 | CONTENU | PEDAGOGIE | |
|--------|---|-------------------------------------|---|
| 9h00 | Accueil des stagiaires – présentation du formateur et des participants | ÉCHANGES | Remise de support pédagogique – Tour de table – questions sur les attentes des stagiaires |
| - | Présentation de la formation – introduction | | |
| 10h30 | PAUSE | | |
| 10h45 | Appréhender le concept de changement | THÉORIQUE ÉCHANGES | PPT, questionnement, échanges |
| - | Changement(s) : de quoi parle-t- on ? Le changement : une constante incontournable de nos organisations ? | | |
| 12h30 | REPAS | | |
| 13h30 | Comprendre ce qui est à l'œuvre dans un contexte de changement | THÉORIQUE ÉCHANGES | PPT, questionnement, échanges |
| - | Changement(s) : qu'est-ce qui se joue ? Les principaux facteurs de déstabilisation face au changement Les principaux facteurs déclencheurs ou facilitateurs d'acceptation du changement et d'une mise en mouvement | | |
| 15h30 | PAUSE | | |
| 15h45 | Principaux outils relatifs au changement | THÉORIQUE ÉCHANGES | PPT, questionnement, échanges |
| - | Quelques outils conceptuels de référence pour mieux cerner le changement La pyramide des besoins. Les principales réactions psychologiques face au changement. La courbe du deuil. Les principes de la motivation externe / interne. | | |
| 17h00 | La cartographie des acteurs et des influences | | |

| JOUR 2 | OBJECTIFS | PEDAGOGIE | |
|--------------|---|-------------------------------------|--|
| 9h00 | Accueil des stagiaires – reprise des points de la veille si nécessaire | ÉCHANGES | Tour de table – questionnements |
| - | Le Changement : un projet à conduire Quelques considérations, repères et croyances autour du changement | THÉORIQUE ÉCHANGES | PPT, questionnaire, échanges |
| 10h30 | | | |
| 10h45 | PAUSE | | |
| - | De quels changements parlons-nous ? Qualifier le changement à conduire | THÉORIQUE ÉCHANGES | Travail sur le projet de transformation auquel chaque participant est confronté |
| 12h30 | Qualifier ce projet en termes de complexité Mesurer la difficulté Identifier les risques | ETUDE DE CAS | |
| REPAS | | | |
| 13h30 | Etapas et outils opérationnels de la conduite du changement. Conduire le changement Comment et quand communiquer. | THÉORIQUE ÉCHANGES | PPT, questionnaire, échanges |
| - | Comment faire adhérer une équipe : 3 temps et 8 étapes. L'accompagnement individuel. Constituer une équipe projet. | | |
| 16h00 | Suivre et piloter le projet. | | |
| 16h15 | PAUSE | | |
| - | En conclusion : réflexion sur les risques d'échecs et les facteurs clés de succès. | ÉCHANGES | Synthèse de la formation. Evaluation orale par les participants. Evaluation écrite par les participants. |
| 17h00 | Synthèse et bilan | | |