La conduite du changement dans le médico social : du concept à la pratique (JM GUILLERMIN)

Objectifs

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

Formateur.trice

Jean-Michel GUILLERMIN

Consultant, formateur, directeur de transition

Ancien directeur de pôles du secteur médicosocial

Note

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

Nouvelle Formation

Tarifs

Organisation

Construction du groupe :
12 personnes

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

Contenu

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'accélèrent. Des transformations majeures deviennent alors incontournables.

Pour réussir ces transformations, la maitrise 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 la 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

Étapes 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 pédagogiques 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.

Modalités de suivi de l’exécution du programme et d’évaluation

- 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.

Accès aux personnes handicapées

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

Programme détaillé de la formation

Jour 1	Contenus	Pédagogie	
09h00 10h30	**Accueil des stagiaires – présentation du formateur et des participants** **Présentation de la formation – introduction**	**ÉCHANGES**	Remise de support pédagogique – Tour de table – questions sur les attentes des stagiaires
	Pause		
10h45 12h30	**Appréhender le concept de changement** **Changement(s) : de quoi parle-ton ?** Le changement : une constante incontournable de nos organisations ?	**THÉORIQUE** **ÉCHANGES**	PPT, questionnement, échanges
	Repas		
13h30 15h30	**Comprendre ce qui est à l'œuvre dans un contexte de changement** **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	**THÉORIQUE** **ÉCHANGES**	PPT, questionnement, échanges
	Pause		
15h45 17h00	**Principaux outils relatifs au changement** **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	**THÉORIQUE** **ÉCHANGES**	PPT, questionnement, échanges
Jour 2	**Contenus**	**Pédagogie**	
09h00 09h30	**Accueil des stagiaires – reprise des points de la veille si nécessaire**	**ÉCHANGES**	Tour de table – questionnements
09h30 10h30	**Le Changement : un projet à conduire** Quelques considérations, repères et	**THÉORIQUE** **ÉCHANGES**	PPT, questionnement, échanges

	croyances autour du changement		
	Pause		
10h45 12h30	**De quels changements parlonsnous ?** **Qualifier le changement à conduire** Qualifier ce projet en termes de complexité Mesurer la difficulté Identifier les risques	**THÉORIQUE** **ÉCHANGES** **ÉTUDE DE CAS**	Travail sur le projet de transformation auquel chaque participant est confronté
	Repas		
13h30 16h00	**Etapes et outils opérationnels de la conduite du changement.** **Conduire le 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	**THÉORIQUE** **ÉCHANGES**	PPT, questionnement, échanges
	Pause		
16h15 17h00	En conclusion : réflexion sur les risques d'échecs et les facteurs clefs de succès. **Synthèse et bilan**	**ÉCHANGES**	Synthèse de la formation. Evaluation orale par les participants. Evaluation écrite par les participants.