

## Conduire des situations de changement

### Enjeux

Les établissements sociaux et médico-sociaux sont confrontés en permanence à des changements depuis leur naissance car les questions sanitaires et sociales sont en mouvance perpétuelle, du fait de l'évolution des demandes, des politiques, des facteurs économiques, des découvertes des sciences humaines, ... Pendant « les trente glorieuses » le secteur a vécu une période de relative stabilité pendant laquelle la direction s'est apparentée à la gestion d'une institution pérenne, mais depuis les évolutions se sont accélérées : politique d'inclusion, désinstitutionalisation, appels d'offre, plateformes de services, crise sanitaire, ... Ces changements ont des impacts profonds sur les organisations, les pratiques quotidiennes des professionnels et leur identité, le statut des usagers, le développement du partenariat, les cultures institutionnelles, la gestion des emplois et compétences, ... Ils nécessitent un mode de management centré sur le mouvement, plus stratégique et plus agile, et soucieux de prendre en compte les ressentis et les analyses de l'ensemble des acteurs pour les mobiliser.

### Public

Cette formation s'adresse aux équipes de direction mais aussi à tout ou partie d'une équipe de professionnels impliqués dans une situation de changement.

### Prérequis

Cette formation ne suppose pas de prérequis

### Objectifs

Au terme de cette action de formation les professionnels devront être capables d'élaborer et d'adapter un plan de conduite de changement en répondant progressivement à 9 questions :

1. Quels sont les changements à réaliser ?
2. Quel est le délai pour les mettre en place ? Quels sont les critères de réussite ?
3. Quels sont les impacts pour les acteurs concernés ?
4. Quelles sont les réactions à prendre en compte et quelle est leur évolution dans le temps ?
5. Quel est le message principal des actions à réaliser ?
6. Quel est votre plan d'accompagnement du changement ?
7. Comment concevoir les règles du jeu pendant cette période de changement ?
8. Comment déployer et suivre les actions d'accompagnement ?
9. Comment évaluer et capitaliser l'expérience acquise pour créer une culture du changement ?

### Contenu et méthode

La formation se déroule en 9 étapes, comme au jeu de la marelle, en répondant progressivement aux 9 questions ci-dessus dans le cadre d'une étude de cas fournie par le formateur. Chaque module se conclut par une discussion élargissant le propos à l'expérience des participants et par un quizz permettant d'évaluer les compétences développées.

## Modalités d'évaluation

Les connaissances théoriques développées sont évaluées par un questionnaire en fin de dernière séance.

Les modifications de posture individuelle sont évaluées par le participant sur le questionnaire reprenant les 9 questions en début de première séance et en fin de dernière séance.

Les résultats de l'évaluation permettront d'établir l'attestation de fin de stage précisant le niveau d'atteinte des objectifs.

Une évaluation de la qualité de la formation est réalisée par un questionnaire de satisfaction remis aux participants à la fin du dernier module.

## Durée

L'ensemble de la formation se déroule sur 2 journées soit un total de 14H.

## Modalités et délais d'accès

La formation peut se réaliser en intra dans un établissement demandeur, ou dans un établissement loué par l'organisme de formation, avec un minimum de 7 et un maximum de 15 personnes.

Elle peut se réaliser aussi en inter ou en téléprésentiel à partir de 10 participants.

## Tarifs

En intra : 2640 € TTC pour le groupe

En inter ou en ligne : 324 € TTC par participant