

# Formation à la conduite du changement dans les organisations en action sociale et médico-sociale

MAJ : 22/07/2024

*Dans un contexte où l'environnement des services sociaux et médico-sociaux subit des transformations rapides et profondes, la question de la culture et de la conduite du changement s'avère déterminante pour les chefs de service. Ces derniers, en première ligne de l'accompagnement et de la gestion des équipes, jouent un rôle pivot dans la mise en œuvre des changements nécessaires pour répondre aux nouvelles exigences et attentes.*

## Opportunités d'une formation à la conduite du changement pour les chefs de service

### Un environnement en pleine mutation

Le secteur social et médico-social est actuellement marqué par des évolutions significatives, tant sur le plan des politiques publiques que des attentes des usagers. La transformation de l'offre de services, qui s'oriente de plus en plus vers une personnalisation et une individualisation des parcours, en est une illustration notable. À cela s'ajoutent des impératifs de rationalisation économique, l'intégration des nouvelles technologies, et l'émergence de nouvelles formes de vulnérabilité qui nécessitent une adaptation constante des pratiques professionnelles.

### Les chefs de service comme acteurs clés de l'accompagnement

Les chefs de service sont les acteurs directement en charge de l'accompagnement au sein des équipes. Leur position leur confère une responsabilité stratégique dans la conduite du changement. En travaillant étroitement avec leurs collaborateurs, ils sont en mesure de déceler et de mobiliser les compétences nécessaires pour répondre aux défis contemporains. Leur proximité avec le terrain leur permet de percevoir les besoins réels des usagers et des professionnels, et d'ajuster les interventions en conséquence.

### Identification des freins et des leviers

Grâce à leur connaissance approfondie des équipes et des dynamiques organisationnelles, les chefs de service sont les premiers à identifier les freins et les leviers au changement. Cette connaissance est essentielle pour élaborer des stratégies de transformation efficaces et adaptées. Ils peuvent ainsi anticiper les résistances potentielles, qu'elles soient d'ordre institutionnel, culturel ou individuel, et mettre en place des actions pour les surmonter.

### Les transformations actuelles

Plusieurs éléments soulignent l'ampleur des transformations en cours :

- La digitalisation des services, qui impose une adaptation des compétences et des modes de communication
- La montée en puissance des démarches participatives, impliquant les usagers dans la co-construction des projets
- L'évolution des réglementations et des normes, qui nécessite une mise à jour constante des connaissances et des pratiques
- Les enjeux de durabilité et de responsabilité sociale, qui appellent à une révision des modes de gestion et d'organisation.

La conduite du changement relève de plusieurs dimensions incontournables pour les chefs de service en action sociale et médico-sociale. Leur rôle stratégique, basé sur une connaissance fine des équipes et des dynamiques organisationnelles, leur permet de piloter efficacement les transformations nécessaires pour répondre aux défis contemporains.

Cette capacité d'adaptation et de management est essentielle pour garantir la qualité et la pertinence des interventions dans un environnement en constante évolution.

## Conditions d'accès à la formation

Être en fonction de chef de service

## Objectifs de la formation

- ✓ Savoir analyser son organisation sur les plans culturels et stratégiques
- ✓ Être capable d'identifier les freins et les leviers pour accompagner les équipes
- ✓ Savoir gérer les risques
- ✓ Savoir établir un plan d'action et en assurer le suivi comme l'évaluation

## Modalités

- Durée : 3 jours soit 21 h les 11, 12 et 13 février 2025
- Coût : 800 € par participant
- Participants : chefs de service (maximum 12 personnes)
- Certificat délivré par l'IRTESS à la fin de la formation

## Formateur

**Formateur principal :** Philippe ROPERS | Spécialiste du management stratégique, de la conduite du changement et de la gestion de crise | Auteur de plusieurs ouvrages et articles en gestion et management

- Doctorat en sciences de gestion, université Paris Est Créteil.
- Négociation complexe et gestion de crise, le CNAM
- Master intelligence économique et stratégique, université Lyon en III
- Master management des entreprises de l'économie sociale, université Reims Champagne-Ardenne.
- Éducateur spécialisé.

# Formation à la conduite du changement dans les organisations en action sociale et médico-sociale

MAJ : 22/07/2024

## Programme détaillé

### Jour 1 - Introduction et analyse organisationnelle

*Matin (9h-12h) :*

- Théorie : introduction à la sociologie des organisations et aux sciences de gestion en contexte d'action sociale et médico-sociale.
- Contenu : définitions clés, modèles théoriques, enjeux spécifiques des organisations sociales et médico-sociales.

*Après-midi (14h-17h) :*

- Pratique : études de cas sur l'analyse organisationnelle.
- Activité : travail en petits groupes pour analyser des organisations fictives sur les plans culturels et stratégiques.

### Jour 2 - Identifier les freins et les leviers

*Matin (9h-12h) :*

- Théorie : théories du changement et identification des freins et des leviers.
- Contenu : analyse des résistances au changement, facteurs de motivation, stratégies d'accompagnement.

*Après-midi (14h-17h) :*

- Pratique : mises en situation et simulations.
- Activité : jeux de rôle pour identifier et lever les freins au changement dans des scénarios de crise ou de contraintes imposées.

### Jour 3 - Plan d'action et gestion des risques

*Matin (9h-12h) :*

- Théorie : établissement d'un plan d'action et gestion des risques.
- Contenu : méthodologies de planification stratégique, identification et évaluation des risques.

*Après-midi (14h-17h) :*

- Pratique : élaboration de plans d'action personnalisés.
- Activité : ateliers de négociation et de mutualisation des réflexions sur la résolution des problématiques rencontrées dans les organisations.

## Conclusion de la formation

- Synthèse : récapitulation des concepts abordés.
- Évaluation : feedback des participants et évaluation des compétences acquises.
- Certificat : remise du certificat de formation.

## Evaluation des acquis

1. Étude de cas individuelle : chaque participant analysera une situation de changement réelle ou fictive dans son organisation et proposera un plan d'action détaillé.
2. Simulation de gestion de crise : mise en situation où les participants doivent réagir à une crise organisationnelle en appliquant les compétences acquises.
3. Retour d'expérience : indépendamment des aspects relatifs à l'appréciation en référence à Qualiopi, trois mois après la formation, un retour d'expérience sera demandé à chaque participant pour vérifier la mise en pratique des compétences acquises.

## Accompagnement post-formation

L'intervenant, Philippe ROPERS, se tient à disposition des participants pour apporter un concours à titre gracieux et un éclairage pour accompagner les actions de changement pendant les trois mois suivant la formation.

## Bibliographie

### Littérature anglaise

- Kotter, J. P. (1996). Leading Change. Harvard Business Review Press.
- Cameron, E., Green, M. (2015). Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools, and Techniques of Organizational Change. Kogan Page.
- Hiatt, J. (2006). ADKAR: A Model for Change in Business, Government and our Community. Prosci Research.
- Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership. John Wiley & Sons.

### Littérature française

- Crozier, M., Friedberg, E. (1977). L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective. Seuil.
- Morin, E. (2004). La Méthode 6 : éthique. Seuil.
- Bourguignon, A. (2015). La gestion du changement. Dunod.
- Gomez, P.-Y. (1996). Le gouvernement de l'entreprise : modèles économiques de l'entreprise et pratiques de gestion. InterÉditions.

## Contact

Philippe ROPERS - [propers@irtess.fr](mailto:propers@irtess.fr) - 06 58 63 50 44

## Accessibilité aux PSH

Retrouvez toutes les infos sur la démarche de l'IRTESS en matière d'accessibilité sur [notre site](#).

## Référent handicap

Anne PONCHON  
[aponchon@irtess.fr](mailto:aponchon@irtess.fr) - Tél. 03 80 72 64 39