

# Réponse accompagnée pour tous : un changement de modèle vers de nouvelles formes d'accompagnement

## Objectifs

### Compétence visée

- Réponse accompagnée pour tous : un changement de modèle vers de nouvelles formes d'accompagnement

### Aptitudes

- Mesurer les enjeux et les impacts des changements pour l'établissement et son équipe
- Conduire et accompagner le changement étape par étape
- Faire adhérer son environnement à la logique de parcours
- Appréhender les résistances au changement
- Créer la vision du futur et les rôles de l'équipe

« Inclusion », « Désinstitutionnalisation », « Réponse accompagnée pour tous » n'ont de cesse d'être impulsés dans le paysage politique et médiatique français.

Cette évolution sociétale introduit désormais une logique d'innovation et de flexibilité des établissements.

En déduction, la nouvelle nomenclature SERAFIN-PH qui converge vers une normalisation des activités, peut entraîner certaines réticences et inquiétudes de la part des professionnels de l'accompagnement.

## Les plus de ce programme

### Modalités de positionnement et d'évaluation

Évaluation des acquis à l'entrée et à la fin de la formation, par grille de positionnement.

### Modalités pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Travail sur les situations concrètes rapportées par les participants.

Formation accessible aux professionnels en situation de handicap.

Ce changement de modèle de référence n'est pas sans effet, il nécessite une nécessaire acculturation progressive, et une évolution des pratiques professionnelles.

Les organisations SMS traversent de plus en plus régulièrement des phases de changement de tous ordres. Ces changements, s'ils dégradent ou compliquent parfois le travail des équipes, impactent aussi bien souvent leur identité professionnelle sans que l'encadrement sache toujours l'anticiper, le mesurer et y faire face. Elle peut se traduire par la perte de confiance, ce qui complique ensuite sérieusement la mise en œuvre de leurs missions.

En tant que manager, comment opérer efficacement dans ce contexte mouvant, et susciter l'adhésion des équipes.

La réussite du changement passe par la bonne prise en compte de la dimension humaine.

Les outils d'analyse, les méthodes d'accompagnement individuel et collectif sont indispensables pour accompagner les pilotes et les équipes.

## Introduction

- D'une logique de places à une logique de parcours : Décryptage réglementaire
- Rapport Piveteau « zéro sans solution »
- Loi santé et RAPT « réponse accompagnée pour tous »

### **La conduite de changement**

- Les 3 phases de transformation.
  - Identifier les différents types de résistance au changement.
  - Les modes d'expression des résistances au changement.
  - Comprendre les mécanismes, anticiper et traiter ces résistances.
  - Détecter les "paradigmes" à modifier.

### **Le mode de fonctionnement équipe**

- Comprendre les besoins de l'équipe
- Comprendre la nécessité d'évoluer
- Transformer les résistances en ressources potentielles

### **Évaluation propositions d'évolution**

- Intégrer les collaborateurs dans la dynamique gestion de projets
- Engager une dynamique de reconnaissance mutuelle dans le cadre du changement
- Utiliser les leviers du changement du Manager
- Favoriser les échanges et les rendre facteurs de progrès
- Capitaliser les bonnes pratiques
- Aider les acteurs dans leur « processus d'apprentissage » (stratégie d'objectifs, indicateurs)
- Construire plan d'action / projet « changement - évolution »

## **Public**

Personnel encadrant. Pas de prérequis.

## **Durée**

2 jours