

COMMUNIQUE DE PRESSE

Une université pour comprendre et prendre en compte les transformations du système de santé en France...

L'UNIVERSITE DU



L'Université du Change Management est créée devant la nécessité de mieux comprendre les ruptures et de prendre en compte les transformations qui touchent le système de santé et l'hôpital en particulier.

Les changements actuels et futurs sont majeurs, liés aux transformations scientifiques, médicales, technologiques et épidémiologiques. La médecine connaît une de ses plus grandes mutations. Les professionnels de santé ont conscience de la grande vitesse à laquelle les changements s'opèrent à l'heure de la révolution numérique. L'ouverture, l'agilité, l'innovation, la coopération et l'adaptation sont devenues des nécessités mais aussi des problèmes, pour le système de santé lui-même et l'hôpital. L'actualité montre d'ailleurs des inquiétudes liées à l'avenir du système de santé et du travail des professionnels.

Comment tenir compte de ces transformations tout en assurant les nécessaires missions sociales et d'accueil du système médical français ?

Le lancement s'est effectué le 16 Avril 2018, avec une première séance de travail et de réflexion.

L'Université du Change Management regroupe une centaine d'experts et professionnels de santé. Elle vise pour premier objectif de dresser un constat des expériences de changement existant dans le monde de la santé, avec une rigueur dans la formalisation, la rédaction des bonnes pratiques, afin de favoriser leur diffusion et leur irrigation et la diffusion des meilleures d'entre elles dans l'ensemble du système de santé.

L'Université du Change Management souhaite également faire œuvre utile auprès des acteurs du monde de la santé et des pouvoirs publics en éclairant et en facilitant la prise de décision sur les grands enjeux de la santé.

Enfin, **L'Université du Change Management** entend contribuer à ce que dans ce monde en pleine évolution, la Santé conserve ses valeurs fondamentales.



Les grands sujets traités par l'Université

▪ Comment intégrer la conduite du changement dans la culture du système de santé ?

Le défi à relever est significatif. Le principal enjeu est de réaliser les changements tout en construisant un monde harmonieux.

▪ Un constat : l'accélération du changement

David Autissier met en évidence l'accélération du nombre de changements intervenus dans les organisations. En 15 ans, le nombre de changements a été multiplié par trois. On considère que le temps de travail se trouve réparti également en trois périodes : le temps de production, le temps de gestion et le temps pour le changement ou l'innovation. Nous constatons que cette accélération du changement remet en question l'équilibre de la déclinaison de ces trois temps.

▪ Pourquoi une accélération du changement ?

Selon David Autissier, l'accélération découle d'un cocktail de plusieurs facteurs. De surcroît, certains comme ceux issus de la « *singularity university* » pensent que nous serions rentrés dans le « *corridor du changement exponentiel* ». Après la première vague du digital et de ses applications, une deuxième vague sur les algorithmes prédictifs lui succéderait et laisserait la place à une troisième vague avec le déploiement des robots. En résumé, nous changeons beaucoup mais nous avons la perspective de changer encore plus.

▪ Une société du collaboratif et du digital

Le vieux modèle du management injonctif ne fonctionne plus. Les salariés s'investissent dans leur activité avec un sentiment de propriétaire et ne supportent pas l'ingérence sur leurs territoires. On parle de « *société Codi* » pour société collaborative et digitale. Chacun veut être associé à la décision et à la transformation de l'activité qui le concerne.

▪ Les stratégies d'entreprise conduisent à l'accélération du changement.

On demande aux organisations de poursuivre simultanément des démarches d'optimisation et d'innovation. L'optimisation recherche la réduction des coûts en utilisant une démarche qui se manifeste le plus souvent de façon mécanique. L'innovation est un processus qui fait jouer des éléments clé tels que l'envie, l'engagement, la passion, l'intensité pendant lesquels on construit quelque chose de fort.

▪ L'innovation ne se décrète pas

Il n'est pas possible d'instrumentaliser l'innovation. Raymond Aron observait que « *les hommes font l'histoire sans savoir celle qu'ils font !* ». Une des explications réside dans le fait que les hommes sont projetés dans le temps et l'action un peu malgré eux. Le changement est donc devenu une évidence pour tous et c'est la logique du « *comment on change* » qui devient aujourd'hui l'enjeu principal.

▪ Ne pas subir

L'évidence partagée est que si rien n'est fait, les systèmes de santé deviendront inadaptés et insoutenables pour la société et les équilibres économiques. Les systèmes de santé sont menacés par des mouvements puissants, des demandes croissantes, des coûts qui s'envolent, des performances inégales, des incitations à progresser mal orientées. L'innovation ne doit pas mettre en péril les systèmes de santé qui jouent un rôle essentiel d'équilibre et de redistribution. Elle doit aider les professionnels, les patients et l'Etat à remplir leur missions et besoins.



Le principe de l'Université

Le principe relève d'une démarche indépendante, transversale, réunissant des acteurs divers, de tous âges et sensibilités. **L'Université du Change Management** engage des échanges d'informations et des propositions sur la transformation du système de santé. Ses fondateurs indiquent dans la Charte fondatrice : « nous tenons compte de l'actualité du secteur, nous prenons note des difficultés actuelles qui sont soulignées par les organisations professionnelles représentatives. Nous nous inspirons des démarches faites par le gouvernement qui lance des travaux sur la stratégie de transformation du système de santé. Nous prenons en compte les travaux menés par plusieurs groupes de réflexion, les productions académiques et d'auteurs ». Le concept de **l'Université du Change Management** est fondé sur la réalisation de plusieurs boards et d'un séminaire scientifique. Le groupe travaille également autour d'une plateforme digitale et de documentation sur le management et la transformation des organisations. Il produira en 2018 des supports éditoriaux (articles, livres, réseaux sociaux...).

**L'Université du Change management a publié une Charte. Elle réunit une centaine d'experts universitaires, professionnels. Un séminaire scientifique est organisé à Paris le 3 Juillet 2018. Les boards d'experts se veulent ouverts et participatifs. La charte et la liste des experts sont disponibles sur demande.*



Membres fondateurs

- **Pr David Autissier**, directeur de la Chaire ESSEC du changement et de la Chaire ESSEC IMEO (Innovation Managériale et Excellence Opérationnelle)
- **Dominique Maigne**, ancien Directeur général de la Haute autorité de santé (HAS), Président de l'Agence nationale d'appui à la performance (ANAP)
- **Pr Pierre Marès**, CHU de Nîmes
- **Dr Pascal Maurel**, Président d'Ortus

Contacts Presse :

Françoise Millet Tél. 06 86 89 55 17- francoisemillet@ortus-sante.fr

Pascal Maurel Tél. 06 84 52 17 25 – dr.pascalmaurel@ortus-sante.fr