
CHARTRE DE L'UNIVERSITE DU CHANGE MANAGEMENT

L'Université du Change management est née de la nécessité de comprendre les ruptures et de prendre en compte les transformations fondamentales qui touchent le système de santé et l'hôpital en particulier. Les intelligences et les talents existent dans le secteur et ils doivent être mobilisés pour opérer la transformation et l'adaptation du système de santé et de l'hôpital au monde qui s'ouvre.

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 en ont conscience et notamment 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 pour le système de santé lui-même et l'hôpital.

Comprendre

Comme le souligne David Autissier, qui assure la direction pédagogique de l'Université du Change Management « *le choix du thème de la rupture nous paraît important dans la philosophie de l'Université du Change Management qui vise à produire du savoir et des compétences en matière de changement dans le monde de la santé. La perception de spécialistes sur cet environnement est de constater de nombreuses évolutions fortes qui créent des ruptures dans les fonctionnements existants. Nous souhaitons orienter les réflexions sur le thème de la rupture avec un objectif de compréhension mais aussi d'action pour construire le système de santé de demain* ».

Pour sa part, Dominique Maigne, Président de l'Université du Change Management précise « *que les grandes ruptures scientifiques, médicales, technologiques, sociologiques et de gouvernance appellent à promouvoir une innovation organisationnelle ouverte à la réflexion sur d'autres écosystèmes exemplaires dans leurs transformations* ».

Pour Pierre Marès, Conseiller scientifique de l'Université du Change Management « *Pour innover, il faut d'abord se réorganiser* ».

Ainsi, selon Pascal Maurel, Directeur de l'Université du Change Management, Président d'Ortus « *il s'agit de traiter de ce thème de la rupture dans le respect de l'écosystème médical et de s'interroger à la manière d'accompagner ces démarches de changement* ».

Ne pas subir

L'évidence partagée mondialement 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.

Si l'on en croit Joël de Rosnay, il y a deux types de futurs :

- D'une part, l'avenir qui nous est imposé par les événements que nous n'aurions pas anticipés.
- Et de l'autre, celui que l'on pourrait bâtir ensemble.

Les réflexions de l'Université du Change management s'inscrivent clairement dans cette deuxième voie.

Proposer, améliorer et mobiliser

Il s'agit de mobiliser les professions de santé et leurs patients, donc les citoyens et leurs représentants politiques et institutionnels dans la nécessaire révolution en cours. Nos axes de travail se concentrent sur les plus importants facteurs de changements dans le domaine de la santé et à l'hôpital :

- Comment inverser les tendances qui mènent à l'insuccès et donner envie à chacun de se mobiliser sur de nouveaux projets ?
- Comment valoriser les expériences et les réussites les plus notables qui peuvent se partager ?
- A quelles conditions les mutations technologiques, médicales, scientifiques, pharmaceutiques, digitales (patients 2.0, intelligence artificielle) peuvent servir à l'amélioration globale ? Comment les intégrer harmonieusement dans l'organisation générale du système de santé et des hôpitaux ?
- Comment les acteurs extérieurs et partenaires de l'hôpital peuvent-ils participer à cette transformation (industries, start-up ...) ?
- Comment la « *santé hors les murs* » peut-elle transformer le système de santé et la relation entre les différents acteurs ?
- Comment répondre aux besoins de continuité des soins et des services sur l'ensemble du pays, comme cela est entrepris dans plusieurs pays nordiques ?

Il s'agit de transmettre des logiques, méthodes et outils nouveaux qui permettent aux acteurs de mieux appréhender l'avenir, mobiliser les personnels, les motiver et capter les talents. Nous nous enrichissons des échanges directs et simples autour de réflexions, analyses et réalisations entre professionnels, experts et chercheurs.

Indépendance

- Notre démarche est indépendante, transversale, réunissant des acteurs divers, de tous âges et sensibilités.
- Nous engageons des échanges d'informations et de propositions sur la transformation du système de santé.
- Nous tiendrons compte de l'actualité du secteur.
- Nous prenons note des difficultés actuelles qui sont soulignées par les organisations professionnelles représentatives.
- Nous nous inspirons aussi des démarches faites par le gouvernement qui lance des travaux sur la stratégie de transformation du système de santé (stratégie nationale de santé, rapport Villani ...).
- Nous prenons en compte les travaux menés par plusieurs groupes de réflexion, 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...).