

**Actions réalisées pour renforcer les compétences managériales, développer des communautés apprenantes qui favorisent les échanges de pratiques entre managers**

**Thème :** Les innovations managériales et organisations du travail innovantes

**Titre :** Plan d'action pour animer le réseau UNA et partager les expériences positives autour des innovations managériales et organisations du travail innovantes

**Territoire :** National

**Secteur (Sanitaire/médico-social/domicile) :** Médico-social / Domicile

**Etablissement ou structure ou fédération :** UNA et structures du réseau

**1° Description synthétique de l'action** (*origine de la démarche, objectifs, contributeurs, ressources utilisées*)

De nombreuses structures du réseau UNA se sont lancées dans des projets de transformation managériales et organisationnelles visant à améliorer les conditions de travail et l'attractivité ces dernières années. Les bénéfices de ces démarches sont réels (marque employeur, fidélisation des salariés, meilleure Qualité de vie au travail au quotidien...). De nombreuses structures sont accompagnées par des programmes menés en région avec des partenaires (projet Rhône Alpes mené avec la CARSAT, projet régional mené en Nouvelle Aquitaine) Pour autant la visibilité sur ces projets est à renforcer.

Il s'agit à travers ce plan d'actions national de :

- sensibiliser les structures du réseau sur ce sujet,
- développer une culture commune,
- partager les expériences réussies et moins réussies,
- d'accompagner le réseau pour développer ces projets.

En complément, nous proposons des formations-actions pour améliorer l'organisation et les conditions de travail, via l'organisme de formation du réseau *UNA Formation*. Trois produits de formation sont proposés aux adhérents afin de structurer et d'accompagner le changement :

- « Les bases pour la mise en place des équipes autonomes »,
- « l'Optimisation de plannings »,
- « Mise en place d'une organisation du travail en équipes autonomes »

Notre plan d'action a pour objectif également de renforcer les accompagnements opérationnels auprès de nos adhérents, via notamment la recherche de financement pour soutenir la mise en œuvre de ces projets.

**2° Méthode utilisée**

**Méthodologie :** il s'agit ici de créer des moments de rencontre et d'échanges sur ces nouvelles pratiques managériales pour partager les bonnes pratiques et faciliter la conduite de projets de

transformation dans les structures adhérentes. Il s'agit aussi de s'appuyer sur l'expertise de partenaires extérieurs qui participent aux rendez-vous.

Dans le cadre des formations proposées par UNA Formation, la méthodologie repose sur l'alternance entre des temps de formation collectifs inter structures et des temps d'accompagnement individuels par un consultant (Méthodologie de la formation action)

**Outils :** cycles de web-conférences, partage de témoignages, mise en place d'une lettre d'innovation, développement de partenariats extérieurs etc...

**Evaluation / indicateurs : projet démarré fin 2020.**

Nombre de structures participants aux évènements et webconférences ou aux formations actions

Taux de lecture des ressources mises à disposition sur l'intranet UNA.

Bilans des actions de formation-action.

**Apports / acteurs :** Développer une culture commune, favoriser les échanges entre adhérents sur ce sujet, mieux connaître les projets de transformation menés dans le réseau...

Former à la conduite d'un projet de changement organisationnel.

**Quelle mise à disposition ou diffusion ?**

Articles de témoignages de structures, mise à dispositions d'outils et ressources, de fiches projets

Diffusion de supports de formation le cas échéant

**3° Points positifs à capitaliser** (*ce qui a marché, ce qu'il a produit*)

Des webconférences qui comptent de nombreux inscrits, et qui montrent l'intérêt du réseau pour le sujet.

Une vingtaine de structures formées via UNA Formation.

Des retours positifs des salariés d'intervention ayant vécu les transformations internes.

**4° Points négatifs** (*ses limites, ce qui n'a pas marché, ce qui a manqué*)

Des financements limités pour accompagner les structures tout au long de leur projet de transformation. La recherche des financements pour accompagner les adhérents dans leur projet est un des freins rencontrés pour déployer ce type de projet. La nécessité d'avoir également une reconnaissance pérenne par les financeurs notamment des temps de coordination induits par la mise en œuvre de ces organisations de travail (ex : temps « improductifs » ou « non présentsiels » par exemple d'animation des équipes, des managers etc...)

La formation de quelques jours est une première étape dans le processus de transformation mais n'est pas suffisante pour conduire le changement sur le long terme. Il est nécessaire d'avoir le soutien des financeurs pour la prise en charge du pilotage du projet à moyen et long terme.

#### **5° Conclusion**

Un plan de sensibilisation et de formation qui s'appuient sur les pratiques concrètes et projets déjà menés, qui aident le réseau à innover et à améliorer les conditions de travail des salariés et par là même améliorer la qualité des prestations pour les personnes accompagnées.

Attractivité métiers de l'autonomie