

Transformation de l'offre AHI Méthodologie du premier atelier

Définir les enjeux et visions

A. Modalités

Le 1^{er} atelier a pour ambition d'apporter une vision **de la situation future et de ses bénéfiques/ Risques devant être claire pour l'ensemble des parties prenantes.**

Pour répondre à la montée des interrogations, donner des clés d'action et accompagner l'ensemble des parties prenantes à réfléchir aux enjeux et visions posés par ce 1^{er} atelier, il semble se dégager 4 enjeux à traiter :

- Immobilier
- Ressources humaines
- Outils numériques
- Impact social (OG/ Professionnels/usagers)

Afin de mener à bien cette réflexion et amener une approche transversale, il convient de pouvoir s'appuyer sur des « experts » de l'URIOPSS et de proposer en mode Hybride une matinée de travail avec une participation des participants à l'ensemble des réflexions.

B. Déclinaisons des 4 enjeux

1. Enjeu immobilier (Expert : Ahmed Hegazy, Directeur Régional et pilote du Club Stratégies Immobilière à l'URIOPSS Hauts-de-France)

Pour penser la transformation de l'offre, il faut **identifier une trajectoire immobilière** :

- Etablir un diagnostic de l'existant (bâti/ ressources/ besoins/ publics accueillis/ etc.)
- Construire des scénarii : implantations potentielles / marges d'incertitude/ risques
- Définir une trajectoire de mise en œuvre : opération immobilière et capacité/ Impact financier (coût des opérations et montage financier) / benchmark (disponibilités immobilières des partenaires) / délai & calendrier

Aujourd'hui, les OG supportent des charges importantes sur le bâti, l'enjeu est de pouvoir les amener à poser un diagnostic de manière collective et d'envisager les réponses à leurs besoins prévisionnels :

- ✓ Optimisation des surfaces
- ✓ Mise à niveau réglementaire
- ✓ Adéquation des besoins aux ressources dans une optique de redéploiement de moyens vers d'autres dispositifs (logement d'abord / CHRS Diffus, etc.)

2. Ressources humaines (Experte : Charlotte Millet, responsable du service juridique et ressources humaines et pilote du Club Ressources Humaines à l'URIOPSS Hauts-de-France)

La transformation de l'offre implique **une refonte des habitudes de travail des professionnels et des profils de poste**. Induire une démarche de transformation de l'offre peut bouleverser les pratiques et métiers actuels.

Cela induit de travailler sur :

- ✓ Les nouvelles compétences à acquérir y compris les fonctions traditionnelles en s'appuyant sur les OPCO, organismes de formations
- ✓ Les métiers ou profils nécessaires : les missions à maintenir et quelles nouvelles missions, quelles délégations de tâches, etc. pour assurer la reconfiguration de l'offre (chargé de qualité/ Coordinateur de parcours/ AVP/ etc.)
- ✓ Les évolutions managériales et RH en lien avec un développement du « diffus » : passage à un management participatif et horizontal/ Importance de s'inscrire dans une démarche GPEC

Outre ces éléments, d'autres réflexions sont à porter :

- ✓ Quel risque de mouvements d'effectif à prévoir ?
- ✓ Quels sont les métiers les plus impactés ?
- ✓ Comment accompagner la montée en compétences ?

L'évolution de l'offre a ainsi trois niveaux d'implication sur les ressources humaines :

- Maintien dans l'emploi
- Limiter les risques psycho-sociaux (QVT)
- Favoriser l'adhésion

3. Système numérique (Experte : Madame Stéphanie SAVIO, Chef de projet Qualité Organisation au Collectif SI Médico-social Hauts-de-France)

Dans le contexte de transformation de l'offre, les outils numériques sont amenés à prendre une part prépondérante dans l'organisation et la gestion, que ce soit :

- En interne, quelles tâches et reporting pour fluidifier la gestion, les parcours, etc. ?
- En externe, que permet le numérique dans la coordination des parcours avec l'ensemble des partenaires impliqués ? Quelle interopérabilité ?

Ce qui induit de regarder :

- Quels sont les capacités et besoins des OG (SI interne/ compétences : adhésions/ etc.) ?
- Quels accompagnements financier/ technique/ support ?

4. Impact social (Experte : Salomé Lenglet, chargée de développement et pilote du Club RSO à l'URIOPSS Hauts-de-France)

Pour piloter une démarche de transformation de l'offre, analyser l'impact social est essentiel pour :

- Interroger l'utilité des dispositifs actuels
- Déployer une démarche participative (recueil d'expression sur la démarche de transformation de l'offre/ implication des CVS/ mobilisation du pouvoir d'agir et de la participation des personnes)
- Construire une identité commune à promouvoir auprès des différentes instances

Le but sera de tenter **de dégager les orientations à déployer pour démontrer l'impact social** pour amener une évolution des pratiques et des modalités d'accompagnement en définissant les objectifs à atteindre.