

CONDUIRE LE CHANGEMENT A L'HOPITAL AVEC L'IA ET L'AMELIORATION CONTINUE

TARIF 2026
1.190 € TTC
PAR AGENT

DUREE
2 jours
(9 h - 17 h)



OBJECTIFS - COMPETENCES VISEES



- Comprendre les enjeux et les opportunités liés à l'introduction de l'intelligence artificielle dans les établissements hospitaliers.
- S'approprier les outils et méthodes de la conduite du changement pour accompagner durablement les transformations organisationnelles
- Mobiliser les méthodes d'amélioration continue (5C, Kaizen, A3, PDCA...) pour co-construire des solutions concrètes avec les équipes.
- Développer une posture de leader-facilitateur pour embarquer les collectifs autour de projets d'innovation, d'optimisation ou de transition numérique.

METHODOLOGIE

Apports théoriques courts pour poser un cadre solide.
Etudes de cas hospitaliers réels

Ateliers participatifs et mise en situation en sous-groupes

Approche orientée résultats : chaque participant repart avec des outils concrets, adaptables à son établissement



PUBLIC CONCERNE

- Cadres hospitaliers (AAH, ACH), chefs de projet, encadrants équipes de soins ou fonctions supports.

PREREQUIS

- Aucun prérequis technique. Intérêt pour les démarches d'innovation, conduite du changement ou transformation numérique

NOMBRE DE PARTICIPANTS



8 personnes maximum

PROGRAMME

JOUR 1 :

COMPRENDRE ET POSER LES BASES DU CHANGEMENT

CONDUIRE LE CHANGEMENT A L'HOPITAL : POURQUOI ? COMMENT ?

- Les spécificités du changement dans le monde hospitalier : injonctions paradoxales, temporalité longue, silos métiers, résistance culturelle.
- Outils concrets de conduite du changement :
 - Cartographie des acteurs
 - Courbe du changement et diagnostic des résistances
 - Plan d'accompagnement structuré
- Mise en situation : étude d'un cas réel de transformation (réorganisation, déploiement d'outil, changement de circuit logistique, ...)

L'IA A L'HOPITAL : PROMESSES, USAGES, CADRES

- Comprendre l'IA appliquée à la santé : IA symbolique vs IA statistique, machine learning, IA générative.
- Cadre juridique et éthique hospitalier : RGPD, CNIL, CNIL, Charte de l'IA responsable
- Panorama d'applications concrètes en établissement :
 - Optimisation des flux patients
 - Automatisation (RPA) de tâches administratives
 - Appui au codage, à la prescription ou à l'analyse prédictive
- Atelier : Utilisation de ChatGPT et IA générative : création de prompts métiers (compte rendu d'analyse, réponses aux usagers, appui à la planification).
- Grille de lecture pour identifier les besoins IA terrain : cas d'usage, niveau de maturité, étapes clés pour cadrer un projet IA à l'hôpital.
- Outil fourni : checklist "démarrage projet IA" et trame de fiche d'opportunité.

JOUR 2 :

EXPERIMENTER, STRUCTURER, TRANSFORMER

AMELIORATION CONTINUE : IMPLIQUER, STRUCTURER, PROGRESSER

- Les leviers du lean hospitalier : terrain, visualisation, co-construction.
- Cas pratiques :
 - Construire un dojo d'équipe (transfert de compétence par la pratique)
 - Résolution de problèmes complexes en transversal / méthode A3
 - Conduite d'atelier Kaizen pour faire émerger des solutions à faible coût
- Outils transmis et expérimentés :
 - 5C, 5S, A3, PDCA, matrice de compétence, indicateurs visuels adaptés à l'environnement hospitalier
 - Kit «starter» de fiches-outils réutilisables sur le terrain.

STRUCTURER SA FEUILLE DE ROUTE DE TRANSFORMATION

- Elaborer une démarche sur mesure, en partant de son terrain :
 - Diagnostic partagé avec les équipes (outils : QQOQCP, entretiens croisés)
 - Fixer des objectifs concrets et mesurables (SMART hospitalier)
 - Créer et suivre des indicateurs simples et visuels (ex : panneau de pilotage équipe, indicateurs de flux, balance charge/capacité)
- Mise en situation :
Chaque participant élabore un plan d'action pour son établissement ou service (existant ou simulé)
Présentation croisée et feedback collectif animé par la formatrice
- Clôture : facteurs clés de succès, pièges fréquents à éviter, outils pour ancrer durablement les transformations



SUIVI ET EVALUATION DE LA FORMATION

- Test de pré positionnement en début de formation pour évaluer le niveau du stagiaire
- Test de post positionnement en fin de formation pour évaluer l'évolution des compétences
- Fiche d'évaluation globale de la formation
- Remise d'une attestation de formation