



5EME ÉDITION

MANAGER PAR LE SENS, UTOPIE OU RÉALITÉ ?

CONTEXTE

Juin 2012, situation de crise au sein du collectif cadres :
le malaise s'exprime en septembre 2012

Il est confirmé par une enquête et un état des lieux en décembre 2012 :

- manque de lisibilité dans la politique de soins
- manque de reconnaissance du travail des cadres
- sentiment d'éloignement des équipes
- perte de confiance envers la hiérarchie

Janvier 2013 : validation par la Directeur Général du projet managérial proposé par la Direction des Soins en collaboration avec les Cadres.

COMMENT REDONNER CONFIANCE AU COLLECTIF CADRES ?

MODÉLISATION DE L'ACTION

La stratégie d'implantation du projet est reproductible.

Elle s'appuie sur la didactique professionnelle, sur les conclusions du rapport DE SINGLY et du pacte de confiance d'E.COUTY.

Le choix des axes de travail dépend de la situation propre à chaque équipe.

DESCRIPTION DE L'ACTION

- 1 - Formation des Cadres à l'analyse d'activité
- 2 - Accompagnement méthodologique pour le projet de service
- 3 - Aide pour élaborer les fiches de poste
- 4 - Formation à l'analyse de la pratique
- 5 - Groupe de travail sur la fonction contrôle

OBJECTIF

La valorisation de l'activité des cadres

EVALUATION DE L'ACTION

- Réinvestissement pérenne à 60% à N+2
- 80% des projets de service élaborés à N+2
 - 20 Fiches métiers construites
 - Création d'un CREX
- Stratégies individuelles élaborées pour la fonction contrôle



WWW.SPHCONSEIL.FR

