

Le Projet managérial du GH

Un plan d'amélioration de la qualité de vie au travail des cadres

Journée Qualité de vie au travail – 3 février 2016

1 – POURQUOI UN PROJET MANAGERIAL ?

❖ Analyse des résultats du baromètre interne 2013

- *baisse de motivation*
- *due à un manque de prise en compte des avis,*
- *due à une information communication non adaptée = réflexion entamée sur nos pratiques managériales*

❖ L'expression par les cadres d'attendus sur leur positionnement et sur leurs conditions d'exercice

❖ Des modèles de générations en évolution

Modèles managériaux et générations

Modèles managériaux	Management 1.0 Taylorisme	Management 2.0 Lean Management	Management 3.0 Management Agile	Management 4.0 Harmocratie
Générations	Babyboomers (1945-1960)	Génération X (1961-1980)	Génération Y (1981-1995)	Génération Z (>1995)
Aspirations	Sécurité de l'emploi Rémunération	Equilibre vie privée/vie pro	Liberté et flexibilité Individualisme	Autonomie, stabilité collectivisme
Management	Directif	participatif	collaboratif	écritaire
Préférence de communication	Face à Face, Téléphone, E-mail	SMS, E-mail	Réseaux sociaux, SMS	Appels vidéo

❖ **des managers confrontés à des situations complexes et parfois difficiles**
(gestion d'équipe/gestion de projet)



Garantir l'équité

Décider

Fixer un cap

Porter les projets institutionnels

Proposer des solutions

Animer

Expliquer

Accompagner

2 – AVEC QUELLE AMBITION ?

Le pari du management collaboratif



Management collaboratif
Confiance, choix, coopération, convivialité

Management participatif

Management directif

3 – ET QUEL PLAN D' ACTIONS ?

Une approche plurielle

Un axe fort du PSP : Un projet managérial articulé autour de 4 volets et décliné par pôle et direction

1 - L'organisation de la fonction managériale et les modalités de pilotage et de prise de décision

2 - Une stratégie d'information communication spécifique à l'attention des managers

3 - Un plan d'action visant à conforter l'exercice de la fonction managériale



© Can Stock Photo - csp18589094

4 - Des recommandations en matière d'animation managériale de proximité



© Can Stock Photo - csp6261155

Volet 3 : Conforter l'exercice de la fonction managériale

a) Cibler un positionnement

- Affirmer sa juste place vis-à-vis de son équipe, de ses pairs, de sa hiérarchie, de la communauté médicale, des autres acteurs
- Être autonome
- Comprendre les contraintes et les règles de gestion
- Porter les projets
- Être responsable

b) Cibler des compétences exigeantes

Mots clés (source Fiche métier Encadrant d'unité de soins) : Analyser / Arbitrer / Piloter un projet / Optimiser un budget / Valoriser les compétences / Organiser /

Animer etc...



© Can Stock Photo - csp6261155

Volet 3 : Conforter l'exercice de la fonction managériale

Echanger, partager, faire évoluer les pratiques

- Ateliers de co-développement
- Accès à AP HP Management



Accompagner, suivre, soutenir : une offre de service portée par la DRH et la Direction des soins

- Accueillir, intégrer, et accompagner les prises de poste
- Accompagner les faisant-fonction Conseil carrière
- Coaching
- Accompagner les cadres en situation managériale délicate
- Accompagner le changement et les mobilités dans un contexte de réorganisation

Encourager l'émergence d'une communauté managériale

- Journées managériales de pôle/direction
- Séminaire Cadres paramédicaux de la CGS
- Séminaire des cadres AP HP

Former, documenter

- Un adossement au plan de formation AP
- Un espace cadre sur l'intranet RH
- L'édition de guides thématiques
- Ateliers RH
- La question RH de la semaine

Faciliter l'exercice de la fonction managériale sur le volet logistique

- Promotion du métier de logisticien
- Top-10 des demandes d'intervention et demandes d'achat
- Une guide de l'achat