



Les pratiques managériales : avec échange et de co construction – Fabrice Caudron, Maître de conférences à l'Université de Lille

Jeudi 26 juin 2024

Cet atelier s'est décomposé en 4 temps différents afin de permettre aux participants d'échanger entre eux en sous-groupe et d'aborder différents sujets en lien avec le management. Cet atelier a été construit sur le modèle des ateliers de Co-développement. Il permet ainsi de privilégier les échanges, pointer les « irritants », les problématiques, les points saillants à plusieurs et ainsi de bénéficier des expériences des autres. C'est le bénéfice de l'intelligence collective.

**La première consigne : désigner son métier avec des mots simples pour l'expliquer à un enfant de 5 ans, sans utiliser les mots habituels**

*Quelques exemples :*

- « je soigne juste ce qu'il faut »
- « J'anime des équipes pour fournir tout ce qu'il faut à l'hôpital »
- « J'aide à acheter mieux avec moins d'argent »
- « J'essaye d'éviter les bactéries en préservant la planète »
- « Je suis géo d'une troupe de lutin qui sont là pour que personne ne manque de rien et reste propre »
- « je signe les chèques des courses pour les achats de l'hôpital »

**La deuxième consigne : noter nos valeurs fondamentales en rapport avec notre métier, notre lieu de travail, noter les valeurs qui ont fait que l'on a choisi ce métier**

*Quelques exemples :*

EGALITE, TRAVAIL, SOLIDARITE, SOULAGER, RECONNAISSANCE PATIENT, TRANSMETTRE SAVOIR, CONCERTATION, COHESION, HUMANITE, ECHANGE, ETRE EN COLLECTIF, UTILE A LA SOCIETE, DESINTERESSEMENT, HONNETETE

**La troisième consigne : identifier les problèmes rencontrés au niveau de son institution et au niveau personnel à l'échelle de l'individu**

NIVEAU INSTITUTIONNEL	NIVEAU INDIVIDUEL
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trop de strate</li> <li>- Absence/ manque de communication</li> <li>- Cumul des taches</li> <li>- Déficit financier</li> <li>- Lourdeur administrative</li> <li>- Outil informatique</li> <li>- Reconnaissance</li> <li>- Rareté des ressources humaines et financière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Démocratie participative</li> <li>- Conflit interprofessionnel, de service</li> <li>- Corporatisme</li> <li>- Faire face injonction paradoxal</li> <li>- Hiérarchie / relation de pouvoir</li> <li>- Levier managériaux</li> <li>- Manque de reconnaissance</li> <li>- Glissement de tache</li> </ul>

### **Temps collectif : énumération des problèmes identifiés**

Explication par M. CAUDRON sur la perception des problèmes différente d'une personne à l'autre et dépendante de là où on se place. Il peut y avoir plusieurs angles d'approche.

Ce travail permet de mettre les bons mots sur les choses, de parler des tabous.

Il permet de verbaliser et prendre conscience des problèmes.

Il faut donc accepter la frustration « je peux pas agir sur certains facteurs Financier et RH ».

Mais, pour autant, il est important d'identifier les leviers d'action à partir de la place que l'on occupe : pour agir sur notre réel professionnel et nous positionner en tant qu'acteur.

### **La quatrième consigne :**

Ensemble trouver un autre angle d'approche pour aborder les problèmes listés précédemment

### **Conclusion**

Il y a 3 niveaux d'interventions : le National, le CH et l'unité.

Le seul moyen d'action est le local, l'unité. Ce qui fera « tenir » est de créer le collectif.

