



AQuaVieS

Association pour la Qualité de Vie
des Professionnels en Santé

www.aquavies.com

Les espaces d'échanges de managers

Le 5^{ème} outil de la démarche participative est le seul qui ne concerne pas les soignants mais les managers :
**médecins, cadres de santé dans les services,
cadres, médecins et directeurs dans les EHPADs.**

1° Espaces de décision pour le top management

Pourquoi ?

- Impliquer ses collaborateurs dans les décisions d'organisation et de fonctionnement du service, ainsi que dans le choix des collaborateurs
- Les rendre acteurs dans leur vie au travail
- Les former à l'intelligence collective sans le savoir
- Souder le collectif de managers (médecins/médecins et médecins/cadres)



2° Espaces de soutien pour les managers

Ne pas occulter que les managers quelle que soit leur fonction sont peuvent aussi être en souffrance

Pourquoi ?

- des injonctions contradictoires entre les directives institutionnelles et leurs objectifs
- le jonglage permanent pour pallier les manques (de finances, de personnels, de matériels)
- parce qu'ils ne savent pas dire qu'eux aussi sont insatisfaits ou épuisés et qu'il est difficile de partager cela avec leurs équipes.
- parce qu'ils sont « coincés » entre leurs collaborateurs en demande, parfois en opposition, et leur impossibilité à répondre aux besoins.
- parce qu'ils peuvent se sentir isolés et jugés de manière défavorable.
- parce qu'il peut exister des relations de pouvoir parasitant le quotidien du travail



Comment répondre à tout cela ?

- Par une communication interne large, juste et honnête
- Par une cohésion de valeurs qui se caractérise par la tendance d'un groupe à se serrer les coudes et à demeurer unis dans la poursuite de ses objectifs
- Par un management homogène réfléchi et respectueux des autres professions
- Par le développement d'une culture participative à laquelle ils adhèrent, qu'ils promeuvent et partagent.
- Par des formations spécifiques si besoin lorsque des fonctionnements anciens ne correspondent pas ou plus à un management plus humain, plus empathique, plus compréhensif

En pratique

- Instaurer des réunions de managers spécifiques et régulières auxquelles tous les managers du service (médecins et cadres de santé) participent
- Apprendre à parler de ses difficultés
- Discuter de l'organisation, des difficultés de fonctionnement, du choix des collaborateurs
- Apprendre à ne pas taire les points de friction, mais à les exposer pour trouver des solutions.
- Apprendre à être humble et comprendre les difficultés de chaque corps de métier
- Savoir générer des projets communs, prendre des décisions communes, satisfaisantes et s'y investir
- Mettre de la convivialité dans la réunion



Bénéfices pour les managers et leurs équipes

- Moins d'isolement et de frustrations
- Conscience d'objectifs communs à déployer, chacun dans son champ de compétence
- Implication dans les décisions
- Renforcement de l'acceptation des décisions par les équipes qui en apprécieront la justesse et le bienfondé lorsqu'elles leur seront présentées.
- Travail commun valorisant par le partage d'idées.
- Meilleure « force de frappe » d'un management homogène qui donne le cap auprès des directions et des collaborateurs
- Culture de l'intelligence collective

