

Directeurs, coordinateurs et managers : des actions en intelligence collective pour rompre l'isolement

Retour d'expérience d'une action régionale

GRCS AUVERGNE RHÔNE ALPES

Le Groupement régional des centres de santé Auvergne Rhône Alpes

Qui?

59 adhérents = 150 CDS

5 fédérations

52
gestionnaires
de centres de
santé

1 porteur de
projet

1 membre
d'honneur
(l'URIOPSS)

Quoi?



Défendre et promouvoir la place des centres de santé dans le système de santé en Auvergne Rhône Alpes



Accompagner les porteurs de projets de centres de santé polyvalents de la région

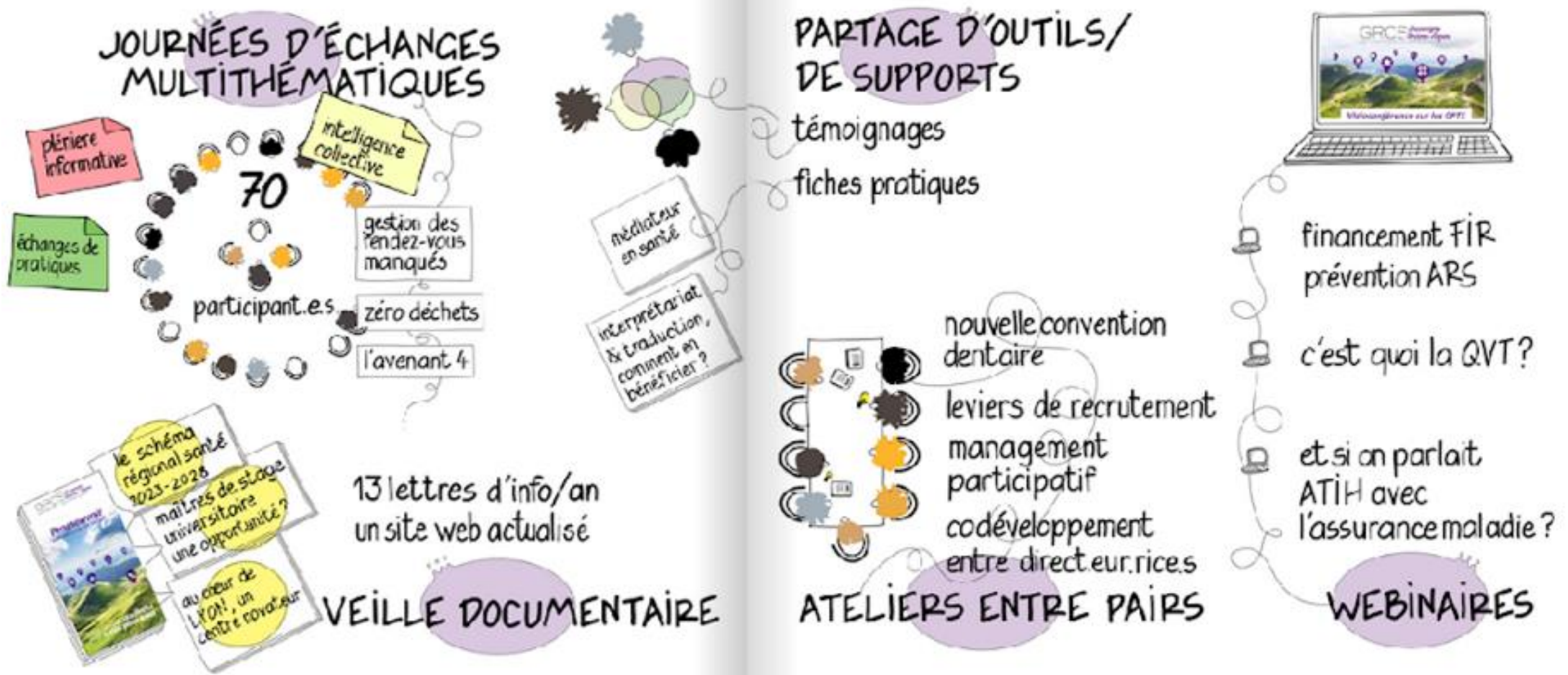


Permettre aux gestionnaires de centres de santé d'échanger et de partager leurs expériences pour monter en compétences



Informar les centres de santé de la région sur l'actualité locale

Le Groupement régional des centres de santé Auvergne Rhône Alpes



Le besoin de formation des managers

A partir de 2020, le GRCS a identifié le besoin de mettre en place des actions à destination de l'encadrement pour:

- affronter un **contexte global de plus en plus mouvant et incertain**
- s'adapter aux **changements organisationnels** continuent des centres de santé
- faire face à une **crise des recrutements et multiplication des turn-over**

⇒ Un besoin de plus en plus accru d'échanger entre pairs, de partager sur ses difficultés, de **ne pas se "sentir seul dans ce cas"**

L'intelligence collective : un outil mobilisable

Nécessité de faire évoluer les pratiques managériales : mobiliser les outils d'intelligence collective est une réponse pour s'adapter aux changements :

- **soutenir le collaboratif** pour (re)donner plus de pouvoir d'agir aux collaborateurs
- **adapter sa posture managériale** pour plus de participatif
- favoriser l'**implication des collaborateurs pour plus de transversalité**

⇒ pour s'outiller, pour être accompagné dans de nouvelles pratiques managériales

3 actions ciblées à destination des managers

3 actions concrètes, pensées pour répondre aux besoins de chacun des publics :

- **le management participatif pour piloter son équipe : à destination du management de proximité**
objectif : acquérir des méthodes pro-actives de management
- **la communication relationnelle et gestion de conflits : à destination des managers de proximité**
objectif : savoir créer des relations de confiance au sein des équipes, d'écoute mutuelle et de bienveillance mais également de respect et de solidarité.
- **le co-développement : à destination des coordinteur.trices et directeurs.trices de centres**
objectif : Se questionner entre pairs pour avancer sur les problématiques partagées

Le co-développement : rompre de l'isolement managérial

- Le codéveloppement c'est quoi ?
 - C'est une **méthodologie qui permet de s'appuyer mutuellement sur les pratiques des participant.e.s dans le but d'améliorer le travail pluri-professionnel.**
- C'est un **cadre sécurisé** : à la fois par le rôle que joue l'intervenant facilitateur mais également par la méthodologie structurante

Objectifs du co-développement :

- Partager entre pairs sur les difficultés managériales
- Interroger sa pratique et sa posture de manager
- Se familiariser avec des outils d'intelligence collective pour favoriser la coopération
- Réfléchir collectivement à des problématiques rencontrées individuellement

Focus sur le co-développement

Concrètement, lors de notre dernier cycle :

- 6 directeur.trices / coordinateurs.trices de centres de santé qui s'engagent sur 1 séance de 3h par mois, en présentiel
- l'animation est dans les mains d'une facilitatrice
- diversité des types de structures (taille, implantation,...) mais également des types de gouvernance ou encore des périmètres d'actions de chacun
- volonté d'accessibilité de l'action : un tarif adapté à la taille de la structure (tranche par ETP)

Retour sur une séance de co-développement

- ▶ Une méthodologie cadrée :
 - ▶ Temps d'inclusion : comment j'arrive aujourd'hui ?
 - ▶ Poser les règles du groupe - le cadre de sécurité
 - ▶ Tour de tables des sujets qui préoccupent (urgent - impactant - récurrent))
 - ▶ Vote pour le sujet à traiter
 - ▶ Client / Consultants : chacun prend un rôle le temps de la séance
 - ▶ Explicitation du sujet
 - ▶ Questions / réponses
 - ▶ "Moi à ta place..."
 - ▶ Retour du client et plan d'actions à partager

Témoignage de Chloé Deniau

- Retours sur le vécu du cycle de co-développement 2023-2024
 - ▶ Récit sur une session de co-développement marquante
 - ▶ Retours sur l'importance du groupe de pairs / le présentiel
 - ▶ Bénéfices professionnels
 - ▶ Effets indirects : devenir animateur.trice de co-developpement au sein de sa structure / équipe / etc...

Nos pistes de réflexions pour 2024-2025

- ▶ Dans un contexte toujours plus tendu et incertain, nous constatons encore plus de besoins et de nécessité de partager entre pairs : c'est plébiscité dans les enquêtes, lors de nos journées d'échanges de pratiques, lors de nos échanges individuels

Néanmoins....

- ▶ **Difficultés croissantes à mobiliser** sur une demie-journée, une journée entière en présentiel

Pistes de réflexions :

- imaginer des co-dév plus courts ? en distanciel ?
- imaginer d'autres formes d'échanges entre pairs pour de la résolution rapide de certaines problématiques
- multiplier des formations de formateurs au co-développement pour outiller les encadrants
- individualiser l'offre : identifier un par un les directeurs.trices qui pourraient bénéficier du suivi

Contacts

- ▶ **Groupement régional des centres de santé Auvergne Rhône-Alpes**
- ▶ Fanny SORRENTINO : centresdesante.grcs@gmail.com

- ▶ **Centre de Santé MGEN, Lyon**
- ▶ Chloé DENIAU : cdeniau@mgen.fr

Merci de votre attention