

Les fondamentaux

Neutralité **Convivialité**

Bienveillance **Coopération** Cohérence

Décloisonnement

Collectif **Ludique**

Ecoute **Humour** **Créativité**

Confiance Tolérance

Management

Ouverture **Prise de recul**

Implication **Innovation**

Compétences

Etre (s)-Ensemble

Audace Cohésion

Plaisir Progresser **Qualité**

professionnalisation **Entraide**

contact : coolectif@chlcdijon.fr

Ils nous soutiennent ...

M. Daniel COSTANTINI : l'entraîneur des « barjots »

Amiral Olivier LAJOUS : élu DRH de l'année 2012

M. Jean STAUNE : philosophe des sciences, écrivain...

M. Maurice THEVENET : professeur à l'ESSEC

Jean Luc STANISLAS : créateur de managersanté.com

FHF : Lauréats 2ème Prix des rencontres cadres de santé
2017

On aime ...

« Le brassage des professionnels, offre l'opportunité de se rencontrer... »

« Oser être créatif et décalé... Sortir des standards »

« L'émulation et la dynamique positive véhiculée par le coolectif »

« Les actions concrètes réalisées avec beaucoup d'envies par la communauté de cadres pour la communauté hospitalière »

« Véritables bulles d'air dans notre quotidien »

« Les participants tardent à partir après les ateliers »

« manager n'est plus tabou, c'est une évolution culturelle majeure »

les Pilotes :

Joel BEAUPEUX,

Anne DUEZ

Christophe LETY

Sylvain ROLLOT



Hey c'est quoi au juste le
COOLECTIF CADRES ?



*Le «coollectif» cadre :
« être(s) ensemble »...
Au-delà d'un concept, une
nécessité...*

L'Hôpital a vécu ces dernières années nombres d'évolutions qui ont eu un impact considérable sur nos organisations:

- Situation économique,
- Modernisation des systèmes de communication,
- Développement de la démarche Qualité,
- Evolution des attendus managériaux.

Ces nouveaux paradigmes qui mettent les managers en tension, impactent les rapports humains et donc, le « travailler-ensemble ».
Au sein de nos directions les cadres ont rarement l'opportunité de se rencontrer pour travailler ensemble.

L'intérogénérationnalité, la diversité des formations initiales et les missions hétérogènes étaient peu le sentiment d'appartenance.

Ces éléments objectivés notamment par l'enquête diagnostic Risque Psycho-Sociaux (RPS) , alimentent un des axes Qualité de Vie au Travail (QVT) du projet social.

Ainsi, des cadres ont souhaité s'emparer du challenge.

*Un état d'esprit
« Etre sérieux
sans se prendre au sérieux » et une
devise
« Débouche ton esprit ! »*

*Notre Ambition :
fédérer pour optimiser les coopérations*

Objectif principal :

- Enrichir les pratiques managériales du personnel d'encadrement du CH La Chartreuse

Objectifs opérationnels:

- Développer une dynamique collective au sein du personnel d'encadrement
- Echanger sur ses pratiques
- Développer et maintenir un réseau de collaboration et de communication
- Partager des outils
- Favoriser le sentiment de bien-être au travail
- Valoriser le travail de chacun
- Renforcer le sentiment d'appartenance à la fonction d'encadrement
- Eprouver du plaisir à travailler ensemble
- Développer des compétences managériales
- Bénéficier de temps de formation communs
- Conduire une analyse réflexive et collective de ses pratiques managériales

Une tentative de définition ...

Nous sommes un groupe de professionnels volontaires en position d'encadrement, organisé en copil qui propose d'animer la communauté de manager de l'établissement, autour d'événements tels que :

- **les ateliers des cadres**, où il s'agit d'approfondir une thématique, une question, une problématique managériale et d'en animer la restitution à nos pairs.
- **la journée des managers**.
- **La mise en œuvre de projets innovants** : par exemple l'organisation d'une journée conviviale, création d'une salle de sport pour l'ensemble du personnel

Reconnu par la direction de l'établissement, nous sommes dans une dynamique institutionnelle, néanmoins nous affichons notre indépendance dans le pilotage et nous défendons de toutes commandes des syndicats ou des directions.

Notre fonctionnement s'inspire et mobilise divers concepts tels que : le co-développement, la communauté de pratique, le tutorat,...

Nous expérimentons des méthodes d'animations tels que : l'analyse réflexive, le mind-mapping, la méthode GEASE, le théâtre, la vidéo, le photolangage, les pédagogies ludiques...

*Porter une
dynamique
collective positive*

Paie ton logo ...

*La parole est symbolisée par un bâton, en l'occurrence **une ventouse**. Celui qui détient le bâton est le seul à pouvoir s'exprimer. S'il ne l'utilise pas on ne l'entend pas... Quand il a fini, il transmet le bâton de parole à qui le demande et ainsi de suite.*

