



CONFERENCE MANAGERIALE

**Est-ce bien sérieux d'être un
manager optimiste ?**



09

Nov. 2017

SAINT-GILLES



Restitution des ateliers et Plan d'Action Optimiste (PAO)

- Présentation des 2 meilleures idées par chaque sous-groupe, de façon dynamique et créative
- Chacun « pioche » des idées pour élaborer son PAO personnel.





Optimisme et convivialité

- 1/ Attitude positive : dire bonjour le matin, entrer en contact, cagnotte
- 2/ Partage : cohésion d'équipe dans l'organisation d'une fête par exemple/ gâteaux lors de réunion
- 3/ Ambiance de travail : temps conviviaux (contenant)
- 4/ Ecoute, créativité, droit d'erreur, moments de partage, de bienveillance, d'espoir (contenu)
- 5/ Mise en place d'un paperboard : partage d'évènements positifs, identification d'un message positif pour la journée
- 6/ SOURIRE, aller à la rencontre de ses collègues, politesse, respect, humour
- 7/ Repas partage



Optimisme et auto-motivation

- 1/ Posture positive : bien être dès le matin, bonne humeur, bon petit déjeuner, sourire, bonjour ; être idéaliste, positif ; s'accepter tel qu'on est
- 2/ Autosatisfaction : partage de mêmes valeurs, atteinte d'objectifs, bilans, sentiment d'être valorisés, bienveillance avec soi-même
- 3/ Changer sa vision sur le planning fixé : prioriser les idées, noter ce qu'on a fait sur la journée ; avec un fluo, identifier tâches plaisir et les alterner avec les tâches moins plaisantes
- 4/ Auto-évaluer son humeur ; s'autoriser des pauses ou une mise en retrait pour pouvoir mieux communiquer avec l'équipe
- 5/ Créativité comme un palliatif à la routine
- 6/ Se remémorer les réussites individuelles et/ou collectives



Optimisme et management

- 1/ Temps d'échange entre les managers et leurs collaborateurs : analyse de pratiques sur situations positives, comment reproduire le succès
- 2/ Recueillir le besoin des projets des salariés, valoriser les talents et les compétences (boîte à idées)
- 3/ Management de la qualité : tout dysfonctionnement est piste d'amélioration ; speed boat (émergence intelligence collective)
- 4/ Organiser des réunions interprofessionnelles conduites par des soignants (le cadre organise seulement la réunion), laisser les initiatives aux soignants et les féliciter
- 5/ Reformulation systématique de la demande des acteurs = permet nouveau mode de pensée, autonomie des acteurs (« qu'est ce que vous proposez ? »)
- 6/ Proximité du cadre : prendre le temps, écoute, se poser lors repas/pauses café
- 7/ Chercher l'extra dans l'ordinaire pour faire ressortir l'extraordinaire



Optimisme et changement

1/ Mettre en avant les compétences de chacun dans un but commun ; aller chercher ce qu'il y a de bon dans chaque personne

2/ Travailler sur les contraintes pour s'en dégager, présenter les bénéfices du changement sans se voiler la face sur les contraintes

3/ Création d'un climat de confiance : transparence vis à vis des changements, présence du cadre près des équipes

4/ Rendre l'équipe actrice : identifier les points de blocages, s'appuyer sur toutes les compétences

Ne pas hésiter à pratiquer renforcement personnel, se congratuler, féliciter

5/ Importance de la préparation au changement ; mise en place affiche présentant projet, utilisation post-it : bénéfices, avantages (dimension visuelle)

6/ Echanges avec d'autres services : témoignages, visites sur sites ; permettre de s'appropriier le projet, fédérer