

CAP MANAGER

—
Feuille de route – Septembre 2024



Chaque jour, prendre soin de la santé de chacun

ÉDITO

Je vous invite au fil des pages à découvrir le projet ambitieux que nous avons élaboré ensemble : Cap Manager.

L'objectif est de redonner aux managers du groupe, qu'ils soient médecins, cadres techniques ou responsables d'équipe, toute leur place dans notre association.

Nous nous sommes écoutés, à l'occasion de questionnaires et d'ateliers de travail.

Nous avons échangé dans un profond respect, sur nos forces mais aussi nos difficultés, et avons co-construit une vision commune de ce que doit être le métier de manager dans le Groupe AHNAC.

Plus de 150 personnes se sont mobilisées pour donner corps à ce qui constitue une feuille de route commune. Je les remercie sincèrement pour leur disponibilité et leur engagement.

Vous pouvez participer à cette démarche en vous rapprochant des pilotes qui sont mentionnés dans le document.

Nous avons besoin de toutes les bonnes volontés pour faire avancer au mieux ces projets.

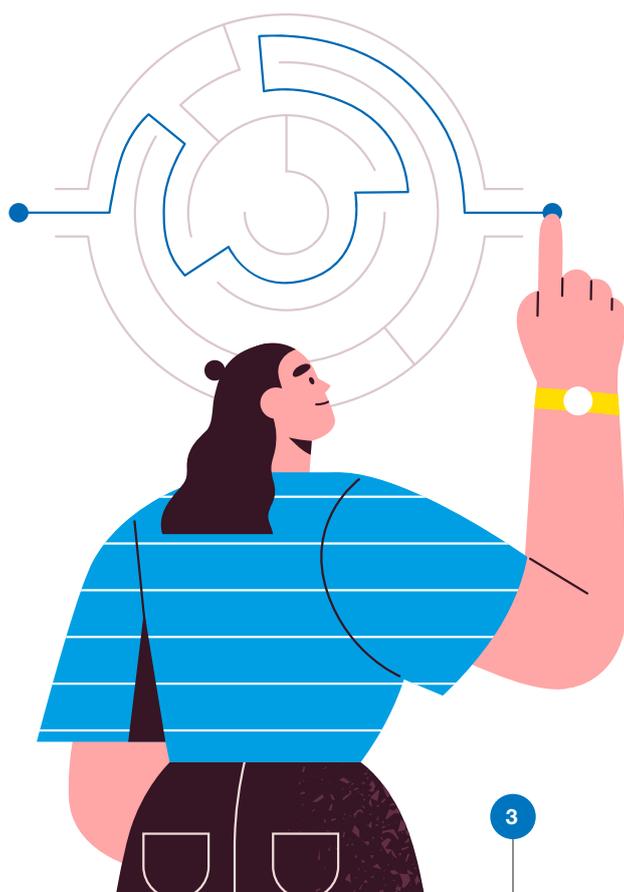
Il s'agit de faire évoluer notre quotidien pour que chacun puisse être force de propositions et source d'inspiration, et s'épanouir dans notre Groupe.

Je compte sur vous pour faire vivre Cap Manager.

Olivier Devriendt

SOMMAIRE

OPTIMISER L'ORGANISATION INTERNE	Page 4
RENFORCER LE MÉTIER DE MANAGER	Page 6
S'APPROPRIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	Page 8
STRUCTURER LE PILOTAGE ET LA PERFORMANCE DU GROUPE AHNAC	Page 10
DÉVELOPPER L'IMAGE ET L'ATTRACTIVITÉ DU GROUPE AHNAC	Page 12



Retrouvez l'ensemble
des préconisations
issues des ateliers dans
le document en ligne en
scannant le QR code



OPTIMISER L'ORGANISATION INTERNE



► Mettre en place des référents de service

Projet 1

Déployer le projet Management médical (attractivité médicale)

1. rédiger la fiche de mission du médecin manager médical, précisant en particulier la gestion des interactions avec les cadres de soins et la Direction (le « trépied »)
2. valider cette fiche de mission
3. présenter la fiche de mission dans toutes les CME
4. mettre en place l'organisation dans tous les établissements.

Préconisations issues des ateliers en

lien avec l'action : 19 ; 106 ; 152 ; 193

À retrouver dans le document en ligne
(en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contactez les pilotes : Karine HUMBERT ;
David MAZAJCZYK

Horizon de temps :

Points 1 à 3 : Court terme

Point 4 : Moyen terme

Projet 2

Améliorer la structuration des services (dimensionnement des équipes et des moyens)

1. Recenser dans toutes les structures du Groupe AHNAC
 - le dimensionnement (ratio) des équipes de chaque cadre (santé / support)
 - le périmètre du cadre
 - les différentes délégations de tâches existantes (par thématiques : incontinence, douleur, éthique, manutention, ...), et l'autonomie du cadre sur ce sujet
 - les moyens mis en place
2. Faire un bilan, présenter et déployer un plan d'ajustements.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action :

113 ; 205 ; 224 ; 236
À retrouver dans le document en ligne
(en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contactez le pilote : Céline LEMAIRE

Horizon de temps :

Moyen terme

► Améliorer l'organisation des services de soins

Projet 3

Harmoniser la structure et le pilotage des projets d'établissements

1. Lancer un travail collégial dans chaque structure du Groupe AHNAC pour co-construire :
 - le projet d'établissement, sur 5 ans, en adéquation avec les orientations stratégiques
 - le projet de chaque service, contributif au projet d'établissement (médical, soins et supports), permettant de donner du sens à l'action de tous.
2. Mettre en place une évaluation annuelle et des ajustements lors d'une réunion.
3. Harmoniser la méthodologie :
 - process collégial
 - livrables
 - indicateurs identifiés
 - jalonnement
 - mesure d'avancement.

Préconisations issues des ateliers

en lien avec l'action : 81 ; 99 ; 148

À retrouver dans le document en ligne
(en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contactez le pilote : David LECLAIRE
(harmonisation et suivi)

Horizon de temps :

Points 1 : Très court terme

Point 2 et 3 : Moyen terme

Projet 4

Établir des chartes de fonctionnement des services

1. Harmoniser et mettre à jour les chartes de fonctionnement des services pour permettre aux salariés d'avoir une parfaite connaissance des règles de fonctionnement du service. Cette charte indiquera :
 - nombre de lits
 - horaires
 - organisation et continuité des soins
 - effectifs
 - indicateurs suivis
 - matériels
 - ...
2. Mettre en place une trame commune, les modalités de partage au personnel.
3. Mesurer le déploiement.

Préconisations issues des ateliers

en lien avec l'action : 113 ; 117 ; 151 ; 168 ; 186 ; 230 ; 288 ; 293

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Juliette GAFFURI

Horizon de temps :

Point 1 : Très court terme

Points 2 et 3 : Court terme

► Simplifier la gestion des plannings (des services et des cadres)

Projet 5

Réaffirmer et communiquer les règles de gestion des plannings

1. Réaffirmer les règles de gestion des plannings, en s'appuyant sur le fait que les outils sont en place, et que les cadres sont formés.
2. Mesurer l'application des règles et les écarts « au standard ».
3. Définir les actions à mettre en place.

Préconisations issues des ateliers en lien

avec l'action : 16 ; 68 ; 159 ; 183 ; 247 ; 249

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Florence EVENO

Horizon de temps :

Très court terme

► Améliorer les modes de travail entre équipes de soins et services supports

Projet 6

Clarifier le fonctionnement des services supports

1. Clarifier et diffuser le fonctionnement des services supports
 - le QUI-FAIT-QUOI
 - les coordonnées : qui appeler
 - le planning des interventions ou des permanences
 - les relais en établissements
 - les procédures d'escalade
 - les règles de sollicitations
2. Mettre en place une évaluation des fonctions supports aux établissements.

Préconisations issues des ateliers en

lien avec l'action : 23 ; 70 ; 82 ; 118 ; 126 ; 155 ; 178 ; 200 ; 209 ; 214 ; 231 ; 280 ; 291

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : David LECLAIRE

Horizon de temps :

Point 1 : Court terme

Point 2 : Moyen terme

► Structurer la gestion des projets au sein du Groupe

Projet 7

Renforcer la culture projet au sein de l'AHNAC

1. Déployer des outils professionnels de gestion de projet (solutions d'éditeurs) en Direction et sur le terrain, facilitant le pilotage des projets
2. Engager la formation à la gestion de projet auprès des managers et des médecins
3. Mesurer l'avancement de la formation, et du déploiement sur le terrain.

Préconisations issues des ateliers en lien

avec l'action : 10 ; 48 ; 57 ; 89 ; 90 ; 92 ; 100 ; 110 ; 130 ; 152 ; 157 ; 167 ; 182 ; 219 ; 244

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : David LECLAIRE

Horizon de temps :

Point 1 : Très court terme

Points 2 et 3 : Long terme

RENFORCER LE MÉTIER DE MANAGER



► Cultiver l'exemplarité managériale

Projet 8

Réaffirmer l'importance du RESPECT

1. Réaffirmer l'importance du RESPECT entre professionnels au sein du Groupe AHNAC
2. Écrire et diffuser une charte de bonne conduite (co-construction)
3. Revisiter et rappeler la procédure à suivre en cas de non-respect, et les conséquences d'un non-respect
4. Rappeler ce qui est attendu de la part des managers sur ce sujet.
5. Former les managers à la gestion des situations difficiles.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action : 1 ; 6 ; 8 ; 13 ; 104 ; 187 ; 197 ; 199 ; 202 ; 227

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Mickaël OSTYIN

Horizon de temps :

Court terme

► Renforcer le soutien de la hiérarchie aux managers

Projet 9

Renforcer le soutien de la hiérarchie aux managers

1. Acter l'engagement des N+1 à répondre à toute sollicitation des managers :
 - participer à une réunion de service,
 - valoriser un projet ou une personne,
 - aider à résoudre un problème,
 - apporter un suivi aux questions posées
 - ...
2. Instaurer un échange planifié à une fréquence régulière, minimum mensuelle, en one-to-one entre chaque manager et son N+1.
3. Identifier une mesure type « audit climat social » auprès des managers portant sur le soutien ressenti.

Préconisations issues des ateliers en lien

avec l'action : 11 ; 31 ; 36 ; 60 ; 84 ; 87 ; 88 ; 96 ; 164 ; 165 ; 190 ; 196 ; 215 ; 278

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Olivier DEVRIENDT

Horizon de temps :

Point 1 : Très court terme

Points 2 et 3 : Court terme

Projet 10

Optimiser les échanges questions/réponses avec les CSE

Dans le cadre des CSE, institutionnaliser :

- la préparation amont avec les managers concernés, sur la base des questions apportées par les IRP (Instances Représentatives du Personnel),
- déployer un processus « conservatoire » permettant de prendre en compte un point apporté par les IRP et de réunir les parties à l'issue du CSE
- un retour d'information sommaire auprès des managers à l'issue de chaque CSE, pour leur permettre d'avoir un retour rapide et direct sur les points principaux évoqués.

Préconisations issues des ateliers

en lien avec l'action : 269

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Stéphane REYNS

Horizon de temps :

Court terme

► Développer le management participatif

Projet 11

Expérimenter le management participatif

Mettre en place une expérimentation de management participatif structurée et concrète

1. Identifier des sujets et des outils (ex : Lean, Burzog...) :
 - des thématiques
 - des outils actionnables sur le terrain
 - du temps dédié
 - un résultat concret (des actions)
2. Former les managers volontaires aux techniques de management participatif en vue de cette expérimentation
3. Évaluer l'expérimentation et en faire un bilan pour un déploiement plus important.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action : 24 ; 35 ; 41 ; 57 ; 97 ; 174 ; 207 ; 284

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Franck LAGODA

Horizon de temps :

Moyen terme

► Optimiser les réunions de service

Projet 12

Harmoniser les réunions de service et temps d'échange

1. Harmoniser et formaliser le déroulement des réunions, et des conseils de service (durant lesquels les médecins et la Direction sont présents)
 - fréquence : a minima 4 par an
 - ordre du jour co-construit
 - horaire (début/fin)
 - invitations, délais de prévenance, et réponses (participation)
 - participants
 - compte rendu (relevés de décisions) et règles de diffusion
 - règles de gestion des téléphones et des PC
 - temps d'échange sur les questions diverses
2. Organiser une mesure du respect et de l'efficacité de cette action.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action :

38 ; 44 ; 53 ; 65 ; 67 ; 77 ; 93 ; 169 ; 175 ; 262 ; 274

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Patrick BOSSU

Horizon de temps :

Très court terme

► Fluidifier la relation médecins - managers

Projet 13

Fluidifier la relation médecin référent et cadre

Organiser des temps d'échange entre le médecin référent lorsqu'il existe, et le cadre

- planifier les rencontres
- définir le contenu.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action : 94 ; 189 ; 257

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Karine HUMBERT

Horizon de temps :

Très court terme

► Clarifier et mettre à jour les fiches de postes

Projet 14

Établir le référentiel AHNAC des missions du manager

1. Définir et formaliser le contenu minimal commun à trouver dans les fiches de poste des managers du Groupe AHNAC :
 - missions
 - droits et devoirs
2. S'appuyer sur les travaux déjà menés au sein du Groupe AHNAC et sur les remontées des managers lors du séminaire de septembre 2024
3. Intégrer ce socle dans l'ensemble des établissements et directions support.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action : 14 ; 34 ; 39 ; 49 ; 113 ; 121

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Alice SOUFFLET

Horizon de temps :

Court terme

S'APPROPRIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

► Clarifier et structurer le processus d'intégration des nouveaux arrivants

Projet 15

Structurer le parcours d'intégration des nouveaux arrivants

1. Pour l'accueil des nouveaux cadres, Préciser, harmoniser et partager :
 - la mission du mentor identifié,
 - les étapes et la durée du parcours du futur manager

Formaliser ces étapes pour sécuriser et valoriser l'arrivée de la personne.

2. Pour l'accueil des nouveaux arrivants (hors managers), le Groupe AHNAC a à disposition :
 - un livret d'accueil numérique
 - une check-list d'accueil par type de nouvel arrivant (stagiaire, CDD, médecin)

Préciser le parcours d'intégration dans toutes les structures.

Prévoir et formaliser l'évaluation par les personnes nouvellement arrivées et les sortants, et le traitement des résultats.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action : 3 ; 5 ; 7 ; 12 ; 22 ; 33 ; 42 ; 51 ; 60 ; 63 ; 74 ; 79 ; 112 ; 141 ; 176 ; 200 ; 295

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Delphine CHENAULT

Horizon de temps :

Court terme

► Renforcer le développement des compétences

Projet 16

Créer une Académie des managers

- définir la cible : managers actuels et nouveaux ?
 - définir les thèmes à aborder
 - identifier un socle de formations de base
 - organiser des temps de rencontres
 - identifier des partenaires (intervenants, coachs)
1. Prévoir de faire un benchmark, d'être conseillé, d'avoir un budget.
 2. Finaliser une étude définissant les objectifs, les moyens et le planning pour septembre 2025.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action : 2 ; 9 ; 15 ; 28 ; 110 ; 145 ; 184 ; 191 ; 204 ; 217 ; 260 ; 265

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Éric BATCAVE

Horizon de temps :

Court terme

► Optimiser la gestion prévisionnelle des emplois

Projet 17

Établir un processus de détection des talents

Organiser le processus de détection des talents pour identifier les futurs managers dont le Groupe AHNAC a besoin

1. Définir les critères et les compétences cibles
2. S'appuyer sur les entretiens ou les projets
3. Créer et organiser une revue annuelle des talents au niveau Groupe
4. Caler le cadencement des différents processus (entretiens, revue annuelle).

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action : 2 ; 25 ; 39 ; 101 ; 123 ; 160 ; 191 ; 264

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Fabienne PEUGNIEZ

Horizon de temps :

Court terme

Projet 18

Digitaliser la diffusion des Bourses à l'emploi et CVthèque Groupe

Développer la visibilité de la bourse à l'emploi. Améliorer la gestion centralisée des candidatures et des CVs, au niveau Groupe.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action : 25 ; 29 ; 47

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Régine FERREIRA

Horizon de temps :

Court terme



► Améliorer et réaliser les entretiens annuels

Projet 19

Faire évoluer l'outil Entretien RH vers un outil GPEC/Formation

Mettre en place un outil d'entretien plus adapté sur la base d'un cahier des charges validé collégalement et décliné par métiers et compétences.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action : 17 ; 26

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Alice SOUFFLET

Horizon de temps :

Court terme à moyen terme

Projet 20

Piloter les indicateurs de réalisation entretiens annuels

1. Faire un état des lieux de la réalisation des entretiens annuels sur l'ensemble du Groupe AHNAC
2. Identifier les actions à mener et les déployer pour garantir en 2025 une progression et tendre vers le 100 %.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action : 26 ; 37 ; 135

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Alice SOUFFLET

Horizon de temps :

Très court terme à moyen terme

► Améliorer et réaliser les entretiens annuels

Projet 21

Mettre en place une évaluation 360 pour les managers

Mettre en place les conditions propices pour l'évaluation des managers par du 360°.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action : 135

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Stéphane REYNS

Horizon de temps :

Long terme

Projet 22

Mesurer par des indicateurs objectifs l'engagement des Managers à la performance du Groupe

Retravailler le modèle de rémunération de la contribution et de l'engagement des managers à la performance du Groupe AHNAC.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action : 65 ; 127 ; 143 ; 146 ; 212

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Florence EVENO

Horizon de temps :

Moyen terme

► Favoriser le présenteisme

Projet 23

Déterminer une corrélation entre prime décentralisée et assiduité

Retravailler à iso-budget le modèle de la prime décentralisée pour favoriser, encourager et valoriser le présenteisme.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action : 62 ; 91

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Stéphane REYNS

Horizon de temps :

Très court terme

Projet 24

Étudier la mise en place d'un Challenge inter-établissements en faveur de l'assiduité des équipes

Étudier la possibilité de lancer un challenge « présenteisme » inter-établissements ou inter-services, afin de réduire le niveau d'absentéisme et valoriser les meilleurs résultats.

1. identifier et partager les bonnes pratiques
2. déterminer l'incentive.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action : 131 ; 138 ; 198 ; 242

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Samira PINEAU

Horizon de temps :

Court terme

Projet 25

Étudier le fonctionnement avec la Médecine du travail et de prévention

Étudier l'opportunité d'internaliser la médecine du travail et de prévention.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action : 268

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Stéphane REYNS

Horizon de temps :

Moyen terme



STRUCTURER LE PILOTAGE ET LA PERFORMANCE DU GROUPE AHNAC

► Doter l'AHNAC d'outils fiables de mesures et de pilotage de l'activité

Projet 26

Finaliser les tableaux de bords de pilotage opérationnels

1. Finaliser le déploiement de tableaux de bords de pilotage opérationnels à partir d'OSPI et des logiciels métiers :
 - Fiabilisation des données
 - Implémentation co-construite dans les services pour s'assurer que cela répond bien aux besoins des managers et des médecins
 - Formation des utilisateurs
2. Dans l'attente de la mise en place complète, disposer d'informations clairement définies, partagées et fiabilisées sur l'activité et la masse salariale
3. Donner aux managers les budgets annuels d'exploitation
4. Intégrer dans l'Académie des Managers un module de pilotage médico-économique.

Préconisations issues des ateliers en

lien avec l'action : 4 ; 27 ; 30 ; 32 ; 43 ; 51 ; 85 ; 86 ; 120 ; 150 ; 216 ; 241

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Fabrice MOITESSIER

Horizon de temps :

Point 1 : Très court terme

Point 2 à 4 : Court terme

Projet 27

Améliorer la gestion prévisionnelle des lits au niveau Groupe par le recrutement d'un Bed management Groupe

Déployer un projet d'amélioration de la gestion prévisionnelle des lits à l'échelle Groupe (Bed Management).

Préconisations issues des ateliers

en lien avec l'action : 162

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Laurent DE RYCKE

Horizon de temps :

Moyen terme

► Favoriser l'homogénéité entre les établissements du Groupe

Projet 28

Harmoniser la gouvernance Groupe et établissements

Harmoniser l'organisation de la gouvernance au sein du Groupe AHNAC et ses établissements, en lien avec la volonté d'avoir une communauté de managers disposant de prérogatives cohérentes.

1. clarifier la composition des instances de gouvernance et le rôle des managers dans celles-ci
2. harmoniser les pratiques dans les établissements (en prenant en compte la taille et les activités).

Préconisations issues des ateliers

en lien avec l'action : 210

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Nathalie ALQUIER

Horizon de temps :

Point 1 : Très court terme

Point 2 : Moyen terme

► Favoriser l'efficacité de l'AHNAC

Projet 29

Améliorer le pilotage budgétaire des managers

1. Améliorer le processus d'implication des managers dans le pilotage budgétaire (préparation et suivi) :
 - recueillir les besoins
 - formaliser un retour auprès de chacun à l'issue du processus budgétaire
 - organiser un dialogue régulier pour le suivi au long de l'année
2. Déployer ce processus dans tous les établissements du Groupe AHNAC.

Préconisations issues des ateliers en

lien avec l'action : 103 ; 149 ; 188 ; 245

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Maud HOURLIER

Horizon de temps :

Court terme

► Mettre en place le suivi de CAP MANAGER et le partage de son avancement

Projet 30

Piloter le suivi de CAP MANAGER, et le Partage des avancements

1. Définir la méthodologie de suivi de CAP MANAGER :
 - planification de l'ensemble des COPILs
 - suivi des actions
 - indicateurs associés
 - respect des délais
 - pilote global
 - communication et valorisation du réalisé
2. S'assurer que les comptes rendus et la déclinaison des actions irriguent l'ensemble des collaborateurs du Groupe AHNAC :
 - point « CAP MANAGER » à l'ordre du jour des instances des établissements
 - point « CAP MANAGER » à l'ordre du jour des réunions de service
 - point « CAP MANAGER » lors du séminaire annuel des médecins et managers.

Préconisations issues des ateliers

en lien avec l'action : 18 ; 21 ; 45 ;

50 ; 56 ; 69 ; 72 ; 108 ; 136 ; 221

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : David LECLAIRE

Horizon de temps :

Très court terme



DÉVELOPPER L'IMAGE ET L'ATTRACTIVITÉ DU GROUPE AHNAC

► Renforcer la Qualité de Vie au Travail et la cohésion des équipes

Projet 31

Remettre en place "Vis ma vie" : bilan et projection

1. faire un bilan des actions menées précédemment
2. proposer une organisation.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action : 228 ; 261 ; 271 ; 273 ; 275

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacter le pilote : Shani BOUVRY

Horizon de temps :

Court terme

Projet 32

Réfléchir à l'organisation d'un événement festif pour le Groupe AHNAC

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action :

116 ; 185 ; 243 ; 246

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacter le pilote : Direction Communication

Horizon de temps :

Court terme





► Augmenter la visibilité et l'attractivité de l'AHNAC

Projet 33

Renforcer la présence AHNAC aux différents Forums métiers

1. Renforcer la présence du Groupe AHNAC aux différents forums métiers et jobs dating, en définissant un objectif de participation annuelle à chaque manager lors des entretiens
2. Améliorer la coordination en interne sur les forums et jobs dating, pour assurer une présence Groupe AHNAC et pas uniquement de tel ou tel établissement : participants, écrans, vidéos, plaquettes, ...

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action :

55 ; 74 ; 132 ; 194 ; 213 ; 234 ; 250

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Cathy LEROY

Horizon de temps :

Très court terme

► Valoriser les liens entre l'AHNAC et son territoire

Projet 34

Mettre en place une politique de communication dédiée à CAP MANAGER

Mettre en place une politique de communication auprès des salariés permettant de mieux valoriser l'ensemble des équipes et des actions menées dans le Groupe AHNAC, en interne comme en externe, auprès des différents partenaires :

1. faire un état des lieux de l'existant
2. élaborer un plan de communication interne.

Préconisations issues des ateliers en lien avec l'action :

73 ; 123 ; 218 ; 254

À retrouver dans le document en ligne (en scannant le QR code page 3)

Envie d'en savoir plus ? Envie de contribuer ?

Contacteur le pilote : Direction Communication

Horizon de temps :

Point 1 : Court terme

Point 2 : Moyen terme

Pour toutes vos questions sur le programme Cap Manager, une seule adresse à retenir : capmanager@ahnac.com



Cultiver l'humanité

Rechercher l'excellence

**Innover de façon
responsable**

Réussir ensemble



Chaque jour, prendre soin de la santé de chacun