

Comité Technique commun du 28 septembre 2018 RAPPORT (information)

RENNES MÉTROPOLÉ

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES / COPROD

Animation managériale : Programme du 2nd semestre 2018 et perspectives 2019

Pièce-Jointe : programme

1) Contexte et enjeux

Le dispositif animation managériale a fait l'objet de 2 réunions « bilan et perspectives » fin décembre 2017 ainsi que d'un forum en juin 2018 réservé aux encadrants B et C. Une réunion sur les besoins et attentes des nouveaux encadrants a également permis de recueillir les besoins de ce public spécifique.

À partir des attentes et souhaits exprimés lors de ces rencontres et lors des multiples échanges formels et informels tout au long du 1^{er} semestre, des ateliers « testés » par les collègues de CoProD et d'autres services notamment à l'événement nantais « la Fabrique du changement », un programme a été proposé au comité de direction en septembre 2018.

Il comprend des propositions pour les cadres A dans la poursuite de la dynamique déjà engagée, la mise en œuvre de nouvelles propositions pour les encadrants de proximité et également des temps ouverts à tous les agents.

Ce programme a pour ambition de permettre :

- ✓ Le développement de compétences relationnelles et managériales sur les thèmes suivantes :
 - La communication bienveillante, mieux gérer les tensions / conflits, mieux communiquer avec assertivité,
 - Connaître de nouvelles méthodes (techniques de créativité, design),
- ✓ Les échanges entre pairs et le co-développement,
- ✓ Une meilleure animation de réunions, une meilleure gestion des sollicitations digitales,
- ✓ Une meilleure gestion des projets,
- ✓ La découverte d'outils et de techniques de développement personnel ou professionnel sur le thème du bien-être au travail, avec une journée d'ateliers ouverte à tous, le 16 novembre 2018, et également un RDV mensuel.

2) Zoom sur les encadrants B&C

Le 7 juin, une cinquantaine de managers de proximité se sont réunis pour échanger sur les questions de management. Au menu, cinq ateliers :

1. Selon-vous quels sont les ingrédients pour être un (bon) encadrant ?
2. Qu'attendez-vous de votre hiérarchie ?
3. Selon vous, comment (mieux) prendre en compte les attentes/besoins des usagers dans les projets et actions quotidiennes de l'administration ?
4. Circulation de l'information : avez-vous facilement accès / pouvez-vous facilement transmettre les informations dont vous avez besoin pour effectuer vos missions ? Quelles pistes d'amélioration ?
5. Quelles sont vos principales difficultés et réussites dans l'exercice de vos missions d'encadrants de proximité ?

Puis un temps d'échange sur table par petits groupes autour des besoins des collègues pour être (encore plus) efficace et à l'aise sur leur poste d'encadrement.



À partir des besoins exprimés par les collègues, un programme de formation est en cours d'élaboration. Il sera organisé en 4 ateliers d'1/2 journée (2 jours) :

Atelier 1 : Mieux connaître et reconnaître chacun, valoriser le travail de l'équipe

Atelier 2 : Apprendre à adapter son style de management à l'autonomie de chacun

Atelier 3 : Mieux faire face aux situations difficiles, négocier et recadrer

Atelier 4 : Apprendre à mieux communiquer, donner du sens

Il s'agit d'ateliers basés sur l'échange, la participation, avec des présentations d'outils et des apports théoriques courts. Comme pour les encadrants A, il est prévu que cette formation soit obligatoire et réalisée dans un délai de deux ans à partir de janvier 2019. En complément de ce parcours, une journée type « best-off » des « meilleurs » ateliers managériaux sera spécifiquement programmée.

Les représentants du personnel du Comité Technique commun prennent acte des informations contenues dans ce rapport.