Adapter son management : deux jours pour innover

Service déconcentré - Préfecture de la Haute-Corse - 2017

Dans une période de redéploiement de l'implantation des services de l'État, la Préfecture de la Haute-Corse a réussi à
faire émerger une véritable communauté de travail et ainsi redonner naissance à la cohésion de ses équipes en organisant un séminaire de deux jours sur l'innovation managériale.

Management
Corse
Premier Ministre

Description du projet

Grâce à l'organisation d'un séminaire de deux jours sur l'innovation managériale, une véritable communauté de travail a pu émerger et ainsi redonner naissance à la cohésion d'équipe dans une structure où les agents se sont parfois éloignés des principes fondamentaux du fonctionnement d'une structure collective et hiérarchisée. La confrontation des « cultures » de travail (accueil du public, travail sur dossiers, gestion de crise, etc) a permis de révéler le plus objectivement possible les atouts et les faiblesses de chaque méthode managériale.
Une première journée, animée par un coach en ressources humaines et en conduite du changement a réuni les cadres au sein de plusieurs ateliers thématiques.
Il s'agissait de libérer la parole en favorisant des réactions spontanées en dehors d'un cadre purement administratif et de générer la mixité avec des agents de toutes catégories première étape d'une communauté de travail. Une charte a préalablement été exposée à l'ensemble des participants afin d'organiser la libre expression de chacun dans le respect de tous (bienveillance, rejet des propos polémiques et partisans, temps de parole, etc).

En matinée, un café « citoyen dans l'administration » sur le thème des pratiques managériales a permis de libérer la parole en laissant chacun des participants s'exprimer au sein des ateliers.
Les thématiques retenues par chaque atelier sont les suivantes :

- communication dans le service,
- gestion du temps de travail,
- accompagnement des agents en difficulté,
- relations intergénérationnelles .

Une restitution globale animée par le « coach » a été réalisée en fin de matinée par les secrétaires de séance sous la forme de mots clés.
L'après-midi a été consacrée, pour lever les comportements stéréotypés, à l'identification des freins au changement sous la forme d'un « serious game ».

Dans le cadre du « serious game », il a été proposé aux agents d'inverser les rôles pour des mises en situation. Des agents de catégorie C ont été mis en position d'encadrement, et inversement. Cet exercice a permis, entre autres, de décloisonner les services, de faciliter la communication, et de faire prendre conscience des difficultés que chacun peut rencontrer dans l'exercice de ses missions, ce à chaque niveau de responsabilité.

L'ensemble des activités ont faitl'objet d'un reportage vidéo qui a été présenté lors de la restitution de la seconde journée par le « coach ». La vidéo présente des interviews individuelles d'agents de catégorie et profils différents sur la thématique du management, pour ensuite diffuser des images des moments forts relatifs aux deux journées : café citoyen, serious-game, jeux de rôle.

Objectifs et finalités

Mettre à la disposition des personnels encadrants des outils de partage pour :

- Faire face aux évolutions et proposer aux participants une méthode favorisant l'engagement dans l'apprentissage
- Donner des éléments de langage aux cadres pour accompagner le changement ;
- Renforcer la cohésion dans les services ;
- Favoriser la motivation des agents face au changement
- Développer la concertation dans la prise de décision
- Encourager la communication et le travail collaboratif pour favoriser la mobilisation des services
- Harmoniser les pratiques pour répondre à la nouvelle organisation de façon coordonnée
- Améliorer le bien-être au travail.

Organisation d'un séminaire portant sur le management.