

Story Telling

*D'une Conduite de Projet à la Concertation Pas
Comme les Autres*

ÇA PROMAI

SONNYA GARCIA



Ça promet ce **pro**jet de réhabilitation de la **mairie**

L'histoire d'un processus d'ingénierie de projets qui bouscule la gouvernance et interroge la qualité de vie au travail

PREAMBULE

P.D.C.A, cela vous dit quelque chose?

J'ai découvert la conduite de projets lors de ma formation d'Intégration de cadre dirigeant, et depuis, je ne sais plus faire sans.

P.D.C.A. est l'acronyme d'une succession de 4 étapes à dérouler pour profiter du retour d'expériences accumulés. Plan, Do, Check, Act, peut-être connaissez-vous sa représentation graphique appelée La roue de Deming (de l'anglais Deming Wheel) qui certifie une amélioration continue dès lors que l'on enchaîne les étapes de Prévoir, Faire, Vérifier, Réagir. Le retour d'expériences ainsi capitalisé empêche la roue de revenir en arrière. L'enchaînement de ces tâches, donne à la roue l'énergie nécessaire pour gravir la pente.



Je suis Sonnya GARCIA, Directrice Générale de commune depuis 12 ans et je ne commence plus un mandat sans décliner en mode projets les grands jalons du plan de mandat.

En amont du P.D.C.A.: Le Plan de Mandat, le PPI et l'Organigramme Ressources

Il m'apparaît indispensable de co-construire avec les élu.e.s, en début de mandat, les grands équilibres budgétaires (taux d'imposition, taux d'endettement ou capacité de désendettement, résultat financier global en fin de mandat et ainsi, montant de l'enveloppe budgétaire en investissement), desquels découlera le montant dédié à l'investissement.

De là se dégage un Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) qui recense les projets programmés, *en fonction des arbitrages réalisés entre les promesses de campagne et les équilibres budgétaires*, les montants prévisionnels par projets, leur durée prévisionnelle, la date de lancement.

Cela me permet ensuite de proposer un Organigramme de Ressources Humaine mais également en Temps et Outils adaptés aux projets programmés dans le PPI.

Ce PPI est voté en réunion de Conseil Municipal et est actualisé dès que les projets sont en cours puis réalisés. *Ce plan est mis à jour des montants effectivement engagés et dépensés mais aussi, des délais effectifs, car la projection ne fait pas toujours la réalité (aléas marchés publics, aléas entreprise...)*

Ce rapport vous présente la story telling de l'un des projets du PPI - le projet de réhabilitation de la Mairie. Jusque là rien d'extraordinaire. Les choses deviennent intéressantes quand je comprends que les enjeux en terme de QVT (Qualité de Vie au Travail) et de gouvernance sont très présents et qu'un choix s'offre à moi:

- ❖ Dérouler une démarche projets classique et laisser le couvercle sur la marmite qui bout en feignant l'impuissance. ... *Mais enfin, que voulez-vous que j'y fasse?...*
- ❖ Tenter d'aller plus loin et travailler la problématique majeure révélée par l'audit bien-être réalisé quelques mois auparavant. ... *OK, je mets dans les pieds dans le plat et nous allons parler de choses qui fâchent...*

Je choisis la seconde et vous raconte.



Etape 1: TO PLAN ou la phase de CONCEPTION

DE L'IDÉE DE FAIRE A LA DÉCISION DE FAIRE

D'UNE CONCERTATION POUSSÉE EN INTERNE (...)

Je suis très concernée par la définition du besoin. C'est un peu une obsession chez moi. Mon travail est en effet de saisir de façon très précise et juste la commande des élu.e.s. Aussi, ai-je développé, une conscience forte d'une définition du besoin aboutie.

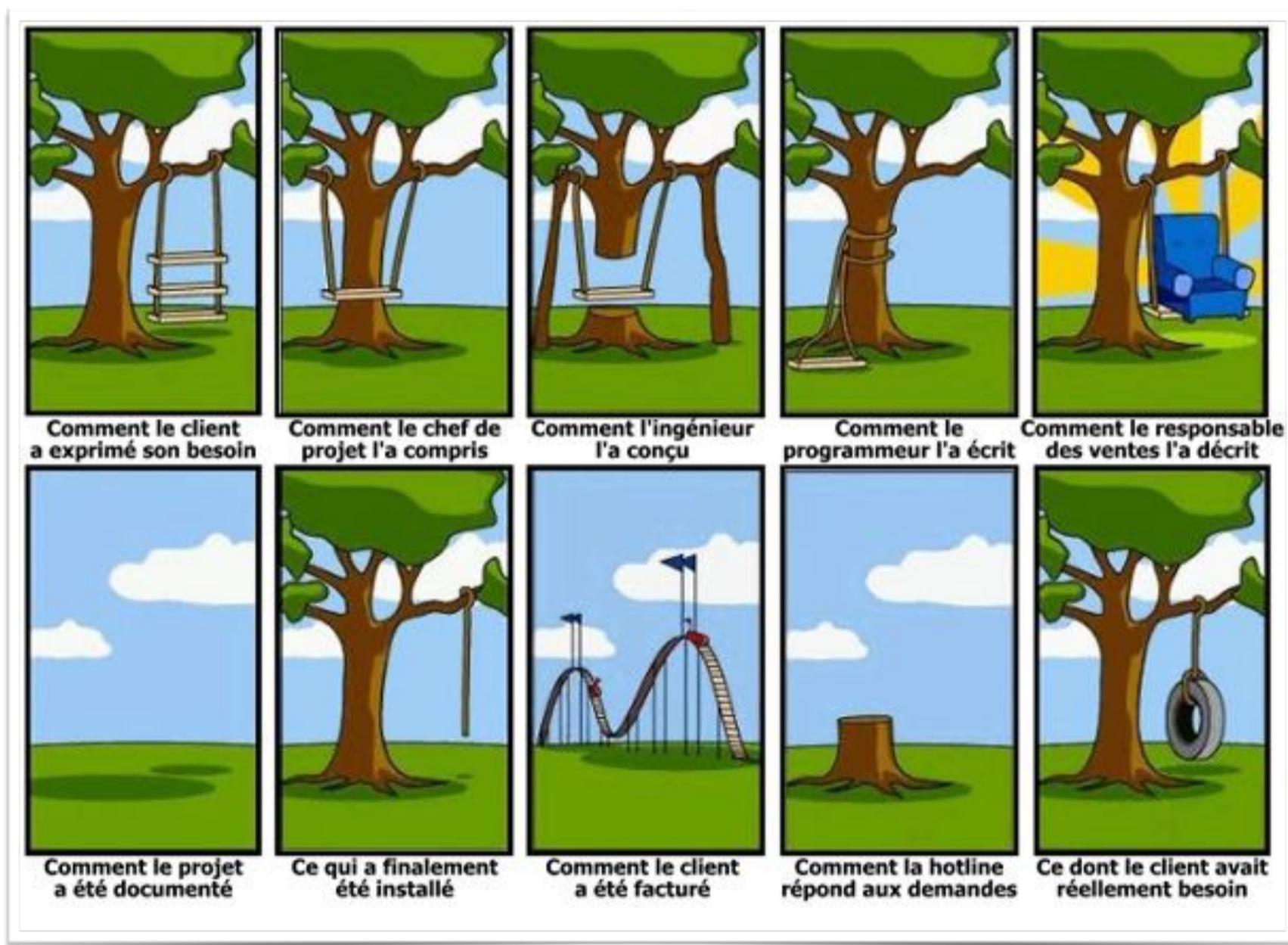
Je pars du principe que l'élu.e a la main sur la définition du champ des possibles. Restreint ou large, rond ou carré, coloré ou noir, c'est lui qui définit le cadre dans lequel la concertation aura cours. Si tout est décidé de façon très précise par les élu.e.s, inutile de faire miroiter les bienfaits d'une concertation élargie dans laquelle tous se rendront vite compte qu'il s'agit d'une transmission d'informations déjà ficelées et aucunement d'un projet laissant une marge de manoeuvre suffisante pour que les bénéficiaires et acteurs influencent réellement le projet.

Dans le cadre du projet qui nous intéresse, le maire a principalement des exigences:

- Techniques (conformité à l'agenda d'accessibilité programmée),
- De temps,
- De modernité. Il est indispensable pour lui de créer une Mairie adaptée aux besoins d'aujourd'hui en anticipant les besoins de demain afin que son usage ne soit pas déjà obsolète au lendemain de coupé de ruban...

D'où l'importance d'une concertation poussée - anticiper les usages du futur ne se fait pas à un ou deux cerveaux.

Avec cette matière, je décide de lancer une concertation interne relativement poussée pour éviter la métaphore de la conduite de projets qui passe à côté de l'objectif initial du fait d'une mauvaise définition du besoin. ... *Je vous avais prévenu, une véritable obsession chez moi ...*



Tout ce que je ne veux pas....

COMPRENDRE LE BESOIN

J'organise un CoStra début janvier. J'aime toujours formaliser par un temps d'échanges dédié la formalisation du besoin et la définition de l'objectif. Autrement dit, prendre le temps avec les élu.e.s directement concerné.e.s de définir **la vision** et de donner **le cadre**.

CoStra pour COmité
STRAtégique: Il rassemble le Maire, l'élu.e commanditaire *si différent*, le.la DG et le.la pilote de projets pressentie *si différent*.

La vision ou comment faire émerger le sens du projet - Le profond Pour Quoi?

La vision correspond à ce que les élu.e.s imaginent du projet une fois qu'il sera terminé. J'aime les projeter dans le futur et demander:

- Alors, imaginez, elle ressemble à quoi cette mairie maintenant que le projet est terminé?
- Qu' y faites de différents?
- Qu'est-ce que vous continuez à faire de la même manière et qui vous apparaît appréciable?
- Quel est le changement majeur apporté qui fait toute la différence positivement?
....Je mobilise alors mes compétences de coach et c'est particulièrement aidant lors de cette étape...

Le cadre ou la définition des PN et des PNN

La définition des Points Négociables (PN) et des Points Non Négociables (PNN) est primordiale pour mener une définition des besoins respectueuse du temps et de l'implication de chacun.e.s.

Si les PNN sont si présents qu'aucune marge de manoeuvre n'existe, inutile de se lancer dans une concertation. Ne cédez pas à un effet de mode. Quand le sens est posé et que l'on peut expliquer la vision, la présence forte de PNN s'explique d'elle-même et en général tous trouvent cela naturel.

En revanche, lorsque les PN sont nombreux, pour éviter que les arbitrages se fassent vite entre deux portes quand les problème se présentent, mieux vaut poser en amont les questions aux personnes le plus à même de répondre. Dans cette seconde hypothèse, la concertation s'avère indispensable et précieuse.

Le mot du Maire:



« *La mairie est un lieu vivant, lumineux, traduisant sa solennité par la mise en valeur des emblèmes de la République tout en conservant une touche d'originalité. Je souhaite une mairie connectée, bien dans son siècle et pensée comme un lieu de mutualisation et d'espaces de travail partagé. La zone élu.e.s doit être travaillée comme une zone d'ouverture et d'échanges et notamment le bureau du Maire. Le vibre-ensemble doit rester un marqueur fort.* »

La définition du Pour Quoi:

Accueillir deux sphères indépendantes qui communiquent

Les deux sphères en question sont la sphère politique et la sphère de l'expertise et fait particulièrement référence à la relation élu.e.s - agent.e.s.

En résumé

- ❖ **RÉALISER UNE MAIRIE 2.0**
- ❖ **QUI SOIT UN LIEU VIVANT ET LUMINEUX**
- ❖ **ACCUEILLANTE COMME LA MAISON DE TOUS**
- ❖ **OÙ LES ÉLU.E.S PEUVENT ASSUMER LEUR RÔLE DE DÉCIDEURS POLITIQUES**
- ❖ **OÙ LES AGENT.E.S PEUVENT EXPRIMER LEUR EXPERTISE TECHNIQUE**
- ❖ **EN RESPECTANT L'ENVELOPPE BUDGÉTAIRE DE 481 000€ HT**
- ❖ **EN RESPECTANT LE DÉLAI DE 24 MOIS**

OK, la commande est claire, j'accepte.

ANALYSER LE BESOIN

Nous lançons le choix d'un Assistant à Maitrise d'Ouvrage pour organiser les premiers COPIL.

Objectif : Mener en parallèle la définition classique du besoin ET la concertation agent.e.s et élu.e.s pour pouvoir intégrer des éléments dès le choix du maître d'œuvre.

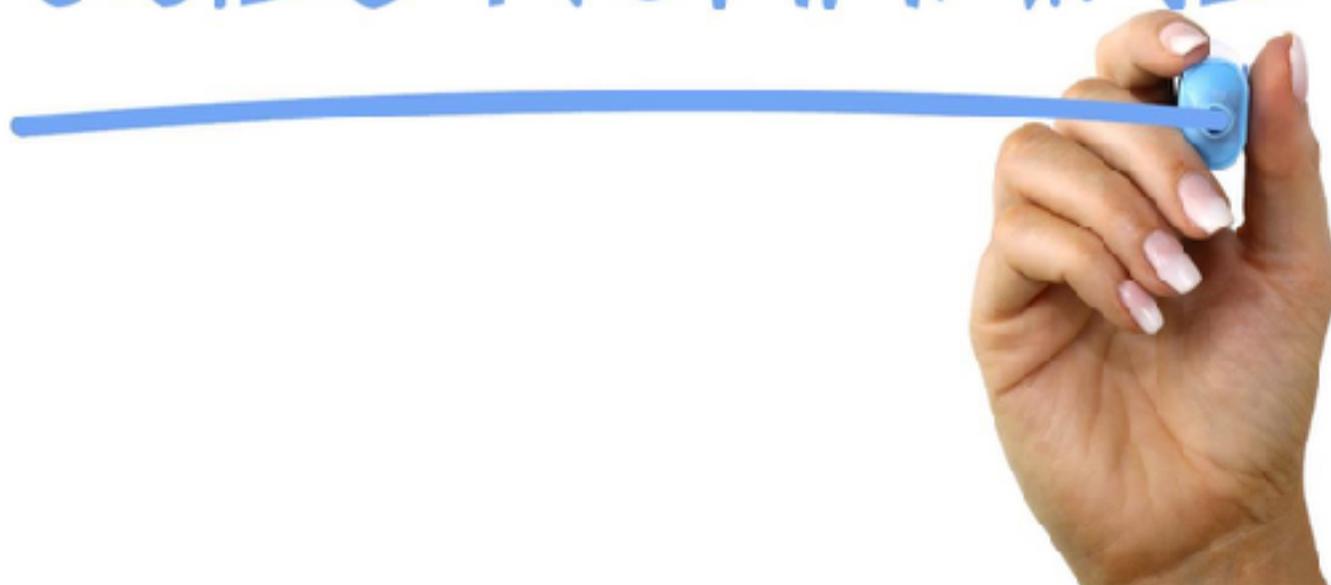
J'identifie 5 cibles :

1. Elu.e.s membres de l'exécutif
2. Elu.e.s non membres de l'exécutif
3. Agent.e.s dont le bureau est domicilié en mairie
4. Agent.e.s dont le bureau n'est pas domicilié en mairie
5. Usager.ère.s des services de la mairie

Le DST (Directeur des Services Techniques) qui m'accompagne dans le pilotage du projet, me suggère de faire passer un questionnaire. Bien que classique, cette méthode peut apporter un premier de niveau réponse intéressant.

Il prépare les questionnaires suivants que nous transmettons aux élu.e.s. Je l'adapte pour la cible 4. Et décide de traiter différemment pour les agent.e.s dont le bureau est domicilié en Mairie.

QUESTIONNAIRE



QUESTIONNAIRE ELU.E.S

Recevez-vous du public ? Avez-vous besoin d'un lieu de « confidentialité » ?

Que représente pour vous, symboliquement et effectivement, l'espace de travail d'un.e élu.e municipal.e ? Qu'inclut cet espace ?

Questions à l'attention des conseiller.ère municipal.e :

Vous sentez-vous à l'aise, accueilli.e lorsque vous venez en Mairie ? Si, oui, qu'est ce qui contribue à ce sentiment ? Si non, comment proposez-vous d'améliorer cette situation ?

Questions à l'attention des adjoint.e.s :

Etes-vous satisfait de votre espace de travail ? Pourquoi ? (chauffage/clim, éclairage, disposition du bureau, acoustique...)

Etes-vous satisfait du stockage de vos dossiers oui / non

Si non, pourquoi ?

Souhaitez-vous des placards muraux ?

Que souhaiteriez-vous changer (surface + ou - grande...) ?

Comment aménageriez-vous votre espace de travail ?

Etes-vous attaché.e à votre lieu de travail, Vous serait-il facile d'en changer ? Pourquoi ?

Si vous deviez déménager, que souhaiteriez-vous conserver ?

Pensez-vous que l'aménagement de l'espace de travail soit une préoccupation pour la mairie ?

Quelle est votre perception de l'open space ? (Précisez si vous êtes aujourd'hui en open space ou non, et si vous avez déjà travaillé en open space)

Questions à l'attention de l'ensemble des élu.e.s ?

A votre avis, les open space peuvent-ils :

- conduire à de réelles souffrances au travail ?

- entraîner des conflits relationnels ?

- entraver le climat social ?

Souhaitez-vous être associé.e à la réflexion ? Si oui, comment ?

QUESTIONNAIRE

AGENT.E.S NE DISPOSANT PAS D'UN BUREAU EN MAIRIE

Bien que vous ne travailliez pas physiquement en Mairie tous les jours, vous êtes amené.e.s à y venir plus ou moins régulièrement.

A ce titre, et parceque nous faisons toutes et tous parti.e.s d'une même équipe, vous êtes consulté.e.s sur le projet de réaménagement de la mairie.

Que représente, symbolise pour vous la mairie ?

Vous sentez -vous à l'aise pour venir en mairie ? Si non que vous manque -t - il ?

De quoi auriez - vous besoin en mairie ? Que souhaitez - vous y trouver ?

Quelle(s) suggestion(s) souhaiteriez- vous faire dans le cadre du projet mairie ?

Taux de réponse insuffisant pour être significatif

20%

Nous aurions pu nous arrêter là, on nous disant:

« Bon, manifestement, ils et elles ne se sentent pas plus concerné.e.s que ça, on arrête là. On fera avec ce que l'on a... »

Ce n'est pas la décision que j'ai prise, j'ai préféré privilégier la rencontre physique et prendre le temps d'organiser un entretien.

Le COPIL mairie s'est réuni 3 fois depuis le début de l'année. Nous avons bien avancé et il est temps maintenant de vous concerter sur les grandes lignes de la réhabilitation qui sont proposées. Les premiers plans ont été imaginés.

Aussi je vous propose une concertation en 3 temps.

- Du 14 au 21 avril, pour les agent.e.s directement concerné.e.s (soit dont le poste de travail est en mairie)
- Du 24 au 26 avril, pour les agent.e.s indirectement concerné.e.s mais impacté.e.s (leur poste de travail n'est pas en mairie mais ils.elles sont amené.e.s à venir travailler régulièrement en Mairie)
- Le 2 mai à 9h30, pour les agent.e.s indirectement impacté.e.s (ils.elles ne sont pas amené.e.s à travailler régulièrement en Mairie mais peuvent avoir à la faire ponctuellement ou prendre des pauses en mairie)

Vous trouverez le lien vers un document vous permettant de vous inscrire pour un rdv. <G:\Commun - Administration Partagée\La vie de la Collectivité\C17 Espace de concertation\Projet MAIRIE\concertation papier\planning de concertation.xlsx>

Vous remerciant pour votre implication,

Sonnys GARCIA _ DGS



Les rdv se succèdent, les questionnaires se remplissent et je me rends compte que j'amasse une quantité importante et précieuse d'informations.



Synthèse des retours questionnaires avec entretiens

1. Question par rapport au dimensionnement de la salle de conseil municipal? Il paraît peu opportun de créer deux salles distinctes (salle des mariages et salle de conseil municipal) pour optimiser l'espace de la salle de conseil et la moduler en fonction du public, ou non, accueilli quand il s'agira d'une simple salle de réunion. En effet, la salle de conseil servira la plupart du temps de salle de réunion.
2. La salle des mariages (utilisée une douzaine de fois par an) sera-t-elle inamovible ou mutualisable? La question de l'intérêt de la mutualisation se serait surtout posée si les deux salles pouvaient être utilisées en même temps, ce qui ne sera pas le cas puisque à priori pas de cloison étanche entre les deux salles.
3. L'aménagement des salles de conseil municipal et des mariages devra-t-elle être compatible avec l'accueil du bureau de vote du hameau de Colombier?
4. Les évolutions du contexte vigipirate vallent-elles la peine de s'interroger sur un portique à métaux à l'entrée des salles de conseil municipale et de mariage ou de prévoir des installations électriques pour ce faire plus tard.
5. Prévoir une liaison NTIC mobile et les imprimantes
6. Prévoir 1 accès WIFI au RDJ, RDC et R+1
7. Mutualiser salle de pause et salle de déjeuner, à l'étage uniquement
8. Prévoir un bureau télécentre
9. Concept du bureau nomade - intégrer au RDC un bureau qui puisse être utilisé par tous les services uniquement pour recevoir un rdv. Ce bureau permet de décroisonner les personnes qui travaillent en open space et serait utiliser par le COS pour leur réunion et rdv ou encore par les agent.e.s des sites déconcentré.e.s susceptibles de venir réaliser des impressions ou de la préparation de documents dans la salle de repro de la Mairie. Cet espace de travail devra permettre un accès serveur.

10. La liaison entre le RDC et le RDJ par l'intérieur permettra un accès aux archives par le public, qui n'existait pas jusqu'à présent. Quid des conditions de sécurité?
11. Installer un bureau "télécentre", palliatif au refus du télétravail, permettant de travailler sur des dossiers de fonds "comme à la maison"
12. Unanimement: la salle de repro au RDC est mal située. Accès éloigné des bureaux, nécessitant de passer dans le hall d'accueil, risque de déléguer des tâches de repro au service accueil. Proposition: Positionner la salle de repro à proximité immédiate du service communication. Autre proposition: installer la salle de repro à proximité de la salle de réunion.
13. Prévoir un espace de stockage pour les fournitures de bureau
14. Manquerait une salle de réunion au RDC. Equiper les salles de réunion de système d'audio/visio conférence. Nous préférons de petits bureaux avec des grandes salles de réunion que d'avoir des réunions tenues dans les bureaux.
15. La salle du Vieux Puits est à ce jour, utilisée comme salle de formation et pour les entretiens de recrutement. Il serait intéressant de retrouver une salle configurer pour accueillir ce type d'évènement.
16. Le service urbanisme est très dérangé par la porte de service. Les agentes regrettent la proposition consistant à transformer la salle de photocopieur en bureau (trop étroit). Le partage du bureau ne leur convient pas - souhait de bureaux séparés.
17. Souhait de positionner la salle de pause au R+1 pour plus de confidentialité.
18. Emplacement de la porte de service à réfléchir. Plusieurs propositions apparaissent sur le plans.
19. Le bureau de la responsable des affaires générales trop éloigné de l'accueil. Nécessité d'une proximité importante dans le travail au quotidien. Proposition de modification de la configuration de l'accueil.
20. Cellule FESTIVITES à intégrer au service communication.



Mon interprétation stratégique du besoin ou la modélisation de trois niveaux de travail et trois concepts

Trois niveaux de travail:

Niveau 1: L'intimité ou la sphère de travail personnelle - mon espace dans lequel je ne suis pas dérangeable et je jouis d'une concentration optimale

Niveau 2: La coopération entre pairs ou un espace de travail collaboratif réservé à mes pairs (élu.e.s ou agent.e.s)

Niveau 3: La coopération globalisée ou un espace d'échanges et zone de rencontre élu.e.s, agent.e.s, partenaires sous la forme d'un 1/3 lieu



Trois concepts:

- 1. Le concept du TELEBUREAU** ou bureau de télétravail. Ce bureau a vocation à accueillir un.e agent.e qui souhaite travailler comme à la maison. C'est une alternative au télétravail non instauré dans la commune. Ambiance cocon, impossible d'être dérangé.e, sur réservation par demi-journée minimum, proche de la cuisine et de l'espace détente, acoustique parfaitement étanche.
- 2. Le concept du BUREAU NOMADE.** Ce bureau a vocation à accueillir des élu.e.s ou agent.e.s qui soit parce qu'ils.elles travaillent en open space, soit parce que leur bureau n'est pas situé en mairie, ont besoin d'accueillir un rdv en mairie dans le calme et la confidentialité du travail de chacun.e ou besoin de travailler seul en se concentrant. Bureau utilisable sur réservation pour les rdv et en libre service le reste du temps.
- 3. Les espaces de coopération (entre pairs et globalisé):** Cette zone sera travaillée comme un **1/3 lieu** ou troisième lieu. Espace connecté, (WIFI, écran tactile) qui offrira la possibilité de travailler dans un espace où l'on est susceptible de rencontrer du monde et de partager de l'information et un café.



ANALYSER LES RISQUES

Je suis frustrée car je perçois qu'il se passe beaucoup de choses - je suis en mesure de l'analyser mais ce qu'il me manque c'est l'appropriation. Il y a un trop grand écart entre le chemin que j'ai réalisé en recueillant les informations et celui que mes équipes ont fait. Sans appropriation de leur part, les espaces créés ne vivront pas de la même manière. J'ai envie d'autre chose.

Alors de deux choses l'une :

- Soit je fais de mon mieux - seule - pour compiler ces informations et les retravailler pour qu'elles deviennent collégiales,
- Soit, je décide de me faire accompagner, de creuser les premiers éléments recueillis et d'aller au bout d'une démarche mêlant réhabilitation - usages des espaces et QVT.

Mes craintes à ce moment-là :

- Que cela prenne trop de temps - Le maire n'apprécierait pas du tout de prendre du retard sur un projet du fait d'une concertation « trop longue »
- Que les agent.e.s ne se sentent pas concerné.e.s et que la concertation ne fonctionne pas
- Que les agent.e.s s'impliquent beaucoup et que la concertation créé des espoirs impossibles à nourrir.

Je prends la décision d'en parler à une psychologue du travail / coach que je connais pour ces méthodes innovantes d'accompagnement des équipes. Elle écoute ma demande et me renvoie vers une connaissance qui est Architecte et travaille beaucoup les usages. Je pense que cela peut être intéressant et nous décidons de nous appeler. Après échanges, il ressort que mon besoin mêle une compétence d'architecte et de formation-coaching.

Elles me font alors une proposition d'accompagnement qui me satisfait et emporte la validation du Maire.

... A UNE CO-CONSTRUCTION DES ESPACES AU SERVICE DES RELATIONS INTERPERSONNELLES

*Travailler Ensemble Autrement : l'Espace comme vecteur de Qualité de Vie
au Travail et de collaboration*

La commande de la Municipalité

La ville s'est lancée dans un projet de réhabilitation de la mairie. Les travaux projetés comprennent notamment la redistribution et le réaménagement des locaux.

Au-delà d'un aménagement fonctionnel, l'intention est de faire communiquer 2 sphères - élu.e.s et agent.e.s - indépendantes tout en tenant compte des besoins de chacun et de la nécessité de se rencontrer et d'échanger pour faciliter le travail opérationnel.

Une étude des besoins réalisée en interne vous a permis de faire émerger le besoin d'espaces de travail et d'échanges différenciés correspondant aux multiples usages repérés.

Suite à cette analyse, vous nous demandez de réaliser une formation action auprès des agent.e.s et des élu.e.s dont l'objet sera l'aménagement des futurs espaces de travail comme source de qualité de vie au travail, d'innovation et d'organisation collaborative.

Le lancement

Note interne – Séminaire de rentrée

28 août 2017

aa

Séminaire de rentrée jeudi 31 août : 18h30- 21h – salle du vieux puits

Le projet de réhabilitation de la mairie (après 18 années d'existence sous sa forme actuelle) a commencé à s'écrire.

Pour que le lieu corresponde au mieux aux équipes que ce soit l'équipe technique avec les agent.e.s du site de la mairie et des autres sites mais aussi pour l'équipe municipale dans son intégralité, vous êtes convié.e.s au séminaire de rentrée instauré par Monsieur le Maire et Sonnya Garcia.

L'objectif de ce temps d'échange est de pouvoir définir les besoins, les attentes, d'entendre les envies afin que la mairie soit à court terme accueillante pour les agent.e.s hors site mais aussi pour tous.toutes les conseiller.e.s municipaux.les.

Une mairie pour toutes et tous à l'image des agent.e.s que nous sommes, telle est la volonté de la sphère politique et technique, que nous soyons acteur.rices de notre lieu de travail où il fait bon vivre.

Selon la définition du Larousse : le bien être est un état agréable résultant de la satisfaction des besoins du corps et du calme de l'esprit. Pour réunir ces conditions matérielles et physiologiques, la santé psychologique, l'ergonomie et l'adaptation de l'espace ont clairement un rôle clé. L'espace et l'agencement des lieux seront au centre de l'échange où ils seront positionnés comme des éléments majeurs de la qualité de vie professionnelle.

Cet atelier viendra compléter le retour de l'audit Bien-être et permettra à chaque agent.e.s de pouvoir s'exprimer afin de co - construire ensemble le projet qui nous ressemble et nous rassemble. Après un nouveau centre technique pour les services techniques, nous aurons une mairie qui sera tournée vers les besoins d'aujourd'hui mais aussi de demain. Nous avons besoin de votre regard, que vous soyez en mairie ou sur les autres sites municipaux afin que vous puissiez évoquer votre vision mais aussi ce qui était déjà indiqué au niveau de l'audit et alors tout prochainement pouvoir avoir un accueil comme sur votre structure au sein même de l'antenne municipale principale. Quant aux conseillers municipaux, l'enjeu est de favoriser la collaboration entre élu.e.s avec des zones de travail et de convivialité.

Comme le souligne Monsieur le Maire, Pierre Marmonier qui est particulièrement sensible au bien vivre ensemble pour les habitant.e.s « le bien-être au travail est capital pour des agent.e.s qui passent la majeure partie de leur temps sur le lieu de travail »,

Pour accompagner cette démarche, Sonnya Garcia innove et surprend. En effet aucune collectivité à ce jour ne va aussi loin dans une démarche de réhabilitation en donnant la parole à ce niveau d'implication de ses agent.e.s Elle sera accompagnée de deux intervenantes, Mme Lily Tse Ve Koon , psychologue du travail et Sandra Gimard, architecte. Les deux professionnelles externes ont une connaissance du secteur professionnel public mais elles disposent également d'une expérience réussie dans le cadre de la mise en place d'un projet d'habitat participatif. Toutes deux dans un enthousiasme palpable nous livrent leur expertise. Ce dispositif se déroulera en plusieurs temps :

« Les organisations du monde du travail sont souvent obsolètes. L'espace doit traduire l'évolution de cette mutation du travail induite par ce monde en évolution constante. Nous avons toutes et tous des besoins pour travailler, l'espace doit traduire ses nécessités ».

Lily Tse Ve Koon

« Il y a souvent les architectes qui bâtissent selon les grandes lignes du projet et ensuite libre à chacun.e de s'approprier l'espace pensé pour eux.elles . Dans ce projet ce sera pour et avec eux.elles »

Sandra Gimard

2 séances sont à prévoir :

La première, à laquelle vous êtes convié.e.s, entre élu.e.s et agent.e.s le 31 août à 18h30 en salle du vieux puits

S'en suivra la deuxième séance : un atelier sur une journée pour chacun.e, proposé sur 3 dates, vous n'aurez ainsi plus qu'à choisir votre jour.

Si l'on se réfère à un proverbe africain « seul on va plus vite, ensemble on va plus loin » Toutes les actions menées peuvent en effet ralentir le processus de réhabilitation néanmoins il est capital de le mener pour que chacun.e soit acteur.trice de ce projet. Nous sommes toutes et tous

concerné.e.s de très près ou d'un peu plus loin, mais avons en tout cas un rôle d'agent.e , porteur d'idées individuelles à partager.

Nous pourrons ainsi aller plus loin, ensemble, à la fois grâce aux idées qui auront germées mais aussi dans le bien-être au travail, qui est en filigrane de ce projet.

Votre contribution est vivement souhaitée.

Séminaire de rentrée

Voilà, l'invitation est lancée. Je ne suis alors pas très confiante, comment ce séminaire va-t-il être compris ? vécu ?

Voici le programme :

Temps 1 : SENSIBILISATION

• Séquence d'ouverture - 30 mn

- Mot du Maire et de la DGS avec la présentation de l'opération d'aménagement, ses objectifs, les grandes orientations issues de la concertation
- La présentation de la démarche d'intervention avec les objectifs et l'organisation
- Le passage des consignes du Word Café (principe, règles, fonctionnement et rôle de l'hôte)

• Séquence d'Inspiration - 20 mn

Projection d'images, de témoignages sur l'environnement spatial vecteur :

- . de qualité de vie et d'efficacité au travail
- . de la relation, des échanges, de l'organisation collaborative, de l'innovation

• Séquence d'Implication - 60 mn

Grande discussion pour ouvrir le dialogue autour de la démarche de réhabilitation de la mairie autour de 2 questions:

- Une centrée sur soi et son ressenti ;
- Ex : Qu'est-ce que je retiens de ce que je viens de voir ?
Qu'est-ce que cela m'inspire ?
- Une centrée sur la démarche de la ville ;
- Ex : Quelles réflexions cela m'amène sur la démarche menée par la ville ?
Qu'est-ce qui résonne pour moi avec la démarche de la ville ?
En quoi ce que je viens de voir résonne avec la démarche de la ville ?

Déplacement pour prendre connaissance des réflexions au sein des groupes
Synthèse en grand groupe sur les échanges

• Séquence de clôture - 10 mn

MON BILAN :



#IRL
IN REAL LIFE

Cette soirée a été déroutante à plusieurs titres. Les personnes venues ne savaient pas trop à quoi s'attendre. Un séminaire de rentrée pour mettre en lien Qualité de vie au travail et Espaces n'était pas suffisamment clair. Beaucoup s'interrogeaient et demandaient : « mais concrètement, on va parler de la suite donnée à l'audit bien être ou des travaux de la mairie ? - Parce que moi les travaux de la mairie, ça ne m'intéresse pas » J'ai été heurtée à cette difficulté. Je ne voulais pas donner une indication dans un sens ou dans un autre car la juste réponse aurait été « les deux mon capitaine ». J'aurai pu dire aussi ce que chacun.e avait besoin d'entendre, mais c'est une chose que je ne sais pas faire. Alors, j'ai dit aux personnes qu'on parlerait du lien entre les deux et qu'il était important qu'elles viennent avec l'idée de se laisser surprendre. Et ce fut bien le cas. Je me revois dire en ouverture que je crois avoir atteint la limite des animations innovantes que je propose. Réunir Elu.e.s et Agent.e.s - de l'agent.e d'exécution aux directeur.rice.s - pour philosopher sur le lien qu'il existe entre son bien-être au travail et l'aménagement des espaces fut sportif. Certain.e.s ont été troublé.e.s car ce fut parfois très conceptuel. Globalement, les personnes ont bien accueillis la démarche car nous leur avons demandé de se projeter dans les espaces et les relations ET finalement ce que beaucoup étaient venus chercher était de pouvoir dire en quoi certaines relations les gênent et notamment la relation Elu.e.s - Agent.e.s.

Même si le lien avec les espaces n'étaient pas évident, ils et elles ont apprécié de savoir que l'on allait travailler ce vecteur de mal-être au travail que représente cette relation.

Les Ateliers



Bonjour à tous et à toutes,

Ce mail fait suite au séminaire de rentrée du 31 août dernier relatif à l'espace comme vecteur de qualité de vie au travail.

Pour approfondir ce travail collaboratif, vous êtes chaleureusement invité.e.s à participer à un atelier d'une demi-journée.

L'objectif : Mettre en perspective le travail relationnel et l'aménagement de la Mairie.

6 ateliers mixtes (agent.e.s - élu.e.s) sont proposés les :

18, 20 et 24 Octobre soit de 9h à 12h30 soit de 13h30 à 17h00 - Attention le 24.10 est un jour de vacance scolaire.

Le déroulé est programmé de la façon suivante :

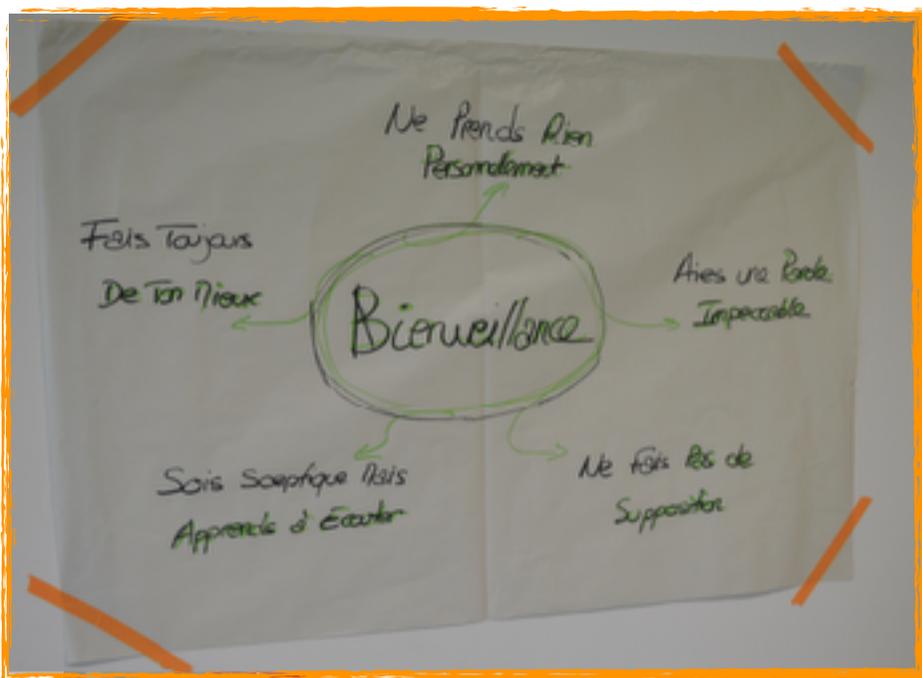
- WORLD CAFE autour des relations de travail agent.e.s - élu.e.s / agent.e.s - agent.e.s / élu.e.s - élu.e.s
- Transcription dans l'espace des facteurs de succès de relations équilibrées et respectueuses des rôles et positionnements de chacun.e
- Réflexion autour d'une charte d'usage des espaces et équilibres relationnels.

Les ateliers sont co-animés par Lily (psychologue du travail) et Sandra (architecte), les deux précédentes intervenantes.

J'espère que vous pourrez vous libérer car votre positionnement d'élu.e.s et notamment de conseiller.ère.s municipaux.ales sera très riche et est indispensable pour la bonne marche de ces ateliers.

Le world café : le brainstorming qui efface les clivages hiérarchiques

Originnaire des Etats-Unis, cette méthode met en avant l'intelligence collective et développe des pistes concrètes pour les organisations.



Un apport sur les Accords de Tolteques pour aborder le travail sereinement et oser (se) dire les choses avec authenticité et respect



Aussi, avons-nous corrigé deux éléments pour les ateliers à suivre. Pour qu'un maximum de personnes puisse participer, nous avons ramené la durée de l'atelier d'une journée à une 1/2 journée. Pour que les participant.e.s se sentent concerné.e.s, nous avons identifié comme clef d'entrée la relation élu.e.s - agent.e.s au lieu des espaces.

Ces ateliers ont rencontré un vif succès - Au total : 48 personnes ont participé.

Les participant.e.s ont été amené.e.s à identifier ce qu'ils aiment, n'aiment pas et proposent dans la relation Elu.e.s - Agent.e.s ou AE mais aussi (et parce que je ne voulais pas stigmatiser cette relation-là exclusivement) dans la relation Agent.e.s - Agent.e.s AA et dans la relation Elu.e.s - Elu.e.s EE.

Une synthèse était réalisée par le groupe et alors on posait la question qui a enfin aidé à faire le lien entre espaces et QVT.

Où est que cela se passe tout ça ? Wahoo, le lien était enfin fait.

SYNTHESE DE LA PREMIERE PARTIE

A l'issue de cette première phase de travail, 10 mois de travail sont passés.



Nous avons conduits:

- 1 Comité Stratégique
- 5 Comité de pilotage
- 2 Comité technique
- 1 séminaire de concertation
- 4 ateliers de concertation

Nous avons engagés:

- 30 000€ pour la prestation de l'AMO
- 9 000€ pour la formation action
- 50 000€ pour la prestation du maître d'oeuvre
- 0€ pour l'OPC (*réalisé en interne par le DST*)

Nous avons produits:

- Une synthèse précise de nos besoins en matière d'espaces au service d'une relation élu.e.s - agent.e.s optimisée.
- Le tout dans le cadre fixé au départ.

- ❖ RÉALISER UNE MAIRIE 2.0
- ❖ QUI SOIT UN LIEU VIVANT ET LUMINEUX
- ❖ ACCUEILLANTE COMME LA MAISON DE TOUS
- ❖ OÙ LES ÉLU.E.S PEUVENT ASSUMER LEUR RÔLE DE DÉCIDEURS POLITIQUES
- ❖ OÙ LES AGENT.E.S PEUVENT EXPRIMER LEUR EXPERTISE TECHNIQUE
- ❖ EN RESPECTANT L'ENVELOPPE BUDGÉTAIRE DE 481 000€ HT
- ❖ EN RESPECTANT LE DÉLAI DE 24 MOIS

Par chance, la procédure d'appel d'offres nous a conduits à choisir un maître d'oeuvre sensible à la démarche de concertation réalisée.

Il a adhéré à la démarche et a vu en ce travail préalable une vraie richesse à intégrer à ses réflexions pour retranscrire en espaces nos valeurs et les lieux dans lesquels nous imaginions les vivre ensemble.

Vous trouverez la synthèse globale en annexe, à la fin de cet e-book.

Restait alors à :

- Définir plus précisément les espaces et à co-créeer une charte d'usages,
- Présenter le projet de réhabilitation tel que pensé par le maître d'oeuvre et organiser dans la vraie vie qui pique le plan d'actions en phase travaux.

DE LA DECISION DE FAIRE A LA REUNION DE LANCEMENT

L'ACCOMPAGNEMENT JUSQU'AU PLAN D' ACTIONS

Une grande partie du travail était fait. Pour autant, les travaux en site occupé demande d'organiser en amont les transferts de bureaux momentanés et définitifs d'une part et d'autre part, bien que nous ayons imaginés nos espaces ensemble, nous n'avions pas rédigé de charte d'usages.

Or, l'absence de charte aurait été le meilleur moyen de :

- Maintenir un cadre insuffisamment clair qui pourrait conduire à des dérives,
- Être insuffisamment clair pour ceux et celles qui n'ont pas vécu les ateliers,
- Subir les affres du temps et de la déperdition d'informations.

Aussi, deux étapes cruciales nous attendaient encore.

1. Du déménagement au réaménagement: Comment rendre un service public de qualité en préservant une qualité de vie au travail,
2. Aménagement des espaces et charte d'usages: Comment aménager concrètement les espaces (télébureau, salle de conseil municipal, espaces de co-working...) pour que les propositions d'améliorations des relations « AA - EE et AE » ne restent pas un voeu pieu.

Programme de la Formation Action // 2ème étape

Voici la façon dont Lily TSE VE KOON et Sandra GIMARD ont pensé les deux ateliers :

• Séquence 1 : **Mon ressenti**

Je m'exprime sur comment je me sens par rapport à la démarche ?
Puis par rapport aux différents espaces identifiés ?

Mode électron libre – Baromètre

• Séquence 2 : **Le sens et les usages des espaces de travail**

Je laisse émerger les besoins, le sens de l'espace et le bon usage de l'espace
Qu'est-ce qui m'attire dans cet espace ? Quel.s risque.s je vois dans cet espace ?
Qu'est-ce que j'aimerais y faire ? Qu'est-ce que je veux pouvoir faire dans cet espace ?

*En sous-groupes par affinité avec les 5 espaces identifiés
A partir de l'atelier 2, donner le travail du groupe précédent*

• Séquence 3 : **La mise en forme**

Rêver l'espace à partir d'objets mis à disposition pour traduire le sens et l'usage de ces espaces, tout en tenant compte des points de vigilance.

*Si objet absent alors le représenter/l'écrire sur une feuille.
Présenter l'espace rêvé au groupe*

• Séquence 4 : **La charte d'usage : Sens, Valeurs, Usages**

Rédaction d'une trame de charte d'usage, à partir du support fournis.

• Séquence 5 : **Le plan d'action**

Les groupes tournent sur les 5 questions suivantes :

1. Quel va être mon kit de survie pour travailler en itinérance pendant les travaux ?
2. Quelles sont les étapes essentielles pour préparer au mieux le déménagement ?
3. Quelles idées pourriez-vous proposer à l'architecte pour vous répartir / regrouper dans les espaces pendant les travaux ?
4. Où mettons quoi ? (comment répartir, re-dispatcher le mobilier actuel ?
Quel mobilier va-t-on avoir besoin dans quels espaces ?
5. Quelles sont les étapes essentielles pour préparer au mieux l'emménagement ?

Présentation des synthèses

*Constituer 5 groupes qui tournent sur les questions afin d'enrichir ce qui a été écrit précédemment. Au dernier tour, le groupe fait la synthèse à présenter.
A partir de l'atelier 2, donner le travail du groupe précédent*

Les livrables :

- La charte des espaces
- Les besoins en aménagement (mobilier, luminosité, couleurs, ...)
- L'organigramme de préparation au déménagement et réaménagement lors des travaux

Bonjour à tous et à toutes,

Le 31 août dernier débutait la concertation du projet de réhabilitation de la mairie.

Restent deux étapes importantes pour anticiper le démarrage des travaux et l'appropriation de nos futurs espaces.

Dans un premier temps, il est fondamental de s'approprier le fonctionnement des nouveaux lieux définis tel que par exemple le bureau de télétravail ou le nouvel espace de rencontre élu.e.s où les conseiller.ère.s municipaux.ales ont une nouvelle place.

Pour ce faire, une journée de travail est programmée afin de penser l'usage précis et l'aménagement de ces 7 espaces :

- salles de réunion,
- espace commun,
- détente,
- télétravail,
- rencontre élu.e.s,
- conseil municipal et salle des mariages
- bureau individuel

Une charte des usages sera rédigée par espaces et nous déciderons de l'aménagement mobilier.

35 places sont ouvertes pour cette session à tous les agent.e.s et les élu.e.s. Je vous remercie de me faire part de votre inscription par retour de mail.

La journée de travail aura lieu le vendredi 6 avril de 10h à 16h.

Il est demandé pour cette séance de travail à chacun.e de faire des recherches pour trouver des ambiances et du mobilier à proposer pour les différents espaces, étant entendu que le Maire a demandé à ce que le maximum de mobilier soit réutilisé dès lors qu'il est en état. En revanche, nous savons d'ores et déjà que le mobilier de la salle du Conseil Municipal est à renouveler et celui de la salle des mariages à imaginer.

Dans un second temps, nous devons programmer la « vie » de la Mairie pendant les travaux.

Qui déménagera hors les lieux durant toute la durée ? Qui restera en mairie en changeant plusieurs fois de bureaux ?...

Cette réunion est ouverte uniquement et obligatoire pour tous les agent.e.s dont le bureau est situé en mairie et ouverte et facultative (encore heureux me direz-vous...) à tous les élu.e.s disponibles qui le souhaitent.

Cette journée de travail est programmée le jeudi 3 mai de 10h à 16h.

A l'issue une communication interne sera réalisée pour expliquer le fonctionnement pendant les travaux puis une communication sera faite à la population qui sera accueillie dans des conditions un peu différente (conseils municipaux, mariage, enquête publique...).

Pour information, à ce jour nous imaginons une préparation du chantier en juin 2018 et un démarrage des travaux fin août.

Disponible pour ajouter tous compléments d'informations, je vous remercie pour votre indispensable soutien dans ce projet qui ne peut être que penser à plusieurs.

Cordialement,

Sonnya GARCIA

Directrice Générale des Services



Un constat d'échec...

#IRL
IN REAL LIFE

Je n'ai eu que peu de retour suite à ce mail. Je dois dire que j'étais toujours un peu frustrée de l'énergie qui régnait en chaque fin d'atelier et qui retombait avant l'étape suivante. Est-ce que trop de temps passait entre les étapes, est ce que les personnes ne se sentaient plus concernées ? N'y voyaient plus d'intérêt pris dans les affaires courantes... En tout cas, je note que cela m'a pris beaucoup d'énergie pour re-mobiliser chacun.e à chaque fois.

Aussi, avons-nous inversé l'ordre des séances initialement prévues. La phase travaux approchant, tous se sentaient plus impliqués et en questionnement par rapport à cette étape. Don't acte !

Je réagis et propose un mail plus complet et précis.



Bonjour à tous et toutes,

Je viens par ce message vous informer du déroulé de la journée de travail du 3 mai prochain.

Le thème de la journée est :

Du Déménagement Au Réaménagement

Comment rendre un service public de qualité en préservant une qualité de vie au travail ?

Objectifs :

- S'approprier les plans du nouvel aménagement
- Optimiser le phasage des travaux
- Co-Constuire un plan d'actions par service durant la phase travaux

Résultat visé :

- Etablir une proposition des grandes étapes du rétro-planning par service jusqu'au réaménagement dans les locaux de la mairie
- Déterminer un plan d'action sur qui fait quoi

Nous travaillerons selon la méthode des CHAPEAUX DE BONO.

6 chapeaux, 6 couleurs, 6 méthodes de pensées pour une meilleure réflexion

Cette méthode permet de rythmer la journée de travail et de passer en revue toutes les étapes du processus d'élaboration de la pensée.

Programme :

OUVERTURE

Chapeau blanc : Présentation du phasage travaux

Chapeau rouge : Recueil des premières impressions

Chapeau noir : Inventaire de tout ce qui peut/va mal se passer, a été oublié...

Chapeau blanc : Pour clarifier les points de doute pour lesquelles une réponse existe

Chapeau jaune : Inventaire de ce qui a bien été pensé, des améliorations à venir...

Chapeau vert : Inventaire des idées pour co-construire la vie avant/pendant/après les travaux

Chapeau bleu : Organisation et plans d'action avec phasages successifs de déménagements/réaménagements

CLOTURE

Ce travail sera réalisé en sous-groupe avec des restitutions en grand groupe.

Je profite de ce mail pour vous annoncer vos groupes de travail.

La journée débutera à 9h00, comme le programme est chargé, nous vous attendons à 8h40 pour un café d'accueil.

Pour la pause déjeuner, vous pouvez commander un repas à la cantine ou déjeuner sur place. Pour ceux et celles qui le souhaitent nous pourrions commander au food truck dès 11h00 et envoyer une ou deux personnes pour récupérer les commandes (cela suppose d'apporter de la monnaie).

Nous attendons beaucoup de cette journée car tout est loin d'avoir été pensé.

Comment allons-nous jouer aux chaises musicales pendant les travaux ? Comment vont se dérouler les mariages, conseils municipaux ? Où allons-nous stocker le matériel ?... Voilà quelques éléments de mon chapeau rouge... Hâte de partager avec vous !

Sonnya GARCIA

... Transformé en rebond enrichissant

Encore une journée de travail que j'ai qualifié d'extrêmement satisfaisante.

Les chapeaux de Bono ont permis une expression construite et exhaustive de nos besoins.

**IL EN EST RESSORTI UN
BEAU PLANNING DE
GANTT ET SURTOUT LA PRISE DE CONSCIENCE GÉNÉRALISÉE
QUE CELA N'ALLAIT PAS ÊTRE SIMPLE. LES DÉCISIONS ONT
ÉTÉ PRISES COLLÉGIALEMENT ET MÊME SI NOUS N'AVONS PAS
OBTENU UN AVIS UNANIMEMENT SATISFAISANT – LA
MAJORITÉ L'ÉTAIT.**

La problématique majeure réside dans le fait que les agent.e.s d'accueil ne seront jamais délocalisé.e.s. de tout le chantier.

Elles vont « subir » les travaux du premier au dernier jour sans ne pouvoir s'y soustraire car il a été décidé que le lieu d'accueil à la population resterait inchangé. Il en est de même pour la salle des mariages. Seule la salle des conseils municipaux sera délocalisée.

A l'issue de la concertation, c'est le seule point noir identifié.



Bonjour à tous et toutes,

Je viens par ce message vous informer du déroulé de la dernière journée de travail concernant le projet de réhabilitation de la mairie.

Elle aura lieu le **lundi 25 juin** prochain.

Le thème de la journée est :

Aménagement des espaces et charte d'usages

Comment aménager concrètement les espaces (bureaux, salle de détente, télébureau, salle de conseil municipal...) pour que les propositions d'amélioration des relations « AA - EE et AE »* ne restent pas de pieux vœux.

*AA pour agent.e.s / agent.e.s - EE pour élu.e.s / élu.e.s - AE pour agent.e.s / élu.e.s

Objectifs :

- Penser l'aménagement des espaces
- Définir le mobilier conservé, celui vendu et celui à acheter
- Co-Construire les chartes d'usage des espaces pour concrétiser l'application du cadre relationnel favorisant la place et la posture de chacun.e

Résultat visé :

- Avoir ciblé le mobilier à conserver (échanges interservices inclus), le mobilier à vendre et celui à acheter
- Avoir rédigé la charte d'usage des différents espaces (sous forme de commandements ludiques et clairs)

Nous travaillerons à partir de plans et d'images.

La journée débutera à 9h00, comme le programme est chargé, nous vous attendons à 8h40 pour un café d'accueil.

Pour la pause déjeuner, vous pouvez commander un repas à la cantine ou déjeuner sur place. Pour ceux et celles qui le souhaitent nous pourrions commander au food truck dès 11h00 et envoyer une ou deux personnes pour récupérer les commandes (cela suppose d'apporter de la monnaie).

Cette journée de travail est ouverte aux agent.e.s dont le bureau n'est pas localisé en mairie. Elle n'est pas obligatoire pour les agent.e.s qui ont un bureau en mairie. Je compte sur vous pour inviter des membres de chaque service pour qu'ils.elles aient aussi leur place quand ils.elles viennent en mairie (salle de détente, bureau de reprographie, bureau nomade...)

Excellente journée,

Sonny GARCIA

Directrice Générale des Services

IL EN EST RESSORTI DES PLANS À L'ÉCHELLE AVEC LE MOBILIER CONSERVÉ OU ACHETÉ, LES AMBIANCES ET LA CHARTE D'USAGES OU ENCORE QU'EST-IL POSSIBLE DE FAIRE OU PAS DANS CHACUN DES ESPACES POUR QU'IL RESTE CONFORME À LA DESTINATION DÉFINIE INITIALEMENT? ELLE-MÊME PENSÉE POUR FACILITER LES RELATIONS AE – AA ET EE. JE VOUS LIVRE DEUX EXEMPLES POUR DEUX ESPACES.



1- Sens et Activités

Action de préparation des axes politiques en toute confiance // favoriser la discussion et l'échange.

2- Relations

Accueillir tous les élu.e.s de la majorité.



3- Accès - Règles - Animation

Accueillir tous les élu.e.s de la majorité.



1- Sens et Activités

Espace connecté de travail dans le calme et sérénité. Confidentialité assurée.

2- Relations

Réservé aux agent.e.s exclusivement - du site et hors site.



3- Accès - Règles - Animation

Sur réservation, 3 personnes maximum, Respect du plan de salle à chaque fin d'utilisation.

L'EVALUATION DU PROCESS PAR LES PARTIES-PRENANTES DU PROCESSUS D'INGENIERIE

Deux Regrets : Ne pas avoir su / pu impliquer davantage les élu.e.s
Ne pas avoir impliquée du tout la population

Un Facteur de succès : Mêler les procédures. Suivre en parallèle la procédure classique (COPIL, COTECH, AMO, MOe...) et la concertation poussée. Ne pas de avoir substituée l'une à l'autre.

Une Piste d'amélioration : Nommer un.e animateur.rice de projets en relai du pilote pour assurer des CR ludiques et Newsletters informatives d'avancement plus régulières.

Sonnya GARCIA

« J'ai apprécié la méthode collaborative de la démarche et la complémentarité du binôme Psychologue du travail - Coach / Architecte.

:-) La temporalité de l'accompagnement réalisé m'a contraint à reprendre les plans.

:-) Les livrables de chaque étape avec leur formalisation précise m'ont aidé à comprendre clairement et rapidement le besoin de la mairie

J'ai noté un manque dans le projet tel qu'il a été mené en lien avec les aménagements et le mobilier ; cela ne faisait pas parti de ma mission ni du binôme accompagnant la démarche de projet. »

Etienne MEGARD
Maître d'oeuvre - Architecte

Nous avons vécu l'aventure avec enthousiasme car c'est un projet innovant et exigeant.

Il s'agit d'un projet concret qui prenait forme en même temps que notre accompagnement, cela a demandé beaucoup d'écoute, de créativité et d'agilité pour faire avec ce qui était présent.

Nous avons appris à ne rien figer et à remettre en cause ce qui a été pensé mais également:

- L'importance d'avoir une vraie relation de partenariat avec le client pour faire le lien entre l'intérieur de l'organisation (son énergie, ses préoccupations) et l'extérieur (le regard neutre, le soutien).
- La nécessité de constituer un groupe projet en interne afin de porter le projet, de répartir les tâches et faciliter au maximum la bonne mise en oeuvre de la démarche.

Je retiens l'importance de formaliser le résultat concret auquel on veut arriver qui facilite grandement le travail collaboratif.

Nous renouvellerions de façon identique le temps et l'énergie passer à créer un lien privilégié avec le porteur du projet afin de l'aider à accoucher de son projet et de s'en imprégner au maximum. Mais aussi:

- S'adapter car nous sommes au service du client pour l'aider à matérialiser ce à quoi il aspire.
- Ouvrir au plus grand nombre le travail collaboratif car il est source de lien et de cohésion.

Nous capitalisons deux pistes d'amélioration:

- Formaliser mieux les temps d'accompagnement en différenciant les temps d'accompagnement du porteur du projet et les temps de co-construction collective.
- Inviter plus à ouvrir le projet en intégrant les partenaires ressources/clés par la constitution d'un groupe projet.

Lily et Sandra

CONCLUSION OU OUVERTURE?

A VOUS DE DÉCIDEZ

Je suis DG d'une commune et comme dans la majorité des petites collectivités, l'interface relationnelle « agent.e.s - élu.e.s » est facteur de stress au travail car la proximité est plus présente.

Après un audit QVT (Qualité de Vie au Travail) réalisé voilà 2 ans, nous avons décidé d'un plan d'actions ambitieux, avec un suivi régulier en réunion de CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail).

Parallèlement, le Conseil Municipal actait un projet de réhabilitation de la mairie; C'est alors qu'a germé l'idée de travailler la concertation en liant Espaces - QVT - Gouvernance. Je souhaitais mêler les deux projets plutôt que de les voir co-habiter en imaginant que l'on adaptera nos relations à l'espace défini par des architectes, certes bien intentionnés, mais qui ne connaissent pas nos usages.

Un long travail a été réalisé entre janvier 2017 et juin 2018 que je vous venez de découvrir tout au long de cet e-book.

Les travaux de réhabilitation de la mairie débuteront en septembre 2018. Je me lance le défi de publier 1 article par semaine pendant 40 semaines pour relater comment j'adapte et RÉvolutionne mon management pendant cette phase de travaux en site occupé - car ce dont vous vous êtes sans doute rendu compte, c'est que les espaces ont été pensé pour favoriser la co-création. L'une des conséquences inévitables à mon sens sera parallèlement l'écrasement de la pyramide hiérarchique.

Comment vais-je m'adapter? La perte de certains attributs matériels vont nécessairement me pousser dans mes retranchements - vais-je perdre le contrôle ou développer mon leadership?

Hâte de vivre cette expérience avec vous.

Pour me suivre:

révolutionnez-votre-management.com

SOMMAIRE

PREAMBULE

Etape 1: TO PLAN ou la phase de conception

I - De l'idée de faire à la décision de faire

I - 1: D'une concertation poussée en interne (...)

- A. Comprendre le besoin
- B. Analyser le besoin
- C. #IRL ou la synthèse des retours
- D. Définition du besoin stratégique ou modélisation de 3 niveaux de travail & 3 concepts de lieux
- E. Analyser les risques

I - 2: (...) à une co-construction des espaces au service des relations interpersonnelles

- A. La proposition de formation - action
- B. #IRL ou le lancement
- C. Les ateliers

SYNTHESE

Etape 2: TO DO ou la phase d'organisation

II - De la décision de faire à la réunion zéro de démarrage des travaux

II - 1: Un accompagnement qui bouscule la gouvernance et interroge la qualité de vie au travail

- A. Le programme de formation - action
- B. #IRL ou un constat d'échec (...)
- C. (...) finalement transformé en rebond enrichissant

II - 2: Une définition des espaces et des usages qui libèrent l'administration

- A. Ambiance et Mobilier
- B. Charte des usages

CONCLUSION ou OUVERTURE ... A vous de voir!



SYNTHESE des ateliers



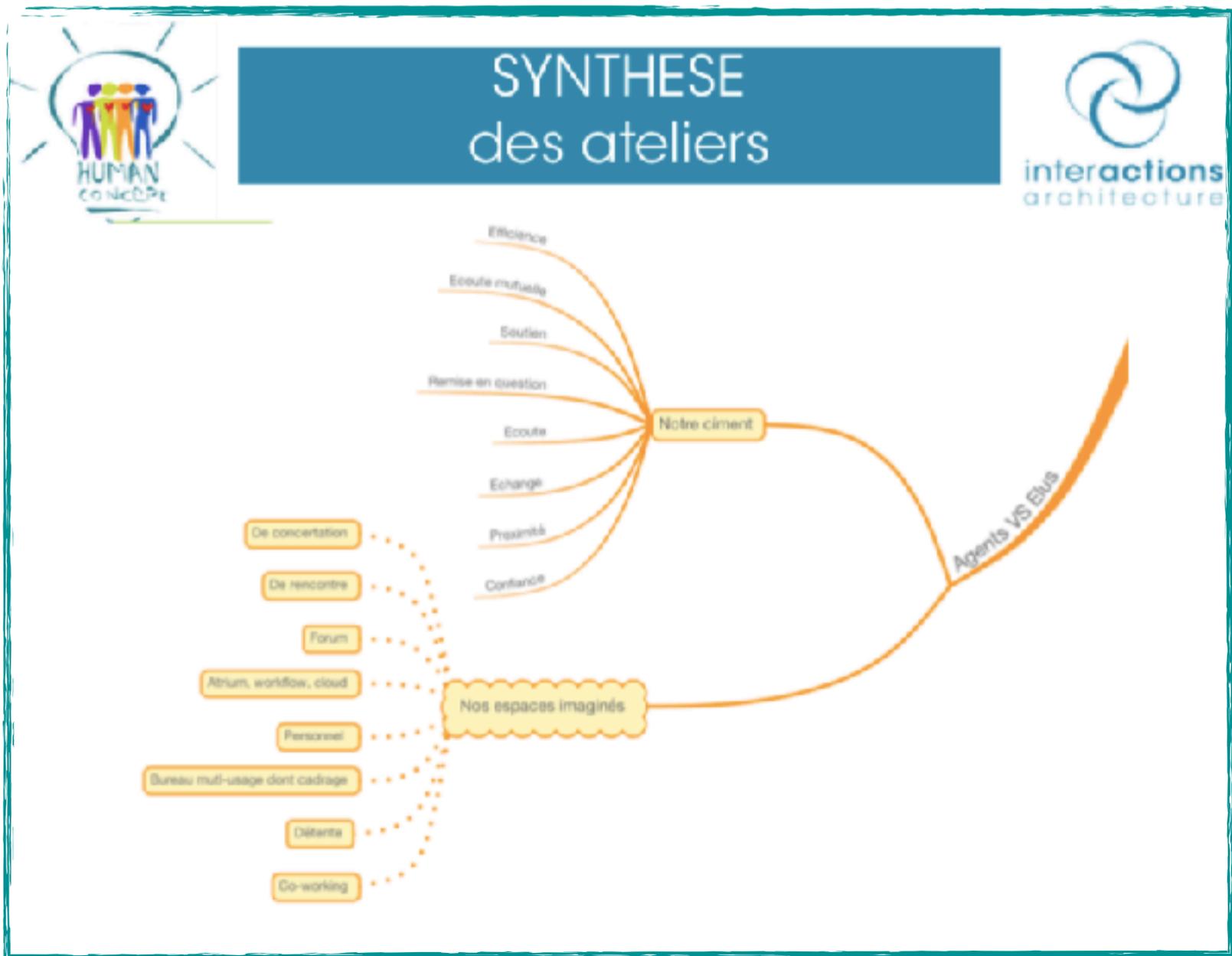
« Cette concertation a été très appréciable car on se sent concerné, impliqué. »

Evaluation d'un agent ayant participé aux ateliers



« Je trouve important cet échange d'égal à égal avec les agents. C'est encore une ambiance différente de celle que l'on retrouve dans nos manifestations tel que notre repas annuel »

Evaluation d'une élue ayant participé aux ateliers





Sonny GARCIA est une slasheuse.

Directrice Générale des Services de Commune / Coach professionnelle / Formatrice / Blogueuse

Plus qu'en métiers, elle raisonne en compétences. Aussi diverses soient-elles, il importe que les missions concourent au mieux-être du plus grand nombre. Voilà pourquoi le secteur public reste son secteur d'épanouissement privilégié.

Quand on lui demande pourquoi la fonction publique, elle répond:

« J'ai l'idée que la vocation du service public est de répondre aux attentes des citoyen.ne.s et non de créer un besoin tel que c'est plus souvent le cas dans le secteur privé. Le secteur public a pour mission réglementaire de palier les carences de l'initiative privée et par là d'être constamment en mouvement pour s'adapter aux besoins et attentes nouvelles de la société contemporaine en pleine mutation. Un magnifique défi pour les managers, cadres dirigeant.e.s et élu.e.s. La fonction publique n'est pas un mammouth poussiéreux, elle regorge de forces vives, conscientes qu'il est venu le temps de mettre un oeuvre un changement de paradigme complet de nos organisations.

Sonny est reconnue pour son énergie communicative, sa capacité à voir le meilleur chez l'autre, à passer à l'action et sa résilience pour traverser les tempêtes.

Complimentée pour ses compétences en organisation et son aptitude à résoudre les problèmes avec assertivité et innovation, elle est coach certifiée depuis 2012. Elle accompagne des équipes et également des managers tiraillé.e.s par la gestion d'opposés complémentaires.

Sa valeur fondamentale est de contribuer à créer l'harmonie pour le plus grand nombre - en utilisant l'ART et la créativité.

Formatrice depuis 2007, Sonny a à cœur de transmettre et accompagner les cadres qui doivent se positionner dans la relation élu.e.s - agent.e.s ou gérer les temporalités différentes des sphères politiques et d'expertise.s

Ce qui la rend unique est sa différence dans la façon de voir le monde, elle ose le non conventionnel avec intuition pour apporter de la qualité de vie au travail et dans les circuits de gouvernance.

"Révétons notre essence unique et originale

au service du bien-être collectif.

en responsabilité et en ouvrant le champs des possibles"