

Département de l'Isère

Croiser les regards et partager les compétences : la Mission d'Appui Temporaire au Projet

Le problème

Accaparés par le quotidien les services peinent à explorer, initier et développer de nouveaux projets. Pourtant, ceux-ci sont essentiels au dynamisme et à la modernisation de la collectivité, déterminants pour créer de nouveaux services ou ajuster l'existant aux besoins changeants des usagers, décisifs pour améliorer nos pratiques.

Mais la conduite d'un projet demande de l'envie, des compétences spécifiques, du temps dédié, un changement de prisme : une combinaison qui existe forcément parmi 4700 agents !

Votre solution innovante

Afin de permettre le croisement de regards et le partage de compétences, la Mission d'Appui Temporaire au Projet, MATP, permet à un agent de se mettre à disposition d'un projet de la collectivité à raison de 40% maximum de son temps de travail pendant 2 ans au plus.

Les objectifs

Développer des projets,

Utiliser toutes les richesses de la collectivité,

Favoriser le croisement de regards et d'expériences entre directions,

Offrir un pas de côté, de nouvelles expériences, la valorisation de ses compétences à un agent même s'il ne souhaite pas pour autant quitter son poste.

L'histoire de votre action innovante

- **Qui ?**

Commande de la Direction générale des services. La MATP est « portée » par la Direction de la performance et de la modernisation, en lien avec la Direction des ressources humaines.

- **Pour qui ?**

Toutes les directions peuvent proposer des MATP et tous les agents peuvent, sous réserve de l'accord de leur hiérarchie, y candidater.

- **Quoi ?**

Les directions diffusent leurs besoins en MATP via l'Intranet. Objectifs, compétences requises, temps alloués sont précisément définis. Les candidats doivent recevoir l'aval hiérarchique avant toute démarche. Une lettre de MATP signée (agent en MATP, direction hiérarchique, direction d'accueil) est validée par la DGS.

La MATP est l'opportunité pour un agent de mettre des compétences à disposition d'un domaine d'activité différent de son quotidien, mais ne vise pas la mobilité professionnelle.

Les MATP sont très diverses :

- Un agent d'une direction ressources, intéressé par la culture, a appuyé la conservatrice du futur Musée Champollion dans le recensement et l'inventaire des œuvres qui allaient y être exposées. Cette MATP a accéléré l'inventaire des collections et permis à la conservatrice de préparer plus sereinement l'ouverture du Musée.
- Un agent de la direction des mobilités a travaillé à l'acculturation aux démarches d'innovation sociale et sociétale. Il a rédigé un document cadre permettant une délibération plus rapide.

- **Quand ?**

En place depuis l'automne 2018, 24 MATP ont eu lieu, pour des durées de 3 mois à 2 ans.

Les moyens humains et financiers

Moyens internes :

1 gestionnaire assure un suivi d'environ 2h mensuels (tableau Excel).

L'agent en MATP n'est pas remplacé pendant son temps alloué à la mission d'appui.

- **Coût** : Néant

L'évaluation de l'innovation

- **Impact**

Gains et économies difficilement chiffrables.

Les bénéficiaires directs sont les chefs de projets recevant un appui pour faire avancer leurs projets et les agents en mission investis hors de leur champ d'expertise habituel.

Les bénéficiaires indirects sont les équipes accueillant l'agent en MATP, ainsi que (plus inattendu) celles qui ont vu s'absenter leur collègue en MATP.

Les uns et les autres témoignent (verbatim et vidéo) de :

- L'intérêt de croiser les regards et les compétences sur des projets complexes,
- L'apport des MATP pour faire avancer les projets,
- La « bouffée d'air » que permet ce dispositif y compris pour les équipes dont un membre est absent régulièrement pour exercer sa MATP. Celles-ci apprécient le bénéfice d'un regard différent et parfois d'autres façons de travailler ; la hiérarchie constate un engagement et une énergie renouvelés de l'agent.

- **Potentiel**

Cette mission, sans formalisme lourd, est facilement répliquable.

Il est indispensable qu'elle soit portée par le « top management » : l'allocation de temps de travail en dehors du service doit être accompagnée par un vrai soutien managérial (redistribution des activités, gestion de la charge de travail), comprise et acceptée par l'ensemble de l'équipe.

Pour accomplir sa MATP, l'agent doit bénéficier de la confiance des différents acteurs et opérer en autonomie et responsabilisation.

- **Bilan, suivi, projet d'évolution**

Premier bilan au 15 juin 2021 :

- Sur 24 MATP, seules 3 offres très techniques n'ont pas été pourvues ;
- 18 sont en cours, 3 terminées
- Un dispositif qui fonctionne bien, avec une « envolée » en 2020 (2/3 des MATP signées) et 13 directions concernées sur 30

Une évolution auprès de nos partenaires proches est à l'étude : des agents du Département pourraient conduire une MATP pour développer un projet commun au sein d'un établissement d'accueil enfance ou d'un EHPAD par exemple. Outre l'avancée du projet, ce type de collaboration inédite permettrait une meilleure articulation et un renforcement des liens de travail quotidien entre professionnels.

Mots clés :

Management - Compétences – RH