

Le contexte de l'innovation

Face à une charge de travail conséquente et dans un environnement public en mutation, la Mairie d'Orléans a souhaité enclencher un virage dans sa culture managériale en permettant aux cadres de s'organiser pour faire évoluer leurs pratiques et à terme le fonctionnement interne de la Mairie.

Les cadres ont saisi cette opportunité et créé un réseau interne de cadres appelé : iX, i pour l'innovation et X pour l'échange, la transversalité mais aussi parce qu'ils ont souhaité donner le ton et indiquer leur volonté d'oser, d'être innovant et créatif.

L'enjeu : communiquer pour mieux travailler ensemble.

L'idée innovante

Les cadres du réseau iX ont joui d'une grande liberté d'action et de ton pour proposer et mettre en œuvre des projets d'amélioration interne de la collectivité.

En ayant la main sur l'organisation, ils n'ont plus le sentiment de la subir mais d'en être acteurs.

L'objectif recherché

Mieux travailler ensemble :

Echanger les bonnes pratiques,

Développer les compétences et les mutualiser,

Gagner en efficacité dans le quotidien pour favoriser la réussite des projets,

Favoriser le bien-être au travail,

Faire du management participatif la culture de la Mairie d'Orléans

Asseoir durablement de nouveaux modes de fonctionnement

La démarche mise en œuvre (programmation, partenariats)

Avril 2012 : séminaire sur le thème « Mieux travailler ensemble » pour identifier ce qui fonctionne et ce qui fonctionne moins bien dans l'organisation, et solliciter les cadres sur leurs idées d'amélioration : 133 propositions.

Mobilisation d'une communauté de 50 managers volontaires pour faire aboutir les idées-projets produites en 5 projets cadrants (cf. infra).

Les cadres s'organisent en un réseau : le iX. La Direction Générale valide et porte le projet.

Décembre 2012 : les projets sont élargis à l'ensemble des managers grâce à un séminaire organisé par les cadres eux-mêmes (avec l'appui des services formation et communication interne). 100 cadres rejoignent le réseau.

2014 : modifications concrètes des pratiques de l'ensemble du management et de la collectivité en général.

Le contenu de la réalisation (action, service rendu, dispositif...)

- 5 projets, issus des 133 idées du séminaire sont déclinés en actions, formations, dispositifs et outils partagés dans le domaine du management.

1 : « La réunionite elle est finite » : améliorer l'efficacité des réunions :

production d'outils communs de bonne gestion des réunions (charte, check-lists, trames type).

déploiement d'un cycle de formations courtes de 2h, les **iX'Pressos**.

2 : « Entrez dans la trans' » (transversalité) : encourager et faciliter le partage des compétences :

création d'un intranet collaboratif
mise en place d'un dispositif de Rencontres Inter Services (RISE) pour les directions partenaires soucieuses de mieux se comprendre pour collaborer harmonieusement ensemble.

3 : « A la recherche du temps perdu » : mieux organiser son temps et celui de son équipe :
déploiement d'un cycle de formations courtes iXpressos
identification des mangeurs de temps et production d'outils collectifs de résorption de ces mangeurs de temps.

4 : « GPS : gestion de projet sereine » : faire naître et partager une culture commune de gestion de projet ;
constitution d'un « kit de la gestion de projet sereine » : outils simples à partager et à déployer
création et formation d'un réseau interne de formateurs-tuteurs-accompagnateurs à la gestion de projet

5 : « Bon accueil, pas d'écueil » : faciliter l'intégration de nouveaux collègues.
création d'outils communs (livret d'accueil, procédures, check-list, parrainage ...).

dynamisation des journées des nouveaux recrutés

Les moyens humains et financiers

En interne, 7 chefs de projet, 146 cadres actifs, 7 référent RH, 1 coordinateur RH

En externe : un cabinet de conseil en management pour l'accompagnement au pilotage du projet, des organismes de formation pour les formations déployées suite aux travaux des groupes.

25 000 euros pour l'animation des séminaires et la formation des cadres à l'animation

20 000 euros pour les formations déployées

Le bilan de la réalisation

La démarche a offert une bouffée d'oxygène aux participants, redonnant du sens à l'action.

La motivation par les défis et la volonté partagée des cadres d'améliorer leur fonctionnement a permis l'échange de pratiques et le développement de la solidarité. Le sentiment de liberté et de possibles pour oser et innover a dépassé le cadre des actions mises en œuvre dans le cadre du projet.

Elle a permis aux managers de trouver de nouvelles habitudes de travail. La réflexion générale autour des bonnes pratiques ainsi que les nombreuses formations mises en place ont permis de professionnaliser davantage les managers de la collectivité.

Deux certitudes :

la satisfaction et la valorisation des cadres, des agents, se répercuteront sur la qualité du service public.

s'appuyer sur ces outils pour le partage avec les agents de l'Agglo et des communes membres facilitera les projets de mutualisation.