

DRH, COMMENT DÉVELOPPER DE NOUVEAUX PARTENARIATS AVEC VOS MANAGERS ?

PROGRAMME DE LA JOURNÉE D'ÉTUDE

Dans un contexte marqué par la complexité mais aussi par les évolutions du travail et les conséquences de la crise sanitaire, les fonctions managériales sont à nouveau questionnées alors que la qualité managériale est plus que jamais centrale. La santé, notamment psychologique, a pris une nouvelle dimension corrélée à une relation au travail devenue incertaine, au besoin de sens et à une forte demande de qualité de vie travail.

Autant de défis, parfois non dénués de paradoxes, pour des managers en charge, souvent à moyens constants, de concilier les objectifs de la direction générale et les attentes de leurs équipes.

Le renouvellement des pratiques s'impose aujourd'hui comme un nouvel enjeu que devront relever les collectivités.

• 9 H 0 0 . ACCUEIL CAFÉ

• 9 H 3 0 . CONFÉRENCE INTRODUCTIVE

Quelle place pour la DRH dans la gouvernance managériale ?

La DRH est traditionnellement en charge de multiples activités de gestion, de la prévention, du dialogue social et du management des compétences. Sa récente implication dans l'organisation du travail renforce encore ses relations avec les managers. Son positionnement demeure cependant ambigu : super manager des managers, partenaire (business partner), soutien, coach, conseil.

- **Emilie Vayre**, Professeur Université, Université Lumière Lyon 2
- **Vincent Fabre**, Directeur Général Adjoint, Lyon
- **Virginie Farré**, responsable du service ressources humaines, délégation Rhône Auvergne CNRS

• 11 H 1 5 . 8 ATELIERS

Chaque participant.e s'inscrit à 2 ateliers (1 matin, 1 après-midi).

1 | Porter la politique RH au plus près des équipes

Son déploiement passe par une large communication auprès des agent.es mais aussi (et surtout) par un portage fort de la ligne managériale. Le manager est l'incarnation, sur le terrain, de la politique RH. Si le principe est acquis, les managers ne sont pas nécessairement parties prenantes.

- **Lise Fournot-Bogey**, Directrice Générale Adjointe RH et moyens généraux, Métropole de Lyon
- **Aude Fournier**, DGA transformation, Marseille
- **Angeline Pinglot**, Enseignante-chercheuse en management, ressources Humaines et RSE, ESC Clermont

2 | Évaluer les compétences managériales

Serait-ce encore un tabou dans la territoriale ? L'État prévoit quant à lui de faire sa révolution et de généraliser l'évaluation à 360° de ses cadres supérieurs. Il s'agit de permettre aux managers de mieux appréhender leur niveau de compétences afin, si nécessaire, de s'orienter vers les dispositifs les plus pertinents ou encore d'envisager un repositionnement. C'est aussi un moyen de repérer celles et ceux susceptibles d'assumer de nouvelles responsabilités.

- **Marie Chenal**, Senior Manager secteur public, KPMG, avec le témoignage de **Florence Peleau Labigne**, DGS, région Centre Val-de-Loire

3 | Accompagner les managers dans l'analyse de leur charge de travail

Le sujet est désormais en débat au regard des messages d'alerte des intéressé.es. En cause une surcharge de travail collaborative, de (trop ?) nombreuses réunions, des boites mails saturées et des activités de gestion chronophages qui les éloignent de leurs équipes. Retrouver du temps managérial est désormais un objectif affiché de nombreuses collectivités.

- **Antonin le Moal**, DRH, Rennes Métropole et le **Cabinet Empreinte Humaine**

4 | Impliquer les managers dans le développement des compétences de leurs équipes avec l'intégration de dynamiques apprenantes

Dans ce domaine, le rôle des managers reste encore trop incertain. Au cœur de l'organisation du travail, ils sont pourtant les mieux placés à la fois pour impliquer leurs équipes dans des situations apprenantes et pour appréhender leurs besoins.

- **Solveig Fernagu**, Directrice de recherche en sciences de l'éducation et de la formation, LINEACT CESI

5 | Quels formats pour mieux accompagner le développement des compétences des managers ?

Pour les managers, se former régulièrement devrait être une obligation malgré les contraintes de temps. Les collectivités l'ont bien compris et diversifient leur offre : Campus, écoles de management, coaching, parrainage ou encore réseaux apprenants et Co-développement. De nouveaux formats se développent avec le digital tels que des MOOC, des webinaires ou encore des podcasts.

- **Séverine De Sousa**, Directrice, CNFPT
- **Florent Bruyas**, DRH, Villeurbanne
- **Séverine Dieuze**, ingénieure formation continue, enseignante-chercheuse doctorante en management, ESC Clermont Business school

6 | Quels dispositifs pour les managers de proximité ?

Les organisations restent partagées sur leur intégration dans le tronc commun des managers. Nommés le plus souvent en fonction de leurs compétences techniques plutôt que managériales, ils.elles peuvent être canonisés dans un rôle d'exécution. La difficulté à les toucher reste forte, leur professionnalisation demeure un défi majeur.

- **Pauline Schaming**, Directrice adjointe de l'expérience travail, Région Ile-de-France

7 | Comment définir et partager les attentes de la collectivité concernant ses managers ?

Identifier les rôles, les postures des managers, leurs compétences et les modalités d'acquisition est un exercice obligé. Les modalités de réalisation ont varié : aux chartes managériales jugées trop abstraites, les référentiels, se voulant plus opérationnels, ont pris le pas. Au-delà de cet aspect descriptif, les référentiels permettent de favoriser une culture commune et traduisent la stratégie managériale de la collectivité.

- **Anne-Laure Chalet**, Directrice Générale Adjointe services à la population, Caluire-et-Cuire

8 | Quel dispositif d'accompagnement des jeunes managers adapté à leurs aspirations nouvelles ?

La formalisation d'une politique managériale institutionnelle fondée sur des valeurs fortes : inclusion, égalité, potentiel... des outils adaptés : coaching, co-dev, tutorat, formation... et des dispositifs RH concrets : procédures d'accueil, onboarding... sont autant de mesures nécessaires pour attirer et fidéliser les jeunes agents.

- **Lucila Modebelu**, Présidente de Fonction publique du 21e siècle, Directrice logistique CH Millau
- **Johanne Fora-Porthault**, Chef de projet Pilotage de l'innovation, ville de Clamart

• 12 H 4 5 . COCKTAIL DÉJEUNATOIRE

• 14 H 1 5 . REPRISE DES ATELIERS

• 15 H 4 5 . TABLE - RONDE

Quelles pratiques de management voulons-nous promouvoir ?

Le modèle du management hiérarchique, descendant et prescriptif est fortement remis en question. Pour les partisans de l'entreprise libérée, les managers sont autant de freins au désir d'émancipation des agent.es pour lesquels la liberté serait porteuse de bonheur au travail et donc de productivité. Pour d'autres, les managers sont avant tout porteurs de sens s'ils adoptent de nouvelles postures moins directives et plus orientées sur l'échange, la coopération et le partage.

- **Pierre-Yves Antras**, Directeur Général, auteur de « Libérer son entreprise » et **Vola Potinet**, coach des coeurs et de la libération, Haute-Savoie Habitat
- **Anne Jestin**, Directrice Générale des Services, Métropole de Lyon

• 17 H 1 5 . CONCLUSION

Inscrivez vous en ligne en cliquant sur le bouton ci-dessous, ou imprimez cet email et complétez le bulletin d'inscription ci dessous :

INSCRIPTION

Collectivité : Adresse :

Participant.e 1

Prénom :

Nom :

Fonction :

Tél. :

E-mail :

Nom / mail de la personne à contacter pour la facturation :

Adhérent.e : Oui Non

Ateliers matin :

01 02 03 04 05 06 07 08

Ateliers après-midi :

01 02 03 04 05 06 07 08

Participant.e 2

Prénom :

Nom :

Fonction :

Tél. :

E-mail :

Nom / mail de la personne à contacter pour la facturation :

Adhérent.e : Oui Non

Ateliers matin :

01 02 03 04 05 06 07 08

Ateliers après-midi :

01 02 03 04 05 06 07 08

Participant.e 3

Prénom :

Nom :

Fonction :

Tél. :

E-mail :

Nom / mail de la personne à contacter pour la facturation :

Adhérent.e : Oui Non

Ateliers matin :

01 02 03 04 05 06 07 08

Ateliers après-midi :

01 02 03 04 05 06 07 08

Frais d'inscription :

Adhérent.e ADRHGCCT : gratuit

1 participant.e : 80 € HT

2 participant.es : 150 € HT

3 participant.es : 210 € HT

Bulletin à renvoyer à :

Anne Grillon

Réseau RH Public

Tel : 06 38 39 72 38

Email : anne.grillon@me.com

Une facture permettant le règlement vous sera adressée après la journée d'étude. Toute annulation moins de 8 jours ouvrés à l'avance entraînera la facturation intégrale de la journée.