

PARCOURS PRIMO-MANAGER

Trophées IdealCo



PROMO 1 : PROMO OUPS
Avril 22 – Octobre 22



PROMO 2 : PROMO PIC ST LOUP
Septembre 22 – Mars 23

PROMO 3 : PROMO COP 34

Décembre 22 – Juin 23



MTAM

Departement
rault

PROMO 4 : PROMO EXPLOR'ACTEURS 3.4

Avril 23



MTAM

departement
ault



Enjeux et objectifs du parcours

Un contexte favorable

Réflexions issues du Schéma Directeur Ressources Humaines 2018-2022

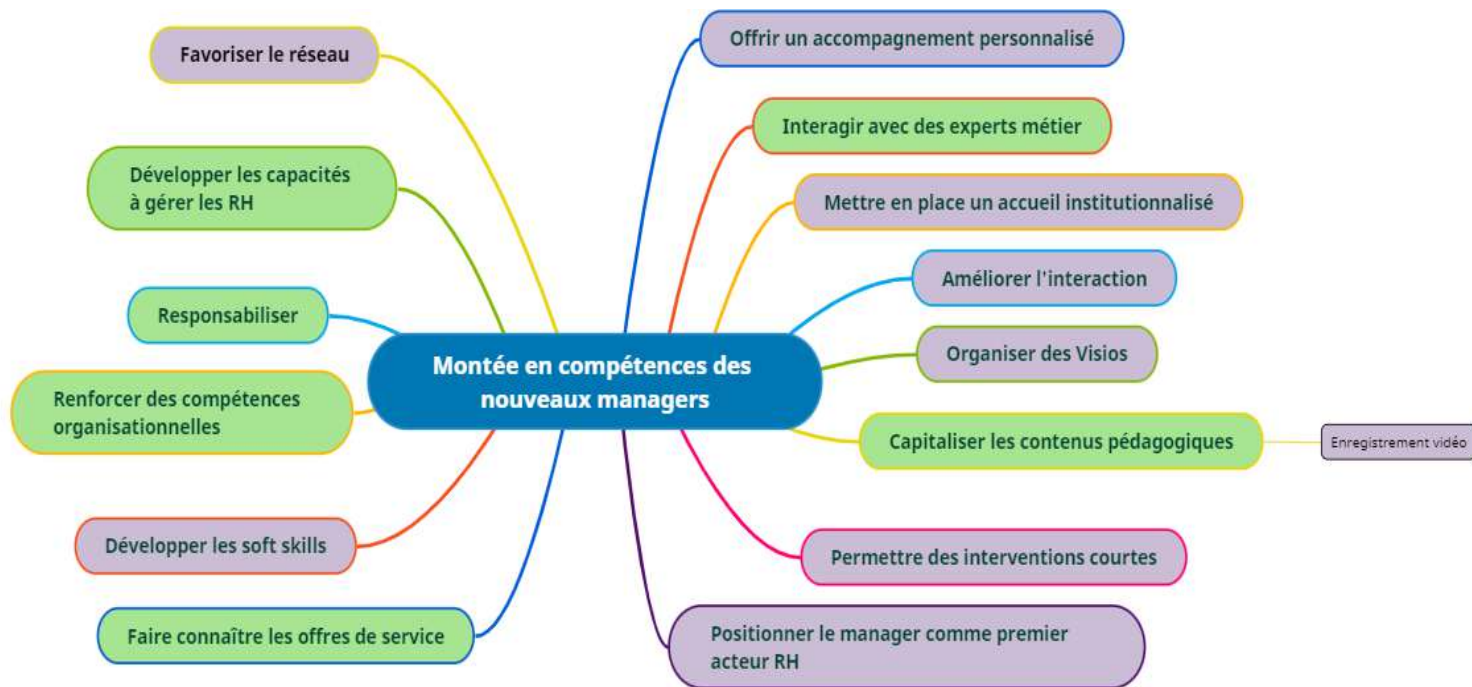
- Donner à chaque nouveau manager les moyens de bien appréhender son environnement et ses missions d'encadrement d'une équipe => Création de la boîte à outils du manager sur notre intranet
- Faciliter l'intégration du nouveau manager => Dispositif de parrainage/marrainage
- Définir le cadre puis rendre lisible les dispositifs d'accompagnement individuels des managers qui auront été validés => Plan d'accompagnement des Managers (plan de formation dédié aux managers) et notamment ce parcours des primo-managers
- Proposer à tout manager qui le souhaite une écoute confidentielle et professionnelle face aux difficultés qu'il peut rencontrer => proposition de l'option de coaching à la prise de poste + création de la Mission Transversale d'Accompagnement des Managers (MTAM) à titre de conseil

Une ambition pour l'institution vis-à-vis des primo-managers

- Mieux accueillir et accompagner les primo-managers lors de leur prise de poste
- Faciliter leur intégration et leur bien-être au travail
- Intégrer les couleurs managériales de la collectivité
- Les positionner clairement comme 1er acteur des RH vis-à-vis de leurs équipes
- Leur donner les moyens de monter en compétences sur leurs nouvelles fonctions pour mieux accompagner le portage de politiques publiques
- Favoriser le mode collaboratif et permettre la constitution d'un réseau
- Connaître les ressources internes mobilisables au regard des attendus de leur rôle



Les objectifs de cette promotion



En mauve, les nouveaux objectifs, les nouvelles attentes, justifiant l'esprit d'une promotion de primo managers

** soft skills = compétences douces, aptitudes comportementales



MTAM

Le parcours

Présentation du dispositif « Primo-Managers »

Parrainage/Marrainage individuel

Ce dispositif a pour vocation de mettre en relation les nouveaux managers qui le souhaitent avec des pairs de la collectivité. La relation ainsi établie doit permettre à minima, dans un cadre souple et à construire, de bénéficier d'informations sur le fonctionnement et la « culture de la Collectivité » ... Ce parrainage/marrainage doit faciliter votre intégration et permettre de renforcer votre sentiment d'appartenance au travers d'une relation informelle et spontanée. Si vous le souhaitez, un parrainage peut vous être proposé via un réseau de manager volontaire.

Pour toutes demandes, contacter la MTAM :

✉ accompagnementmanager-RH@herault.fr

Coaching individuel de prise de poste

Le coaching individuel est en effet un accompagnement personnalisé qui permet au coaché de prendre du recul, d'élargir ses compétences personnelles, relationnelles et pour certains managériales, en phase avec la stratégie et la culture de la structure où il travaille. M. Christophe Durand prendra directement contact avec vous afin de vous présenter le coaching.

1 Accueil et choix d'options (1 heure)

Dans le mois d'arrivée : accueil individuel à la MTAM.

- Option 1 : parrainage/marrainage individuel.
 - Option 2 : coaching individuel.
- Les 2 options sont cumulables

2 Ouverture de la promotion (1 jour)

En collectif et présentiel.

Accueil institutionnel : présentation de la Collectivité et des enjeux phares.

Présence du parrain/marraine institutionnel.

Brainstorming sur le nom de la promotion.

3 Les fondamentaux du management (4 jours)

Présentiel.

Rôle du manager et ses agilités.

Méthodes d'animation, d'organisation et de communication.

Conduite du changement.

4 L'entretien professionnel (2,5 jours)

Présentiel (2j) : échanger, évaluer, fixer des objectifs, accompagner le développement de compétences.

Présentiel (0,5j) : la GPEC, finalité et outil.

5 Les responsabilités du manager et sa boîte à outils CD34 En intra (2,8 jours)

• Journée « premier acteur RH », en présentiel (1j) : le manager, premier acteur RH.

• 7 webinaires courts d'1h30.

Budget, déontologie, RGPD, risques juridiques, commandes politiques, les SI et les démarches qualités.

6 Clôture

0,5 journée en présentiel.

MTAM / Formation / Présence du parrain-marraine de la promotion.

Programme de la journée d'accueil

1

Cohésion de la promotion

1h30

MTAM

Parrain ou Marraine (PaMa)

- Brise glace

- Présentation du parcours, des options et des ses objectifs.
- DGA PaMa : incarne les couleurs managériales, partage d'expérience
- Une animation de cohésion de groupe : photolangage « ma prise de poste managériales

2

Le Management au sein de l'institution

1h30

DGS

Parrain/Marraine

- Service public
- Cadre institutionnel
- Le management (enjeux, attentes)

DGA PaMa : couleurs managériales, les différentes compétences clés, et les agilités.

Pause repas conviviale

3

Les politiques RH

1h30

DGA RH

Politique RH

Lignes Directrice de Gestion

Schéma Directeur RH

Dialogue social

4

Cohésion de la promotion

1h30

Réseau des facilitateurs

MTAM

Animation cohésion de groupe via la méthode de facilitation :

- Recherche du nom de la promotion
- Choix du slogan et de la couleur managériale de la promo

Les intervenants de la journée d'accueil

- M. **Pascal Perrissin**, le Directeur Général des Services
- Un.e DGA, parrain ou marraine de la promotion
- Mme **Martine Noël**, DGA en charge des RH
- L'équipe de la Mission Transversale d'Accompagnement des Managers



Corinne LAVAL

Responsable de la mission

✉ claval@herault.com

☎ 04 67 67 62 08



Marion NISOL

Cheffe de projet
DGA SD

✉ mnisol@herault.fr

☎ 04 67 67 35 64



Pascale BEDEL

Cheffe de projet
DGA AT

✉ pbedel@herault.fr

☎ 04 67 67 60 04



Isabelle LACAN

Cheffe de projet
DGA DETIE - DGA AG - DGA RH

✉ ilacan@herault.com

☎ 04 67 67 66 65



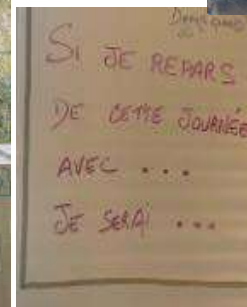
Hélène EPERT

Cheffe de projet
DGA ECJSL - Cabinet - DGS

✉ hepert@herault.fr

☎ 04 67 67 44 89

Illustrations de la journée d'accueil



Les 7 webinaires internes

Considérés comme la boîte à outils du manager, ces webinaires ont vocation à sensibiliser les primo-managers aux **thématiques transversales** auxquelles ils seront confrontés dans leur fonction. Il leur a donné des **informations de base**, les **outils et les ressources internes**.

- La Déontologie
- Les démarches liées à la RGPD
- Les démarches liées à la qualité
- La commande publique
- Le budget
- Les risques juridiques
- Les systèmes informatiques

Programme de la journée Acteur RH

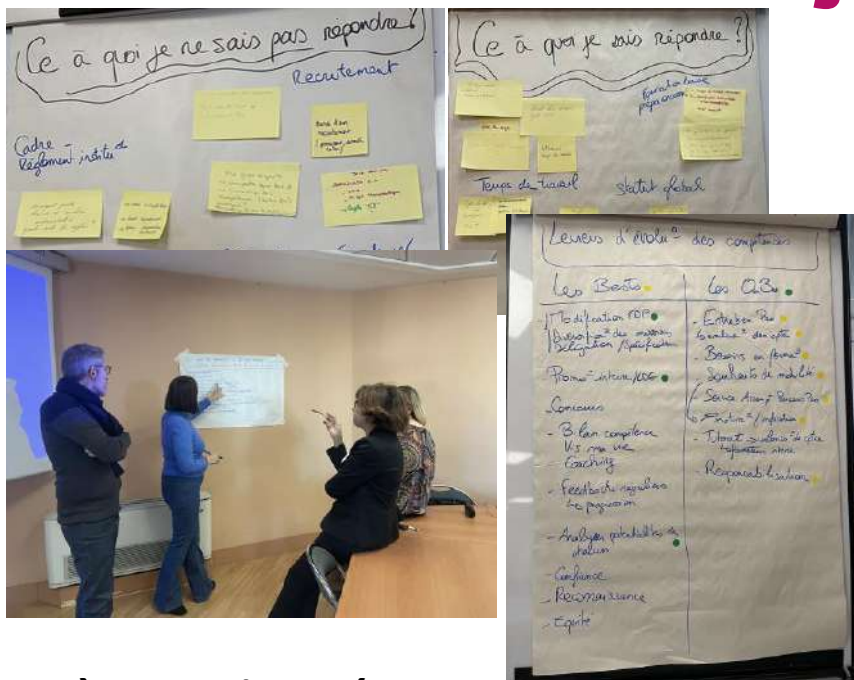
- Brise-glace : « Qui sait quoi? »
 - 1^{ère} partie : **Collectif institutionnel**
 - E-communautés
 - Dialogue social
 - Droit syndical
- } Film sur Powtoon
Appui d'un
PowerPoint et
échanges
- 2^{ème} partie : **Les leviers managériaux**
 - Le recrutement => Jeu de 7 familles
 - Le développement des compétences => réflexion en sous-groupe puis Bingo
 - Poser un cadre, décider et arbitrer => jeu de cartes situationnelles
 - Les campagnes RH : la marronnier RH du manager
 - Le temps de travail =>Quizz sur Klaxoon
 - 3^{ème} partie : **Accompagnement des agents**
 - Rôle du manager dans la Santé au travail =>jeu de marelle
 - Rôle du manager dans la Prévention au travail => Powerpoint
 - Harcèlement et signalement =>Powerpoint et quizz
 - **Déclusion** =>mur de mot sur Klaxoon et échanges

Objectifs de la journée

- ✓ Vous outiller pour vous aider à vous positionner comme premier acteur RH
- ✓ Vous informer sur les principaux enjeux RH auxquels un manager est confronté

En bleu : les méthodes d'animation

Illustrations de la journée Acteur RH



Après cette journée, comme je me sens en tant que manager acteur RH:
Sécurisé, lessivée, je sais qui contacter et où trouver l'info, réalité d'un quotidien, conscience des responsabilités, cohésion de groupe, intéressant, modalités d'animations ludiques, je suis sortie de mon quotidien, liberté...

Le marronnier RH

DATES CLEFS MANAGER ACTEUR RH LE MARRONNIER

Mes notes :
- M. auto-évaluation ?
- Mes besoins en formation / Accompagnement ?
• Leads - évaluation managériale
le 1^{er} 11 16 (pour le accompagnement des managers)
• Plan de formation managériale
• ADRA ou de manager

**JANVIER - FÉVRIER
LES DÉPLACEMENTS**

- Contrôler et Valider les :
 - Autorisations de circuler et d'utiliser les véhicules de service
 - Les ordres de missions permanents (OMP).
 - Les permis de conduire
 - Les assurances

• Vlyssé
Mon véhicule en L clic

**JANVIER-MARS
PROJET D'ÉVOLUTION
PROF.**

Valider et émettre un avis :

- les demandes de C.P.F
- Les besoins en formations émis tout au long de l'année

• Fiches pratiques RH
Formulaire

**MARS-AVRIL
AVANCEMENTS/PROMOTIONS**

Exprimer mon avis pour les :

- Avancements de grade
- Promotions internes

En lien avec l'entretien professionnel

• Le rôle des managers
Guide d'objectivation

**JUILLET-SEPTEMBRE
FORMATION**

Valider les besoins dans le cadre du plan de formation

**AVRIL-MAI
TEMPS PARTIELS
RECRUTEMENT**

• Répondre aux demandes de temps partiel

• Remonter les besoins pour les apprentis et/ou les saisonniers

• Règlement IP
Recrutement fiche de demande

**AVRIL-DÉCEMBRE
DOCUMENT UNIQUE**

Actualiser le D.U.

• One
Doc.Ressources

**JUILLET-DÉCEMBRE
ENTRETIEN PROF.(EP)**

Organiser, préparer et tenir les entretiens professionnels :
Temps pour l'évaluation, les objectifs, les besoins en formation, l'échange sur le télétravail.

• Foederis
Mail d'invitation à l'EP
Guide de l'EP
Doc.Ressources

**NOVEMBRE
TEMPS DE TRAVAIL**

Choix des cycles de référence (pour droit commun).

• Cognitum

La clôture du parcours

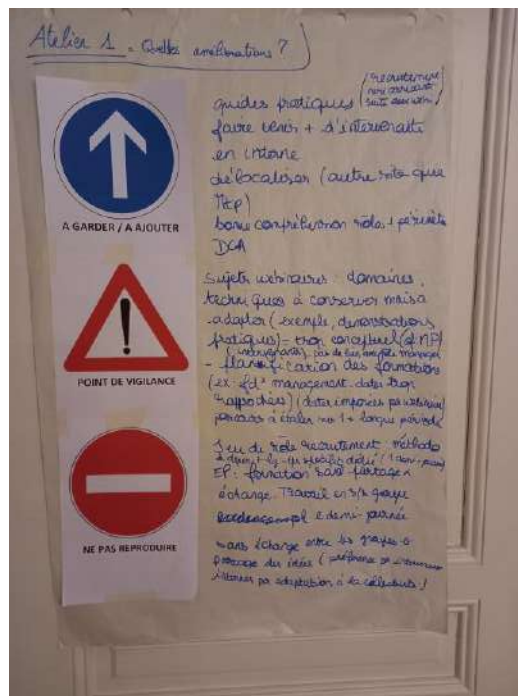
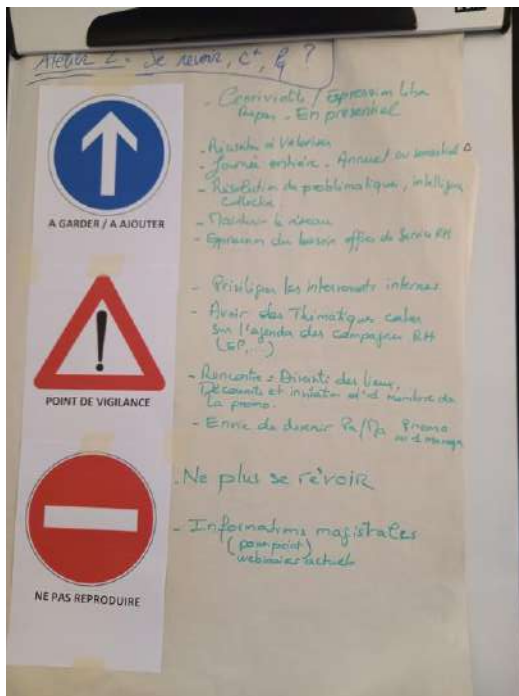
Premier objectif : Ancrer les apprentissages en lien avec les couleurs managériales
=> Réalisation d'un portrait chinois du manager idéal par promotion

Promo Pic St Loup



La clôture du parcours

Second objectif : Faire un bilan du parcours dans un objectif d'amélioration continue
=> World café et questionnaire de satisfaction à l'issue



La clôture du parcours

Troisième objectif : Et après? Quels besoins?

Les 2 promos qui se sont terminés ont demandé à se revoir en promotion une à deux fois par an.

Ils souhaitent le faire sous un format de partage d'expérience (format similaire à du co-développement). Ils veulent profiter de ce temps pour découvrir les différents lieux de travail des collègues.

La MTAM sera en animation et appui logistique.

Une action de formation dédiée au rôle du manager dans le process du recrutement va voir le jour suite à leurs retours

L'évaluation du parcours

Après chaque action, un questionnaire est transmis aux membres de la promotion afin d'évaluer leur niveau d'intérêt et la pertinence de l'action par rapport à leurs besoins.

Cela nous permet ainsi de réajuster les contenus ou méthodes d'animation entre chaque promotion afin de toujours mieux accompagner les primo-managers.

La 3^{ème} promotion se terminera en juin.

Après cette échéance, il est prévu un bilan global des 3 premières promos afin de capitaliser les apprentissages mais aussi les améliorations nécessaires.

