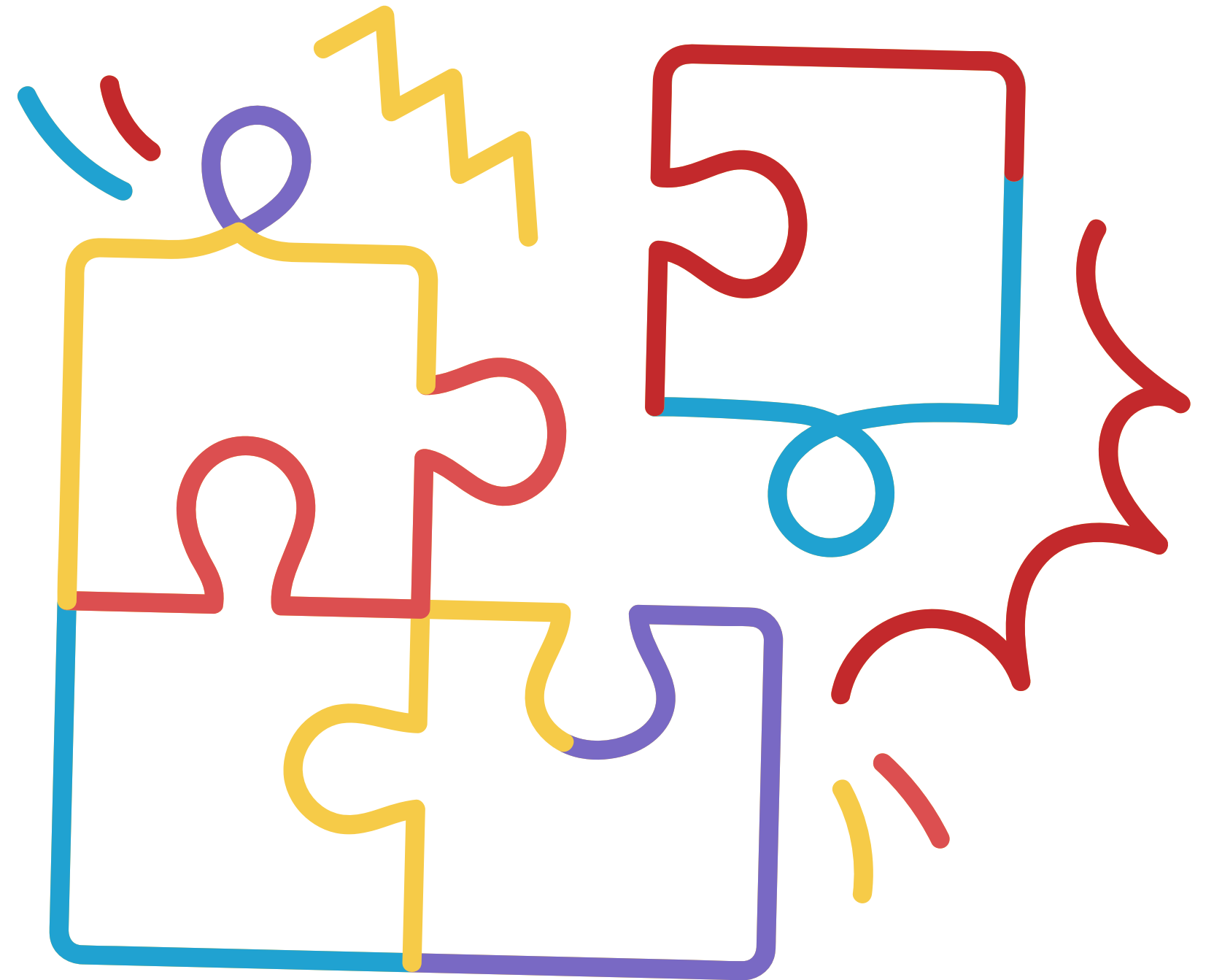


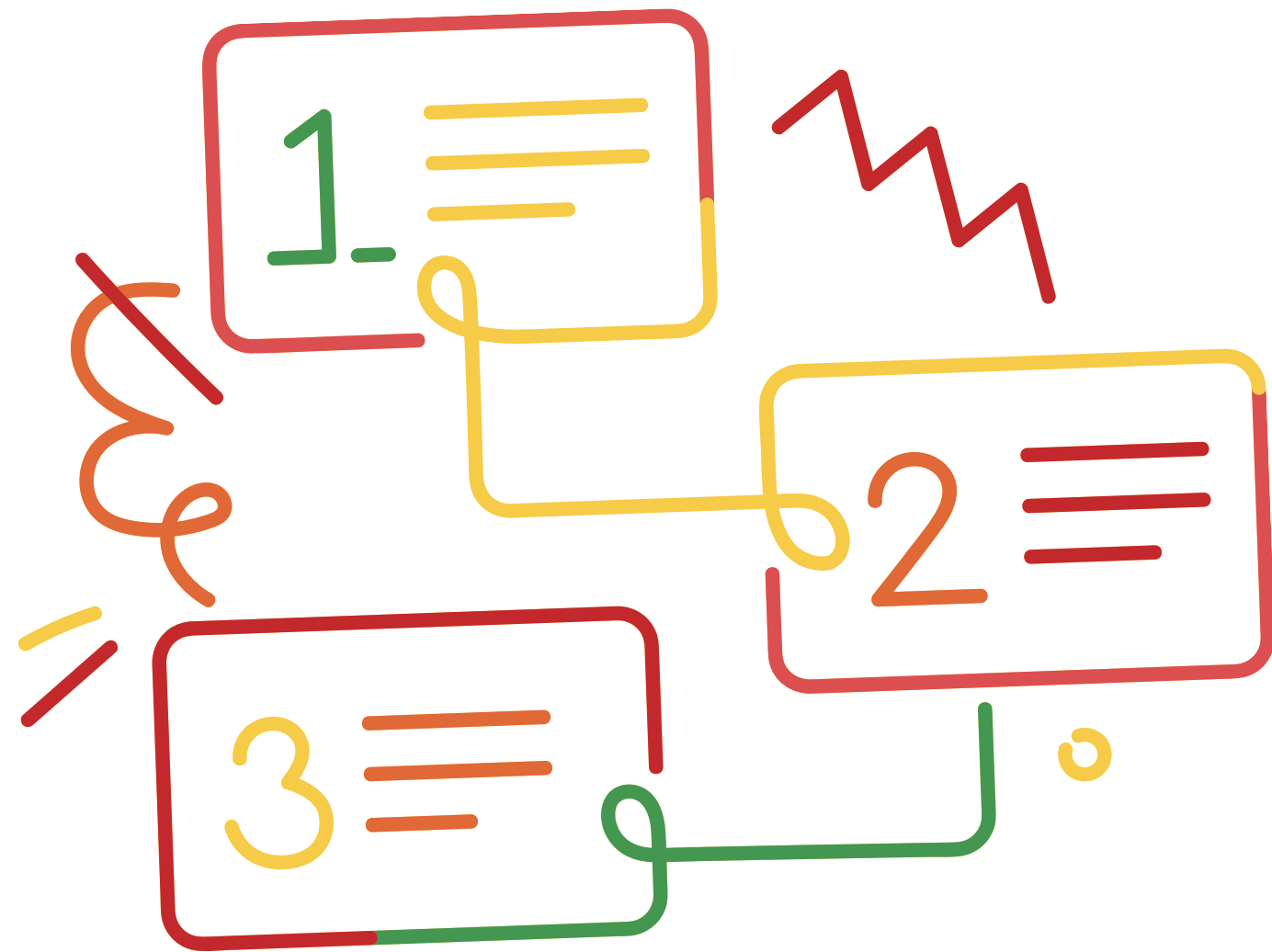
SEPTEMBRE 2026

8 accompagnements sur mesure pour un manager qui assure

Présenté par Maëlys FLORENTINO



Sommaire



- ⊙1. Le Café des managers
- ⊙2. Rencontres thématiques
- ⊙3. Parrainage
- ⊙4. Parcours d'intégration
- ⊙5. Parcours de formation
- ⊙6. Entretien individuel
- ⊙7. Aide à l'animation
- ⊙8. Codéveloppement

La ville de Mulhouse



La Ville de Mulhouse, riche de plus de **250 métiers**, compte près de **1 800 agents** et plus de **260 managers**.

Au cœur du fonctionnement des équipes, les managers jouent un rôle essentiel dans la qualité de vie et les conditions de travail.

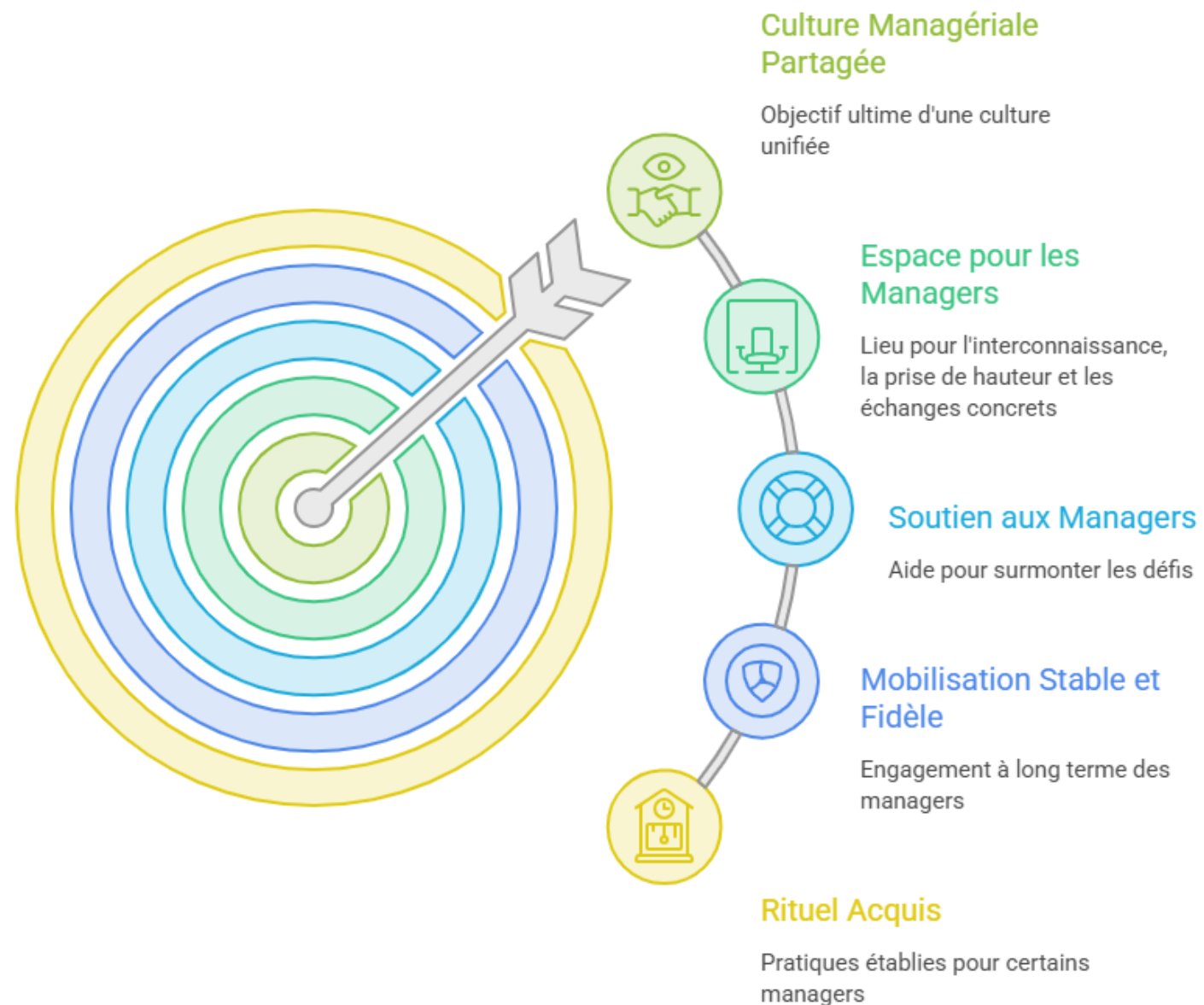
Parce qu'ils sont **les premiers acteurs de la prévention** au plus près du terrain, il est essentiel de leur donner les moyens d'agir.

Le projet vise ainsi à les **outiller**, les **soutenir** et les **accompagner** dans leur rôle, pour prévenir les risques professionnels et favoriser des conditions de travail de qualité.



01. Le café des managers

Objectifs atteints



Chaque **premier mardi du mois, de 7h45 à 9h**, les managers sont invités à se retrouver autour d'un café, **sans inscription et sans thème imposé**.

Ce temps informel leur permet d'échanger entre pairs, de partager leurs expériences, leurs questionnements et leurs bonnes pratiques.

Chacun peut venir avec une situation vécue, une difficulté ou simplement l'envie d'échanger.

L'objectif : offrir **un espace de respiration, rompre l'isolement** et favoriser une **dynamique d'entraide** au sein de la communauté managériale.

La charte de fonctionnement du réseau des managers

Plusieurs principes régissent les interactions au sein du réseau, lors des Cafés des managers comme des rencontres thématiques.

- Un espace pour tous** : Tous les managers sont égaux : chaque parole a la même légitimité.
- Respect et égalité** : On s'écoute sans couper, sans juger, avec bienveillance.
- Confidentialité** : Ce qui est dit reste entre nous. On protège la confiance.
- Parler vrai** : Chacun peut exprimer ses réussites, ses doutes, ses difficultés.
- Bienveillance et soutien** : Ici, pas de critiques gratuites : on partage pour s'entraider.
- Responsabilité partagée** : La richesse dépend de l'implication de chacun : écouter, participer, respecter le temps.
- Esprit d'ouverture** : Toutes les expériences sont utiles. On apprend ensemble, sans chercher la perfection.

OCTOPUS + d'infos sur Octopus / Ma Carrière / Managers

La charte du réseau, applicable à tous les accompagnements



02. Rencontres thématiques



Les rencontres thématiques proposent aux managers des temps collectifs autour de sujets liés à leurs réalités professionnelles.

Construites de manière participative, elles privilégient les échanges, les mises en situation et l'analyse de cas concrets.

Elles ne sont **pas pensées comme des formations descendantes** : les apports théoriques viennent éclairer les pratiques et les situations vécues.

Ces rencontres permettent ainsi de **prendre du recul**, de **confronter les points de vue** et de **repartir avec des pistes concrètes** pour sa pratique managériale.



2 thématiques déjà abordées :

Prendre soin de soi :
comprendre sa charge mentale
et gérer son stress

Déjouer les pièges de son
cerveau : comprendre les biais
cognitifs

Retour des participants :



Temps
ressourçant



Prise de recul



Espace
sécurisée

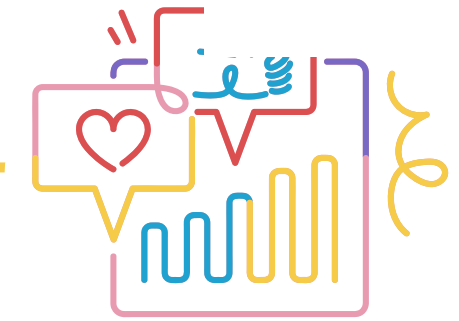
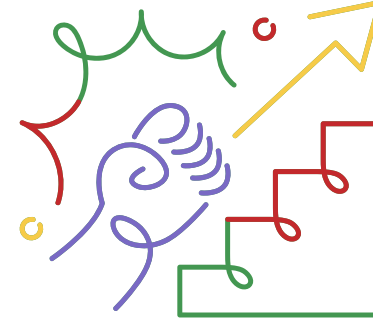


Apports
concrets



Qualité de
l'animation

03. Parrainage



DEVENIR PARRAIN / MARRAINE DE MANAGERS

Fiche d'identité



QUALITÉS REQUISES



Agilité & souplesse



Écoute attentive



Disponibilité



Fiabilité

Un parrainage, pour qui ?

Un parrain / une marraine a pour rôle de faciliter l'intégration et la prise de poste d'un nouveau manager au sein de la Team Mulhouse. Un nouveau manager peut intégrer la collectivité en venant de l'extérieur, ou être promu en interne. Dans les deux cas, ses premiers pas en tant que manager peuvent être facilités par une personne ressource, identifiée et bienveillante : le parrain / la marraine.

Principes généraux du parrainage

- Prise de contact dès l'arrivée du filleul
- Accompagnement au 1er Café des managers suivant son arrivée
- Rencontres régulières (au moins 1 par trimestre) pendant 6 mois à 1 an selon les besoins du filleul
- Soutien/alerte en cas de difficultés

Qui peut devenir parrain / marraine ?

- Un manager volontaire
- Issu d'un service différent celui de son filleul
- Ayant au moins 1 an d'ancienneté
- Prêt à tenter l'aventure !

Ce que le parrain ne fait pas :

Gestion du travail quotidien, interférence avec le travail du service, conseils techniques, règles RH...

Ce qu'il fait :

Soutien moral, écoute, prise de recul, culture de l'administration et partage des codes internes, compréhension de l'environnement global de la collectivité

Comment intégrer le réseau de parrainage ?

- Remplir le formulaire de candidature à partir d'Octopus / Ma carrière / Managers / Accueillir un manager

La Direction des Ressources humaines vous contactera lorsqu'un filleul correspondant votre profil arrive. Il est toujours possible d'interrompre votre parrainage en cas de difficulté.

Le parrainage de managers fait partie de l'accompagnement managérial mis en œuvre par la Ville de Mulhouse.

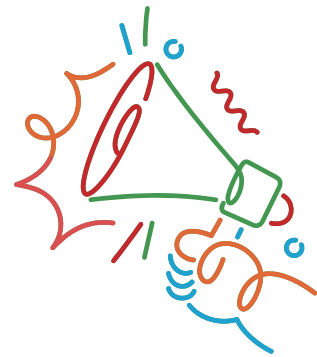
Le parrainage met en relation un **manager expérimenté** et un **nouveau manager**, afin de l'accompagner dans ses premiers mois et de **faciliter son intégration**.

Fondé sur une relation de confiance et sans lien hiérarchique, il favorise le partage d'expérience, la transmission des pratiques et la lutte contre l'isolement.

Depuis le lancement du dispositif, 4 paires de parrainage ont été constituées, avec des retours positifs et des échanges qui ont permis de créer de véritables liens entre managers.

Lors de la constitution des binômes, nous privilégions des managers issus de pôles différents, afin de favoriser le décloisonnement, le partage d'expériences et l'entraide au-delà des périmètres habituels.

04. Parcours d'intégration



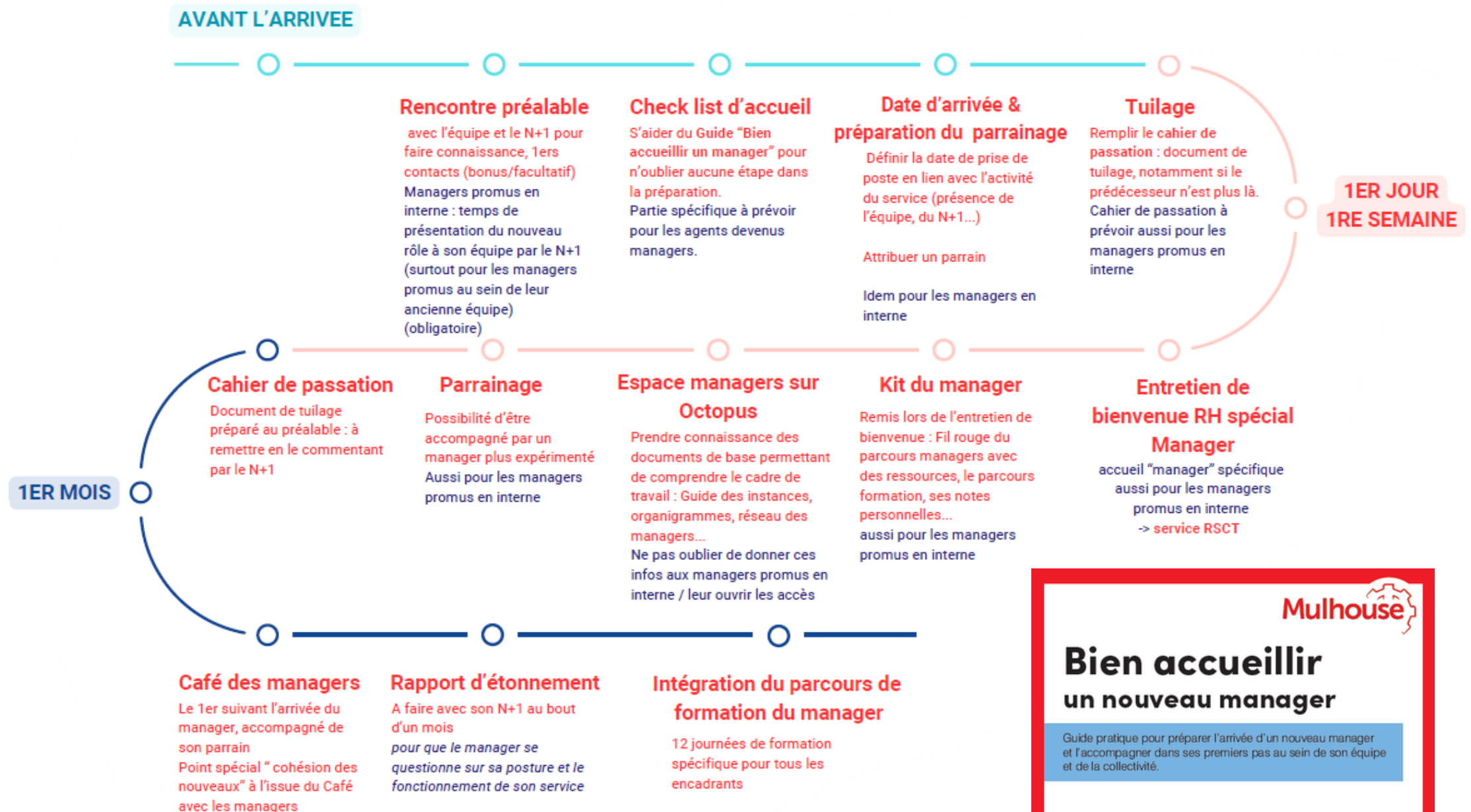
Nous avons construit un **parcours d'intégration spécifique aux managers**, afin de leur donner dès leur arrivée les **repères, ressources et contacts nécessaires** à leur prise de fonction.

Pensé comme un parcours progressif, de l'avant arrivée aux premiers mois, il combine **accueil, parrainage, découverte des ressources**.



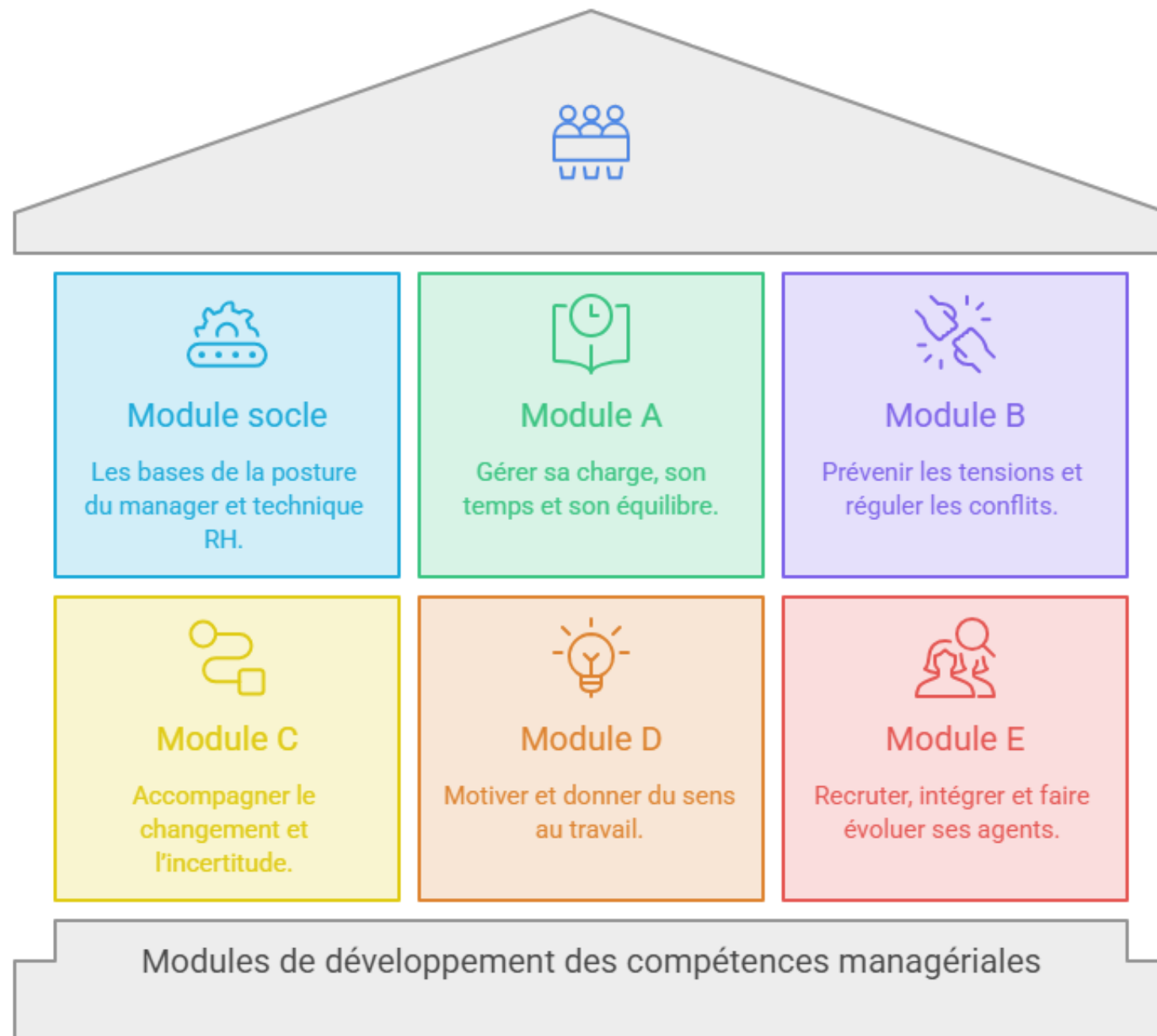
Nous avons également créé un **guide pratique pour bien accueillir un nouveau manager**, afin d'aider sa hiérarchie et son équipe à préparer son arrivée et à structurer ses premiers pas.

Il propose des **repères concrets**, de l'avant-arrivée au premier mois, pour faciliter sa prise de fonction, son intégration et son appropriation de son nouvel environnement.



05. Parcours de formation

Parcours de formation managériale



Le parcours de formation des managers vise à **donner à tous des repères communs**, des **outils concrets** et une **posture adaptée** à l'exercice de leurs responsabilités. Progressif, il combine un socle commun et des modules thématiques, afin de **répondre aux besoins des managers** et de renforcer leurs compétences au fil de leur parcours.



Le parcours est construit en partenariat avec le CNFPT et s'appuie sur des temps de formation dispensés en interne et d'autres assurés par le CNFPT. Déployé sur **trois ans**, il est **obligatoire** pour l'ensemble des managers, **quelle que soit leur catégorie ou leur ancienneté**, afin de garantir à tous un socle commun de compétences et de repères.

06. Entretien individuel



Un **accompagnement individuel, confidentiel et personnalisé** est proposé aux managers qui rencontrent une **difficulté** ou une **situation professionnelle spécifique**. Il offre un **espace d'écoute** et de **prise de recul**, adapté aux besoins de chacun.



L'entretien permet d'**analyser la situation rencontrée**, de **prendre de la hauteur** sur son rôle et d'**identifier ensemble des pistes d'action concrètes**. L'objectif est d'aider le manager à mieux appréhender la situation et à sécuriser sa pratique.

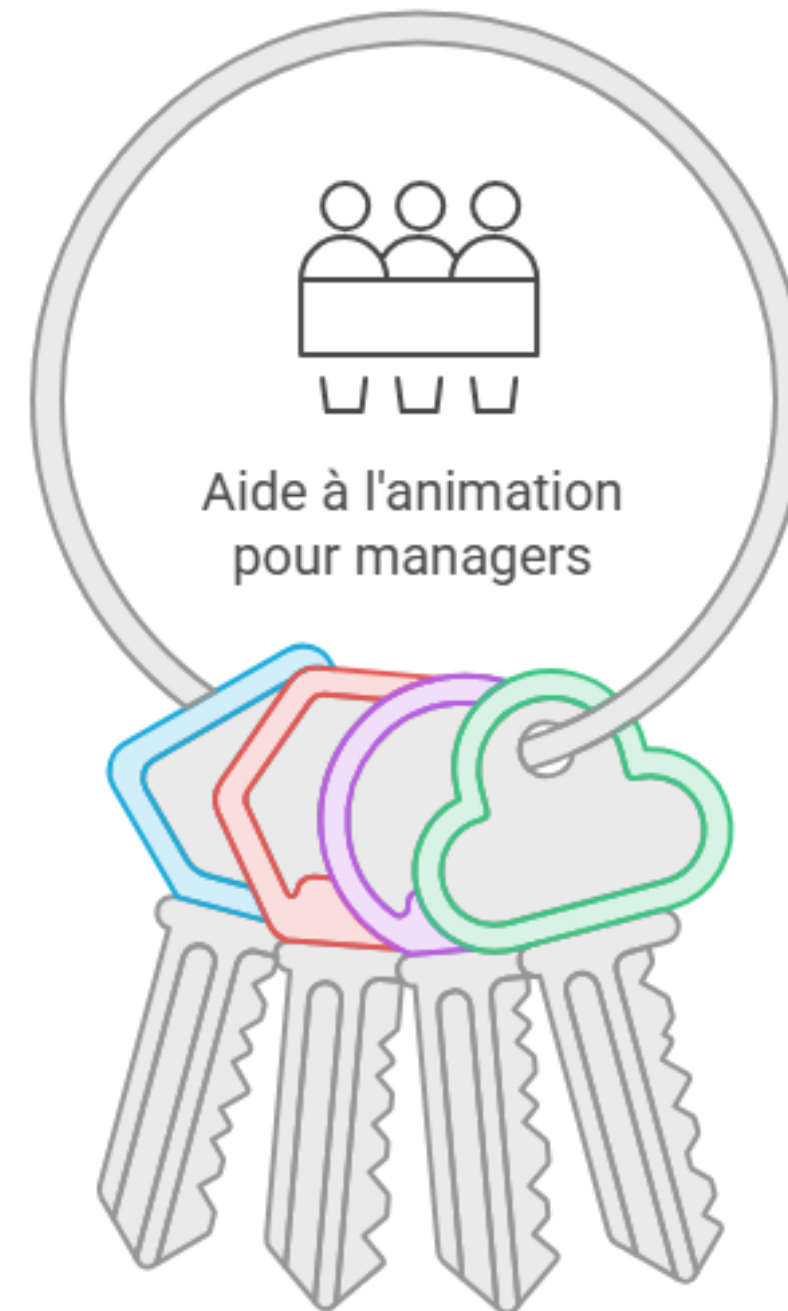


Les premiers accompagnements ont permis de **faire émerger des réflexions et des solutions concrètes face aux situations rencontrées**. Ils contribuent ainsi à **soutenir le manager dans son rôle** et, indirectement, à **favoriser le bon fonctionnement de son équipe**.

07. Aide à l'animation



L'aide à l'animation accompagne les managers face à une problématique collective en leur proposant **l'outil** ou la **méthode d'animation** le **plus adapté à leur situation**. À travers des fiches pratiques et des formats d'animation clés en main (étoile du changement, Speed Boat, etc.), **nous leur donnons les moyens de préparer et d'animer leurs réunions en autonomie**, avec une intervention ponctuelle de notre part lorsque cela est nécessaire.



Identification des besoins

Accompagnement pour identifier l'outil ou la méthode la plus adaptée à la situation.



Fiches pratiques

Mise à disposition de fiches pour le cadrage, le déroulé ou des outils spécifiques comme l'étoile du changement ou Speed Boat.



Autonomie du manager

Donner les clés pour préparer et animer soi-même les temps collectifs.



Facilitation ponctuelle

Présence ponctuelle aux côtés du manager pour faciliter l'animation si la situation le nécessite.

08. Codéveloppement



Choix du sujet

Un participant présente une situation professionnelle réelle pour laquelle il souhaite obtenir de l'aide.

Le client explique sa problématique, sans être interrompu.

Exposé situation



Clarification

Les autres participants posent des questions pour mieux comprendre la situation, sans encore proposer de solutions.

Le client précise ce qu'il attend du groupe et reformule éventuellement sa problématique.

Formulation demande



Consultation

Les participants partagent leurs idées, expériences, points de vue et pistes de réflexion.

Le client identifie ce qu'il retient des échanges et les actions qu'il souhaite mettre en œuvre.

Synthèse et action



Retour expérience

Le groupe prend un temps pour revenir sur la séance et les apprentissages de chacun.



Le codéveloppement permet aux managers de **prendre du recul** sur des situations professionnelles concrètes en s'appuyant sur **l'intelligence collective** et l'expérience de leurs pairs. Dans un **cadre structuré d'écoute**, de **questionnement** et de **co-construction**, le groupe fait émerger de **nouvelles perspectives et des pistes d'action adaptées** à la situation de chacun.

Le groupe, composé de **6 à 8 managers** maximum, reste stable pendant un an et se réunit environ **toutes les six semaines**, à raison de **8 séances par an**. Chaque participant s'engage à être **présent à l'ensemble des séances** afin de garantir la continuité, la confiance et la richesse des échanges.

**Merci pour
votre attention !**

