

La création du réseau interne des cadres : iX : Innovation - Management



LE CONTEXTE :

Orléans en chiffres et en images

- 120 000 habitants
- 2600 agents / 50 élus
- 200 sites d'embauche
- 200 métiers
- 350 cadres



LE CONSTAT

Nos difficultés managériales :

- La diversité des sites, métiers et niveaux de responsabilité
- La charge de travail
- L'usure
- Un sentiment de perte de sens et d'appartenance

Nos atouts managériaux :

- Le sens du service public
- L'attachement à des valeurs humaines
- La capacité de travail
- Une DG qui ne freine pas les initiatives
- Une culture de la communication existante mais perfectible
- Une relative liberté d'échanges

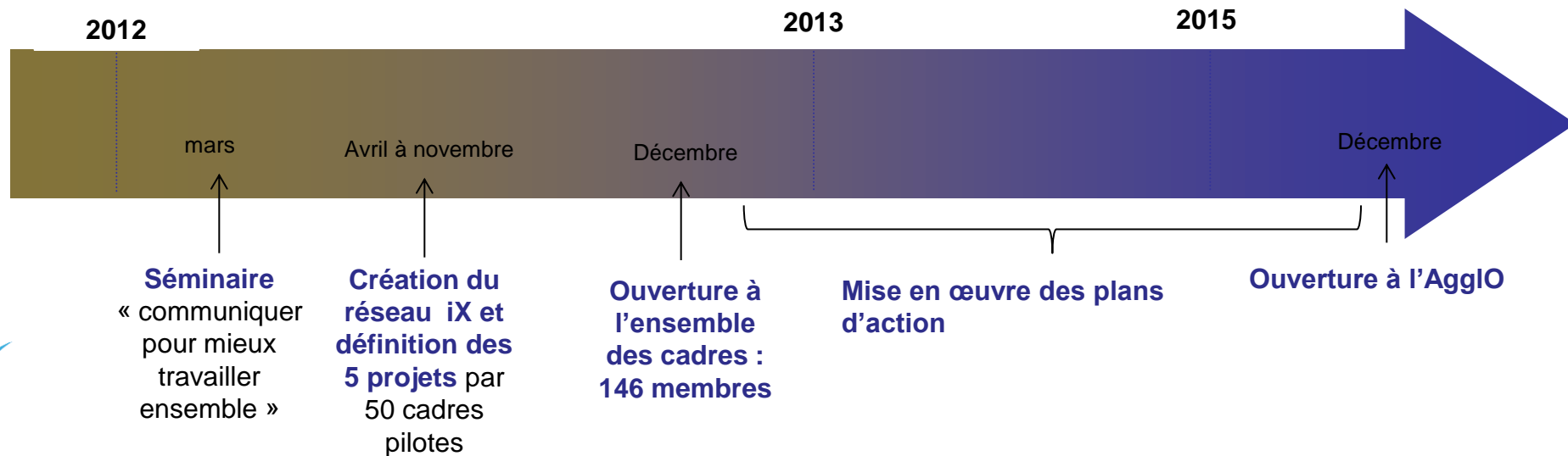
ENJEUX

- **Passer de la technicité à la coopération, la créativité, la communication : un processus nécessaire pour le développement des ressources individuelles et collectives**
- **Enrichir le métier de manager**
- **Apprendre à utiliser la communication comme levier d'action et de sens pour nos collaborateurs**
- **Professionaliser efficacement nos collaborateurs et maintenir la qualité du service public**
- **Maintenir la relation et la coopération dans un contexte de plus en plus contraint (organisation, budget, temps)**

↳ **La naissance d'une dynamique collective**

ORIGINES - DEMARCHE

Le iX est né d'une volonté des cadres de la Mairie d'Orléans de communiquer pour mieux travailler ensemble.



LES PRINCIPES

- ❑ Une volonté **d'avancer ensemble** pour favoriser les projets, **de ne plus subir les changements mais d'en être les acteurs**
- ❑ **Une liberté de ton et d'action**, « oser » comme maître mot
- ❑ **Une communication très marketing**
- ❑ **Un soutien de la DG**
- ❑ Des **valeurs** communes : audace, innovation, bienveillance, convivialité, efficacité
- ❑ Une représentativité : **146 membres actifs** soit 42% des cadres
- ❑ Une **organisation en mode participatif** : 5 groupes organisés autour de 5 grands projet, une démarche ascendante basée sur le volontariat, un pilotage cadrant mais participatif (coordination RH, comité de pilotage), une absence de hiérarchie, des fiches mission, un calendrier défini

COPIL
Direction
Générale +
CT élargi

**La réunionite,
elle est finite**



C. Cornier

**Bon accueil,
pas d'écueil**



M. Bejarano

La GPS



A. Luder-
Pecheux



M. Ygouf

**Entrez dans la
trans'**



S. Le Gac

J. Delecroix

**A la recherche
du temps
perdu**



P. Charles

Coordination
Camille
Margollé

Outils et charte



C. Clapier



V. Millet

**JNR, parcours
d'intégration**



M. Gonzalez



E. Musset

**Formation action
de référents GPS
– création kit
GPS**



D. Bigot

Intranet



J. Huguenin

Plan de formation



S. Pitou

**Comité
Technique**

Plan de formation



M-C Bel



E. Bretton

Outils d'accueil



M. Bejarano

**Formation de
tous**



A. Tutois

**Cartographie des
réseaux**



S. Poncelet

**Inventaire des
outils**



N. Hannot

Restreint :
Coordinateur
Référent RH

Info flash

M-C Bel ,E. Bretton

Livret d'accueil



P. Fradet
N. Pochard

Temps partagés

L. Brien-Tauvy



S. Chollet

Info Flash



A. Pichoff

Elargi :
Comité restreint
chefs de projet
référents RH

Référent RH
S. Bauchet



Référents RH
I. Gabard, N. Maucutt



Référent RH
O. Vernay



Référent RH
F. Penichou, K. Patoux

Référent RH
S. Jeljal



**Outils mangeurs de
temps**



S. Carniello



A. Malézieux

LE RESULTAT

- Une **énergie collective** motivante, au-delà des frontières du réseau
- Une volonté partagée des cadres **d'agir pour améliorer leur fonctionnement**, de développer leur efficacité/efficience qui a fait grandir le **sentiment d'appartenance**
- Une bouffée d'oxygène qui a redonné du **sens à l'action**
- Des rencontres inter-services, apprentissage et goût du **travail en transversalité et collaboratif, de l'intelligence collective**, au-delà des liens hiérarchiques
- Un sentiment de liberté et de possibles pour **oser et innover**
- Une mise en valeur des **compétences** des cadres et un développement de nouvelles capacités par le **partage** (orales, méthodologiques ...)

=> Satisfaction et valorisation des cadres

ET MAINTENANT ?

Redéploiement du réseau en accompagnement du changement pour participer à la réussite structurelle mais également humaine de la nouvelle gouvernance :

- Ouverture aux cadres de l'Agglo
- Co-construction du projet d'administration dont le pilotage est confié à deux directeurs pilotes du iX