



Grand Paris

Sud Est Avenir



Démarche managériale à Grand Paris Sud Est Avenir (GPSEA)

- ➔ Notre richesse : les femmes et les hommes du service public
- ➔ Notre projet : faire vivre une communauté professionnelle tournée vers l'efficacité du service rendu aux usagers et le bien-être au travail
- ➔ Notre méthode : innover, expérimenter, écouter, faire participer
- ➔ Notre crédibilité : des actes au service des convictions



Une dynamique participative :

Les organigrammes participatifs : + de **600 propositions** formulées par les agents pour construire l'organigramme général de GPSEA. **38% des propositions** retenues. Une démarche déclinée dans les directions.

Les groupes projet : sur la base du volontariat, les agents peuvent prendre en charge la conception d'événements et de dispositifs. **6 groupes projet** mobilisés depuis 2016.

Le Codir inversé qui permet de renverser la logique hiérarchique : les directeurs échangent entre eux pendant une heure en petits groupes, puis passent commande à la direction générale de réponses à apporter à leurs difficultés. **5 Codir inversés** depuis septembre 2016.

Le choix des équipements de protection individuelle par les agents des services techniques.

L'aménagement participatif des espaces de travail : les agents sont associés au choix d'aménagement, de mobilier, ...

Des budgets participatifs au sein des directions pour que les agents participent au choix des matériels, travaux et équipements.



Une organisation agile et innovante :

« Une administration doit être apprenante, presque plastique pour pouvoir s'ajuster très vite aux chocs externes, aux nouveaux besoins »

4 directions générales adjointes hybrides mêlant directions ressources et directions de politiques publiques pour favoriser la transversalité.

Des équipes polyvalentes au sein des services où progressivement, chacun voit reconnu son cœur de métier mais peut assumer des missions connexes ou complémentaires.

1 équipe d'appui aux services pour apporter rapidement un soutien en moyens humains aux services confrontés à des chocs conjoncturels d'activité ou de moyens.

4 missions ressources, coordination et pilotage (MRCP) auprès de chaque directeur général adjoint pour mutualiser et faciliter la déconcentration des fonctions ressources.

1 direction de l'observation pour connecter en permanence l'activité de l'administration à la réalité des territoires et au vécu des habitants, faire de la prospective et accompagner l'innovation auprès des directions de politiques publiques.

La parité de l'équipe de direction avec autant d'hommes que de femmes positionnés sur des fonctions de direction.

Un collectif de direction (CODIR) qui se réunit tous les 15 jours selon différents formats : vestiaire (le DGS parle aux directeurs), amphi (une ou plusieurs directions présente(nt) un projet qu'elle(s) porte(nt)), forum (les directeurs échangent de façon informelle sur des sujets transverses), inversé (le CODIR se réunit sur un ou plusieurs sujets sans la DG) et spécial (dédié à un grand projet transverse).

1 accompagnement auprès de chaque DGA pour fluidifier le fonctionnement à l'aide d'un coach.

La notion de parcours professionnels placée au cœur des politiques de ressources humaines :

« Nos collègues ne sont pas interchangeables, on ne les range pas dans des cases, ils ont droit à un parcours individuel enrichissant en contrepartie de leur engagement »

Une mobilité interne encouragée au travers de la Bourse à l'emploi de la DRH : **+ de 80 agents** bénéficiaires depuis la création du Territoire.

La priorité à la lutte contre l'illettrisme et aux formations de remise à niveau.

La mise en place de correspondants formation au sein des services pour faciliter l'accès à la formation de tous les agents.

Un dispositif d'avancements de grade et de promotions internes qui valorise les agents qui réussissent les concours, les examens professionnels et l'exercice de certaines fonctions.

Une politique de résorption de l'emploi précaire favorable à 60 agents depuis 2016.

1 dispositif d'immersion pour des agents en demande de mobilité.



Un dialogue social renforcé :

Des groupes de travail thématiques avec les représentants syndicaux pour construire la politique de ressources humaines.

Des réunions préparatoires aux comités techniques pour améliorer l'information des organisations syndicales.

La construction conjointe d'une charte du dialogue social pour faciliter les échanges entre l'administration et les représentants syndicaux et renforcer l'exercice du droit syndical.



Une boîte à outils pour accompagner la transformation des pratiques managériales :

1 direction de l'innovation, du dialogue social et de l'animation managériale auprès du directeur général des services pour accompagner la transformation de GPSEA.

Du coaching individuel et collectif pour accompagner les agents et les équipes dans la recherche de solutions et le développement de leur potentiel.

Des dispositifs d'animation managériale (conseil en organisation, facilitation...) pour aider les services à structurer leurs projets et à améliorer leurs pratiques, **une cinquantaine d'ateliers** depuis fin 2016.

Des matinées des managers pour les encadrants pour prendre du recul, partager des objectifs communs et rechercher des solutions collectivement pour améliorer le fonctionnement de la collectivité. **+ de 18 réunions** depuis début 2017.

La Transformation Numérique du Territoire (TNT) pour développer les outils collaboratifs et d'itinérance, faciliter le travail au quotidien, améliorer la relation aux usagers et la qualité du service public. Des Ambassadeurs du numérique (ADN) au sein des services pour aider les collègues dans l'appropriation et le développement d'outils numériques.

Un plan de formation pour les membres du CODIR pour favoriser la construction d'un collectif et faciliter leur rôle au quotidien.

Des formations internes pour tous les encadrants afin de s'approprier les démarches et les dispositifs RH.

1 outil numérique collaboratif (TEAMS) pour tous les agents, avec 1 canal pour les managers et 1 newsletter des managers.

Une communication libérée et tournée vers le partage du sens de l'action

« Dans une organisation de travail, nous ne sommes pas obligés d'être tous d'accord, en revanche nous devons savoir ce que l'on a à faire ensemble et pourquoi »

Le Blog et le Tchat du DGS pour favoriser les échanges directs entre les agents et avec le directeur général des services, en toute transparence : **5 tchats** organisés depuis 2016.

Des forums agents, notamment dans la phase de préparation de la création du Territoire.

12 réunions de Direction Générale « hors les murs » qui fonctionnent en mode nomade sur l'ensemble des sites du territoire pour créer des occasions d'échanges réguliers entre la DG et les agents.

Des immersions du DGS dans les services pour permettre un dialogue direct avec les agents.

La lettre d'actu RH pour informer régulièrement les agents des nouveautés et des services offerts par la RH.

Des rencontres débat ouvertes à tous les agents (pour comprendre le monde qui change et partager avec des intervenants extérieurs (sportifs, dirigeants,...))



La convivialité, la solidarité et la transmission encouragées :

Un fonds de secours pour venir en aide aux agents en difficulté.

Du tutorat pour accompagner les nouveaux arrivants au sein des services.

Le dispositif d'accueil des nouveaux arrivants pour faciliter l'intégration des nouveaux collègues : **9 demi-journées** d'accueil organisées depuis avril 2017.

La Journée de Fédération qui rassemble chaque année en septembre sur le domaine de Grosbois les agents de GPSEA et valorise l'activité des services.

Le spectacle de Noël des enfants du personnel pour rassembler autour d'un événement familial et festif.



La recherche d'une nouvelle articulation temps personnel - temps professionnel :

Des activités sur le temps de travail méridien :

chorale, Tai-Chi-Chuan, course, sophrologie, jeux, tango ...

La généralisation du télétravail au sein des services pour l'ensemble des tâches télétravaillables.