

La vie au CMN

Accompagner le changement au siège : Pour un mieux être au travail

En juin 2009, la réorganisation des services du siège et leur regroupement sur deux sites réunissant deux tiers des équipes Porte des Lias, ont été deux changements majeurs pour les agents. Ils ont été suivis par la mise en place progressive d'un fonctionnement en mode projet qui a constitué un bouleversement des habitudes.

Afin d'accompagner les personnels et leur encadrement dans ce processus de changement, la Direction du CMN a fait appel à des professionnels extérieurs spécialisés dans la conduite de changement et organisé plusieurs séminaires pour l'encadrement.

L'organisme « Théâtre à la carte », par des techniques théâtrales participatives qui permettent la libéralisation de la parole, a permis de s'adresser d'une part, aux membres du comité de direction élargi (directeurs et chefs de département) et d'autre part, à leurs collaborateurs.

A partir des objectifs à atteindre, des axes de progrès déterminés par l'encadrement et des témoignages de plusieurs agents, une « saynète » symptomatique de ses modes de fonctionnement a été créée pour l'établissement et présentée au personnel du siège. Lors de cette formation, plusieurs préconisations ont été faites. Ces dernières ont été analysées par le comité de direction élargi lors d'un séminaire en mai dernier.

En parallèle à cette analyse, un sociologue extérieur à l'établissement a présenté les grands concepts managériaux à l'encadrement.

Cette démarche a permis de dégager des axes de progrès et de retenir plusieurs actions qui seront mises en œuvre dès la rentrée de septembre :

- création et diffusion d'une charte des « bonnes pratiques managériales » ;
- mise en place d'un programme de formation en management avec accompagnement collectif et individuel ;
- développement des outils de communication interne.

Etre manager au Centre des monuments nationaux c'est, dans l'exercice du pouvoir hiérarchique :

1. Porter la stratégie de l'établissement
2. Développer les compétences de ses collaborateurs
3. Garantir l'équité entre ses collaborateurs
4. Etre disponible et attentif à ses collaborateurs
5. Favoriser le respect mutuel, même sous tension (le ton, les mots, les gestes)
6. Respecter et préserver l'intégrité de ses collaborateurs
7. S'assurer de la bonne compréhension des missions par les collaborateurs et de leur accompagnement
8. Favoriser la réflexion collégiale en s'appuyant sur les compétences métiers
9. Veiller à la cohésion de son équipe et des équipes entre elles
10. Faciliter le partage d'informations entre les membres de son équipe
11. Donner le cap et s'assurer de la bonne compréhension du sens
12. Responsabiliser ses collaborateurs et leur donner de l'autonomie

Etre manager, c'est aussi :

1. Fixer des objectifs clairs, stables dont on s'assure de la compréhension et contrôle la réalisation
2. Encourager les efforts
3. Envoyer des signes de reconnaissance et des messages de réassurance en temps réel
4. Faire preuve d'équité dans ses décisions
5. Communiquer les informations nécessaires à la conduite du projet et à l'exécution de la tâche
6. Traiter les griefs immédiatement
7. Prendre en considération les besoins d'autonomie fonctionnelle.