Atelier sensibilisation « Remobiliser une équipe municipale »

Mairie 2000

Mardi 17 octobre 2023 – Orléans Loiret

Support pédagogique de :

Bénédicte BARADEL

Ancienne Directrice de Cabinet d'élus, Ancienne Directrice des Affaires Institutionnelles en CCI, Formatrice, Consultante en management, Coach professionnelle individuel et d'équipe certifiée – Présidente de Change'R Conseil

Votre formatrice

25 années d'expérience au cœur de l'action publique
dans des contextes de fusion/ régionalisation/ réduction budgétaire

Bénédicte BARADEL

Change'R Conseil
b.baradel@changer-conseil.fr
+33(0)6 84 23 70 34
www.changerconseil.fr

➢ Formation

- Diplôme de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris, Service Public
- DEA d'Etudes Soviétiques et Est-Européennes
- Coach professionnelle individuel et d'équipe certifiée (Centre International du Coach) Titre RNCP niveau 7 – certifiée Everything DISC de Wiley

➢ Expériences

- 15 ans Collaboratrice d'Elus à tous niveaux de collectivités territoriales, au Parlement Européen et en cabinets ministériels
- 10 ans Directrice des Affaires Institutionnelles dans deux CCI en Ile-de-France
- Formatrice d'élu(e)s et de cadres dirigeants du secteur public : interventions notamment pour l'AMF, Associations Départementales de Maires, A Senatus Consulto, IFET, INET
- Coach certifiée - Consultante Senior Group'3C : accompagnement des transitions professionnelles et formatrice en management : coaching, bilans de compétences, outplacement - accompagnement de dirigeants secteur public, privé, monde associatif
- Membre du SFAPEC (Syndicat Français des Acteurs Professionnels du Coaching)

Objectifs et grandes lignes du programme

1. *Format*

Atelier – interactif – de sensibilisation – 1h30

---

2. Objectifs : A cette étape charnière du mandat, après une installation dans des conditions particulières ayant pu impacter la cohésion des équipes, prendre ensemble un temps de réflexion, pour :

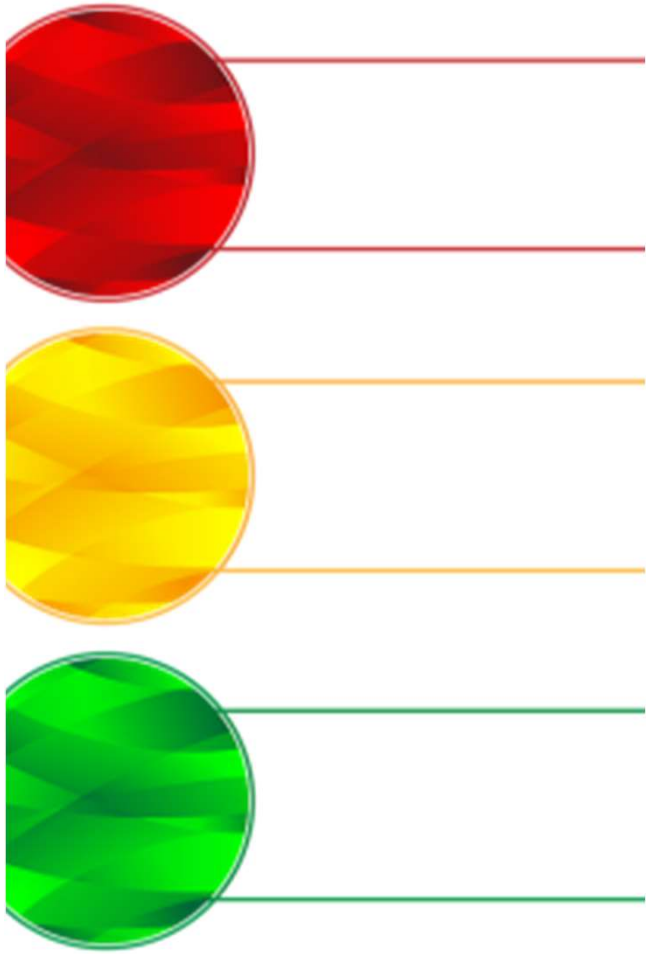
- Faire le point sur le fonctionnement des équipes dans cette 1ère partie de mandat ;
- En tirer les enseignements ;
- Identifier quelques mesures possibles pour remobiliser ses équipes sur la 2ème partie du mandat

---

3. Programme

- ***Premiers partages sur l'état des lieux***
- ***Approfondissements sur les difficultés rencontrées et les enjeux à la mi-mandat***
- ***Cas pratique***
- ***Synthèse***

Règles de fonctionnement pour être en confiance



- Ecoute mutuelle
- Respect du cadre, des horaires
- Bienveillance – non-jugement dans l'expression
- Partage d'expériences et de ressentis : liberté de s'exprimer ou pas – la participation est toutefois la condition de la richesse des échanges

Souhaitez-vous ajouter des règles pour répondre à vos besoins ?

Partageons un peu de nos expériences

- ***Pourquoi avez-vous choisi cet atelier ?***
- ***Souhaitez-vous travailler sur une situation en particulier ?***

Votre état des lieux

- ***Comment vont vos équipes ?***
  - ***Qu'est-ce qui fonctionne bien/ vous donne satisfaction ?***
  - ***Qu'est-ce qui pose problème ?***
  - ***En quoi cela pose-t-il problème/ quels risques anticipez-vous ?***
- ***Comment vous positionnez-vous au sein de vos équipes ?***
  - ***Qu'est-ce qui est positif pour vous ?***
  - ***Qu'est-ce qui est difficile/ contrariant / point de vigilance ?***

Quelques enjeux à mi-mandat ?

Les risques d'une équipe démotivée/ démobilisée / critique pour la 2ème partie de mandat
Quid lors des élections ?

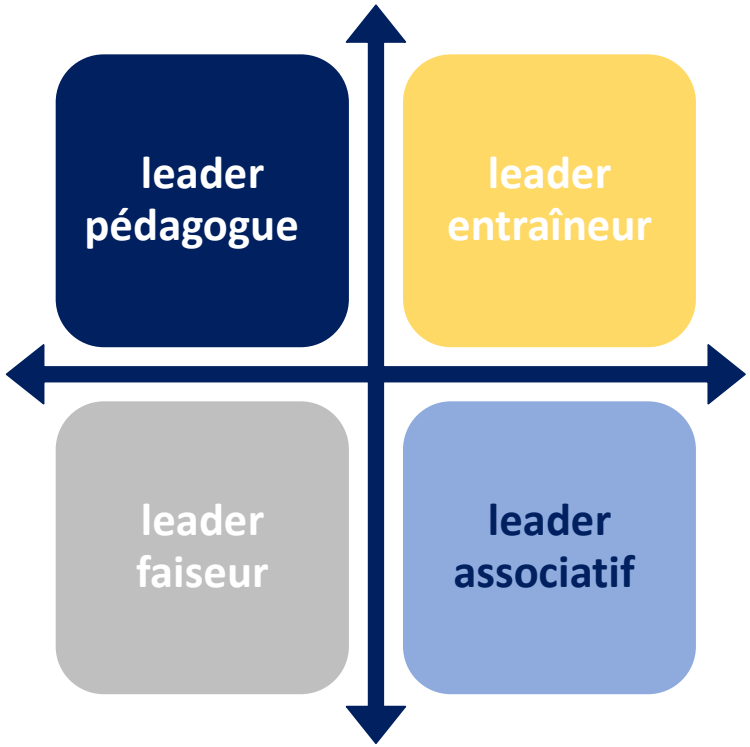
Quelle équipe voulez-vous ? Dans quel objectif ?
Que leur avez-vous dit ? Quelles sont vos règles de fonctionnement communes ?

Animation d'une équipe de bénévoles
=> leur confier des responsabilités pour les impliquer

Eviter de se retrouver à tout faire et de s'épuiser
=> les 4 styles de leadership, savoir déléguer à bon escient

Les 4 styles de leadership
S'adapter à ses interlocuteurs, aux besoins et aux circonstances

Renforce les compétences de ses équipes par une bonne transmission par l'exemple ; pour tirer les coéquipiers vers le haut, explique les raisons des choix et des décisions



Crée les conditions favorables au développement de l'autonomie de ses équipes ; disponible, répond aux sollicitations des coéquipiers tout en leur laissant beaucoup de latitude pour prendre des initiatives - processus de décision en partie délégué

Consacre son énergie à compenser les déficiences des équipes tout en cherchant à développer leur motivation - style très directif, instructions précises et claires ; se cantonne surtout aux tâches d'organisation et de contrôle tout en conservant de manière quasi exclusive le pouvoir de décision

Recherche l'adhésion de ses équipes en améliorant la communication, le climat de travail ; veille à développer son écoute, associe les coéquipiers dans ses réflexions et partage les prises de décision

Source : « Devenez un leader, les clés de la réussite » (Eyrolles), Pierre Cabane - 2017

Réfléchissons ensemble

- ***Quelle est votre situation ?***
- ***Sur quel sujet précisément souhaitez-vous l'aide du groupe ?***

Synthèse

- ***En quelques mots, ce que je retiens de cet atelier***
- ***Ce que je vais mettre en place à l'issue de cet atelier***

Merci de votre attention