



Région Normandie
Délégation de Normandie Caen

Journée professionnelle du réseau normand des conseiller·ère·s en organisation

CNFPT Délégation de Normandie Caen

13 mars 2020

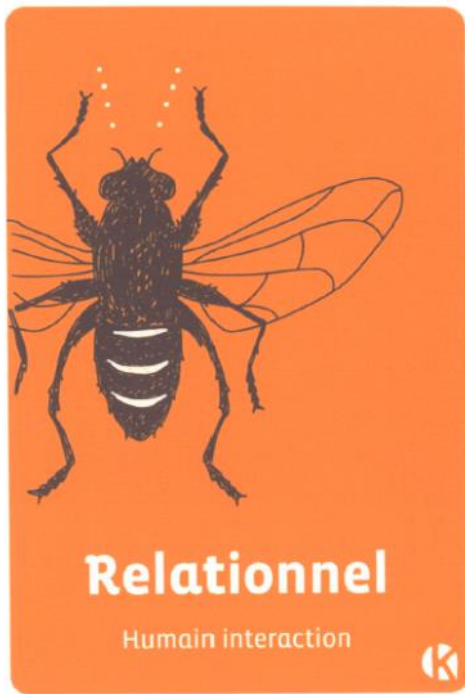
Intervenant : Philippe GAMBIER, président de l'andCO,
responsable du conseil en organisation à la mairie d'Ivry-sur-
Seine (94)

Faisons connaissance !

- * Cartes VIP
- * Consignes :
 1. Tirez une carte au hasard
 2. Choisissez 1 VIP
 3. Racontez ce qu'il ou elle dirait du monde actuel
- * Débrief
- * Tour de table





Partageons nos besoins...



- * Anne Onyme
- * Consignes :
 1. Choisissez une carte qui exprime votre besoin vis-à-vis du réseau.
 2. Présentez votre choix et l'illustrer par un exemple d'action concrète.

L'andCO en bref

- * Association créée en 2014
- * Réseau national d'agents publics – 110 adhérent·e·s
- * Promouvoir le conseil en organisation / Favoriser l'échange de pratiques entre pairs
- * 1 site : www.andcoasso.fr
- * Rencontres territoriales

 Association nationale des conseillers en organisation	 Association nationale des conseillers en organisation
<p>CHARTRE DU (DE LA) CONSEILLER·ÈRE (INTERNE) EN ORGANISATION</p> <p>La présente charte est le fruit d'un travail collectif mené à l'initiative des membres fondateurs de l'Association nationale des conseillers en organisation (ANDCO), dans le prolongement de la première session de l'Initiative de formation « Conseiller (Interne) en organisation » mise en place en 2013 à l'Institut national spécialisé d'études territoriales (INSET) de Montpellier. Elle rappelle la vocation, la posture, les principes éthiques et le cadre d'intervention d'une fonction appelée à se développer pour accompagner les évolutions du service public dans un environnement incertain et complexe. Non figée, elle s'inscrit dans une démarche dynamique de co-construction soutenue par l'ANDCO et le Centre national de la fonction publique territoriale de Montpellier.</p> <p>I. La vocation du conseiller en organisation (CO) en tant qu'il aide une collectivité ou un établissement public à renforcer durablement son efficacité et son efficience et à adapter son organisation aux évolutions du service public. Vecteur d'une culture de l'organisation et de l'innovation auprès des managers et des chefs de projet, il les amène à se réinventer sur le sens de l'action collective. En réponse à une demande, il mobilise une expertise, des méthodes et des outils pour accompagner l'ensemble des acteurs dans la construction d'une ambition partagée et dans sa mise en œuvre, à travers un projet porteur de changement organisationnel.</p> <p>II. La posture du CO et les principes éthiques qui l'inspirent dans sa pratique</p> <p>→ La posture du CO :</p> <ul style="list-style-type: none">Le CO fait de l'écoute active son premier outil de travail et s'efforce de faire preuve de compréhension dans sa mission envers les acteurs.Vis-à-vis du commanditaire et du chef de projet, il est dans une posture d'assistance technique tout en pouvant mener lui-même des actions auprès des acteurs.Il s'agit pas d'être directement concerné par la situation de changement de par sa vocation, sa posture distanciée lui permet de jouer un rôle de facilitation, en complémentarité du chef de projet.Il limite l'apport de solutions « clés en main » et place l'humain et l'intelligence collective au cœur de l'organisation et du changement.Il veille à poser un cadre général d'intervention et s'assure d'une communication régulière sur sa fonction au sein de la collectivité ou de l'établissement qui le sollicite.Le CO se doit d'être particulièrement attentif à l'articulation de son action avec celle des autres professionnels du conseil intervenant sur ses dossiers, ainsi qu'au respect des attributions et des compétences de chacun.Apprenant permanent, il actualise régulièrement ses connaissances, ses méthodes et outils d'analyse. Pour cela, il privilégie le travail en réseau et développe des relations mutuellement profitables avec ses pairs dans un esprit de service public. <p><small>1. L'appellation « Conseiller (Interne) en organisation », fait référence à la fonction médiateur des métiers de la fonction publique territoriale, du principe d'entre collaborateurs.</small></p> <p><small>2. Voir également le loi du 13 juillet 1983 sur les droits et obligations des fonctionnaires.</small></p>	<p>→ Les principes éthiques :</p> <ul style="list-style-type: none">Intégrité et confidentialitéLe CO s'engage à accomplir son travail avec honnêteté et professionnalisme.Tout échange d'information se fait dans le respect du cadre de sa mission d'intervention.Indépendance et objectivitéLe CO s'efforce d'apporter un regard équilibré et bienveillant sur les situations qu'il a à traiter.Il se détache de toute forme de dogmatisme, croyance et autre idéologie. <p>Il lui est reconnu une marge de manœuvre afin qu'il puisse refuser, suspendre ou interrompre une intervention dans les conditions portées atteintes à ces principes.</p> <p>III. Le cadre d'intervention du CO</p> <p>→ Le mode d'intervention :</p> <ul style="list-style-type: none">Le CO intervient à partir d'une demande émanant d'un commanditaire.L'analyse de la demande est un passage obligé pour comprendre le besoin, identifier les faits générateurs du changement et évaluer la pertinence et la faisabilité de l'intervention.Une fois la commande validée, la proposition d'intervention est en général formalisée (entre de mission, note de cadrage, convention...), elle clarifie le rôle du CO vis-à-vis du chef de projet et reprend notamment la méthodologie, le calendrier défini en lien avec le commanditaire et les acteurs concernés, les livrables à chaque étape du projet. Cette proposition est révisable suivant l'avancement et les besoins de la demande.La phase de mise en œuvre consiste à accompagner l'ensemble des acteurs conformément au cadre et aux engagements réciproques définis en amont.Une validation par le commanditaire et le chef de projet à toutes les étapes de la démarche permet un suivi précis et une adaptation de l'intervention.La clôture de l'intervention fait l'objet d'un bilan partagé avec le commanditaire et le chef de projet. <p>→ Les principales attentes vis-à-vis du commanditaire :</p> <p>Le CO attend de son commanditaire qu'il :</p> <ul style="list-style-type: none">S'engage et porte la démarche ;Désigne un chef de projet ;Respecte et fasse respecter les termes de la commande (méthodologie, ressources, échéancier etc.) ;Partage avec le CO les informations susceptibles d'impacter le projet ;Communique auprès des parties prenantes tout au long de la démarche. <p><small>Charte du (de la) conseiller·ère (interne) en organisation</small> <small>1 P a g e</small></p>

Les membres du CA de l'andCO

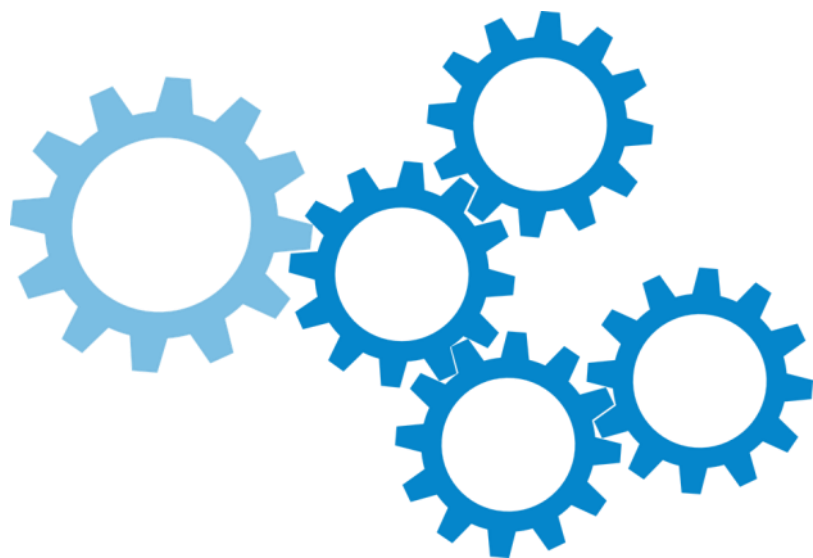
NOM	Organisme
BATTIMELLI Agnès	Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône
BIANCHERIN Isabelle	Commune de la Seyne-sur-Mer
CAZALA Cécile	Centre de Gestion du Tarn
CORANTIN Sandrine	Commune de Baie-Mahault
COUSIN Christophe	Département du Pas-de-Calais
DAGALLIER Gwenola	Commune d'Ivry-sur-Seine
GAMBIER Philippe	Commune d'Ivry-sur-Seine
GARNIER Michael	Département de la Loire
GIBEAUD Patrick	Département des Landes
GILLET Bruno	Ville et Communauté d'Agglomération de Chalon-sur-Saône
LAJARGE Damien	Département du Gard
LE GALO Christine	Commune d'Angers
LEGRAND Angélique	Département du Pas-de-Calais
MASSART Marie	Département du Gard
MASSOUTRE-BERRY Catherine	CIG Petite Couronne de la région d'Ile-de-France
MORICE Valérie	Département Haute-Garonne
ROBIQUET Nicolas	Métropole de Montpellier
SOULAS Carine	Commune de Romans-sur-Isère
TAIR MEBARKI Nadia	Département de la Drôme
TAP Hélène	Centre de Gestion des Landes
TORBATY-CRASSARD Pauline	Métropole de Lyon

Les réseaux régionaux

- * Des réseaux **historiques** antérieurs à l'andCO : Nord, Bretagne
- * Des réseaux **plus récents** : Auvergne-Rhône-Alpes, Ile-de-France, Normandie
- * Des réseaux **en création** : Antilles-Guyane , Sud, Centre, Est...



L'articulation andCO-réseaux régionaux



- * L'andCO se concentre sur **l'échelon national** et sur les **partenariats** : CNFPT, ANDCDG, DGAFP
- * Les réseaux régionaux misent sur la **proximité** et les **spécificités locales**
- * L'andCO crée du **lien** et **aide** à leur structuration

Focus sur le RESORGA-IDF

- * **Collectif** d'échange de pratiques :
 - * Retour d'expériences
 - * Codév. (coach)
 - * Interventions extérieures
- * Se réunit **2 à 3 fois/an** (journée) depuis 2014
- * Appui du centre de gestion



Bonnes pratiques

- * S'entendre sur des **principes de fonctionnement**
- * Attribuer le **rôle d'animation** du réseau
- * **Ajuster le niveau d'ambition**
- * **Coconstruire l'ordre du jour** des rencontres
- * Etre **souples et pragmatiques** : lieu et format des rencontres, outils de communication, compte-rendu
- * **Planifier en séance** les rencontres (1 ou 2 d'avance)
- * **Faire remonter** les actus du réseau à l'andCO

Une source d'inspiration : [le blog de Jean-Michel Cornu](#)

Définition du codéveloppement

- * « Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir **apprendre les unes des autres** afin d'**améliorer leur pratique**. La réflexion effectuée, individuellement et en groupe, est favorisée par un **exercice structuré de consultation** qui porte sur des **problématiques vécues** actuellement par les participants. »

Adrien PAYETTE, Claude CHAMPAGNE

Séance de codéveloppement

- * **4 rôles** : modérateur, client, consultants, observateur (facultatif) / **Bienveillance, confidentialité, écoute.**
- * **Déroulé-type d'une séance :**
 1. Exposé de la **problématique** (client)
 2. **Clarification** (consultants > client)
 3. **Confirmation** de la problématique (client)
 4. **Réponse à la commande** du client (consultants)
 5. Synthèse et **plan d'action** (client)
 6. **Débrief** (client, consultants, observateur)

Restons en contact :

www.linkedin.com/in/philippegambier

pgambier@ivry94.fr