

# Atelier 1 - Emergence - Session 2

## Question

**Comment faire pour que le manager public soit en capacité d'accompagner les initiatives citoyennes. Quelles postures adopter ?**

## Porteur

Thierry AMBROSINI

## Participants

Anne LECHENE  
Susanna AVILA  
Didier POULHAZAN  
Cécile JOLY  
Isabelle CHAUVIN  
Cécile M  
Jérémy MONTAGNY

## Synthèse

### **1/ Transfo personnelle du manager dans sa posture pas simple.**

- **Première piste** : faire évoluer le référentiel de compétences du manager public, en introduisant des savoir-être (posture de facilitation, de participation des parties prenantes, ...). Introduire ces nouveaux savoir-être dans les fiches d'évaluation, dans les qualifications demandées aux concours, dans les questions des jurys.

- **Deuxième piste** : apprendre à sortir du périmètre strict de son équipe, notion d'espace de liberté, apprendre à s'autoriser pour co-construire, et faire organisation apprenante / capacitante.

### **2/ Dans une approche systémique (citoyens, élus, managers territoriaux, autres acteurs) et sur une base méthodologique (à formaliser/enrichir/déployer), qui permette capitalisation et essaimage :**

- Travailler la question de l'articulation entre le collectif et l'individuel, le "haut" et le "bas"

- Travailler la question de la participation (notamment du citoyen), de la transparence de ce type de démarche et de la création de compétences et vision collective, via ce type de dynamique

- - dépasser une simple "stratégie des alliés" sur un territoire, qui est fragile (mutations, épuisement...) en passant à une approche méthodologique :
- - mise en visibilité du niveau de l'échelle de participation sur lequel on est : information/consultation/co-construction/co-décision
  - - mise en place d'un système d'open badges pour mettre en visibilité des savoir être participatifs, quel que soit le statut des personnes
  - - cartographie de collectifs de facilitateurs dispo

# Éléments importants de la discussion

- Bcp d'initiatives citoyennes ont émergé (COVID) et des difficultés pour les collectivités à les accompagner (livraisons de courses, AMAP...) comment le manager sort de sa zone de confort ?
- Comment les initiatives citoyennes peuvent percoler avec les besoins, voire canalisées par les institutions, pour les pérenniser.
- Côté posture managériale, ceal m'a interpellé. Sentiment de cloisonnement. Quand ce n'est pas très cadré. Comment faire écosystème sur un territoire
- Comment se donner un cadre d'autorisation entre acteurs différents d'un territoire ?
- Difficulté à présenter aux élus des remontées des actions un peu différentes. Posture "au garde à vous". Question du niveau de compétence sur le management et au delà de ce qui se passe dans son service, ce qui se passe parmi les citoyens
- Capacité à sortir de son cercle de management
- Transfo personnelle du manager dans sa posture pas simple/ tous les apprentissages depuis l'école..quel soutien, quelles expériences concrètes apprenantes/transformatrices et en protection. Les expériences de transfo culturelle ne pourront avoir des impacts que si il y a des transfo dans la structure (prise de décision, communication, organisation, gouvernance)
- les espaces de co-développement ne suffisent pas
- Mettre en parallèle avec les organisations apprenantes / manager apprenant ...
- Comment générer des réunions où des citoyens peuvent participer, des cellules de veille avec de la capacité d'intervenir.
- Ex de conférence de consensus (Vaux en Velin) par Didier sur la sécurité, avec des citoyens. Une expérience particulièrement intéressante
- Didier Ex 2019 Université Innov Publique Territoriale sur le rapport Police-Population : question de l'essaimage, qu'est ce qu'on en fait ? Comment réapproprier ce matériau et passer en générique
- 

## Idées à creuser

- mettre de la transparence et de la clarté sur le niveau de l'échelle de participation sur lequel on est : information/consultation/co-construction/co-décision
- creuser ce qui freine pour passer d'une posture verticale à + animatrice...
- Voir quels sont les critères d'évaluation des missions du manager public
- culture professionnelle managériale partagée / qui insuffle ?
- Entretien professionnel / Référentiel de compétences (qui servent aussi dans les concours)
- les questions des jurys de concours aux examens
- Référentiels sur les compétences attendues des citoyens pour co-construire
- Didier Ex 2019 Université Innov Publique Territoriale sur le rapport Police-Population : question de l'essaimage, qu'est ce qu'on en fait ? Comment réapproprier ce matériau et passer en générique
- comment passer du "one shoot" a une construction dans le TPS d'une culture de co-responsabilité même opérationnelle
- Comment créer une vision partagée ? La confiance est la base, les personnes "stratégies des alliés", mais ce n'est pas méthodique, c'est aléatoire. Comment créer cet intangible au début ?
- EX : séances de visualisation du futur émergent, peut être qualifié de manipulation... c'est complexe

- L'institution permet elle cette transformation personnelle du manager ?  
C'est au delà des compétences
- cela fait partie du savoir-être. Mettre du savoir être dans les fiches d'évaluation
- culture de défiance : craintes des manipulations
- créer des alliances (à l'intérieur comme à l'extérieur), cela demande du temps
- un système d'open badges pour mettre en visibilité des savoir être participatifs, quel que soit le statut des personnes
- des collectifs de facilitateurs qui se mettent en visibilité sur des sujets de coopération
- logique de tiers / diagnostics en marchant dans les quartiers + un suivi à mettre en place / faire bouger les lignes avec une méthodologie nouvelle
-