Atelier 5 - Emergence - Session 1

Question

Elaborer une charte de coopération dans une organisation : comment et quoi ?

Synthèse

La coopération interne est plutôt consensuelle, mais on manque d'outils pour la faire fonctionner dans l'organisation:

3 grandes briques
- valeurs, postures : d'accord et partagé (bonnes intentions)
- outils/méthodologie = à creuser, structurer et développer pour matérialiser, dans le fonctionnement réel, les bonnes intentions
- la gouvernance de cette charte (portage, déploiement)

proposition : une co-construction de la charte de coopération et de ses outils (d'animation, de gouvernance, de formalisation, de management/RH)

Porteuse

Florence Mensah

Participants

Martin PREAUD
Jacky LE BIHAN
Mathilde van Derrusten
Jérémy MONTAGNY

Eléments importants de la discussion

- contexte/origine : comment favoriser la coopération au sein de la collectivité : freins (quelles règles, où on la fait, avec quoi, sur quel temps RH). Enjeu : on estime que ça ne fait pas partie de l'activité pro. Quelle place ? Avec qui ? comment ?
- constat : coopération beaucoup au niveau cadres A ==> comment toucher/impliquer tous les agents ?
- constat : beaucoup de gens perdus au moment du confinement sur la conduite collaborative de projets et ses outils
- constat : rivalités entre directions (voire directeurs) dans structures hiérarchiques
- n'est-ce pas lié à la maturité de fonctionnement en mode projet?
- enjeu de portage par la direction générale (difficulté accès et portage de l'ensemble des projets de la collectivité)
    - faut-il construire la charte d'abord? ne faudrait-il pas la rattacher à un ou des objets concrets ? à partir de retours d'expérience structurés sur des projets réalisés
- la co construire, en étant aussi inclusif que possible, en impliquant aussi la

hiérarchie
- ressource : MOOC Innovation - charte des explorateurs collaboratifs : valeurs et postures ==> comment on va vers qqch de + opérationnel, pratico-pratique
- comment faire accepter par la DG et les managers ? comment l'intégrer dans l'activité réelle ? (pour libérer du temps effectif au service de la coopération) Contractualiser ?
- comment valoriser la coopération dans les entretiens pro ? en faire un objectif ? comment mesurer capacités coopératives ? A inclure également dans les objectifs des managers ?
- rôle du partage et de la transparence de l'information = condition nécessaire. Identification des informations pertinentes ou décisives.
- constat : confinement et TAD ont empêché circulation informelle de l'information = comment créer de l'informel à distance (Fonction conversation, What'sApp?

Idées à creuser

- formaliser le mode projet et les modes de coopération associés
- contenu méthodologie de la charte + gouvernance des projets
- le contenu potentiel de la charte
    - valeurs/postures (cf explorateurs collaboratifs)
    - méthodo collaborative, co-construction
    - éléments de formalisation/outils RH (lettres de missions, fiches de poste, etc.)
    - gouvernance/comitologie des projets
    - outils utilisés (logiciels collaboratifs, outils d'animation,...)
- modalités de construction de la charte :
    - collaborative, inclusive (à la fois DG et tous agents)
    - à partir de retours d'expérience structurés sur des projets menés dans la collectivité
- intégrer la coopération comme compétence professionnelle/facteur de réussite dans les entretiens pro
- l'identification de parties prenantes externes comme levier de développement de la coopération interne