

É  
TERRI HOSPI  
AT  
ORIALE  
ALIERE  
FONCTION  
PUBLIQUE

SÉMINAIRE des Directeurs et cadres dirigeants

du 20 novembre 2023

[Retour sur cette journée](#)



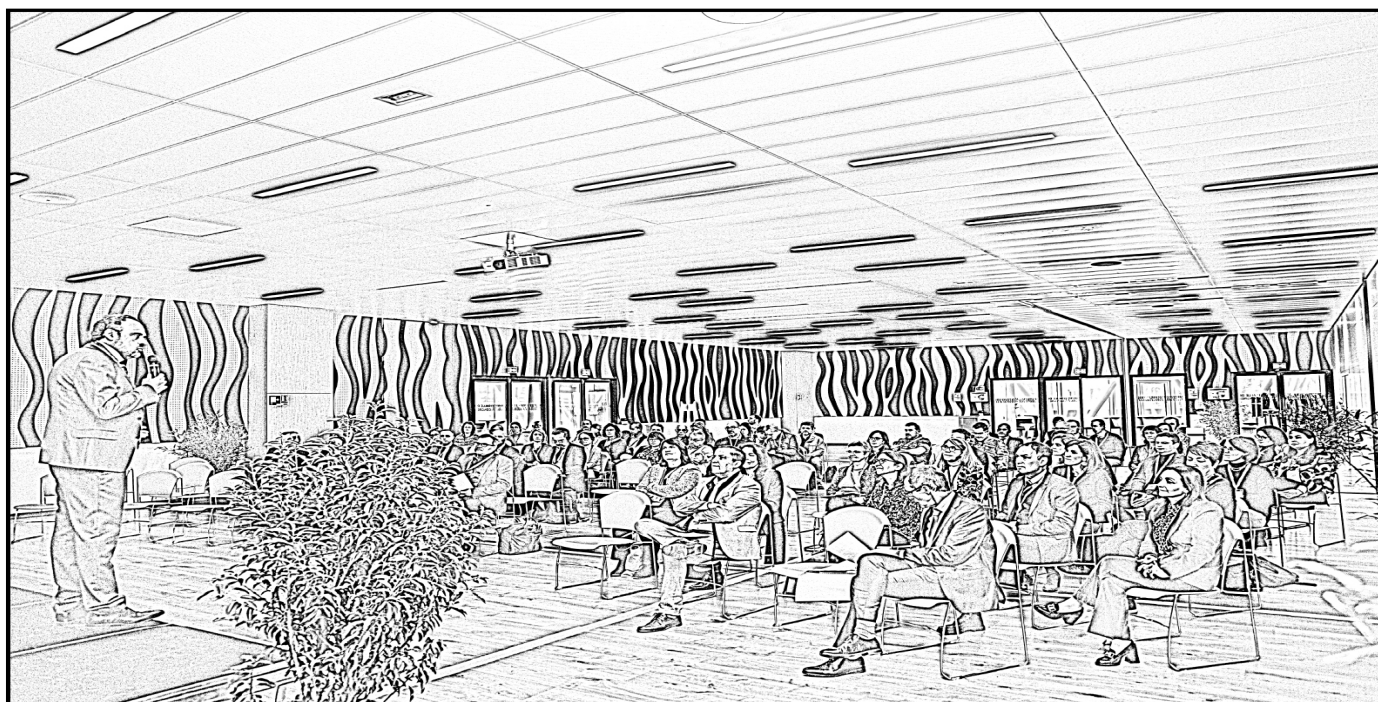
CENTRE DE GESTION DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE DE LA LOZÈRE





La journée inter-fonctions publiques du 20 novembre dernier s'est articulée autour de moments forts tant par la qualité des intervenants que des échanges que nous avons eu.

De ces rencontres, de nombreux enseignements peuvent en être tirés, tant sur le management et l'attractivité, que sur les liens qui unissent chacune de nos administrations. Ce document vous propose de dégager les pistes que nous pouvons envisager pour un service public plus performant au service de nos concitoyens.



**Le séminaire a été animé par Sylvain BISTAGNE, consultant dirigeant associé de Territoire(s) de changement**

**Discours introductifs par Laurent SUAU, Maire de Mende et Président du CDG48, Jean-Claude LUCENO, Directeur du GHT Lozère et Philippe CASTANET, Préfet de la Lozère**



Les cadres dirigeants des trois fonctions publiques se sont réunis le 20 novembre 2023 autour des thèmes du management, de l'attractivité et de l'innovation dans ces domaines. Le CDG48, qui, par nature, facilite la collaboration des 3 fonctions publiques, a imaginé et organisé ce séminaire avec pour objectifs :

- de réfléchir aux enjeux de l'attractivité du territoire et des moyens de l'améliorer,
- d'envisager le rôle du management dans la mise en œuvre de la transformation de l'action publique au profit de l'attractivité,
- d'échanger sur les pratiques RH et expérimenter les innovations dans ce domaine,
- d'interroger les pratiques managériales.

Il avait également pour objectif de favoriser les interactions entre les participants des trois fonctions publiques afin de faciliter l'émergence ou le renforcement des partenariats entre les acteurs.

Le séminaire s'est tenu en deux temps.

Le premier en matinée avec une concert-férence proposée par le chef d'orchestre Sylvain Audinovski.

Le second, avec deux ateliers l'après-midi, l'un mettant les participants en situation de coopération autour d'un jeu de cartes, les 48 Z'atouts RH, imaginé par le Centre de Gestion, l'autre proposant d'explorer le champ des possibles en matière de collaborations dédiées au renforcement de l'attractivité sur notre territoire.



**LAURENT SUAU**  
Maire de Mende - Président du CDG48



**Jean-Claude LUCENO**  
Directeur du GHT Lozère



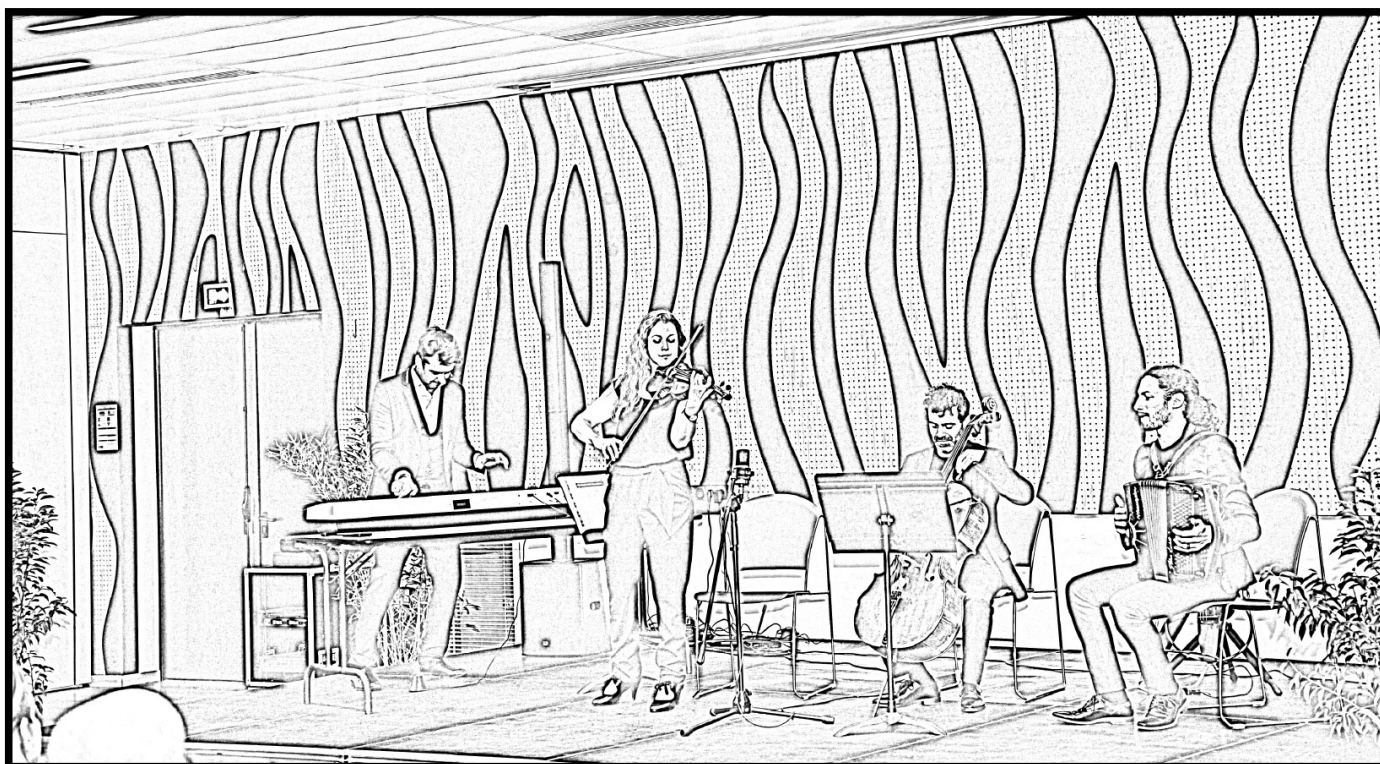
**Philippe CASTANET**  
Préfet de la Lozère

**TERRITOIRES  
HOSPITALIERS  
FONCTION  
PUBLIQUE**

**SÉMINAIRE** des Directeurs et  
cadres dirigeants

## La matinée

Concert-férence de l'orchestre ODINO, méthode Maestro's Way venue de l'orchestre symphonique



La matinée s'est déroulée en séance plénière autour d'une conférence «musicale» qui avait pour vocation «d'ouvrir les consciences, de sortir du cadre». Génératrices d'émotions, les interprétations musicales ont été un puissant outil fédérateur favorisant le travail en ateliers l'après-midi. La conférence, basée sur la mise en perspective de la fonction managériale dans toute sa complexité au regard de la construction d'un ensemble symphonique dans le cadre d'un projet artistique, a révélé les rôles, attendus et responsabilités de chacun au sein du collectif. La description faite de la construction d'un projet musical, au travers de deux méthodes, l'une classique se basant sur les qualités techniques uniquement, et l'autre, volontairement disruptive et replaçant l'humain au cœur du recrutement, a mis le doigt sur un élément fondamental de la gestion RH : la nécessaire prise en compte de l'individu et de son talent au-delà de ses compétences si l'on cherche l'adhésion à un projet commun et la fidélisation du candidat. Le rôle moteur du chef d'orchestre, à toutes les étapes du projet, sa capacité à décrire une vision,

à l'incarner mais également à la faire évoluer en l'enrichissant de l'expérience du groupe, sa capacité à s'appuyer sur les chefs de pupitres afin de communiquer l'information et la mise en œuvre des décisions, sont apparus comme des qualités indispensables à la réussite d'un tel projet, d'autant que l'ensemble doit atteindre une parfaite harmonie, de la première à la dernière note.

Il est apparu, grâce aux échanges qui ont suivi, des points de convergence avec la gestion d'une collectivité ou d'un établissement publics. La hiérarchisation, comme élément de stabilité, est nécessaire à la diffusion de la vision à tous les niveaux hiérarchiques. La capacité d'écoute, de la même façon, est apparue comme indispensable à l'optimisation de l'efficacité. Enfin, et elle était palpable sur la scène, l'émotion est un

- **La force du collectif**
- **L'importance d'une vision partagée par le collectif**
- **La recherche d'harmonie et de fluidité**
- **La cohésion dans l'action**

élément majeur, incontournable et même fondateur, dans l'exercice de son métier au cœur d'un orchestre symphonique. Une émotion qui favorise un sentiment de cohésion, de satisfaction et de fierté partagée à l'accomplissement de la vision commune. Une émotion incarnée par le chef d'orchestre évidemment moins prégnante dans notre environnement de travail et qui peut être absente selon la nature du métier, mais qui reste un outil de motivation, en définissant le projet commun, son sens et finalement la vision que l'on a du

service public.

Cette matinée, riche en émotions, a permis de favoriser les interactions entre les participants et d'envisager la suite du séminaire dans une démarche collective et constructive. Elle a facilité l'émergence d'une envie de travailler plus étroitement, de partager nos expériences et de coordonner nos actions au profit du service public.

## L'après-midi

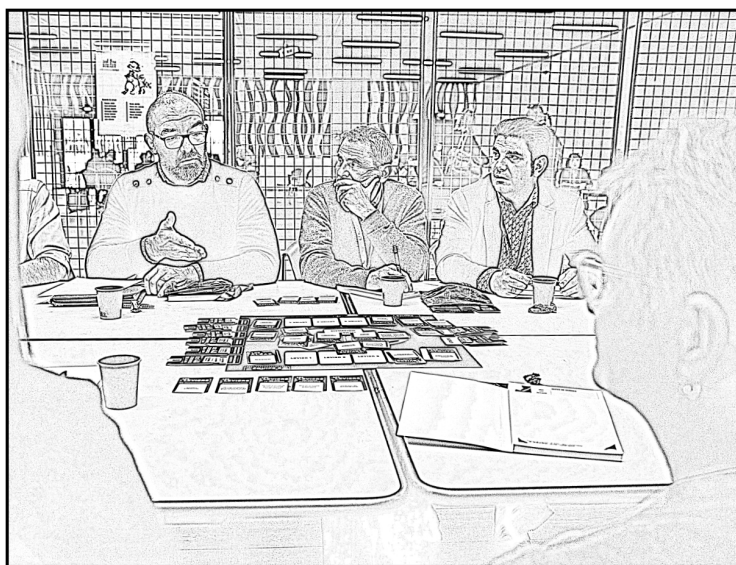
L'après-midi a été consacrée à deux ateliers professionnels. Les participants étaient répartis en groupes d'une dizaine de personnes, volontairement mélangées pour permettre aux différentes fonctions publiques de se rencontrer et de confronter leurs pratiques et expériences. Le premier consistait à résoudre des problématiques RH grâce un jeu de cartes imaginé par le CDG48, le second permettait d'élaborer un plan d'actions commun pour répondre aux enjeux de l'attractivité du territoire auxquels sont confrontés les trois versants de la fonction publique.

## ATELIER 1

### 48 Z'atouts RH : expérimenter l'intelligence collective

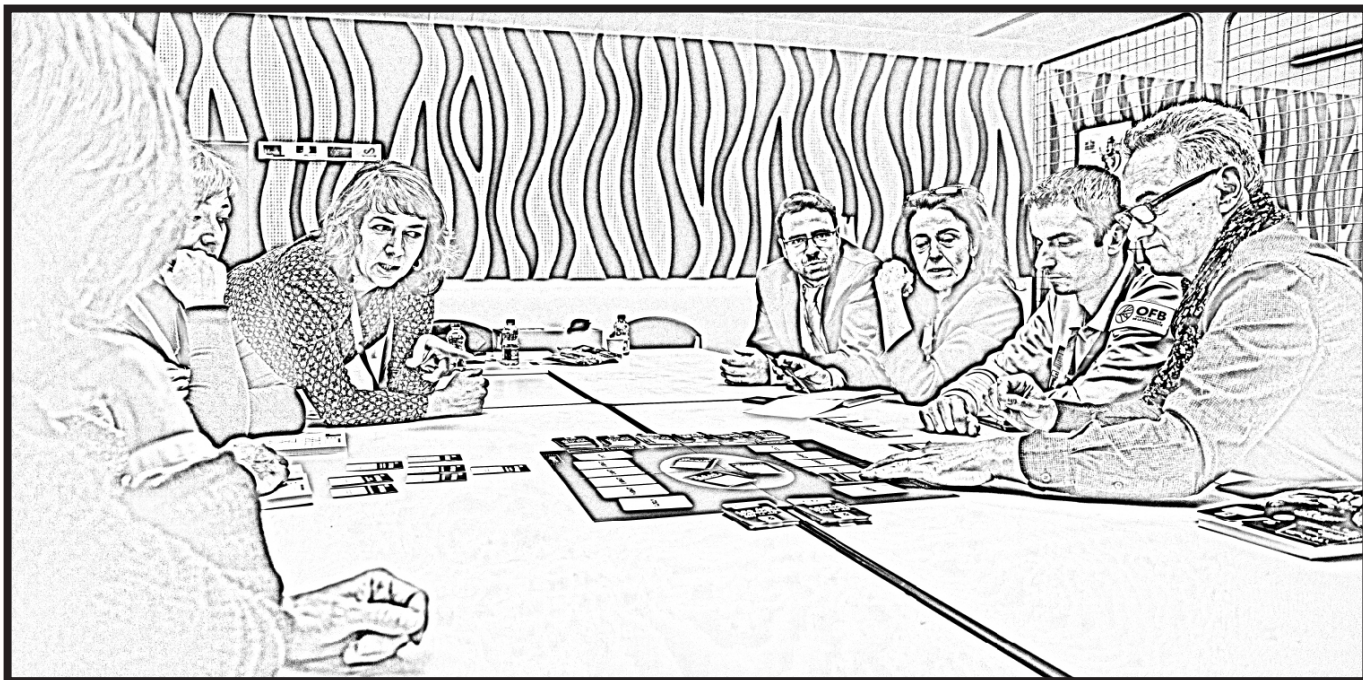
48 Z'atouts RH, lauréat du Fond d'Innovation RH (FIRH), est un jeu de 200 cartes imaginé par le CDG48 pour animer des séances ludo-pédagogiques d'intelligence collective avec pour objectif d'innover en matière de schémas organisationnels et managériaux des collectivités locales. Confrontant les équipes à des problématiques à résoudre, le jeu permet en quelque sorte d'expérimenter le changement, l'innovation et le pas de coté, grâce à des cartes «Levier», «Atouts» ou encore «Aléas» qui composent une potentielle stratégie à développer.

Chaque groupe a ainsi pu expérimenter la collaboration inter-fonctions publiques, mettre en commun ses atouts et son expérience, prendre conscience des similitudes et des différences de situations et de mé-



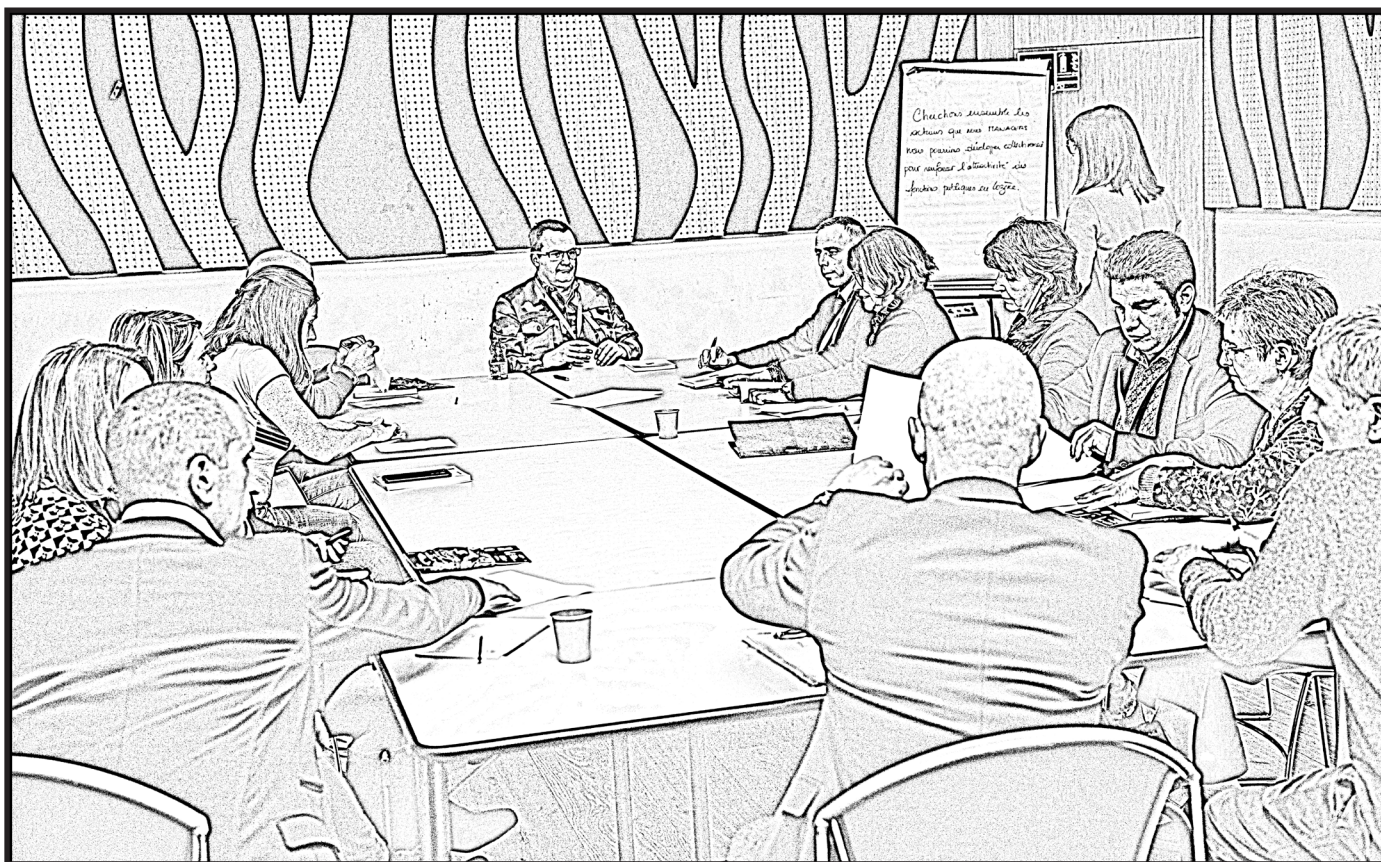
thodes, construire une réponse commune.

Le concept du jeu a reçu un accueil très favorable et des pistes d'amélioration ainsi que des déclinaisons par fonction publique évoquées.



## ATELIER 2

«Cherchons ensemble les actions que nous, managers des administrations publiques locales, nous pourrions conduire collectivement pour renforcer l'attractivité sur le territoire».



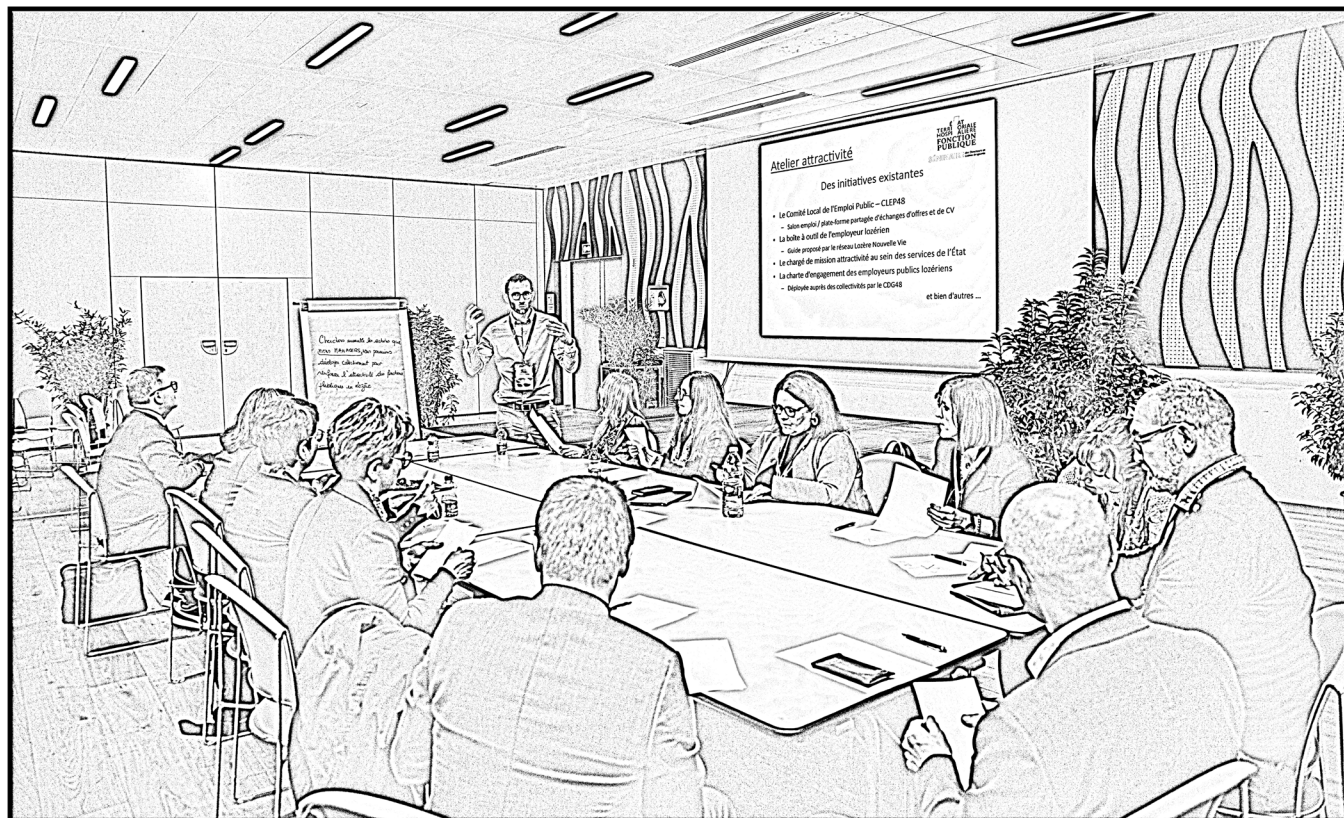
Le second atelier qui portait sur l'attractivité du territoire a permis d'échanger sur les enjeux qu'elle représente, mais aussi sur les moyens mis en œuvre pour l'améliorer et les collaborations déjà existantes. Il a

été l'occasion d'envisager des plans d'action communs et des pistes à explorer. Outils de communication communs, mise en place de formations mutualisées, création d'espaces collaboratifs numériques permettant



l'échange d'informations et de documents comme des CV ou des possibilités de logements, sont autant de sujets qui ont été évoqués. L'attractivité du territoire s'est révélée être un enjeu capital et devant faire l'objet de collaborations plus poussées entre

les différentes structures publiques, avec également l'idée qu'une plus grande perméabilité entre les trois versants de la fonction publique participerait à sa propre attractivité.



## En conclusion

Cette journée a été une réussite tant sur le plan humain que professionnel, elle a permis de tisser des liens et d'insuffler une dynamique de coopération étroite entre les cadres dirigeants des structures des trois versants de la fonction publique.

De ces échanges ont émergé des réflexions sur :

- la place du manager, sa posture, sa vision, sa capacité à la porter et à la partager, l'écoute, la hiérarchisation et son rôle dans le partage de la vision,
- les problématiques de recrutement, la valorisation des talents et leur coordination pour une meilleure fluidité au sein du collectif, l'attractivité et les moyens de la rendre plus efficace et durable,

- la nécessité de construire ensemble une culture qui nous ressemble et qui porte une vision commune d'un service public performant, à l'écoute et porteur de sens.

Autant de réflexions qui pourraient constituer le socle fondateur des collaborations à venir.

L'envie de se retrouver et de poursuivre dans cette voie a été unanimement partagée.



ÉTAT  
TERRITORIALE  
ALIÈRE  
FONCTION  
PUBLIQUE

SÉMINAIRE des Directeurs et  
cadres dirigeants



CENTRE DE GESTION DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE DE LA LOZÈRE

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Lozère - 11 Bd des Capucins - 48000 MENDE  
Tél :04 66 65 30 03 - [cdg48.fr](http://cdg48.fr) - [cdg48@cdg48.fr](mailto:cdg48@cdg48.fr)