

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours : DSP Interne Session : 2024
Epreuve : Ressources humaines Date de l'épreuve : 29/02/2024

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Périmètre d'intervention et nature des actions du manager en matière d'accompagnement du changement face aux défis sociétaux

Dans un monde en perpétuelle mutation, multipliée par les avancées techniques et technologiques notamment, la capacité d'adaptation des structures de travail (publiques et privées) apparaît comme une condition essentielle.

L'éclatement des cellules familiales, la digitalisation, le télétravail, conséquence permise d'autres comme avec le venons par ailleurs du COVID19, sont autant de changements brutaux dont le monde du travail se devrait faire l'économie.

Pour accompagner sa structure dans ces nouvelles modes de vie, le manager, dans son rôle de « Courroie d'entraînement » doit travailler sa pleine mesure. Pour ce faire, il dispose d'un panel d'actions à mettre en œuvre dans le respect des législations et règlements en vigueur.

Pour éclairer ses propos, nous étudierons tout d'abord les outils mis à la disposition du manager pour opérer ces changements et

les initiatives dont il faut faire preuve. Par la suite, nous détaillerons les mesures et stratégies à adopter pour opérer en douceur cette phase de transition.

Nous terminerons notre exposé par des propositions visant à anticiper les prochaines évolutions sociétales.

I) Le manager: chaînon essentiel de l'organisation hiérarchique

A) Son champ d'intervention

Force de proposition et de transmission de la chaîne hiérarchique, le manager exerce dans un environnement normé. Il se doit de connaître avec précision les règles établies. Il travaille dans le strict respect des directives, des lois et des règlements. Avant toute mise en œuvre d'un plan, ce dernier doit s'informer des possibilités et limites laissées à sa disposition. Pour ce faire, il doit informer son supérieur hiérarchique qui pourra lui laisser le cas échéant une certaine autonomie de la pratique.

En premier lieu, le manager dispose et doit mettre à disposition de ses subalternes les outils de formation de son service.

Dans cette société en mouvement et dans un souci d'adaptabilité nécessaire, ces outils sont une condition sine qua non pour réussir la transition.

Ce champs d'action suppose une ouverture d'esprit et une capacité de recherche perpétuelle du manager, qui doit s'intéresser aux évolutions sociétales.

Le rapport à la valeur travail a largement évolué depuis 40 ans. De nos jours, les salariés et agents publics sont davantage en quête de sens de leurs vies professionnelles et veulent pouvoir la concilier avec leurs sphères personnelles. La multiplication des cellules managériales, l'allongement du travail domo-travail en raison de la gentrification des cités-jardins sont des exemples parmi d'autres des changements de notre société. L'entreprise ne saurait feindre de s'y intéresser.

Dans le respect des obligations légales à effectuer pour chaque employé, un nouveau séquençage des horaires peut être proposé à certains salariés, tout en informant les autres pour dissiper tout sujet de friction.

Si le monde et les mentalités évoluent rapidement, les méthodes de management doivent faire de même. Le manager doit être diplomate et de soutien dans son mode de fonctionnement. S'il ne peut maîtriser toutes les données de l'équation dans la carrière d'un agent (salaires, primes, avancement, etc...) il peut concourir au bien-être de ses effectifs au travail en donnant du sens à leurs tâches, en les valorisant et en s'adaptant au mieux aux aspirations de chacun (jeunes, père et mère de famille, seniors, ...)

B) Un management audacieux

En se tenant informé de l'actualité et dans son rôle d'écoute, le manager peut innover en proposant des méthodes à son autorité de tutelle et aux salariés ou fonctionnaires.

Dans cette optique, le dialogue avec les représentants du personnel se ravivera pour écouter leurs revendications et leurs alertes.

Le manager ne doit pas attendre l'entretien individuel annuel pour s'enquérir des difficultés (financière, divorce, décès) du salarié. Une attention particulière est à porter sur la détection des risques psycho-sociaux. Pour les prévenir, le cadre devra maintenir l'esprit de cohésion et de culture d'entreprise, incubatrice de performance et de productivité. L'instauration de journées de cohésion vivifiant le sens collectif (sport, escape game etc...), de repas, et de moments de convivialité ne peuvent qu'être perçus positivement.

Des réunions régulières et des secteurs d'expérience (RETEx) peuvent être organisés pour libérer la parole, encourager les bonnes pratiques, détecter les comportements à risque, proposer et susciter l'adhésion grâce à des propositions constructives. Dans un second temps, un autre RETEx sera fait à l'autorité hiérarchique pour valider ou non ces initiatives et les tenir informés de l'état d'esprit des employés.

II) Le panel d'action du manager

A) L'organisation du travail

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours : DSP Interne Session : 2024
Epreuve : Ressources humaines Date de l'épreuve : 29/02/2024

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

La récente pandémie du COVID a accéléré la mise en place du télétravail. D'état dans un souci global de préservation de la planète, de lutte contre les pandémies et le souci d'adapter les vies de chacun, en vue à l'instauration de cette pratique.

Le manager peut proposer à l'agent et son supérieur ce mode de travail de gain de temps travail-domicile, la compatibilité avec la famille et une productivité supérieure, plus à démontrer, sont autant d'atouts positifs.

En amont, cette mise en œuvre doit être concertée avec les représentants syndicaux, le chef de service, le supérieur valideur et les autres agents qui pourraient se sentir lésés. Des garde-fous restent à mettre en place (mode hybride, suivi des salaires pour éviter tous risques psycho sociaux, flexibilité technique) mais cette option demeure une alternative intéressante.

De même, une nouvelle organisation de l'espace de travail répondrait aux attentes des salariés.

Les espaces dit de « coworking » permettent aux agents de partager avec d'autres personnes qu'ils ne voyaient pas habituellement. L'installation d'espaces de détente ou d'activités

attendants (baby-pot, tables de ping-pong par exemple) permet d'optimiser le « temps au travail » en « bien être et temps travaillés ».

B) Le défi du changement climatique

Dans un contexte de prise de conscience de l'impact de l'homme sur l'environnement et d'hyperinflation des énergies fossiles, les sociétés attachent une grande importance à leur impact. Des stratégies globales d'entreprise, dépassant le cadre managérial existant.

Cependant, dans sa mission de faire de l'entreprise, le manager peut émettre des pistes d'évolution. Des cartes de transport financées tout ou partie par l'entreprise, l'achat de vélos électriques par exemple sont en mesure de valoriser l'image du service tout en minimisant les dépenses de transport.

De plus, en favorisant ces modes de déplacement, le service participerait à la bonne santé physique de ses agents dont plusieurs études ont démontré qu'ils entraînent une diminution des risques maladies.

C) L'argent : nef de la guerre

En sus de l'aspect d'entreprise, des conditions de travail, et du bien être, s'ajoute le sujet du salaire et de l'avancement. Le manager, bien qu'il ne maîtrise pas toutes les données du problème, participe

au développement de carrière de ses effectifs. Il valorise le travail de ses subalternes auprès de son autorité hiérarchique. Il est de son rôle d'accompagner ou de recadrer parfois un agent afin qu'il s'inscrive dans une démarche positive.

Il lui est également dévolu d'expliquer, le cas échéant des raisons invoquées par ses supérieurs suite à une demande non-satisfaisante. Il doit faire preuve pour ce faire de diplomatie.

Comme nous venons de le voir, des mutations profondes et rapides se sont opérées ces 20 dernières années. Elles ont conduit à une adaptation des méthodes de travail et donc de management.

La difficulté à soutenir se trouve dans la rapidité des entreprises publiques comme privées à épouser ces changements.

L'une des solutions pourrait résider dans la capacité des managers à regarder et s'inspirer des idées novatrices réalisées ailleurs. S'il s'est produit plus de ~~de~~ évolutions en vingt ans que sur les cent dernières années, il y a fort à parier que de nouvelles apparaitront prochainement et certaines même violentes.

Nous en voyons d'ailleurs les prémices de certaines. Quid du développement de l'intelligence artificielle?

Cependant, je reste convaincu que le monde du travail et les managers sauront s'adapter car ils seront également acteurs de ces défis sociétaux.

