

Charte de l'encadrement

Réflexion partagée sur la fonction d'encadrant

de Brest métropole océane



Brest métropole océane doit rendre un service public performant, innovant et de qualité, répondant aux besoins et attentes de la population pour assurer le bien-être et le bien vivre ensemble de tous. Les personnels de la collectivité favorisent et accompagnent la dynamique collective, pour renforcer l'attractivité, le rayonnement et le développement harmonieux du territoire.

Afin de répondre aux mutations générales du service public (complexification de l'environnement, modification des besoins du public...) et à l'évolution de la collectivité, les encadrants ont conduit une large réflexion sur :

- les valeurs et principes qui fondent leur action
- le sens du service public au quotidien
- leur rôle d'encadrant et l'évolution de leurs pratiques.

L'objectif, à travers cette identification de repères collectifs, est de développer le sentiment d'appartenance à une collectivité engagée, à tous les niveaux de décision et d'action, capable de répondre de façon optimale aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Nos valeurs & principes fédérateurs



Les valeurs et principes constituant un socle commun de références pour guider les actions et projets ayant été posés, il convient de formaliser les comportements permettant de les respecter.

Afin de remplir les missions fixées dans le respect des valeurs et principes fédérateurs, les encadrants de Brest métropole océane organisent le travail au sein de la collectivité **dans la transversalité, la participation et la valorisation des compétences**, à travers, notamment :

- **l'aide à la prise de décision**, les encadrants étant une force de proposition reconnue,
- **la prise de décision** relevant de leur responsabilité,
- **la mise en œuvre des décisions** prises en fonction des ressources disponibles (humaines, techniques et financières),
- **le développement d'une culture partagée**,
- **la mise en place des conditions d'épanouissement professionnel** des agents pour un meilleur service public (reconnaissance des compétences de chacun).

L'action des encadrants s'appuie sur la transversalité, fondée sur la complémentarité des compétences des services ; cette transversalité se vit par la coopération et la communication entre services. Son objectif est d'assurer la cohérence du service public et d'en améliorer la qualité, en permettant à chacun d'apporter sa pierre à l'édifice.

Elle se développe par l'effort fait par chacun pour :

- aller chercher chez l'autre les compétences nécessaires
- connaître les objectifs, priorités et actions des autres services
- favoriser les échanges de pratiques entre services
- mutualiser et capitaliser les expériences
- favoriser le travail en concertation et coopération
- bâtir des projets en mobilisant les équipes autour de défis collectifs qui permettent de progresser, d'échanger, de communiquer
- utiliser les ressources de la mobilité interne.

Dans un souci permanent de recourir à la transversalité, les priorités de l'action des encadrants se déclinent en 5 axes

S'INFORMER ET INFORMER

Dans le respect de cette condition, les encadrants :

- collectent, hiérarchisent, et rendent disponibles les informations, de manière transversale, ascendante et descendante
- assurent une veille juridique, économique, sociale, technique, environnementale et culturelle
- utilisent les outils de communication interne les mieux adaptés à chaque situation
- développent la concertation en optimisant les temps d'échanges : réunions d'équipe, transmissions d'expériences et de savoirs, échanges interprofessionnels
- participent aux réseaux au sein et à l'extérieur de la collectivité et y assurent la juste représentation de leurs équipes.



ORIENTER ET PILOTER

Les encadrants contribuent à l'élaboration des politiques de Brest métropole océane et de la Ville de Brest. Sous la responsabilité de la direction générale, ils traduisent en objectifs opérationnels les orientations exprimées par la collectivité, veillent à la cohérence de ces objectifs et les déclinent par équipe et/ou par agent afin de rendre lisible la contribution de chacun.

Ils anticipent les besoins de la collectivité :

- en faisant évoluer les compétences de leurs collaborateurs
- en participant à la construction des plans de formation annuels et pluriannuels qui permettront à chacun d'accroître son niveau de performance et de compétence.

Ils négocient et gèrent les ressources de façon optimale et équitable.

Ils s'assurent de la mise à disposition des moyens adéquats pour atteindre les objectifs.

Le partage est indispensable au pilotage de l'action et à la conduite d'une équipe.

ORGANISER, CONTRÔLER, ÉVALUER

Pour ce faire, les encadrants :

- formalisent et optimisent les processus de travail en concertation avec les équipes : identification des interlocuteurs, définition des étapes et des plannings de réalisation, répartition des rôles
- veillent à ce que les procédures soient utiles, explicites, compréhensibles et adaptées à chacun dans le temps
- définissent les indicateurs, contrôlent et analysent les résultats de leur service et la contribution de leur équipe, et réorientent l'action si nécessaire
- respectent et font respecter la législation et les règles internes, particulièrement en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et le cadre statutaire.

MOBILISER ET FAIRE ÉVOLUER

Les encadrants contribuent à la mise en place d'un environnement professionnel constructif, équilibré et serein :

- ils participent au recrutement des agents de la collectivité en veillant aux aptitudes, compétences et motivation des candidats
- ils s'assurent de la qualité de l'accueil des nouveaux arrivants, pour une intégration réussie dans la collectivité et le service
- ils exercent leurs responsabilités en arbitrant, décidant, valorisant, sanctionnant si nécessaire
- ils sont disponibles, accessibles et à l'écoute
- ils représentent leur équipe à l'interne comme à l'externe et assument les résultats obtenus
- ils participent à donner des perspectives et du sens à l'action afin de permettre l'implication de chacun. Ils participent à la mise en place des outils d'évolution des compétences : formation, accompagnement sur le terrain, entretiens et réunions d'équipe.

Pour favoriser le bien-être au travail, ils s'engagent à :

- définir les missions et priorités de chacun
- responsabiliser les agents, en partant du principe de confiance
- utiliser la délégation, source de motivation
- donner des objectifs collectifs ou individuels réalistes, mesurables, lisibles et inscrits dans le temps
- assurer le suivi des actions et évaluer les résultats obtenus, régulièrement, dans le cadre d'entretiens formels et informels
- favoriser l'autonomie et la prise d'initiatives
- développer le travail en mode projet, dans sa dimension de construction collective, et favoriser la contribution à la décision.

L'efficacité du service rendu repose sur une véritable dynamique de travail.



ASSURER LA COHÉSION DES ÉQUIPES

Pour ce faire, les encadrants :

- portent les résultats, performants ou non, de l'équipe
- impliquent les agents dans la réflexion sur l'organisation et l'évolution du service : travail sur le projet, les objectifs et les moyens
- développent le sens du service public et le sentiment d'appartenance à la collectivité en organisant des temps d'échanges
- fédèrent les équipes autour de projets concrets qui peuvent dépasser les limites du service
- sont équitables
- préviennent et gèrent, à leur niveau, les conflits
- favorisent le dialogue au sein de l'équipe
- valorisent les réalisations du service et des agents.

La connaissance et la valorisation des agents, dans leur richesse et leur diversité, permettent d'établir une culture et un projet partagés.



Etre encadrant, c'est rechercher en permanence les équilibres, en se basant sur des valeurs communes, dans une perspective de progrès durable pour le territoire et ses habitants.

S'enrichir de la transversalité





Réflexion partagée sur la fonction d'encadrant

Charte de l'encadrement de Brest métropole océane