

Écrit par le 6 juillet 2024

CCI de Vaucluse : dispositifs de financement risingsud



Le jeudi 1^{er} juin, la CCI de Vaucluse organise des réunions avec l'agence RisingSud à destination des entreprises de tous secteurs d'activité ayant un projet de développement.

Vous avez un projet ? Pour vous transformer, vous exporter, accélérer votre croissance ou encore trouver des partenaires, cette agence d'attractivité et de développement économique de la région Sud propose de vous accompagner lors de ces réunions.

À propos de RisingSud

RisingSud est l'agence d'attractivité et de développement économique de la région PACA. Son objectif est de créer des opportunités pour renforcer l'économie régionale.

Ecrit par le 6 juillet 2024

Le programme des réunions

Risingsud pourra vous guider dans votre développement par des accompagnements concernant votre recherche de financements européens, votre levée de fonds ou encore votre recherche de partenaires business et technologiques.

Infos pratiques

[Inscription en ligne](#) gratuite mais obligatoire. De 8h30 à 11h. 1^{er} juin. 04 90 13 86 42. lfulgini@vaucluse.cci.fr.

Je m'ennuie en réunion, mais j'me soigne...



Écrit par le 6 juillet 2024

Rémy Canuti, consultant pour la société vauclusienne Care conseil & management spécialisée en conseil aux collectivités locales et accompagnement de dirigeants basée à Uchaux, évoque l'impact des réunions professionnelles sur l'économie des entreprises.

Été 2022, l'université de Caroline du Nord lance une étude sur l'impact des réunions professionnelles sur l'économie des entreprises. Les résultats laissent rêveurs : un employé passe environ 18h par semaine en réunion, mais refuse rarement une invitation (14% à peine) alors même qu'il ne préférerait participer qu'à une minorité d'entre elles (31 %). Ce temps perdu coûterait aux entreprises américaines, la modique somme de 100 millions de dollars... Bien évidemment, en France, le sujet fait mouche et on s'empresse dans toutes les organisations publiques ou privées de réformer la manière de se réunir. Est-ce vraiment utile ? Qui dois-je inviter ? Combien de temps dois-je consacrer à ce sujet ? Y aura-t-il un compte rendu des décisions prises ? Que puis-je attendre de cette réunion... Bref, autant d'indicateurs destinés à rationaliser notre pratique de la réunion.

En première lecture, rationaliser une pratique aussi chronophage que la réunion ne paraît pas farfelu. Je l'ai déjà dit, mon temps de travail en tant que DGS de collectivités locales, se résumait parfois à quitter une réunion pour entrer dans une autre. J'enchaînais ainsi les rendez-vous et elles n'étaient pas rares les semaines qui me voyaient participer à une quarantaine de réunions, de taille et d'intérêt divers, il faut bien le dire. Pour beaucoup d'entre elles, j'en étais l'instigateur, pour d'autres, l'heureux invité. Et je dis heureux sans ironie aucune, j'étais heureux de voir mes collègues, de discuter des avancées des projets, de tel ou tel recrutement... bref de partager leur quotidien. Mais sans doute est-ce que je partageais aussi autre chose...

En deuxième lecture, Philippe Silberzahn nous indique que la réunion ne serait que le symptôme d'une cause plus profonde. Ainsi, normaliser les réunions d'une collectivité ou d'une entreprise ne suffit pas à les rendre plus intéressantes, moins chronophages ou plus utiles. Selon, lui, cela ne sert même à rien ! Car si, rationnellement, les invités de ces réunions peuvent s'en plaindre, ils s'empressent quand même de les accepter et jouent le jeu bon gré, mal gré, car ils ont PEUR ! Ce serait la peur d'échouer ou d'avouer ne pas avoir la réponse à une question, qui nous ferait prendre un maximum de précautions, en invitant tous les protagonistes possibles, afin de diluer la responsabilité et se protéger. Dans ces conditions évidemment, il est inutile de préciser que le nombre de réunions n'ira pas en diminuant, bien au contraire. Le mythe du manager qui a réponse à tout en serait la cause, alors que, précise l'auteur « *on n'attend plus (du manager) qu'il soit l'expert qu'il était dans la première partie de sa carrière, mais au contraire un généraliste capable de dialoguer avec les différentes fonctions, c'est-à-dire des gens plus experts que lui.* »

De quoi on peut les managers ?

Je me propose d'ajouter une troisième lecture à cette problématique qui concerne les collectivités locales. La question est de savoir en effet de quoi ont peur les managers ? D'échouer, de ne pas savoir répondre, de ne pas être à la hauteur ?

Il est vrai que plusieurs explications peuvent intervenir à ce niveau, qu'il s'agisse du syndrome de l'imposteur par lequel un manager ne se sent pas capable de satisfaire aux exigences de ses fonctions ou

Ecrit par le 6 juillet 2024

de la kakkorhaphiophobie qui désigne la peur d'échouer, on peut allègrement « internaliser » cette peur, en la faisant peser sur les épaules du manager et en relevant en lui les symptômes d'une sorte d'insuffisance psychologique. Reste qu'il me semble que l'organisation elle-même détient une forte part de responsabilité.

Prenons le cas de la fonction de direction générale des services. Dans la fonction publique territoriale, ce poste si stratégique soit-il n'est que mal défini. On évoque à ce sujet que le directeur ou la directrice générale des services est le chef d'orchestre de l'organisation d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public. Un peu vague tout de même.... Alors que dans les offices HLM par exemple, le rôle du DG est réglementé en lui conférant des pouvoirs particuliers et spéciaux, donc délimités et parfaitement connus de tous (Articles R421-18 et suivants du code de la construction et de l'habitat), les fonctions de DGS au sein des collectivités dépendent étroitement de la personne qui incarne ce rôle et de l'exécutif politique qui l'engage. Tout est affaire de bonnes relations, d'un pacte implicite et non formulé réglementairement, qui fonctionne dans la plupart des cas, mais qui crée une zone d'incertitude manifeste. Et l'on peut étendre cette incertitude manifeste à l'ensemble des postes de direction. Car si le manager a peur d'échouer, c'est pour partie parce qu'il ne sait pas exactement où s'arrête ses compétences et les possibilités qu'il a de les exercer.

Trop rares sont les collectivités locales ou les EPCI qui donnent aux directeurs, généraux ou non, une lettre de mission, assortie de la stricte délimitation de son pouvoir pour arriver à ses objectifs. Incertain quant aux moyens dont il dispose, le manager va tâtonner jusqu'à trouver le bon équilibre entre autonomie et rendu-compte, innovation et respect des règles et procédures et puis finira dans la plupart des cas, par faire comme tout le monde... se réunir pour discuter d'une décision dont tout le monde s'accorde à penser qu'elle relève de se son pouvoir, sans pour autant que cela soit certain !

Il appartient aux exécutifs locaux de responsabiliser leurs managers en leur confiant les pouvoirs essentiels à l'exercice de leur mission. Il existe bien des mécanismes de contrôle qui garantissent les dérapages possibles. Ce serait tout à la fois une manifestation de clairvoyance et un signe certain de maturité. Plus rapidement prises, les décisions indispensables à la réalisation des missions d'intérêt général, seraient aussi plus efficaces et... plus économes en heures passées à se réunir.

Comment gérer les conflits en entreprise ?

Ecrit par le 6 juillet 2024



Mardi 8 novembre, une réunion sur la gestion des conflits en entreprise est organisée chez [Créativa](#). Cette réunion sera animée par [Sandra Guiliani](#), coach en relation et sophrologue.

Découvrez comment adapter votre communication et votre posture lors d'une situation de conflit en entreprise avec [Sandra Guiliani](#) de [Nove Concept](#), le mardi 8 novembre de 9h à 12h dans la grande salle de [Créativa](#).

Déroulé de la réunion :

- Les types de communication (émetteur/récepteur)
- Les freins à la communication (les représentations, les croyances, les filtres, etc.)
- Les bases de la communication non violente (CNV).
- Les émotions, un signal d'alarme : les identifier, les clés du discernement.

Pour clôturer la réunion, les participants auront l'occasion de participer à une séance de sophrologie sur la tension et le relâchement.

Evènement gratuit et ouvert au public (places limitées), mardi 8 novembre de 9h à 12h, 81 rue du Traité de Rome, Avignon - inscription obligatoire [ici](#).

J.R.