



CRITÈRES DE SÉLECTION DES AMBASSADEURS

- Le volontariat et l'ouverture d'esprit
- La parité homme / femme
- La diversité des directions représentées
- La représentation des filières administrative et technique
- La représentation des différentes catégories : A, B et C
- La représentation des différentes catégories d'âge
- La capacité à dégager le temps nécessaire pour la Transfo et à s'engager dans la durée



COMMENT ÇA S'EST PASSÉ À PARIS ?

Les canaux d'information

- Un **mail** du SG à tous les agents
- Une **réunion d'information** à l'Hôtel de Ville, en présence de la SGA et de l'adjoint en charge des Ressources Humaines, des services publics et de la modernisation de l'Administration
- Un **formulaire de candidature** en ligne, avec 5-6 questions simples, avec le Mode d'emploi Transfo

Le processus de candidature et de sélection

La référente Transfo a **consulté tous les directeurs sur les candidats** qui relevaient de leur direction pour connaître leur appréciation et savoir s'ils avaient un(des) favori(s). Elle a ensuite fait un travail de dentelle pour constituer un groupe mixte et équilibré, en terme de directions représentées, d'âges, de catégories, d'agents travaillant en centrale ou sur le territoire (mairie d'arrondissement ou division territoriale).

Les +

- Un appel à candidatures très ouvert qui a fonctionné (90 candidats très divers)
- Des ambassadeurs très motivés

Les -

Manque d'information de l'encadrement intermédiaire. Certains chefs de service ont découvert la veille de la 1ère session qu'un de leur agent allait participer à la Transfo.



COMMENT ÇA S'EST PASSÉ À MULHOUSE ?

Les canaux d'information

- Des “bruits de couloir” qui ont généré des **candidatures spontanées**.
- Une diffusion du mode d'emploi Transfo aux DGA, avec estimation de la charge de travail des ambassadeurs
- Une présentation des critères de composition aux DGA
- Une information dans le **journal interne** de la Ville

Le processus de candidature et de sélection

Les DGA, en lien avec les directeurs de pôle ont proposé des candidats.

Les +

Des candidatures soutenues par les directeurs, une très bonne représentation des différentes directions

Les -

Des ambassadeurs parfois mal informés de ce qu'est La Transfo et de la charge de travail que ça représente, ce qui a entravé la dynamique collective et des défections importantes en cours de programme.



COMMENT ÇA S'EST PASSÉ À LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE DUNKERQUE ?

Les canaux d'information

- Un **appel à participation** diffusé sur l'intranet
- Une session de présentation et d'information ouverte à tous (sur un temps de petit-déjeuner)
- Un article dans le journal interne
- Des affiches
- Une demande faite aux directeurs de **relayer dans leurs services**

Le processus de candidature et de sélection

La référente Transfo s'est entretenue avec tous les candidats avant le démarrage pour **s'assurer de leur compréhension du programme**. Elle a également appelé tous les n+1 des agents candidats pour être sûre qu'ils étaient au courant, leur expliquer le programme (surtout l'investissement en temps requis) et pour avoir leurs validations.

Les +

Des ambassadeurs motivés et divers, une participation sécurisée auprès des encadrants.

Les -

Un léger déficit de volontaires au démarrage, en mars dernier (20 candidats, mais 2 ne sont jamais venus). De nouveaux ambassadeurs, repérés par les encadrants ou co-optés par d'autres ambassadeurs ont intégré le groupe en septembre.

Le groupe a perdu en diversité (plus de cadres, poussés par les DG). Certains des ambassadeurs étaient proches du départ à la retraite ou un peu "placardisés", ce qui pose problème pour l'essaimage futur des pratiques. Toutes les directions principales ne sont pas représentées.



COMMENT ÇA S'EST PASSÉ EN OCCITANIE ?

Les canaux d'information

- Un **mail de la SG** à tous les agents
- Un article dans le journal interne
- Une **petite vidéo** diffusée sur l'intranet
- Deux réunions d'information :
une à Montpellier, une à Toulouse
- Un formulaire de candidature **en ligne**,
avec 4 questions courtes et simples

Le processus de candidature et de sélection

Les deux référents Transfo ont sélectionné les candidats suivant des critères d'équilibre entre directions, catégories, sites (Toulouse / Montpellier / équipements dans les territoires), âges, hommes/ femmes. Ils ont fait valider la participation de chaque ambassadeur à son supérieur hiérarchique.

Les +

Des ambassadeurs très
motivés et divers

