



CONSEILS MUNICIPAUX : ACCOMPAGNER LA PRISE DE FONCTION DU DG

CONSEILS MUNICIPAUX : ACCOMPAGNER LA PRISE DE FONCTION DU DG

La nomination d'une nouvelle DG ou d'un nouveau DG constitue un moment décisif qui nécessite un accompagnement étroit du conseil municipal. Pour garantir une transition réussie, nous vous proposons dix leviers d'action essentiels.

Étapes	Conseils pratiques
<p>① Préparer une trousse d'accueil complète</p>	<p>Une trousse d'accueil bien structurée donne au DG les clés indispensables pour débiter efficacement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documentation clé : Transmission des plans stratégiques, budgets, organigrammes, derniers procès-verbaux du Conseil et politiques pertinentes. • Priorités d'action : Présentation des objectifs immédiats et des projets en cours pour orienter efficacement l'action du DG. • Mise en contexte : Présentation du parcours de la municipalité, de ses réussites et des enjeux auxquels elle est confrontée.
<p>② Prévoir une séance d'intégration</p>	<p>Une orientation détaillée permet au DG de s'imprégner pleinement de la vision, des attentes et des priorités du Conseil.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cadrage des attributions : Délimitation précise entre le rôle décisionnel du Conseil et la mission administrative du DG. • Convergence stratégique : Mise en perspective des priorités à court et à long terme. • Intégration culturelle : Transmission des codes et usages propres au Conseil en matière de communication et de prise de décision.

Étapes	Conseils pratiques
<p>③ Instaurer une communication ouverte</p>	<p>La construction d'une relation de confiance passe par des échanges réguliers et transparents.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Points de suivi réguliers : Organisation de rencontres individuelles pour suivre l'évolution des dossiers et lever les obstacles. • Retours constructifs : Partage d'observations concrètes pour accompagner la montée en compétences du DG. • Ouverture au dialogue : Création d'un environnement où le DG se sent libre de solliciter des éclaircissements ou des conseils.
<p>④ Poser un cadre précis</p>	<p>L'ambiguïté peut être source de confusion. La réussite d'une prise de fonction repose sur des attentes clairement formulées dès le départ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jalons de réussite : Définition des objectifs à atteindre durant les 100 premiers jours (et au-delà) avec des critères d'évaluation tangibles. • Périmètre d'intervention : Établissement d'une ligne de partage nette entre le rôle décisionnel du Conseil et les prérogatives du DG. • Protocoles de communication : Définition concertée des modalités et de la périodicité des points d'information au Conseil.
<p>⑤ Tisser un réseau de relations</p>	<p>Le succès du DG repose sur sa capacité à établir des liens de confiance avec l'ensemble des acteurs clés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en relation ciblée : Organisation de rencontres avec les chefs de services, les acteurs locaux et les partenaires régionaux. • Accueil public : Organisation d'une réception permettant aux forces vives locales de rencontrer le nouveau DG. • Dynamique collaborative : Soutien des démarches du DG pour mobiliser les équipes et les acteurs municipaux.
<p>⑥ Mobiliser les ressources adéquates</p>	<p>La réussite du DG dépend directement des moyens mis à sa disposition.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Audit des moyens : Évaluation de l'adéquation entre la structure actuelle et les objectifs fixés. • Formation continue : Accès aux formations de haut niveau, aux conférences et aux réseaux professionnels. • Soutien administratif : Mobilisation d'une équipe expérimentée pour épauler le DG dans sa prise de fonction.

Étapes	Conseils pratiques
<p>7 Donner le temps nécessaire</p>	<p>Toute transition exige patience et réalisme pour permettre au DG de s'approprier le fonctionnement interne avant d'engager des changements.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Phase d'observation : Octroi d'une période dédiée à l'analyse des processus, aux rencontres avec les acteurs et à la définition des priorités. • Objectifs réalistes : Protection contre une accumulation excessive de demandes ou des échéances irréalistes dans les premiers mois. • Valorisation des petites victoires : Reconnaissance des premières réussites pour entretenir la motivation et créer une dynamique vertueuse.
<p>8 Éviter la microgestion</p>	<p>La réussite du DG repose sur la reconnaissance de son expertise et de sa légitimité à diriger.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir confiance en son jugement : Éviter de remettre en question chacune de ses décisions ou de s'immiscer dans la gestion courante. • Se concentrer sur la gouvernance : Rester dans le rôle du Conseil qui est d'établir les politiques et l'orientation stratégique. • Encourager l'autonomie : Donner au DG la latitude nécessaire pour prendre des décisions et diriger efficacement l'administration municipale.
<p>9 Organiser des formations sur la gouvernance</p>	<p>L'investissement dans la formation en gouvernance consolide les bases d'une collaboration fructueuse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clarifier les rôles : Aider les membres du Conseil à bien distinguer les aspects politiques et administratifs. • Gérer la dynamique de groupe : Mettre en place des séances de formation pour développer l'esprit d'équipe et la collaboration au sein du Conseil. • Mettre en avant les bonnes pratiques : S'inspirer des meilleures pratiques et des exemples de collaborations réussies entre Conseil et DG.
<p>10 Porter une vision commune</p>	<p>L'unité du Conseil constitue un signal fort de confiance envers le leadership du DG.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parler d'une seule voix : Veiller à la cohérence des messages et directives adressés au DG. • Gestion interne des différends : Résoudre les désaccords entre élus sans y mêler le DG. • Soutien public : Témoigner publiquement de la confiance accordée au DG pour renforcer sa légitimité auprès des équipes et des administrés.