



ESIGELEC  Rouen

INGÉNIEUR.E.S GÉNÉRALISTES



SYSTÈMES INTELLIGENTS ET CONNECTÉS

Cérémonie de rentrée

6 septembre 2022



120 ans
1901-2021

Présentation des membres de l'association – Collège Collectivités et Institutionnels

Membres actifs du collège « Collectivités et Institutionnels » :

- Région Normandie, représentée par Mme Julie BARENTON-GUILLAS
- Métropole Rouen Normandie, représentée par M. Abdelkrim MARCHANI
- Chambre de Commerce et d'Industrie Régionale de Normandie, représentée par M. Gilles TREUIL
- Chambre de Commerce et d'Industrie Rouen Métropole (ayant également la qualité de membre fondateur), représentée par M. Vincent LAUDAT
- Institut Mines Telecom, représenté par M. Alain SCHMITT
- Communauté d'Universités et d'Établissements (ComUE) Normandie Universités, représentée par M. Innocent MUTABAZI

Présentation des membres de l'association – Collège Industries

Membres actifs du collège « Industries » :

- Monsieur Nicolas BIGNARD, en sa qualité de Directeur Général Associé de SYNCHRONIC,
- Monsieur Marc CHARLET, en sa qualité Directeur Général de NextMove,
- Monsieur Pierre COTTENCEAU, en sa qualité de Directeur technique de SAFRAN NACELLES
- Monsieur Philippe EUDELIN, en sa qualité de Président de Normandie AeroEspace
- Monsieur Jean-Louis STALAIN, en sa qualité de Directeur Academy Vinci Energie France
- Monsieur Alban VERBECKE, en sa qualité Président de Normandie Energies

Présentation des membres de l'association – Collège Alumni

Membres actifs du collège « Alumni » :

- Monsieur Pierre CLEMENT (Directeur Entreprises France, Orange)
- Monsieur Bertrand DELORD (Head of Free2Move Car On Demand)
- Monsieur François LECUYER (Ingénieur en chef de l'armement au sein de la DGA)
- Monsieur Dominique NEEL (Directeur général Zone France, Bouygues Energies & Services)
- Monsieur Didier PEZIER (Président d'ACTINIUM, Vice-Président de Normandie Energies, Président d'honneur du GIPNO)
- Monsieur Simon ROUSEE (Président de l'association ESIGELEC Alumni)

Présentation des membres de l'association – Collège Salariés et Collège Etudiants

Membre actif du collège « Salariés » :

Ce membre sera désigné ultérieurement par les salariés de l'association conformément aux dispositions statutaires.

Membre actif du collège « Etudiants » :

Monsieur Alexis LAMART, en sa qualité de Président du Bureau Des Etudiants (BDE)

Election du Bureau

Conformément aux nouveaux statuts de l'association, le Conseil d'Administration élit les membres du Bureau selon les candidatures recueillies parmi les administrateurs :

- Président : Didier Pezier
- Vice-président : Pierre Clément
- Vice-président : Philippe Eudeline
- Trésorier : Alain Schmitt
- Secrétaire : Gilles Treuil

Informations générales

▪ Effectifs

Chiffres définitifs non connus à ce jour

- CPI :
 - Vers un effectif de 168 élèves en 1ère année CPI
 - 2ème année : 150
- Cycle ingénieur :
 - Vers un effectif de 425 élèves en 1ère année Cycle ingénieur
 - Alternance :
 - ❑ Contrats 36 mois : 79 / 120 (bourse de l'alternance le 22/09)
 - ❑ Contrats 24 mois : 41 / 40
 - ❑ Contrats pro : 79
- Masters et MSc à ESIGELEC :
 - DNM : 8 étudiants dans un S1 mutualisé
 - MSc : ouverture uniquement du MSc Automotive Embedded Systems avec 7 étudiants
- MSc Electronic Embedded Systems à Chengdu (Chine)
 - troisième promotion avec un effectif de 55 étudiants
- Mastère spécialisé Manager Industrialisation 4.0 avec le CESI :
 - Effectif de 11 élèves
- Année d'Adaptation Linguistique et Scientifique :
 - Effectif de 5 élèves
- Echanges :
 - Effectif de 9 élèves en Cycle Ingénieur
 - Effectif de 8 élèves en Master

Informations générales

▪ Recrutements CDI



Camille TATOUE
-Responsable Scolarité et Planification-
Arrivé le 23 février 2022



Samira LECOEUR
-Responsable Paie et Gestion Administrative
du Personnel-
Arrivée le 1^{er} mars 2022



Vera ANDOH
-Assistante Relations Internationales-
Arrivée le 21 mars 2022



Sahbi BACCAR
-Enseignant Chercheur-
Arrivé le 21 mars 2022



Agnès LANGLET PATTE
-Secrétaire-
En CDI depuis le 23 mai 2022



Carole BAUDEMONT
-Référente Mobilité Internationale-
Arrivée le 22 août 2022



David CAVARD
-Enseignant-
Arrivé le 01 septembre 2022



Julien MISSONNIER
-Contrôleur de Gestion-
Arrivé le 05 septembre 2022

Bâtiments

- Frédéric et Irène Joliot – Curie
- Alan Turing
- Alessandro Volta

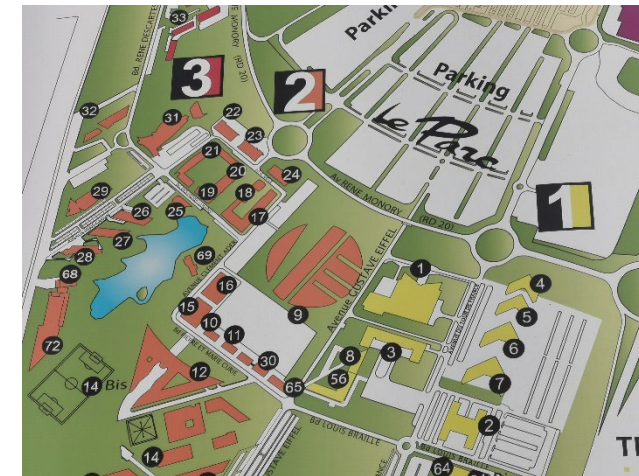


- Parking réservé aux salariés (accès par badge) localisé au bâtiment Turing

Informations générales

- Ouverture Campus de Poitiers en septembre 2023
- Avis favorable de la CTI
 - Nous devons fournir par contre un document complémentaire pour le 15 septembre avec des scénarii d'effectifs différents
 - Promotions de 30 ou de 25 ou de 20
 - Régime permanent avec un stock de 270-300 ou 225 ou 180
- Recommandations
 - Mettre en œuvre les moyens pour assurer le recrutement régional et national indispensable à une implantation réussie de l'ESIGELEC ;
 - Suivre la montée en puissance de l'encadrement en enseignants-chercheurs de l'ESIGELEC sur le site de Poitiers en phase avec l'effectif des apprentis et le développement de la recherche au sein du laboratoire IRSEEM en collaboration avec tous les acteurs de nouveau site ;
 - Assurer l'équilibre financier du site de Poitiers à moyen terme ;
 - Compléter la fiche RNCP sous son nouveau format sur le site de France Compétences en enregistrement de droit.
- Soutien des collectivités

Projet Poitiers : Photos du site actuel



Suivi projet GPEC

Rappel : 3 axes de travail retenus pour accompagner le développement de l'école et faire suite à l'état des lieux initié en 2021 :

Attractivité et Fidélisation

- Fixer le cadre et renforcer l'esprit de corps notamment par le biais d'une enquête Marque Employeur
- Formaliser les parcours professionnels et ajuster la grille de classification

Améliorer les dispositifs de gestion des RH

- Ajuster le contenu et les support des Entretiens Annuels
- Mettre en place une revue RH annuelle ainsi que des « commissions » spécifiques pour rassembler et gérer l'ensemble des décisions RH suite aux entretiens
- Reprendre la mise à jour des fiches de fonction
- Renforcer le parcours d'intégration et de formation
- Renforcer l'équipe et la fonction RH

Structurer la GPEC sur quelques priorités

- Anticiper les besoins en lien avec le plan stratégique
- Anticiper les départs et construire un plan de succession
- Identifier et consolider les emplois à risque

Prévisionnel



Réalisé



Report



Qui

2022

Jan Fév Mars Avril Mai Juin Jt+At Sept Oct Nov Déc

2023

Jan Fév Mars

Attirer et fidéliser les collaborateurs		2022	2023												
		Jan	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Jt+At	Sept	Oct	Nov	Déc	Jan	Fév	Mars
Enquête "Marque Employeur"															
- préparation	Groupe Projet + VAKOM														
- lancement/réalisation	VAKOM														
- exploitation	VAKOM + groupe Projet														
- restitution															
Grilles de classification / statut															
E/EC															
- analyse critique de l'existant et cadrage	1. Direction, Dir For et Dir Rech + FB														
- construction de propositions	2. Dir For et Dir Rech + FB														
- échanges et validation avec managers	Dir Fo+Dir Rech+FB+ Tous les CD et RP														
- confrontation avec groupe de collaborateurs															
- revalider les contenus proposés	Gpe Direction / CODIR														
	Retour CD+RP puis CSE														
Plan de déploiement	Commission interne														
Fonctions supports															
- analyse critique de l'existant et cadrage	CODIR + FB														
- construction de propositions	Gpe Directions concernées par les fonctions														
- revalider les contenus proposés	CODIR + FB														
Fiche Fonction															
E/EC															
- mise à jour	Groupe de travail E/EC : 2 à 3 réunions														
- validation	Groupe projet avec un CD et 1 RP														
Fonctions supports															
- revoir les fiches emplois (structuration)	FB et groupe Projet (Gpe Directions concernées par les fonctions) + VAKOM														
- groupes de travail (2 à 3 réunions par fonction)	Groupes de travail mixte Collab et Managers														
Parcours des E et EC et les passerelles															
- formalisation	Groupe projet avec un CD et 1 RP														
- communication															

Prévisionnel  Réalisé  Report 

Qui 2022 2023
Jan Fév Mars Avril Mai Juin Jt+At Sept Oct Nov Déc Janv Fév Mars

Améliorer les dispositifs RH																		
- Revoir le processus d'attribution AI/PI	CODIR + FB																	
- revoir les entretiens individuels	CODIR + FB																	
- info des managers	FB																	
- pour 2022 traitement du sujet Remu en commission spécifique																		
- mettre en place une revue RH (préparation)	Gpe Projet FB, EC, VLC, CM																	
- expérimentation																		
- formaliser et systématiser le parcours d'intégration	0 - Déf d'un parcours générique par les RH 1- Groupe Interne avec Dire Formation et Dir Adjt Formation 2- idem avec Direction de la Recherche																	

Qui 2022 2023
Jan Fev Mars Avril Mai Juin Jt+At Sept oct Nov Déc janv fev mars

Structurer la GPEC sur quelques priorités																		
Anticiper les départs et plans de succession	Via les revues RH + actions de communication auprès des managers (et collaborateurs)																	
Anticiper les besoins en ressources et compétences clés en lien avec le plan stratégique	1- Travail CODIR préparé par les RH 2- Travail avec les managers sur les services concernés																	
Identifier et consolider les emplois à risque / Polyvalence	En lien avec plan stratégique (et les revues RH)																	



Retour enquête « marque employeur »

- **Rappel et contextualisation :**

- Enquête effectuée dans le cadre du « projet GPEC » afin d’avoir un panorama plus complet des ressentis et attentes des collaborateurs
- Réalisée par un prestataire externe courant avril
- Restitution effectuée en CODIR au mois de mai
- Puis aux managers courant juin afin de travailler sur les résultats de l’enquête et envisager des pistes d’actions
- Réunion CODIR spécifique afin de continuer à travailler sur le sujet
- Information auprès du CSE également en juillet

Résultats de l'Enquête Collaborateurs

Avril 2022
Présentation CODIR du 23 Mai 2022



LE SENS
DE L'HUMAIN

Rappel de l'objectif

- Donner des signes d'écoute
- Enrichir et objectiver les éléments issus du diagnostic GPEC 2021
- Travailler la Marque employeur et l'attractivité de l'Ecole

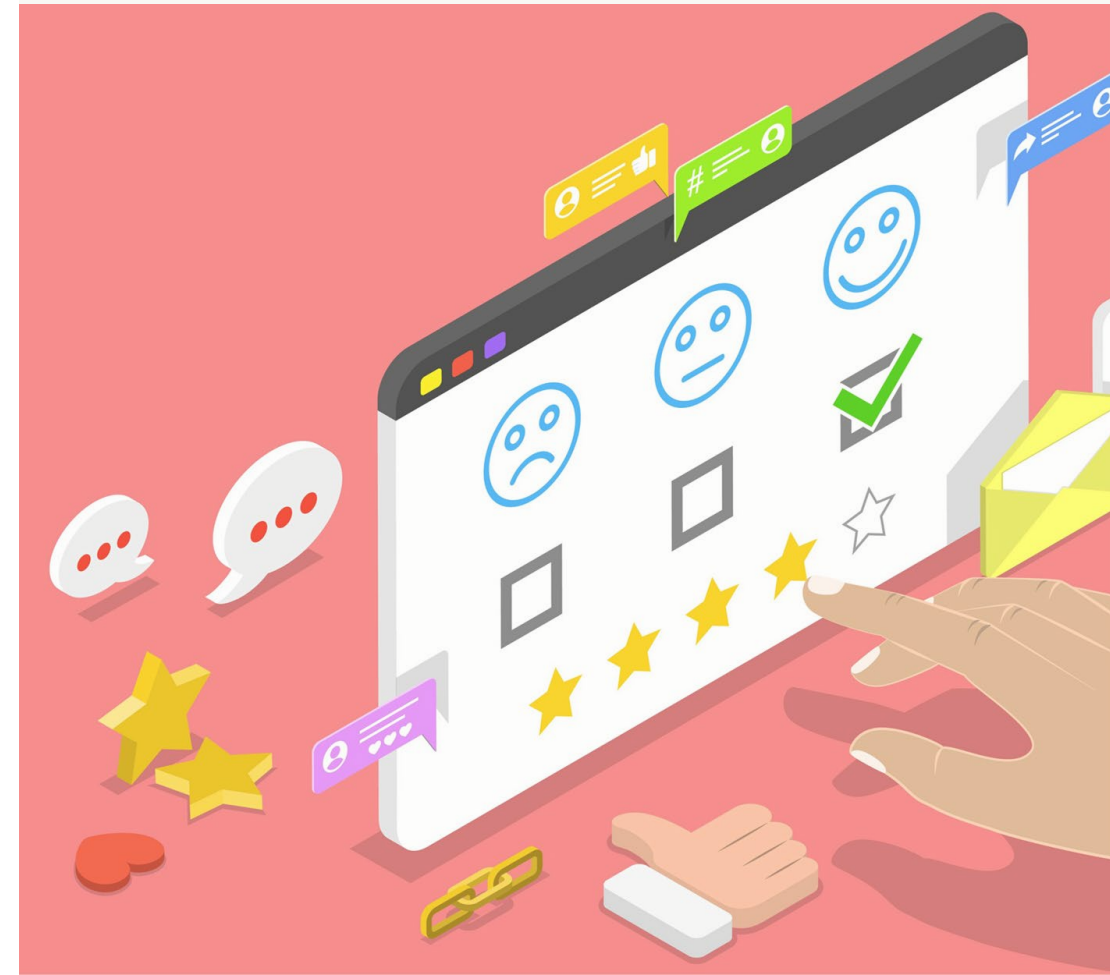
Apporter des données qualitatives et quantitatives fiables permettant de :

- Identifier vos forces et vos axes de progrès en tant qu'employeur
- identifier les priorités pour bien orienter le plan d'actions à mener en interne
- nourrir la communication interne et la communication sur la Marque Employeur de l'Esigelec

Construire votre Marque

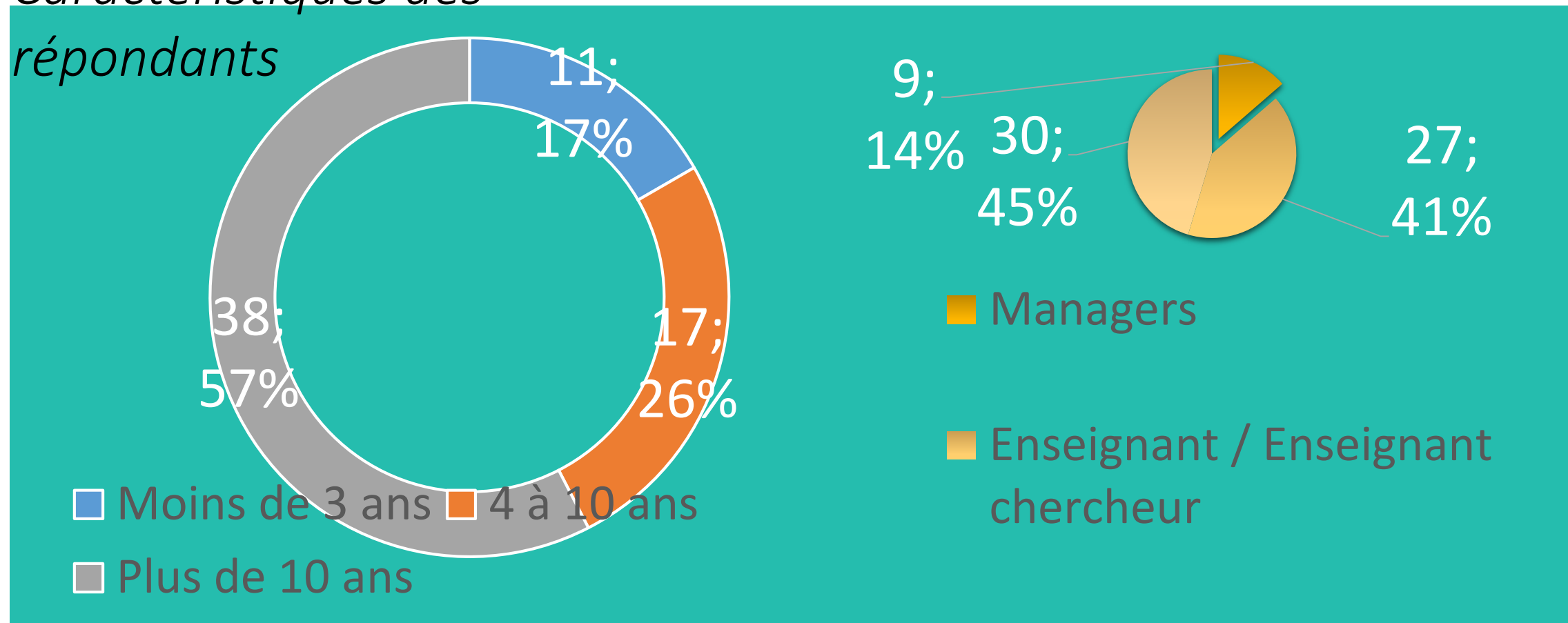
Employeur au travers d'une réelle stratégie pour attirer et fidéliser vos talents d'aujourd'hui et de demain tant au niveau de vos collaborateurs que de vos étudiants

Enquête Collaborateurs



Un bon taux de retour : 47% (66 répondants sur 140) avec un échantillon représentatif de la population de l'école

Caractéristiques des répondants



RAPPEL DES THEMES ABORDES

- Vous et l'ESIGELEC
- L'environnement de travail
- La Politique Ressources Humaines
- L'attractivité de votre entreprise



Vous et l'ESIGELEC

Les facteurs clés qui vous ont amené à rejoindre l'ESIGELEC:

- 1 : Le poste et les missions**
- 2 : Le secteur d'activité**
- 3 : La recherche et l'environnement technologique**
- 4 : Le contact avec les étudiants**
- 5 : La réputation, la qualité et la marque Esigelec et son attractivité**
- 6 : Les avantages sociaux**
- 7 : Le cadre (environnement de travail, la localisation et l'ambiance)**



Une description de l'ESIGELEC qui rejoint le projet de l'école

Ce qui ressort comme verbatim

Les perceptions positives



- Ecole d'ingénieur reconnue
- Normandie
- Mixité sociale, multiculturelle
- La recherche, le laboratoire
- Ecole dynamique
- Ouverture internationale
- Soucieuse de ses étudiants

Les perceptions négatives



- Ne met pas en valeur ses collaborateurs
- Manque d'ambitions
- Conservationisme / Besoin de modernisme



Description de



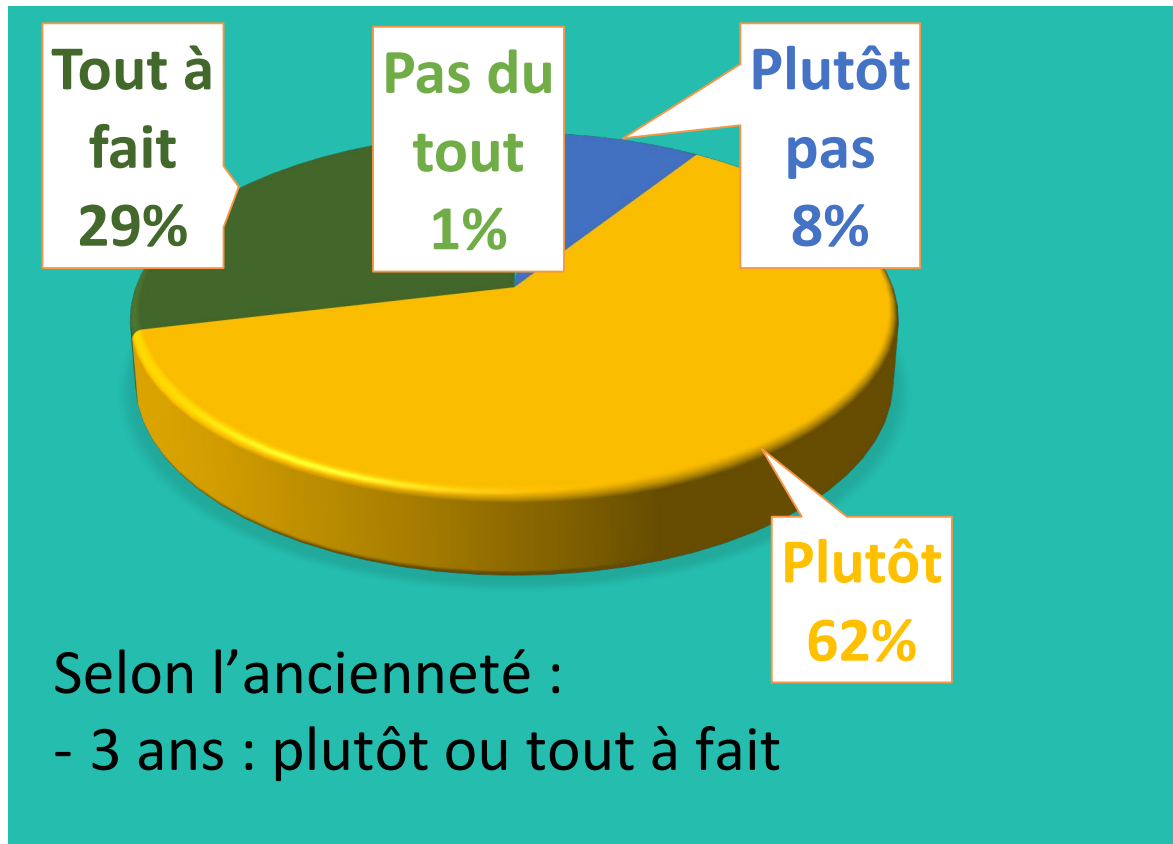
Ecole d'ingénieurs Normande avec du potentiel, dynamique, qui accompagne la réussite de ses étudiants et forme les innovateurs de demain.



Elle favorise la mixité sociale et le multiculturel, avec de belles ambitions.

En revanche elle ne s'en donne pas suffisamment les moyens par manque d'enthousiasme, d'absence de projets à long terme et de valorisation de son capital humain.

Une réelle fierté d'appartenance

Êtes vous fier(e d'appartenir à l'ESIGELEC ?



	
Mission – secteur d'activité	Manque de reconnaissance
Ecole reconnue	De moins en moins de considération
Ouverture internationale	Manque de communication
Diversité	
Engagement envers les étudiants et son territoire	



Ce qui est le plus apprécié

Liberté / Autonomie

Contact avec les étudiants

Entraide / solidarité / communauté / échanges / ambiance

Recherche et moyens associés (labo, partenariats, plateforme...)

Ingénieurs / technologies

Diversité / intervenants étrangers

Équilibre vie pro / perso (localisation, temps de travail)

Environnement / cadre de travail (verdure...)

Richesse du travail

Un très bon engagement au sein de l'ESIGELEC quelle que soit l'ancienneté



Note moyenne : 4.58

Vous considérez-vous comme engagé(e) au sein de l'ESIGELEC ?

Perceptions positives



- Engagement dans le travail et les missions
- Du contact avec l'ensemble du personnel
- De l'implication quotidienne
- Participation aux différents événements (JPO, ...)

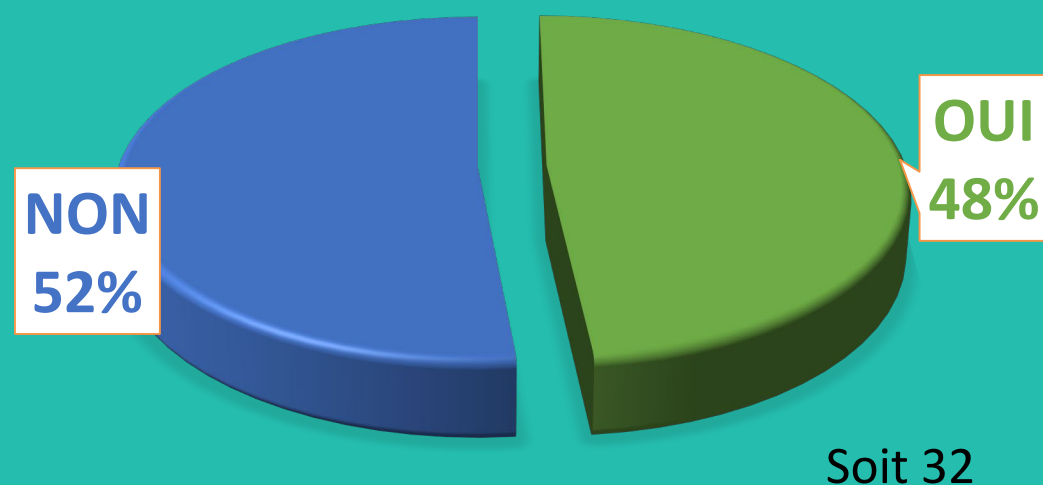
Perceptions négatives



- Manque de visibilité sur les projets
- Dépend des managers
- Manque de reconnaissance sur le travail
- Manque d'évolution
- Manque de communication

Des valeurs partiellement connues

Connaissez-vous les valeurs de votre entreprise ?



Vos VALEURS perçues :

- “ Engagement, Performance, Respect, Entraide
- Priorité à la pédagogie
- Ouverture à l'international
- Ouverture sociale
- Égalité des chances
- Diversité
- Accompagner les étudiants”

Un engagement sociétal mieux perçu que l'engagement environnemental

Comment évaluez-vous l'engagement environnemental et sociétal de l'ESIGELEC ?

Environnement



Note moyenne : 2.92

Sociétal



Note moyenne : 3.91

Les réponses 5 à 6 étoiles



- Mise en place d'un plan annuel ?
- Tri de papier
- Participation à des évènements
- Valorisation ?

Réponses entre 2 et 4



- Co voiturage
- Dématérialisation
- Entreprise de nettoyage (qui ne trie pas)
- Manque d'actions de sensibilisation et de communication sur l'importance pour l'entreprise
- Bac de recyclage



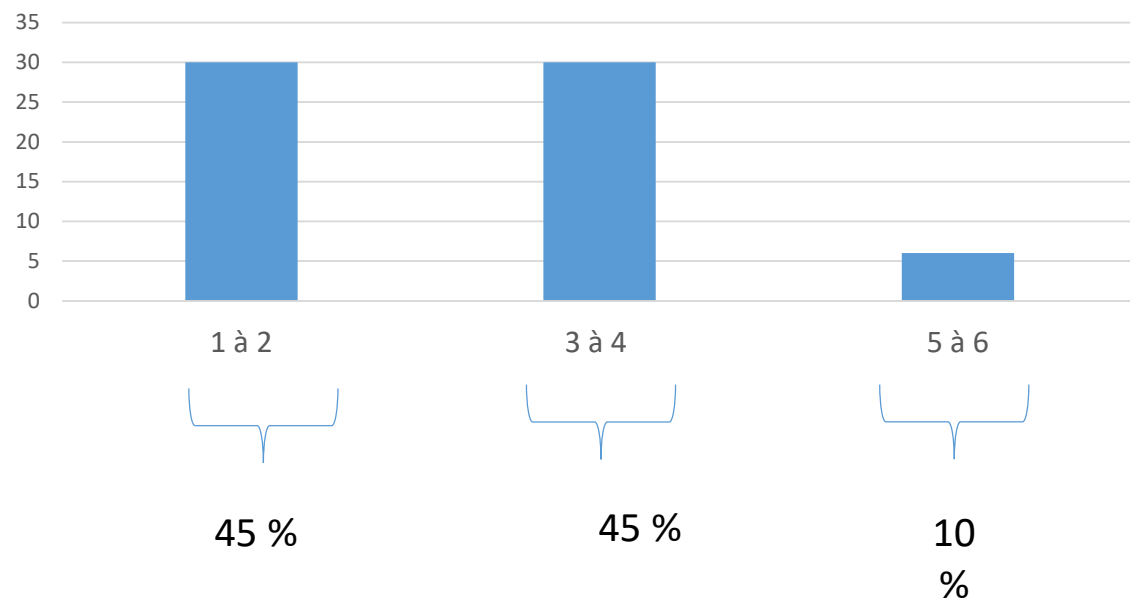
Des manques importants sur les pratiques managériales

Comment évaluez-vous les pratiques managériales de l'ESIGELEC ?



Note moyenne : 2.73

Résultats Pratiques Managériales



Verbatim utilisés

Individualiste,
Pas entendu, pas soutenu, pas à l'écoute
Pas de Gestion Ressources Humaines
Manque d'anticipation
Management subjectif et vertical
Pas d'implication

Un environnement de travail motivant

Trouvez-vous votre environnement de travail motivant ?



Note moyenne : 4.09

Perceptions positives



- La recherche, les projets, la robotique
- Les collègues
- La liberté de proposer
- Missions diversifiées
- Beau cadre, la forêt
- Locaux, environnement de travail
- Bonne entente
- Liberté de travail

Perceptions négatives



- Turnover
- Manque de soutien et d'écoute
- Tensions
- Différences de traitement
- Pas ou peu d'évolution

Une ambiance de travail et les relations humaines avec des points de vigilance

Comment évaluez-vous l'ambiance au travail et les relations humaines ?



Note moyenne : 3.89

Perceptions positives



- Bonne ambiance générale
- Cordiale
- Courtoise

Perceptions négatives



- Tension et conflits
- Un clivage voire un cloisonnement
- Différences de traitement entre les services

Les relations inter-services

Un fonctionnement en silo : source de peu d'échanges et d'harmonisation entre les services

3,11/ 6

Précisions :

".Une volonté et des efforts pour améliorer les relations inter-services

Un manque de communication, limité au minimum avec un cloisonnement et des tensions qui existent "



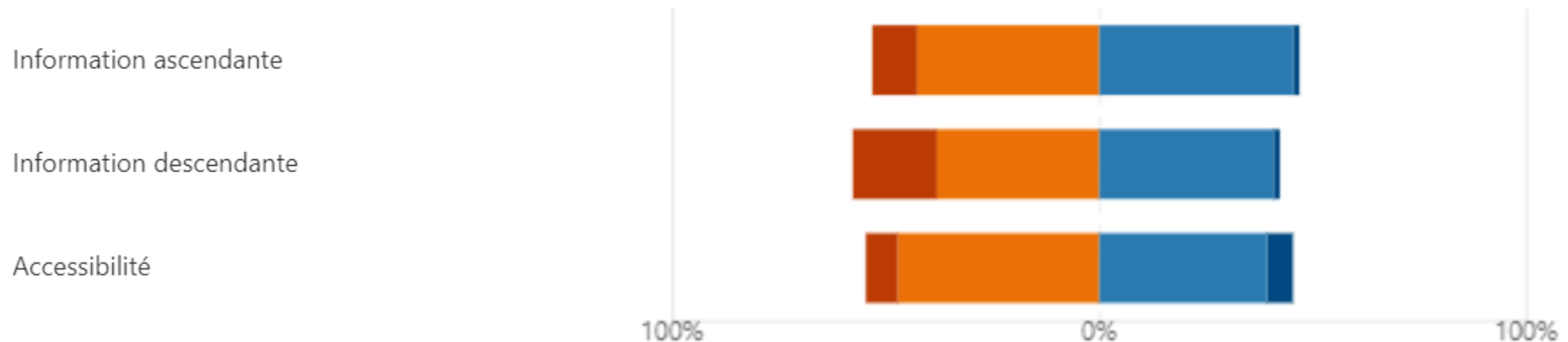
Des efforts à réaliser sur la communication interne

Comment évaluez-vous la qualité de la communication interne ?

☆☆☆☆☆
Note moyenne : 3.02

Comment évaluez-vous la fluidité de la communication interne ? 70% des répondants évaluent la circulation de la communication comme insatisfaisante

■ Pas du tout satisfaisant ■ Peu satisfaisant ■ Satisfaisant ■ Très satisfaisant



Précisions

Des canaux de diffusion existants

Des manques de communication et d'information qui

Politique RH : de belles améliorations ont été effectuées tant sur le recrutement que l'intégration

Comment avez-vous vécu votre recrutement et votre intégration ?

Perceptions positives



Bon accueil avec un processus normal,
Bienveillance, écoute et bon accompagnement,
Beaucoup de changement et d'améliorations mises en place durant les années.

De l'entraide,
Bon encadrement de la part du service RH,
Bonne intégration.

Recrutement



Note moyenne : 4.13

Intégration



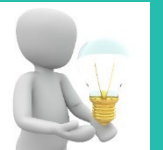
Note moyenne : 3.81

Perceptions negatives



Recrutement et intégration non préparés
Pas de transfert de connaissance
Manque d'information de la hiérarchie

Suggestions d'amélioration



Visite de l'école, présentation des services
Malettes accueil (outils, mode d'emploi, livret d'accueil...)
Tuteur, suivi RH

La dynamique de carrière : un point sensible

Comment évaluez-vous la dynamique de carrière et de formation des salariés ?



Note moyenne : 2.33



Quelques chiffres :

- Fonction support (dont les managers) : 90 % insatisfaits
- E/EC (dont les managers) : 69 % insatisfaits

Perceptions négatives

- Inexistante
- Pas de plan de carrière
- Pas d'accompagnement
- GPEC ?

La dynamique de mobilité : un sujet à travailler

Comment évaluez-vous la dynamique de mobilité ?



Note moyenne : 2.44

Quelques chiffres :

- Fonction support (don't les managers) : 84 % insatisfaits
- E/EC (don't les managers) : 80 % insatisfaits

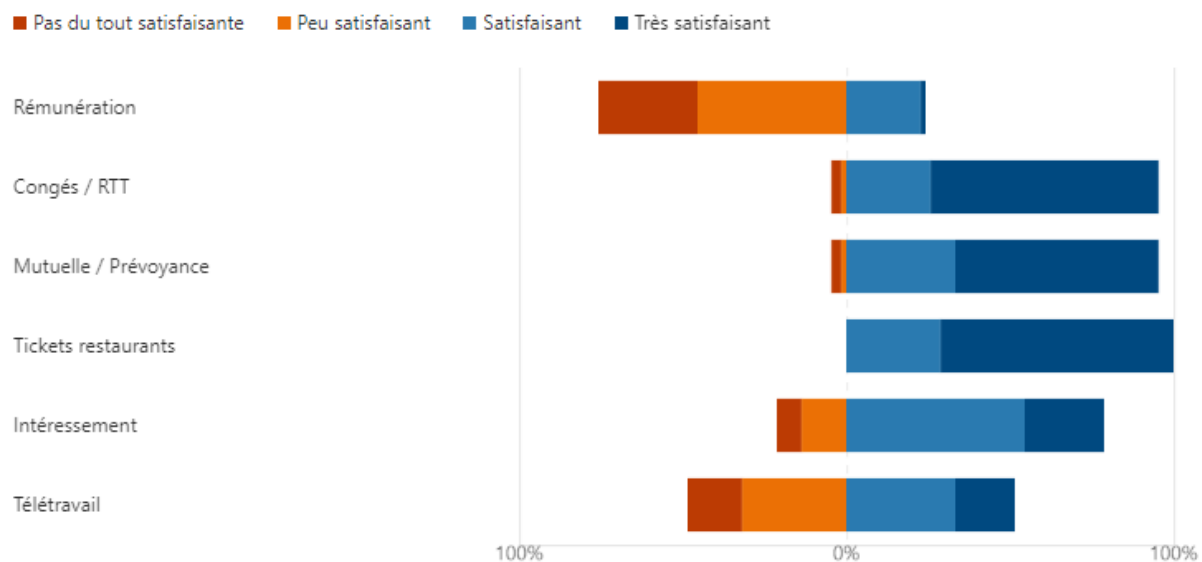


Perceptions négatives

- Pas ou peu de perspective
- Pas d'opportunités

Des “à côté” favorables par rapport à la rémunération dans les conditions contractuelles

Comment évaluez-vous votre niveau de satisfaction sur vos conditions contractuelles ?



Verbatim des commentaires

Bonne ambiance

Beaux projets

La robotique

CP imposé

Télétravail (pas accessible pour tout le monde)

Moins d'étudiants ?

Une plutôt bonne réputation estimée de l'ESIGELEC

Comment évaluez-vous la réputation de votre entreprise vue de l'extérieur ?
Comment évaluez-vous la réputation de votre entreprise vue de l'extérieur ?



Note moyenne : 3.86

Perceptions positives :



- Forte et bonne réputation
- Une école de qualité
- Projets académiques et implantations nouvelles

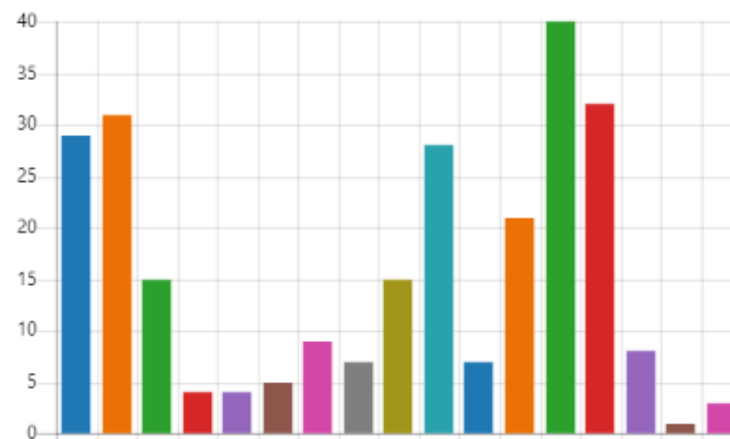
Perceptions négatives



- Réputation qui se dégrade
- Politique de recrutement des étudiants
- Moins de visibilité, d'attractivité

Les facteurs d'attractivité de l'ESIGELEC

● L'AMBIANCE AU TRAVAIL	29
● CONFORT DE L'ENVIRONNEM...	31
● QUALITE DES RELATIONS INTE...	15
● POLITIQUE RH	4
● PERSPECTIVES D'EVOLUTION	4
● MANAGEMENT / DIRECTION	5
● VALEURS / CULTURE D'ENTRE...	9
● REMUNERATION / AVANTAGES	7
● AVANTAGES SOCIAUX	15
● EQUILIBRE VIE PROFESSIONN...	28
● TELETRAVAIL	7
● NOTORIETE	21
● SECTEUR D'ACTIVITE	40
● LOCALISATION(S) / ACCESSIBI...	32
● ENGAGEMENT SOCIÉTAL (ass...	8
● ENGAGEMENT ENVIRONNEM...	1
● AUTRE(S)	3



Les facteurs principaux

1. Le secteur d'activité
2. La localisation
3. Le confort de l'environnement de travail
4. L'ambiance de travail
5. L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle



Les axes de travail prioritaires

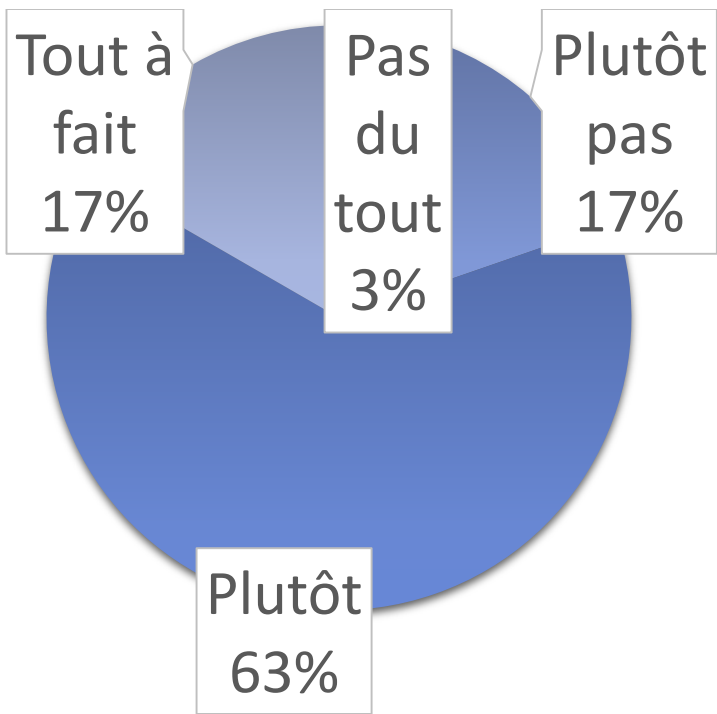
Quels sont, pour vous, les 3 axes de travail prioritaires sur lesquels l'ESIGELEC doit travailler pour améliorer son image employeur ?

La dynamique humaine et la cohésion d'équipe

L'évolution de carrière et de mobilité



RECOMMANDERIEZ-VOUS VOTRE ENTREPRISE ?



Ambiance de travail, la recherche, les conditions contractuelles, faire grandir, les valeurs de l'ESIGELEC



//

Le management, l'absence d'évolution de carrière et le rapport au salaire





Les points clés à retenir



Une enquête qui conforte les résultats du diagnostic GPEC

La mise en avant de l'intérêt et de la diversité du travail

L'engagement des collaborateurs dans leur travail

Une réelle fierté d'appartenance

Un environnement de travail motivant (la recherche, l'international...)

Trois sujets clés à travailler :

- La gestion de l'évolution professionnelle (carrière, mobilité, ...)
- La dynamique humaine (relations, cohésion, communication...)
- Les pratiques managériales

- Quels enseignements en tirer pour l'école ?

⇒ Comme le souligne le prestataire, l'enquête permet de conforter le diagnostic initial et confirme l'intérêt et la nécessité du « projet GPEC »

⇒ Elle met également en exergue des sujets clés non pris en compte jusqu'alors et sur lesquels la priorité doit également être donnée

- Quelles réponses/pistes envisagées concernant les 3 sujets clés identifiés dans l'enquête ?

1^{er} sujet :

- Le gestion de l'évolution professionnelle (carrière, mobilité, ...) :
 - Le projet GPEC tel que défini initialement devrait répondre à cette problématique (sujet principal évoqué par les salariés lors de la mise en place du projet GPEC)

2ème sujet :

- La dynamique humaine (relations inter-service, cohésion, communication...) :
 - Relations inter-service :
 - Multiplier des réunions inter-service quand le sujet s’y prête
 - Accentuer la synchronisation entre Recherche et Formation : organiser une réunion commune COFOR et conseil IRSEEM, de manière périodique
 - Travailler à l’ouverture de certains sujets pédagogie à des fonctions supports (ex : participation des collaborateurs au processus de recrutement des étudiants, soutenances...) afin de renforcer le lien entre les différentes familles d’emploi
 - Utiliser le projet Poitiers comme moteur de cette dynamique inter-service

- Cohésion / Implication :
 - Mettre en place des moments de convivialité (petit-déjeuner? afterworks?) lorsqu'il y a des évènements particuliers
 - Multiplier l'organisation d'évènements afin de mettre en avant des actions de l'école et aussi faire un espace de reconnaissance/ remerciements
 - Organiser une journée de cohésion et convivialité chaque année
 - Créer ou renforcer des espaces de convivialités et d'échange à différents niveaux
 - Faire participer les collaborateurs à la stratégie de l'entreprise et ses conditions de mise en œuvre notamment en remettant à l'ordre du jour les projets transverses (RSE, fresque du climat...) et permettre les échanges collectifs sur ces sujets

- Communication :
 - Retenir les sujets essentiels en fin de CODIR afin de pouvoir faire une communication homogène aux équipes par la suite
 - Intensifier la communication de manière général auprès des salariés
 - Revoir les modes de diffusion de l'information au sein de l'école : par le biais de réunion? Communication numérique uniquement? S'appuyer sur les nouveaux espaces de convivialités et d'échange?
 - Développer le reporting : utilisation de tbd pour chaque service et direction, partagé sur le SharePoint afin de partager les infos clés
 - Mettre en place une communication RH (actualités législatives majeures ou autre?)

3ème sujet :

➤ Pratiques managériales :

- Créer des groupes de travail interne sur des thématiques managériales transverses
- Proposer des modules courts de formation managers : animation de réunions, conduite d'entretiens...
- Réaliser des ateliers « retour d'expérience » (coordonné par un expert externe?) sur ce qui fonctionne bien ou moins bien avec des ½ journées d'échanges de pratiques et d'amélioration
- Mettre en place une procédure et une trame standard concernant la tenue des réunions de service pour accompagner les managers (Ex : ODJ systématique avant chaque réunion pour inviter chaque collaborateur à s'exprimer et cadrer les interventions éventuelles...)
- Accroître les liens Direction Général / managers par le biais de réunions spécifiques : forme ? fréquence ? thèmes abordées ? A définir

- Quels outils et méthodes pour mener à bien les réponses envisagées?
 - Principalement recours à la mise en place de différents groupes de travail
 - Appel à volontaires pour mettre en place ces groupes de travail sur chaque sujet identifié par l'enquête (relations inter-service, cohésion...) en veillant à créer des groupes diversifiés
 - Une ligne de conduite et un périmètre défini par des lettres de mission pour chaque groupe de travail (notamment une échéance afin de pouvoir exploiter les propositions et les résultats rapidement)

Visite bâtiment Volta et cocktail déjeunatoire

