



CREPA DOC'

.....Numéro 4 - octobre 2008

Manager et motiver son équipe

Vous avez suivi la formation « Manager son équipe », pouvez-vous expliquer ce qu'elle vous a apporté ?

Cette formation a été très profitable. Le programme peut être résumé par le texte de la première diapositive projeté « Vers plus de performance, moins de stress, plus de plaisir ». Les autres participants appartenaient à des structures de même taille, mais dans d'autres domaines, comme les assurances, la communication ; nous avons globalement les mêmes problématiques. Mais, ce qui fait notre spécificité et notre difficulté en agence d'architecture, c'est la gestion du temps, la difficulté à gérer des dossiers dans un temps imparti : il nous faut concilier la qualité et la créativité architecturales et le temps. C'est souvent de là que naissent le stress, les tensions.

Comment motiver des personnes, faire en sorte que le dossier avance sans remettre en cause la qualité architecturale du travail ?

Pour ce qui concerne les autres professions, je crois que les différentes missions sont plus facilement « matérialisables » et que la gestion du temps est plus simple. En conséquence, la gestion humaine est peut-être plus facile.

Le temps, c'est le point sur lequel vous rencontrez en particulier des difficultés ?

La gestion du temps est abordée de façon spécifique dans une agence d'architecture. Par exemple si pour un permis de construire, il « faut » 100 heures et que le salarié en met 200, que fait-on ? Ça pose un problème d'organisation générale : comment faire ? Laisser le temps aux concepteurs et moins de temps pour les autres collaborateurs ? La formation nous a permis de clarifier ce point, en redéfinissant le cadre de l'ensemble de l'équipe et en précisant ce qu'on attend de chacun ; ainsi nous avons également travaillé sur la motivation de l'équipe. Il importe de motiver, d'encourager, de dire ce qui est positif sur un dossier ; sur ce point, l'amélioration des relations humaines, j'ai réussi à mettre certaines choses en œuvre.

On n'est pas habitué à reconnaître suffisamment le travail de la personne : valoriser ce qui est bien fait permet de faire accepter la critique et donc d'améliorer ce qui doit l'être. La formation participe aussi à la

motivation : une personne à qui on ouvre des perspectives de formations se sont bien mieux intégrée.

Enfin, même si les relations humaines sont importantes, on ne peut pas devenir expert de tous les domaines. Le fait qu'on fasse à chaque projet un nouveau prototype est une chance et je veux rester un polyvalent.

L'ensemble de cette formation est-elle facile à mettre en œuvre ?

Malgré la durée, trois jours, par rapport à toutes les informations reçues, je mets en œuvre 10 % peut-être... Comment faire pour remobiliser ces connaissances ? La formation est très intéressante, mais la mise en œuvre au quotidien semble difficile parce qu'on est submergé... ou qu'on se laisse submergé...

Quand on se forme sur la question de l'accessibilité pour les handicapés, on a besoin d'éléments de formations qu'on réutilise tout de suite. Quand on met en œuvre des choses apprises dans le domaine des ressources humaines, ça marche, mais comme ce n'est pas notre cœur de métier on manque de confiance et d'expérience ; en plus on échange peu sur l'organisation du travail avec nos confrères.

Je dois dire que je n'ai pas encore eu le temps de tout digérer ... J'ai l'impression que l'organisation de l'agence devrait être une priorité alors que ça ne l'est pas toujours ; on se laisse prendre par d'autres choses du quotidien.

Peut-être que votre formation initiale ne vous a pas mis dans la peau d'un manager ? C'est ce que disent certains jeunes architectes...

La gestion du personnel et l'encadrement de l'équipe correspondent à une préoccupation quotidienne et pourtant, on n'est pas formé sur ce point : pour bien manager, il faudrait mieux anticiper les problèmes... On n'est pas formé à être chef d'entreprise ; on ne se projette pas comme ça quand on fait nos études...! On décroche les premiers contrats, puis, on grandit progressivement et on commence à improviser dans le domaine des ressources humaines...

Propos recueillis auprès de Dominique LERAT,
Architecte D.P.L.G.



Les formations CREPA à venir

EN NOVEMBRE

- 17** : C.C.A.P.
- 17** : Optimiser l'utilisation d'Outlook
- 18** : Loi MOP
- 19** : Les procédures de dévolution
- 20** : Mise au point du marché - Variations des prix
- 21** : Décomptes mensuels et définitifs
- 20 et 21** : OPC - suivi de chantier
- 24 et 25** : Tableaux de bord et indicateurs stratégiques
- 25** : Sketchup 6
- 27 et 11 décembre** : Conduire l'entretien professionnel

EN DECEMBRE

- 4 et 5** : Réussir ses recrutements
- 8 et 9** : Relancer les impayés
- 12** : Marchés publics et contrats de maîtrise d'œuvre

Et ailleurs ?

« **La ville durable : une ville de la pantoufle ?** », intervention de Ph Madec, architecte-urbaniste, le 6 novembre à 18h00, Centre d'Information sur l'Urbanisme, 14, rue Le Bastard - Métro Sainte-Anne.

« **Demain dans l'Ouest, un climat méditerranéen ?** » le 20 novembre à 20h30, à l'EPI Condorcet, Saint-Jacques de la Lande.

« **Vivre sa ville : le temps de l'urbanité** », le 18 décembre, conférence de T. Paquot, philosophe, éditeur de la revue Urbanismes, les Jeudis du Temps, les Champs Libres, salle Hubert Curien - Métro Charles de Gaulle.

CREPA Bretagne

2 rue Marie Alizon - 35000 Rennes

Tél./Fax : 02 99 85 84 65

info@crepa-formation.org

Association loi 1901 enregistrée sous le numéro 53 350 412 635 auprès de la préfecture d'Ille-et-Vilaine

