

# **Relations Maire – secrétaire de mairie**

## **Construire un duo gagnant**

*Le 14 décembre 2020 –*  
**Université des Maires 2020 – AD41**

---

**Support pédagogique**  
**de Mme Bénédicte BARADEL,**

**Ancienne Directrice de Cabinet d'élus, Ancienne Directrice des Affaires  
Institutionnelles en CCI, Coach professionnelle individuel et d'équipe certifiée,  
Formatrice AMF**

# Objectifs et programme

## Relations Maire – secrétaire de mairie



### Objectifs

- Comprendre les rôles et places respectives
- Maîtriser quelques mécanismes des relations interpersonnelles
- Avoir des clés de lecture pour construire un duo gagnant

### Programme de la matinée : 10h30/ 12h

- *Les enjeux dans ce duo et les possibles difficultés*
- *Créer les conditions de la sécurité psychologique pour installer la confiance*
- *Faire face aux divergences de vue*



## *Règles de fonctionnement pour être en confiance*

- ❖ **Ecoute- Respect du cadre**
- ❖ **Bienveillance – non jugement**
- ❖ **Partage d'expériences : liberté de s'exprimer ou pas**
- ❖ **Evocation de situations et pas de personnes**
- ❖ **Confidentialité**

*Souhaitez-vous ajouter  
des règles pour répondre à  
vos besoins ?*



*Quelques mots sur  
vous et vos attentes*

## ***Faisons connaissance***

- ***Tour de table :***
  - ***Nombre d'habitants et d'agents de votre commune***
  - ***Quelle est votre expérience en tant qu'élu(e) ?***
  - ***Quelle expérience avez-vous du management ?***
  - ***Vos attentes pour cette matinée***

# *Ouverture*

**Décrivez ce que veut dire pour vous :**

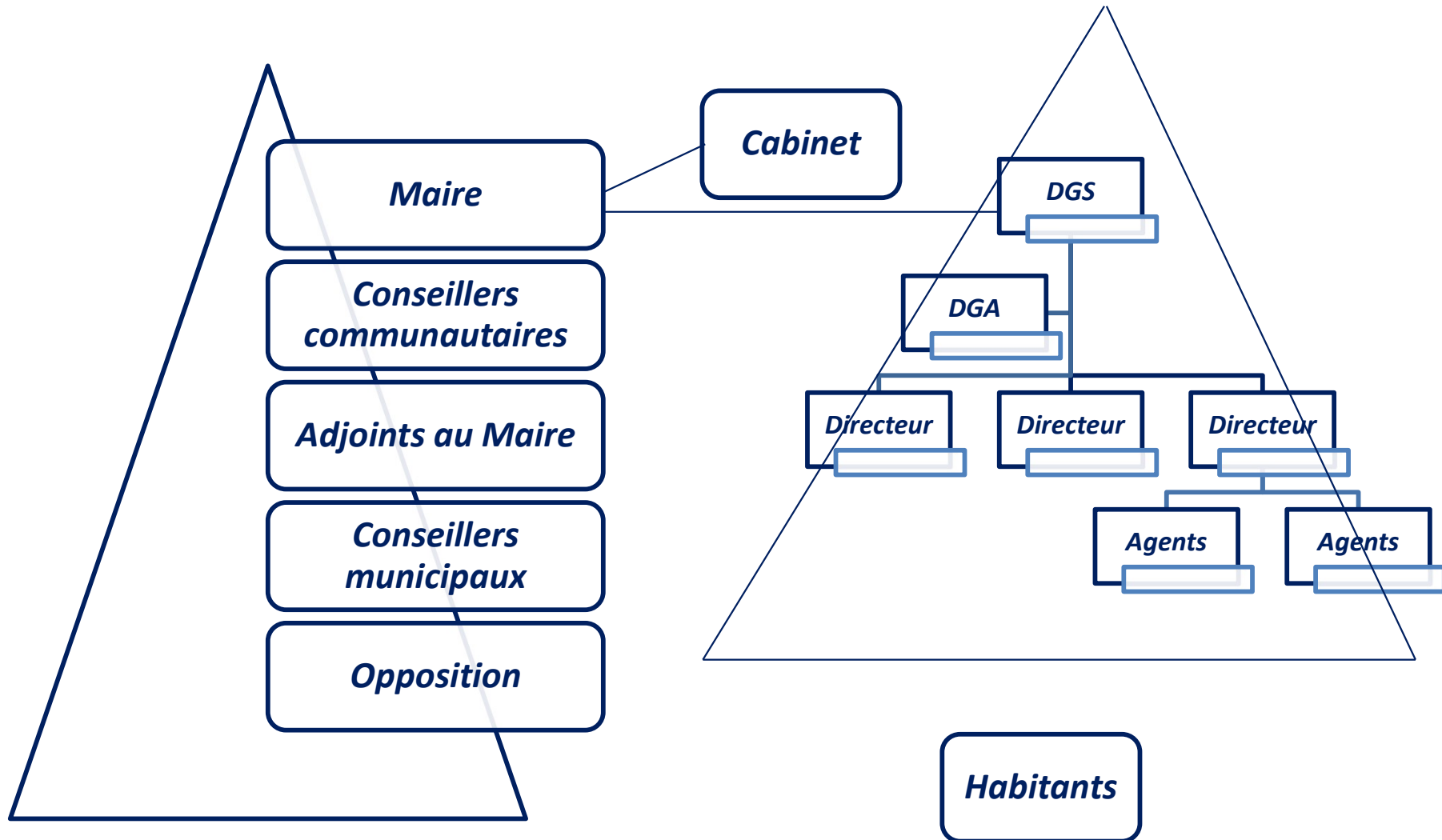
- **De bonnes relations Maire/ secrétaire de mairie**
- **De mauvaises relations Maire/ secrétaire de mairie**

5 mn de réflexion individuelle

## **Les enjeux et Les possibles difficultés**

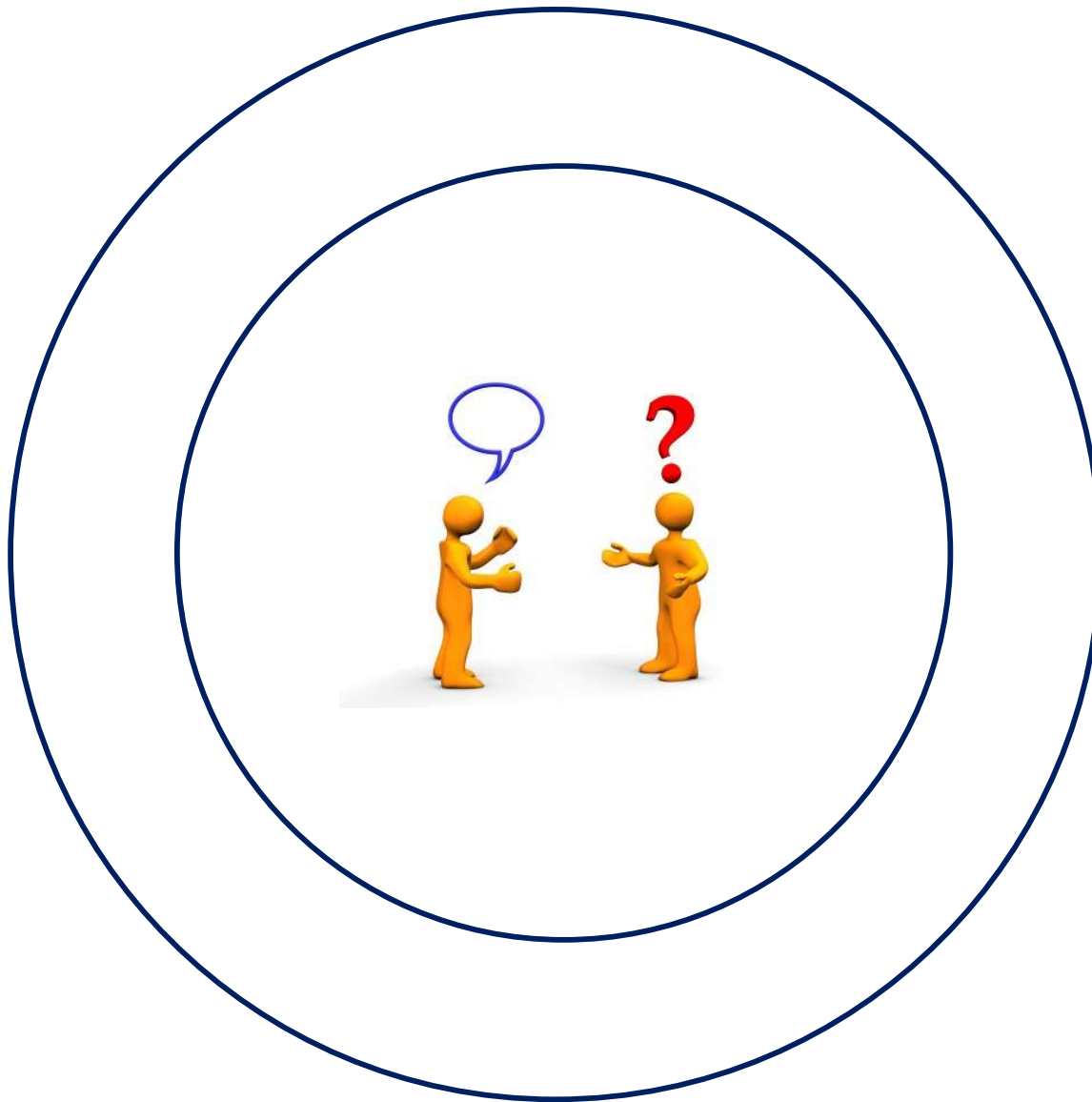
# 1- Les enjeux

## 1.1. - Piloter une organisation spécifique : La double pyramide Elus/ administration



# 1- Les enjeux

## 1.2 – Interagir dans un système de relations humaines



Evhémère

Action au sein d'un *écosystème*

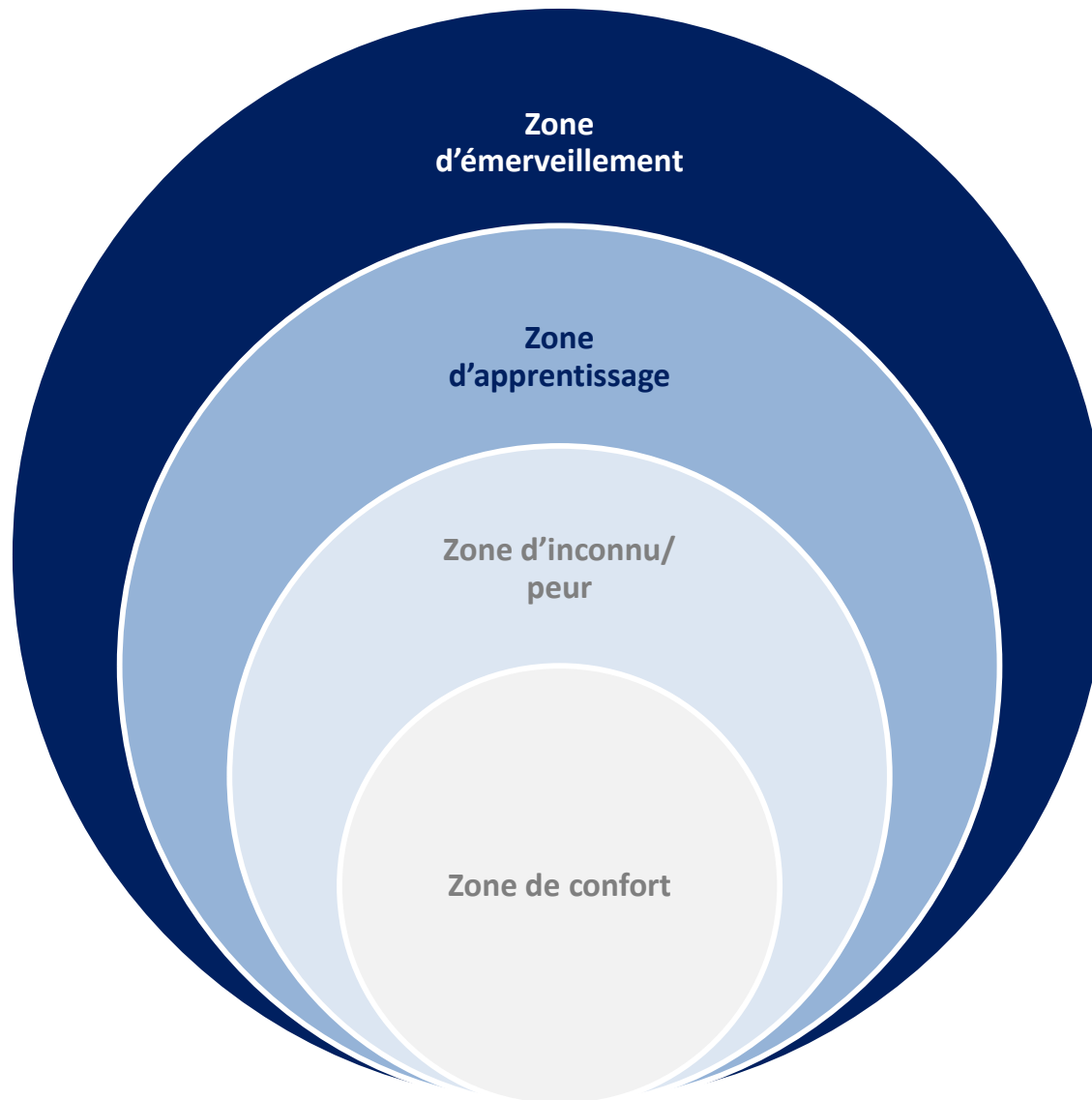
Appartenance à une *équipe*

**Interaction entre 2 personnes**  
ayant des caractères, histoires,  
Cadres de référence différents



# 1- Les enjeux

## 1.3 Sortir de sa zone de confort pour créer un nouveau positionnement : inconnu



**Avec l'arrivée d'un(e) nouveau(elle) Maire**

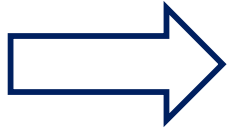
- Changement de mode de fonctionnement
- Nécessaire temps d'adaptation de l'un et l'autre
- Incompréhensions face aux nouvelles attentes : « on a toujours fait comme ça »
- Remise en cause
- Éventuel travail de deuil par rapport à la situation antérieure
- Peur de ne pas savoir faire face à la nouveauté
- .....

Pour information : <https://www.institut-repere.com/info/sortir-de-sa-zone-de-confort/>

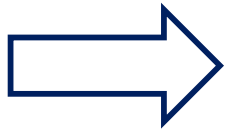
**Comment faire ?  
Créer la sécurité psychologique pour  
installer la confiance**

## 2- Créer la confiance

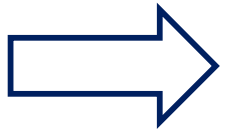
### 2.1 – Fixer le cap et le cadre



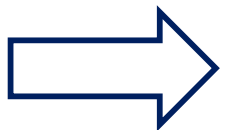
**Fixer le cadre pour rassurer** : expliquer qui on est, comment on travaille, ses attentes, ses intentions, .....



**Donner le sens** : Expliquer le projet politique, la philosophie de la nouvelle équipe, la relation voulue avec la population, l'image que l'on souhaite donner de la municipalité, ....



**Comprendre les besoins de l'autre** : poser des questions ouvertes, faire reformuler, pour identifier les besoins, les sources de stress et les comportements sous stress, et clarifier sa communication

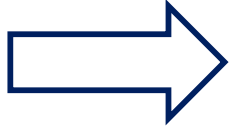


**S'adapter à l'autre dans le respect du cadre pour atteindre l'objectif**

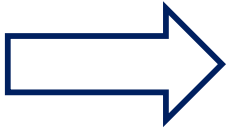
- Ecouter l'expérience, les suggestions, les avertissements par exemple sur le respect des règles juridiques ; Laisser la liberté d'action sur la manière de faire
- Adapter son style de management à la personne et au contexte
- Définir et encadrer le droit à l'erreur

## 2- Créer la confiance

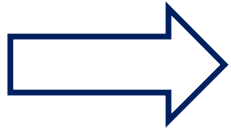
### 2.2 – Gérer la relation dans la durée



**Fixer les places respectives**, avec les légitimités respectives

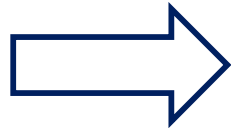


**Définir les conditions de la coopération** : se donner des règles communes, à partager avec l'équipe municipale



**Manager la relation** :

- Valoriser sans survaloriser ;
- Faire du feedback à partir d'éléments factuels ;
- Recadrer si nécessaire



**Structurer les temps d'échange et de travail** : prévoir des temps dédiés pour échanger, comprendre, évaluer, adapter

## Gérer les éventuelles divergences

## 3.1 - Réagir face un conflit : le DESC

Outil de médiation de Bower dont le but est de résoudre un conflit ou formuler une critique constructive

In « Asserting Yourself – a practical guide for positive change », Gordon H. Bower et Sharon Anthony Bower, 1976

- **D pour « Décrire la situation »**

C'est présenter la situation avec des **faits concrets et observables**.

La description doit rester simple, sans exagération.

Et surtout elle doit être objective

Pour distinguer le fait d'un jugement : « Qu'est-ce qui me fait dire cela ? »

**Agir rapidement**

**Traiter un seul problème à la fois**

**Trouver le bon moment pour agir**

**Aborder le problème en privé**

- **E pour « Exprimer ses émotions, son ressenti »**

Evoquez ce que vous ressentez. **Utiliser le « Je » et non plus le « tu »** ou le « on », en prenant la responsabilité de votre ressenti

« Je suis agacé quand tu ne réponds pas au téléphone. »

Au contraire le « Tu » est accusateur. Votre interlocuteur se sentira agressé/jugé : « Tu m'agaces quand tu ne réponds pas au téléphone.

- **S pour « Solutions »**

Si une situation ne vous convient pas, proposez une alternative constructive et réaliste. Etre assertif c'est être force de proposition. Il sera toujours temps de demander ensuite à votre interlocuteur ce qu'il en pense et d'être ouvert(e) à ses suggestions. « Je te suggère de m'informer en amont si tu ne peux pas répondre à ma demande dans les temps » ou, si vous êtes plus à l'aise avec une formulation plus douce : « Je préférerais que tu m'informes en amont si tu ne peux pas répondre à ma demande dans les temps. »

**Les solutions doivent être claires, réalistes et réalisables**

- **C pour « Conséquences Positives »**

Donnez les conséquences négatives et les inconvénients si le problème persiste.

Mettez en évidence surtout les avantages de cette solution pour les 2 parties, la notion de « **gagnant-gagnant** » inhérente à l'assertivité, si chacun respecte les engagements pris dans la partie « Solutions »

## ***4- Et maintenant, à vous de jouer !***

### **Exercice pratique**

➤ **Exprimez une difficulté avec un DESC**

## ***4- Et maintenant, à vous de jouer !***

**➤ Partage de bonnes pratiques**



# ***Conclusion - Evaluation***

- ***Débriefing/ questions***
- ***Pistes d'améliorations***

***Merci de votre attention***