

Dossiers méthodologiques DURANTON CONSULTANTS

Le DGS et la motivation des Cadres

Version actualisée le 28 avril 2025

Paris - Aix-en-Provence

Siège social et adresse postale : 190 rue Lecourbe - 75015 Paris

Tél. : 01 30 09 80 00 ou 04 42 24 26 68

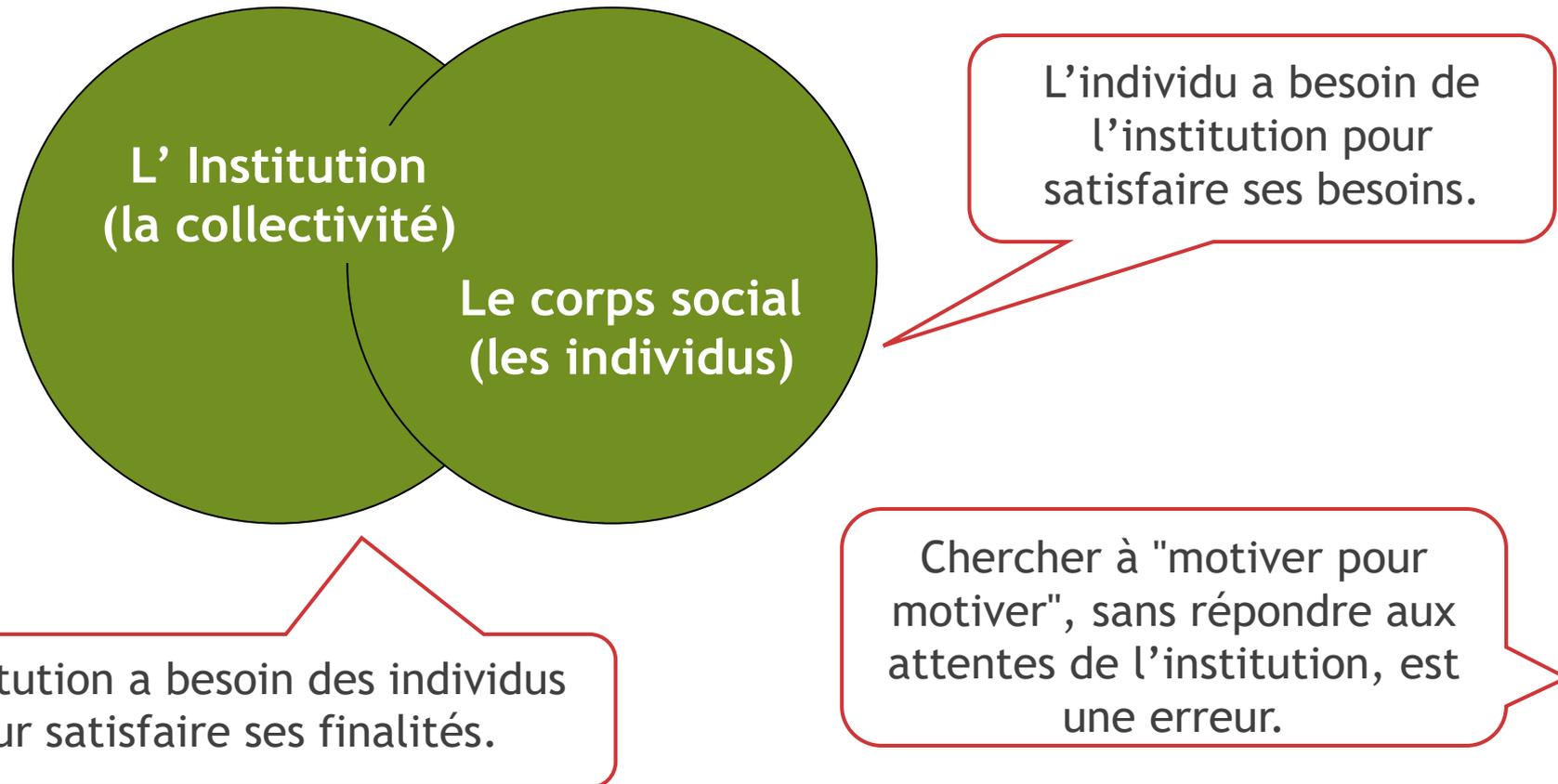
www.duranton-consultants.fr - contact@duranton-consultants.fr



- ➔ Des cadres motivés, bien dans leur poste, c'est l'assurance pour le DGS d'une mairie réactive et dynamique. Mais quels sont les ressorts de la motivation ? Comment un DGS peut-il agir dans ce domaine ?
- ➔ Pour que ses collaborateurs soient bien dans leur poste, il faut d'abord que le DGS soit bien dans le sien !!!
- ➔ Le Projet d'administration est alors le Projet idéal pour que chacun se sente sécurisé, reconnu et en situation de se réaliser.

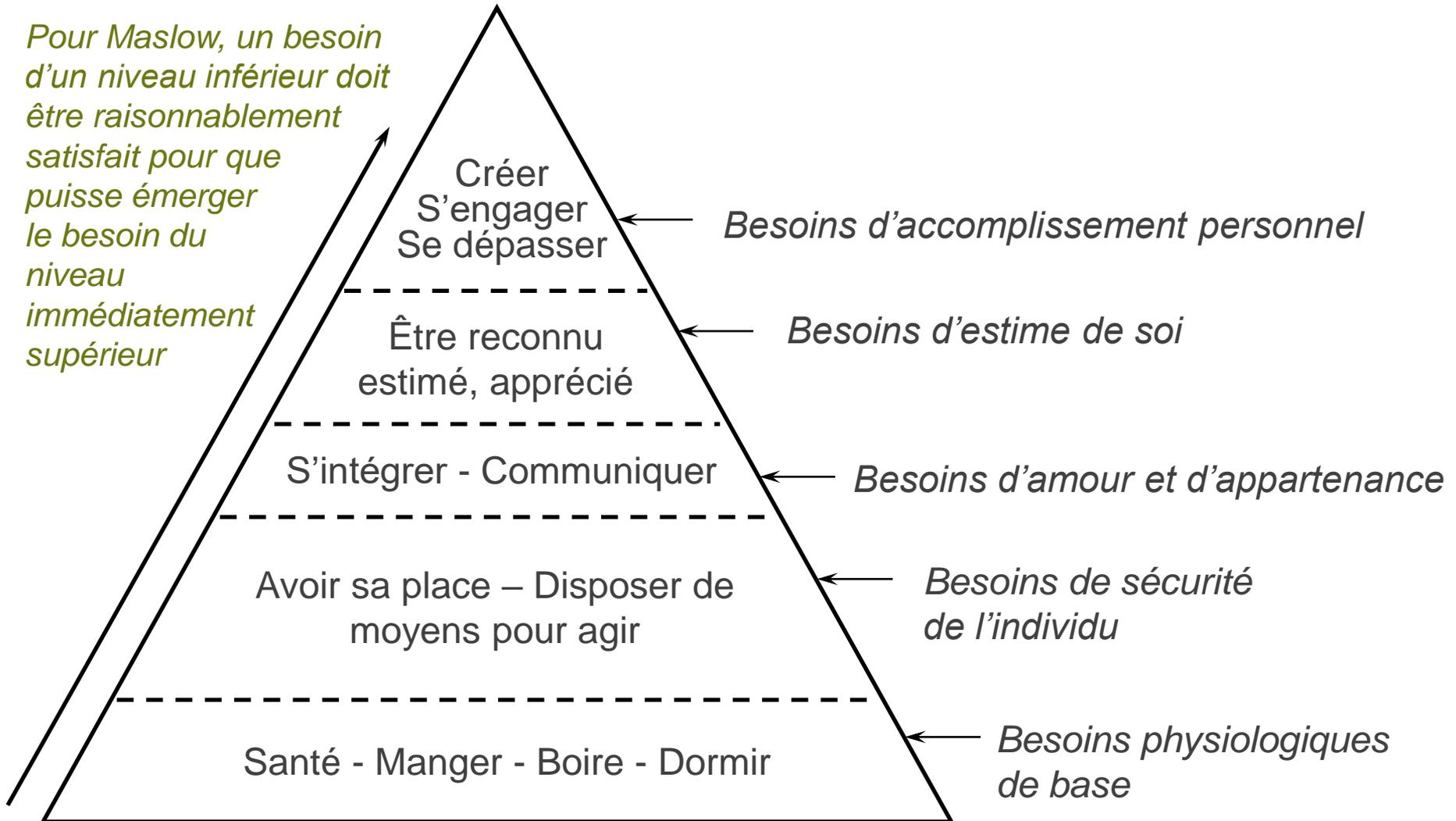


- Il faut motiver pour réaliser les finalités de l'institution, donc de la collectivité.



Les ressorts de la motivation selon Abraham Maslow

Pour Maslow, un besoin d'un niveau inférieur doit être raisonnablement satisfait pour que puisse émerger le besoin du niveau immédiatement supérieur



Les attentes de vos collaborateurs directs

➤ Niveau 1 : Être sécurisé

- Avoir sa place dans l'organigramme. Avoir une fiche de poste.
- Être dans le système de réunions.
- Travailler dans le cadre de procédures claires. Avoir des réponses.
- Être évalué pour pouvoir se situer.

➤ Niveau 2 : Exister

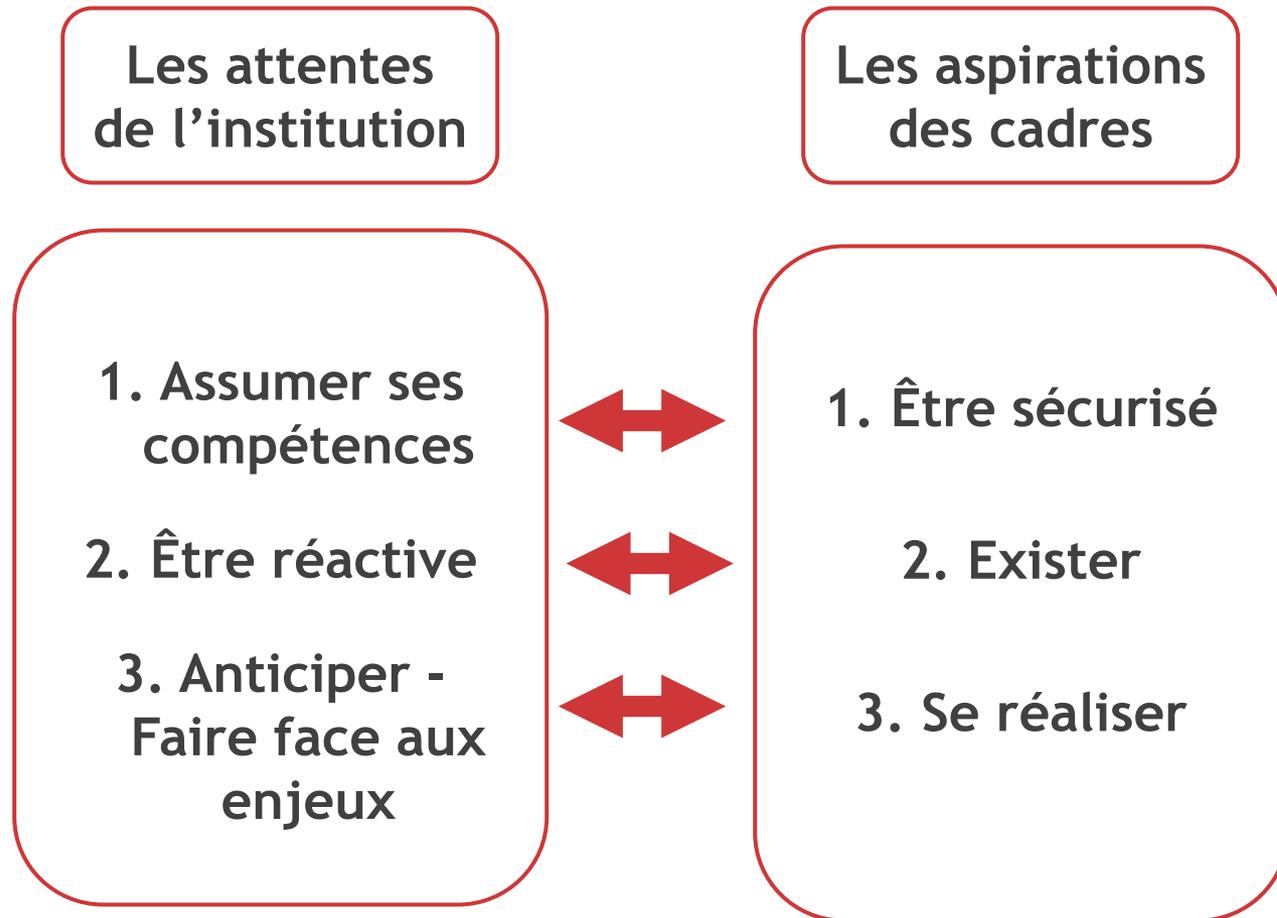
- Avoir de l'autonomie et des possibilités d'initiative. Avoir des objectifs négociés. Participer à des projets.
- Être soi-même représentant de l'institution. Former ses collaborateurs.
- Être associé aux décisions.

➤ Niveau 3 : Se réaliser

- Avoir des responsabilités et du pouvoir.
- Concevoir et conduire des projets stratégiques.
- Porter les valeurs de l'institution.



4. Les synergies entre les attentes de l'institution et les aspirations des cadres



- **Adopter une organisation de base claire, responsabilisante, simple**
 - Organigramme
 - Fiches de Fonction
 - Système de réunions
 - Plannings
 - ...

- **Montrer de la reconnaissance**
 - Respect de l'individu - Respect de sa fonction
 - Entretiens d'évaluation
 - Régime indemnitaire
 - Communication interne ou externe
 - Enquêtes usagers
 - ...

- **Développer l'initiative**
 - Confier des projets



Le Projet d'administration

=

La recherche de la prise en compte conjointe

des exigences de l'institution et

des aspirations du corps social



7. Les trois modes de management du DGS

L'imposition

L'autre représente pour moi **un rouage** qui obéit fidèlement à des instructions.

La transaction

Je considère l'autre comme un **partenaire** qui a ses propres caractéristiques, ses propres motivations. Sur la base de mes orientations, je négocie les modalités.

L'animation

Dans ma vision des choses, **l'autre est transcédé**. Il agit spontanément dans le sens que j'indique et définit lui-même les modalités pratiques adéquates.



8. Des modes de management qui répondent aux aspirations du corps social

**Les aspirations
du corps social**

- 1. Être sécurisé**
- 2. Exister**
- 3. Se réaliser**

**Les trois modes
de management**

- 1. L'imposition**
- 2. La transaction**
- 3. L'animation**



9. Situation personnelle du DGS et mode d'animation

*Situation
personnelle
du DGS*

3. Se réaliser	X	XX	XXX
2. Exister	XX	XX	
1. Être sécurisé		XXX	
	1. Imposition	2. Transaction	3. Animation

La position
Personnelle du
DGS influe sur
son mode de
Management.
(x = les positions
compatibles).

*Mode de
management
du DGS*



- ➔ **Pour être un bon DGS, il faut :**
 - Être soi-même sécurisé.
 - Sécuriser ses collaborateurs.
 - Avoir envie de porter un projet collectif.

- ➔ **Le projet comportera deux phases :**
 - Une phase de consolidation de l'organisation de base.
 - Une phase de réponse aux enjeux de la collectivité.

