

Webinaire du 5/ 04/ 2024

Les postes Multicasquettes

Virginie Rapalli
Coach Consultante et Formatrice
Jci Et Mains Tenants

virginie.rapalli@gmail.com

06 34 04 64 70



Sommaire

01 Présentation / Introduction

02 Définir les postes multicasquettes

03 Cadrer les postes multicasquettes

04 Gérer des postes multicasquettes ou le rôle de la direction / des managers

05 La limite des postes multicasquettes et des remèdes

06 Les situations à éviter

07 Des outils

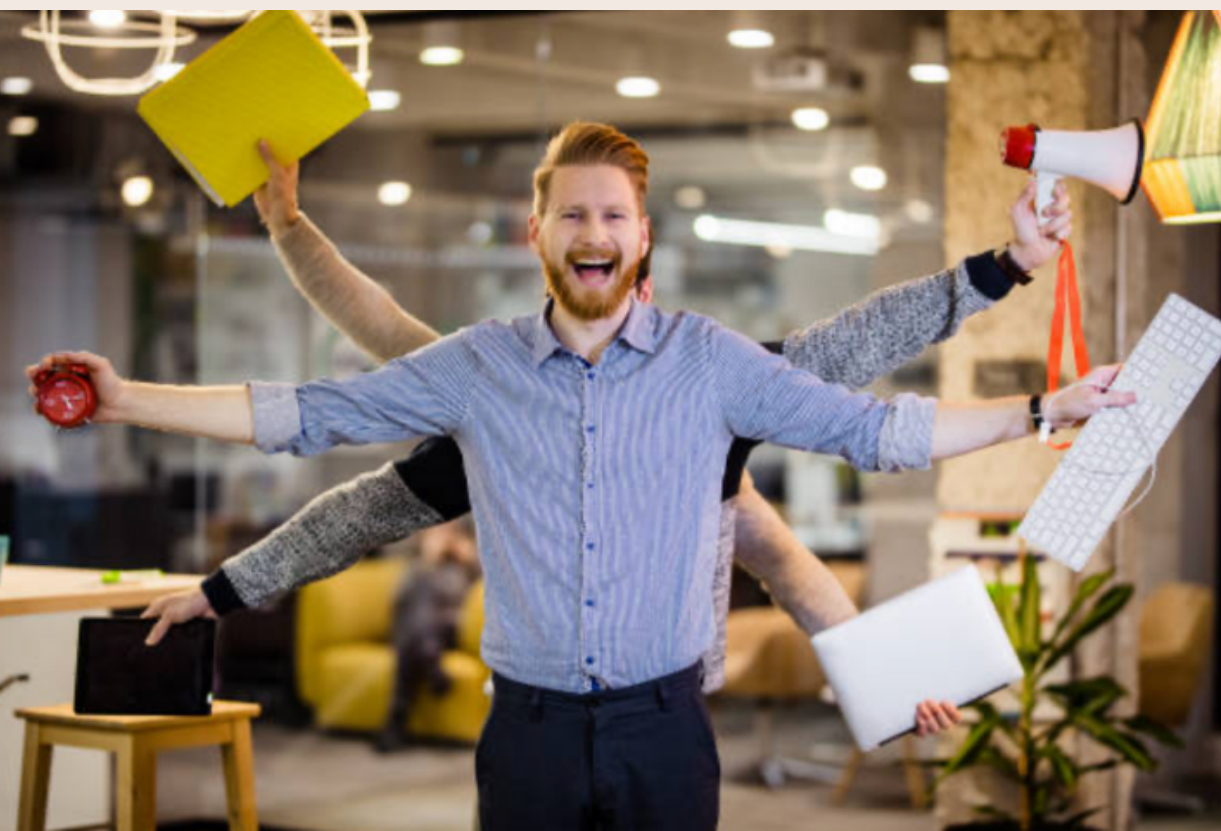
08 Questions / offre Coorace

01 Introduction

Les postes multicasquettes sont devenus de plus en plus courants dans le monde professionnel actuel et notamment dans l'IAE, notamment sur des postes spécialisés.

=> Certains permanents jonglent avec plusieurs responsabilités et tâches différentes.

Dans ce webinaire, nous allons tenter d'explorer comment faire au mieux avec cette réalité afin de maximiser la productivité et le bien-être des salariés.



Dans l'ensemble, cette approche peut être motivée par des considérations économiques, la nécessité de s'adapter à des environnements changeants ou simplement pour exploiter au mieux les compétences et les capacités polyvalentes des salariés.

Cependant, il est important de reconnaître les limites de cette pratique et de veiller à ce que les salariés ne soient pas surchargés de travail, ce qui pourrait nuire à leur productivité et à leur bien-être.

Dans quelle situation et/ou quel contexte, les structures sont elles amener à demander à une seule personne de partager son temps entre plusieurs postes ?

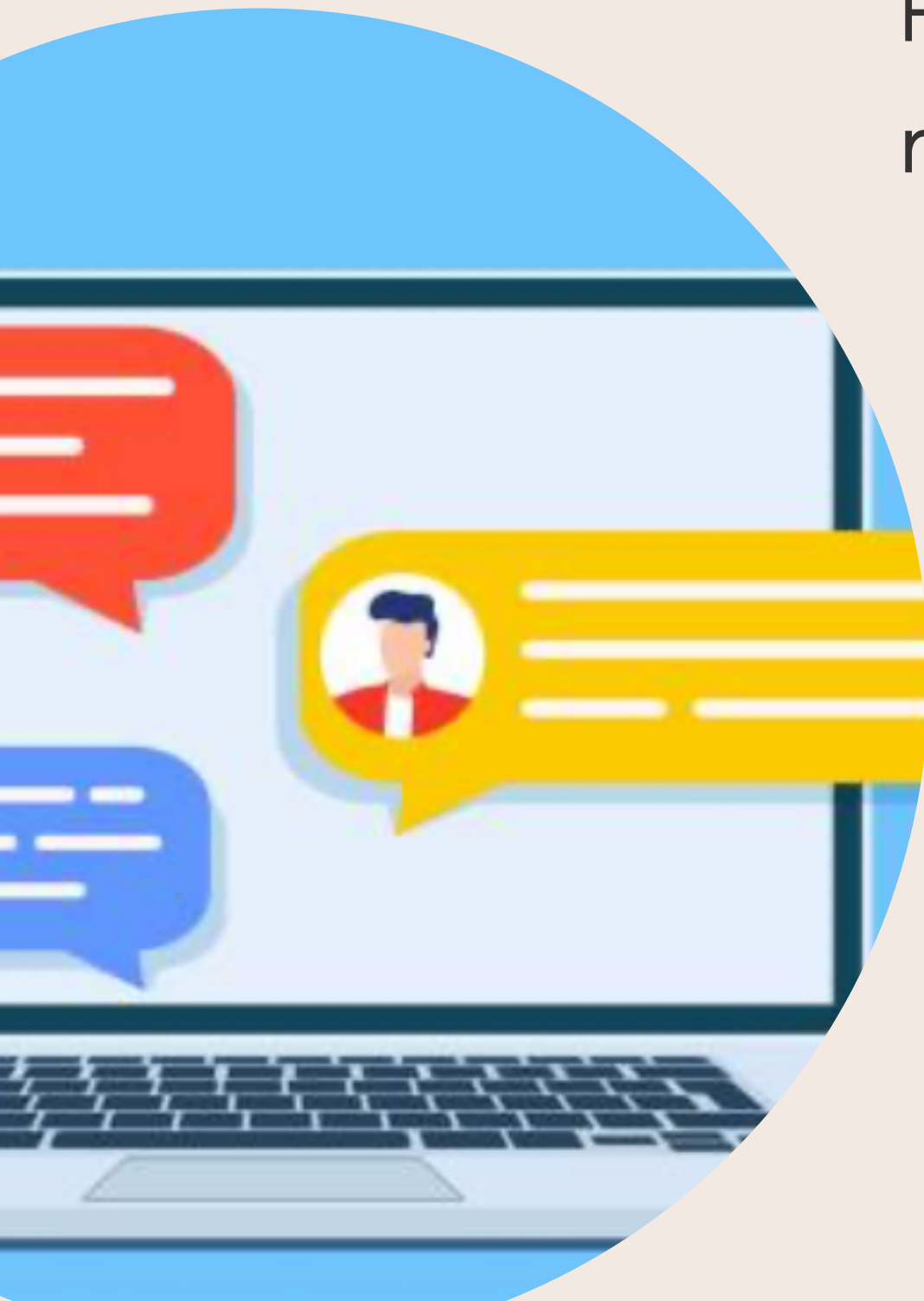
Les structures organisationnelles peuvent être amenées à demander à une seule personne de partager son temps entre plusieurs postes dans diverses situations et contextes, notamment :

- Petites entreprises Dans les petites structures où les ressources sont limitées, il est courant que les employés portent plusieurs casquettes pour répondre à différents besoins de l'entreprise sans avoir à embaucher de nouveaux membres.
- Organisations à but non lucratif : les salariés peuvent être amenés à remplir plusieurs fonctions en raison des ressources financières et humaines limitées.
- Projets temporaires ou spécifiques : Dans le cadre de projets temporaires ou de missions spécifiques, il peut être plus efficace de faire appel à une personne polyvalente capable de combler plusieurs rôles plutôt que d'embaucher plusieurs employés à temps plein.

02 Définir les postes multicasquettes

Pour vous, Qu'est ce qu'un poste multicasquette?

Quels sont les postes multicasquettes que vous portez ou que vous avez au sein de votre structure? avantages ? Inconvénients ? que vivez vous ?



02 Définir “postes multicasquettes”



Une casquette correspond à une fonction, et donc un poste multicasquette signifie que l'on a plusieurs rôles

Avoir plusieurs rôles / plusieurs fonctions

Polyvalence +++

- Avantages : Flexibilité, polyvalence, développement de compétences multiples, agilité
- Défis : Surcharge de travail, difficulté à maintenir la concentration, se sentir efficace et compétent, risque de burn-out.

A double tranchant

02 Définir “postes multicasquettes”

La présence de postes multicasquettes doit être gérée avec soin:

- s'assurer que les salariés ne sont pas surchargés de travail
- s'assurer que les salariés ont bien les compétences et la capacité
- et qu'ils reçoivent le soutien nécessaire pour remplir efficacement leurs différentes responsabilités / rôles.

Les postes multicasquettes peuvent contribuer à maintenir un environnement de travail dynamique et stimulant, où les salariés sont constamment mis au défi et encouragés à se développer mais... il y a aussi l'**effet inverse**

Cela peut:

- favoriser l'engagement des salariés
- ou favoriser la démotivation

=> **renforcer la culture organisationnelle est important**



03

Cadrer les postes multicasquettes

Le cadrage des postes est une des clé de l'efficacité et de l'efficience des postes multicasquettes

- Analyse des tâches et des responsabilités dans les différents rôles demandés
- Identification des compétences requises
- Définition des objectifs SMART et des actions de formation / montée en compétences
- Création de structures de communication entre collègues et avec la hiérarchie
- Processus de suivi et d'évaluation

savoir évaluer la l'efficacité / l'efficience pour apporter des ajustements si nécessaire ? À la fois dans la structuration du poste lui même / à la fois pour le confort du salarié qui porte le poste.



03

Cadrer les postes multicasquettes

- Tenir plusieurs missions, ce n'est pas se démultiplier
 - > Cadrer le temps dédié à chaque mission
 - > Communiquer sur la répartition du temps

Échange de bonnes pratiques :

- Y a t il parmi vous des pratiques qu'on pourrait qualifier de "bonnes pratiques" à partager aux groupes (réussites ou défis rencontrés dans la mise en place des postes multicasquettes, quelle organisation?)



04

Gestion des postes multicasquettes

Le rôle et la responsabilité de la direction / manager sont cruciaux:

-> Pour assurer le succès et le bien-être des salariés

Complexité: dans l'IAE, la direction et les managers de proximité peuvent eux-mêmes avoir des postes multicasquettes.

Missions principales actuelles:

- Courir après le temps / Rattraper le temps
- Gérer mes émotions / faire bonne figure
- Faire du mieux que je peux avec les moyens que j'ai (financier et humain...) / faire avec rien
- Eviter le burn out / c'est déjà pas mal



04

Gestion des postes mutlicasquettes

Et dans le meilleur des mondes, il doit:

- Planifier et allouer les ressources
- Définir clairement les rôles et les responsabilités
- Évaluer la “performance” et rétroactionner
- Soutenir et mettre en oeuvre la montée en compétences et donc les plans de formation
- Communiquer, coordonner et réajuster
- Gérer le temps et les priorités
- Gérer les conflits et les résolutions de problèmes
- Garantir le bien-être et favoriser l'engagement des salariés

En résumé, le manager joue un rôle essentiel dans la gestion efficace des salariés en partage de postes.



05 Les limites des postes multicasquettes

- Surcharge de travail et stress
- Baisse de la qualité du travail
- Manque de spécialisation
- Difficulté à équilibrer les priorités :
- Impact sur la satisfaction
- Risque pour la qualité de vie au travail



Il est important de reconnaître ces/ses limites et de veiller à ce que les permanents ne soient pas surchargés ou mis en difficulté par cette pratique.

Il est essentiel pour les organisations de prendre en compte les besoins et les capacités des permanents, ainsi que les implications à long terme sur leur bien-être et leur performance au travail.

05 Les limites des postes multicasquettes

En mettant en œuvre des stratégies, les organisations peuvent atténuer les effets négatifs du partage de postes et créer un environnement de travail plus équilibré et plus favorable à la productivité et au bien-être des salariés permanents.



05 Les limites des postes multicasquettes

Des remèdes:

- Évaluation des charges de travail
- Définition des priorités
- Gestion du temps et des priorités
- Formation et développement des compétences
- Communication ouverte et transparente
- Encouragement du soutien entre pairs



06

Les situations à surveiller

Des signaux qui doivent alerter

- Baisse de productivité
- Retards dans la réalisation des projets ou des tâches
- Qualité du travail diminuée/ erreurs, omissions...
- Augmentation du stress et de l'anxiété
- Diminution de l'engagement et de la motivation
- Absentéisme qui augmente
- Diminution de l'engagement et de la motivation
- Difficulté à respecter les priorités



Pour aider à reconnaître ces signaux et à éviter une charge de travail excessive

Les managers doivent:

- maintenir une communication ouverte et régulière avec les équipes.
- être attentifs aux signes de stress et de surcharge de travail
- être prêts à ajuster les responsabilités et les priorités si nécessaire.



- Organiser des entretiens individuelles avec les permanents pour discuter de leurs charges de travail et de leurs besoins en matière de ressources pour s'assurer qu'ils disposent du soutien nécessaire pour réussir dans leur rôle.

- Se sensibiliser à une culture du travail équilibré et de reconnaître l'importance de la QVCT pour la réussite à long terme de l'organisation.



Fiches de poste
Fiches de mission



Identifications des
plages horaires
Qui fait quoi et
quand

Calendrier partagé
Planning



Outils de gestion du
temps

Matrice d'Eisenhower

Outils de gestion du
stress
Prévention des RPS et
du burn-out



Création d'espaces et
techniques de
communication

Réunion
Entretien
Feed back
Soutien

08

Questions et offre de service via Coorace

Merci de votre participation

Virginie Rapalli

Coach consultante et Formatrice

virginie.rapalli@gmail.com

06 34 04 64 70

