Culture Manager 2020

Service déconcentré - SGAR Centre-Val de Loire - 2018

Comment renouveler la culture managériale des encadrants pour accompagner la transformation de l'action publique ? Inspirez-vous de la démarche de co-construction mise en place dans la région Centre Val de Loire.

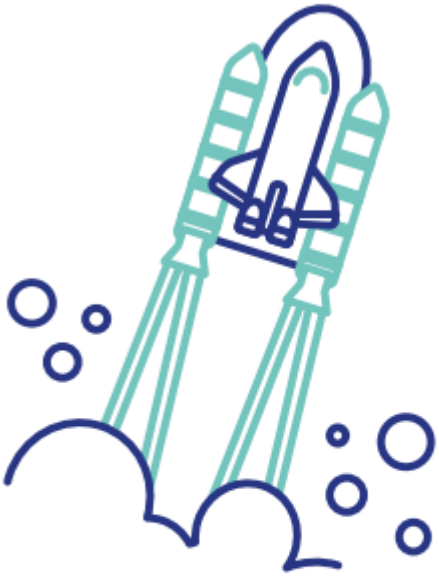
Management
Centre-Val de Loire
Premier Ministre

Description du projet

CULTURE MANAGER
GENÈSE DU PROJET

GENÈSE DU PROJET

Depuis plusieurs années, l'État a engagé de profondes réformes pour moderniser la fonction publique. Cette évolution impose un véritable accompagnement des managers vers des pratiques et postures managériales renouvelées.



« L'OBJECTIF EST D'IMPULSER UNE CULTURE DU MANAGEMENT QUI MOTIVE LE MANAGER À MIEUX CONDUIRE LE CHANGEMENT ET À ACCOMPAGNER SES ÉQUIPES DANS CES TRANSFORMATIONS. »

Le projet "Culture Manager" est un dispositif interministériel d'accompagnement des cadres de la région Centre-Val de Loire ayant pour objectif de renouveler la culture managériale et d'accompagner la transformation de l'action publique.
Ce dispositif est le fruit d'une démarche de co-construction initiée dès 2017 avec l'ensemble des cadres de la région et qui a abouti, en 2018, sur la définition d'une nouvelle posture managériale. Cette démarche a ensuite été déclinée dans un plan d'accompagnement à destination de toute la chaîne hiérarchique, et s'appuyant sur divers modes d'intervention, afin d'assurer la diffusion d'une nouvelle culture managériale.
Le dispositif est construit sur des principes directeurs innovants : des parcours multimodaux, intégrant des temps de formation en présentiel et à distance, sur des formats courts mais inscrits sur la durée, des thématiques novatrices et des échanges de pratiques à travers du codéveloppement et la constitution de communautés de cadres.

Il repose sur un plan d'action en six axes :
1- Des parcours de développement des compétences pour trois publics, correspondant aux trois stades de développement d'un cadre :

- les primo-encadrants
- les managers expérimentés
- les managers de managers

2- Des sensibilisations des membres du CAR et du pré-CAR pour une impulsion par le haut des innovations managériales et des messages exemplaires.
3- Des prestations sur mesure, sous la forme de séminaires interministériels sur des thématiques novatrices pour une diffusion de plus grande ampleur de cette culture managériale renouvelée.
4- Des échanges de pratiques au sein de communautés de cadres pour créer une solidarité et développer la recherche de solutions entre cadres, et éviter l'isolement.

5- Des chantiers interministériels à lancer dans une unité de temps définie, pour éviter la dispersion des énergies et le manque de résonance et d'efficacité d'actions isolées. La thématique des entretiens professionnels a été identifiée par les cadres comme prioritaire à traiter.
6- Une communication et une synthèse centralisée de toute l'offre de formation et de toutes les actions disponibles en faveur des cadres.

En 2021, des évolutions sont apportées au dispositif sur certains volets de son offre : **vous pouvez visionner la vidéo de présentation de "Culture manager fait peau neuve"** en cliquant ici

UNE AMBITION, UN MODÈLE : LE MANAGER IDÉAL

Les ateliers de co-construction ont permis de dégager le portrait-robot du manager idéal. Celui-ci s'inscrit dans le contexte de changement culturel de l'administration et d'une évolution significative de la fonction du manager, qui devient davantage animateur et entraîneur de ses équipes.

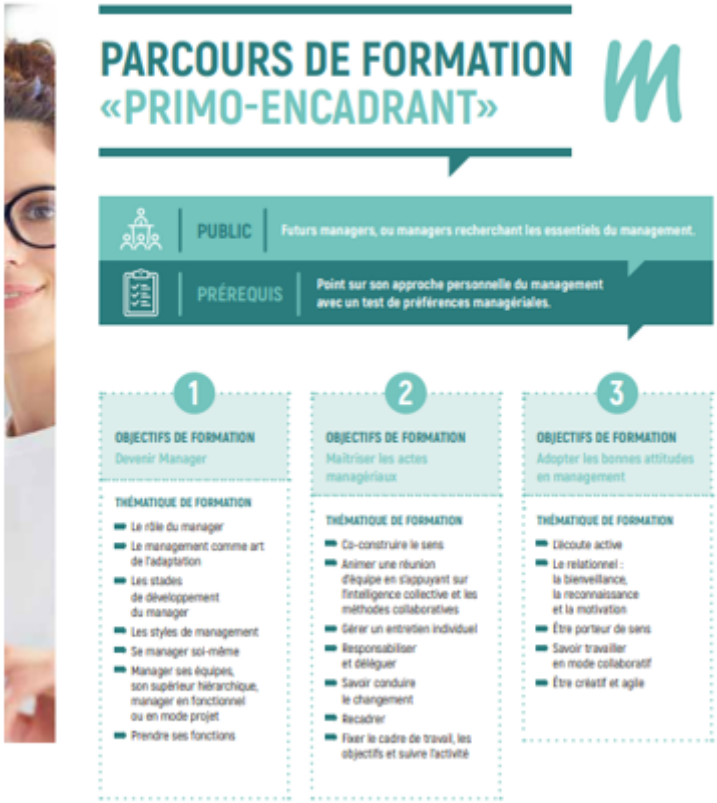
LE MANAGER IDÉAL, C'EST PLUS DE :

- Esprit d'équipe, entraide, animation, confiance ;
- Reconnaissance, motivation, responsabilisation des équipes ;
- Développement de leurs compétences ;
- Ecoute, bienveillance, disponibilité, authenticité, esprit positif ;

- Ouverture vers l’extérieur, à l’innovation, au numérique, aux changements

MOINS DE :

- Isolement, individualisme
- Sur-contrôle, immobilisme
- Formalisme, directivisme
- Posture d’expert, jeux de pouvoir
- Perte de sens, de motivation, épuisement mental
- Burn-out, Bore-out, Brown-out



.

1- L'offre distancielle des parcours est renforcée avec un format hybride comportant des temps d'apport théorique à distance sous forme de capsules vidéo et des temps collectifs, qui seront axés sur des échanges entre pairs et de la mise en situation pour ancrer les apprentissages dans les situations professionnelles rencontrées au quotidien.

2- Un élargissement de l'offre d'accompagnement à la demande avec notamment du coaching individuel de développement et de l'accompagnement d'une structure ou d'une équipe de direction dans le cadre d'une transformation à mener (expérimentation pour les managers de managers).
Les autres offres d'accompagnement ponctuel sont mobilisables.

Objectifs et finalités

LES GRANDS OBJECTIFS DU PROJET

Mobiliser autour du management et donner aux cadres une occasion de prendre du recul, les faire questionner sur leurs pratiques

managériales d'aujourd'hui,

Co-construire en ateliers collaboratifs le plan d’action pour en garantir l’appropriation,

Renforcer les synergies interministérielles locales et faciliter les échanges pour une culture managériale commune à tous les cadres,

Analyser objectivement les pratiques actuelles pour mieux intégrer les besoins d’évolution dans les formations futures

- Parcours de formation
- Outils de communication