L'école des managers de la Région Grand Est

Collectivité territoriale - Conseil régional Grand Est - 2019

Accompagner la transformation interne de la collectivité et faire des managers les véritables acteurs du changement. Telle est l'ambition de «Manag'Est » l'école des managers de la Région Grand Est lancée début 2019.

Management
Grand Est
Fonction publique territoriale

Description du projet

Ce dispositif s'adresse aux quelques 851 managers de l'institution (39 encadrants stratégiques, 292 encadrants intermédiaires et 520 encadrants de proximité dans les lycées) ainsi qu'aux managers de projets.

Dans un contexte de mutations profondes (réforme territoriale, évolutions sociétales, développement de l'intelligence artificielle…) les enjeux du projet pour la nouvelle Région sont notamment de :

- Poser les bases d'une organisation nouvelle résiliente solide, transparente et faisant sens en interne comme en externe.
- Développer l'assertivité des managers pour en faire de véritables relais et coach du changement et de l'innovation.
- Libérer les potentiels des agents et favoriser le bien-être au travail.
- Partager des valeurs et process créant du collectif.

Face à ces enjeux le projet Manag'Est s'articule autour de 4 axes :

-

AXE 1 : SENS ET VALEURS / Participer à la consolidation de la nouvelle collectivité régionale autour d'un projet et de valeurs

communes

Il s'agit de participer à l'émergence au sein de notre collectivité d'une culture commune autour de valeurs collectives et managériales partagées (charte des valeurs et ses déclinaisons managériales, émergence d'un véritable réseau des managers, création d'un campus des managers et d'une plateforme d'échange et de ressources managériales).

AXE 2 : POSTURES ET COMPETENCES / Positionner et accompagner les managers dans la nouvelle Région

L'ambition de l'Ecole des Managers est, d'une part, de préciser les missions attendues des différents niveaux de management et, d'autre part, de fournir à l'ensemble des managers régionaux une offre de formations « à la carte » leur permettant d'enrichir leurs savoir être managériaux.
Cette démarche s'appuie sur la mise en place d'un guide du manager. Cet outil permettra à l'ensemble des managers de construire leur parcours managérial grâce à une offre personnalisée mêlant :

- Parcours managériaux « packagés » pour chaque niveau de management,
- Actions à la carte sur les savoir être managériaux.

Lesdits parcours et actions se trouveront également au catalogue de formation de la collectivité dans le cadre de la politique pluriannuelle de formation conformément à l'étroite collaboration menée entre le service formation professionnelle et Manag'Est. Ils sont actuellement en cours de construction via la consultation des agents pilotes et les groupes de travail internes.

AXE 3 : POTENTIELS ET TRANSMISSION / Accompagner les talents et développer les potentiels

Manag'Est se fixe comme objectif de participer à la détection et l'accompagnement des potentiels de la collectivité.
Ce dernier prendra notamment la forme d'une promotion des managers « juniors » mêlant fondamentaux techniques et managériaux, découverte de la collectivité et de son organisation (par immersion professionnelle), projet de promotion et tutorat.
Une démarche de détection des potentiels managériaux sera engagée et poursuivie par un accompagnement des potentiels. De façon plus globale Manag'Est souhaite favoriser la détection de tous les talents de la collectivité de façon à faire émerger un réseau de facilitateurs internes.

AXE 4 : INNOVATION ET DISRUPTION / Favoriser la créativité et accompagner les transformations internes

Dans le contexte de transformation interne que nous connaissons, Manag'Est se propose de

- Former au management de projets innovants (méthode agile…) et aux nouvelles méthodes de construction de l'action publique (design de service public, pensée complexe, analyse d'impact, excellence opérationnelle…)

- Challenger des projets complexes, innovants afin de modéliser et diffuser des bonnes pratiques (design de service public, mode projet…) dans le cadre d'un « lab des cadres ».
- Accompagner le changement dans un objectif de bien-être au travail (accompagnement et sensibilisation des managers aux risques psycho sociaux, développement personnel).

Un projet innovant dans sa genèse et son contenu

La construction du projet s'est dès son origine résolument inscrite dans une démarche de co design qui a impliqué près de 400 agents du siège, des maisons de région et des lycées. Cette démarche va être poursuivie tout au long de la construction et de la vie de l'école grâce à la constitution d'un groupe pilote de 63 agents qui testera les actions et parcours proposés par l'école.
*Le Design de service public est une approche centrée sur l'usager. C'est une méthode de gestion de l'innovation qui trouve sa source aux Etats-Unis où elle a été pensée à l'université de Stanford.
Elle s'appuie sur l'immersion, la Co construction et l'expérimentation. C'est une méthode globale qui, in fine, implique des retours de l'utilisateur final.

Objectifs et finalités

Ce dispositif s'adresse aux quelques 851 managers de l'institution (39 encadrants stratégiques, 292 encadrants intermédiaires et 520 encadrants de proximité dans les lycées) ainsi qu'aux managers de projets.Les enjeux du projet pour la nouvelle Région sont notamment de :

- Poser les bases d'une organisation nouvelle résiliente solide, transparente et faisant sens en interne comme en externe.
- Développer l'assertivité des managers pour en faire de véritables relais et coach du changement et de l'innovation.
- Libérer les potentiels des agents et favoriser le bien-être au travail.
- Partager des valeurs et process créant du collectif.

Manag'Est est l'école de management des cadres de la région.
Une offre de formation sur mesure, avec un parcours destiné aux managers de proximité, composé d'une formation « socle » et de temps d'échanges de pratiques, proposé sur chaque territoire des « maisons de la région . En parallèle, une offre « à la carte » a été mise en place pour les managers intermédiaires et stratégiques. Enfin, un cycle d'intégration pour les managers juniors comprend des projets de promotion et des parrainages par des volontaires.Les actions et formations proposées par Manag'Est privilégient l'échange d'expérience et les méthodes innovantes : gamification, théâtralisation de situations, co-développement, formation actions, vis ma vie.