MATRICE 37 : Manager, Accompagner, Transformer, Innover, Construire l'Etat en Indre-et-Loire

Service déconcentré - Préfecture Indre-et-Loire - 2019

Découvrez les actions proposées dans un cadre départemental avec une dimension inter services pour accompagner les réformes. Ces initiatives locales sont de nature à créer une dynamique d'équipe entre les services de l'Etat

Conduite du changement

Centre-Val de Loire
Ministère de l'Intérieur

Description du projet

Par l'appui d'un questionnaire systémique et d'un séminaire , la Préfète d'Indre-et-Loire a souhaité apporter un réel appui aux
directeurs des services de l'Etat dans la conduite du changement qu'ils devront mener au sein de leur structure.
La création d' une équipe inter services capable de mener une réflexion profonde sur la refonte des services/missions de l'Etat dans le
département en prenant en compte la voix de l'usager et en appliquant les nouvelles méthodes de management ue sont le co-développement, l'intelligence collective.

Pour lancer la réflexion, un séminaire sur le thème "où va l'Etat, quel sera l'Etat de demain", a été organisé. Il regroupait des cadres supérieurs des services de l'Etat, des usagers des 2 autres fonctions publiques. Ce séminaire était alimenté par des apports externes permettant la prise de recul (sociologue...).
une action de développement d'équipe interministérielle à destination d'abord des directeurs de services de l'état et éventuellement de leur CODIR respectifs.
Enfin, un accompagnement spécifique des directeurs en charge de la préfiguration de nouvelles directions ou de nouveaux services pourrait également être mis en place sur le thème notamment de la conduite du changement (pour info, nous joignons en annexe un avant

Axe Jeunesse sport vie associative (JSVA) des DDCS

Le rattachement des équipes JSVA à la DSDEN étant clairement établi dès la circulaire « OTE », il a été décidé de soutenir le chef de projet de cette réorganisation dès le mois de septembre. Ainsi le Cabinet Orchestra a outillé le chef de projet sur la communication au sein de son équipe, la conduite des entretiens individuels des agents, la constitution d'ateliers sur la revue des missions.

Axe Secrétariat Général Commun

Dans le département d'Indre-et-Loire, le préfigurateur avait été désigné dès l'été et l'équipe projet amorcée en septembre. Toutefois, conformément aux modalités de désignation nationale, la mise en œuvre de cette réorganisation n'a pu commencer que début octobre dès la confirmation officielle du préfigurateur. L'animation a été prépondérante dans la conduite de ce projet. D'une part sur un soutien individuel du préfigurateur pour la désignation des personnes ressources au sein de chaque atelier en veillant à un équilibre DDI/préfecture. Puis, des outils méthodologiques de conduite d'atelier a été apporté à l'ensemble de l'équipe projet (18 personnes) tant sur les méthodes d'animation des groupes que de l'évaluation et de cartographie des process.
 a mené également des entretiens individuels avec chaque membre de l'équipe pour déterminer son périmètre d'implication, ses réserves, réticences et attentes. Le prestataire en a fait retour à la Préfète, ces éléments lui permettant d'ajuster son plan d'accompagnement des cadres. Un accompagnement personnalisé du préfigurateur avec des points d'étapes réguliers lui permet également d'échanger sur les difficultés rencontrées ou susceptibles d'être rencontrées et d'anticiper en amont les solutions susceptibles d'être mises en œuvre.

Axe Nouvelle Direction de l'Insertion

Dans l'attente d'un cadrage national sur la préfiguration, le prestataire a proposé au DDCS un appui méthodologique sur deux volets :

- Méthode d'expression des agents sur les craintes, interrogations, opportunités du futur cadre de travail
- Définition d'un groupe projet et des ateliers thématiques

Objectifs et finalités

Il s'agit de mener une action de développement d'équipe interministérielle des directeurs (soit 10 personnes) avec les objectifs
suivants :

- Libérer l'intelligence collective,
- Savoir comment identifier les freins et les leviers et les potentiels de vos structures,

- Créer un climat de confiance au sein de l'équipe pour favoriser ensuite des actions de co-développement,
- Permettre l'échange de bonnes pratiques managériales,
- Faire émerger les complémentarités de chacun,
- Diffuser ensuite au sein de chacune des directions cette posture managériale d'ouverture d'espaces collaboratifs,

Les finalités de la démarche étaient :

1. l'analyse individuelle des leviers, besoins, atouts, compétences de chaque membre de l'équipe projet

1. l'accompagnement des préfigurateurs pour co-construire les réorganisations, renforcer une culture inter services, repenser les organisations en transversales, mieux porter les politiques publiques et anticiper les transformations de l'Etat, inventer les nouvelles postures professionnelles, favoriser les échanges de bonnes pratiques, le co-développement.

1. La transmission d'outils méthodologiques (management et technique) pour mener à bien ces profondes restructurations dans un calendrier resserré et avec des contraintes d'organisations descendantes. Leur permettre enfin de diffuser au sein de chacune des directions cette posture managériale d'ouverture, d'intelligence collective.

Outils à disposition des chefs de projet sur la communication au sein d'une équipe.

- grille de conduite des entretiens individuels des agents pour mesurer leur implication sur le projet
- grille d'analyse sur la constitution d'ateliers de revue des missions.
- Support de formation sur la conduite d'atelier, de co-développement, cartographie de process
- Séminaire avec les agents sur pour la co-construction de la nouvelle direction.