



Construire l'Administration Publique  
de 2030 en Pays de la Loire

# Objectif CAP 2030

22 projets structurés autour des 3 axes suivants



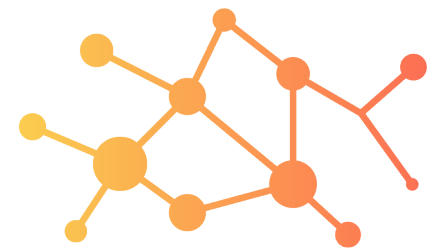
Vise à inscrire de **nouvelles méthodes** de management dans le « temps long » en **accompagnant la transformation** des métiers et des pratiques et en formant et **acculturant** plus efficacement les agents



**Simplifier et faciliter les interactions** entre les usagers et l'administration en développant l'environnement de travail numérique des agents



S'appuie notamment sur la **méthodologie design** et la **participation citoyenne** afin de faire pour et avec l'ensemble des usagers et parties prenantes d'un projet



**PFRH**  
Pays de la Loire

## Quels vision / enjeux de l'axe managérial d'ici 2030 ?

### Au niveau des managers:

- un management basé sur la confiance
- encouragement des agents à prendre des initiatives / risques
- valorisation du droit à l'erreur
- maîtrise des nouvelles dynamiques de travail en mode hybride
- maîtrise des nouveaux outils (co-dev, coaching, management visuel, facilitation)
- accompagnement des agents dans leur progression de carrière / mobilité
- une marque employeur portée et valorisée (métiers / valeurs)
- intégration et maîtrise des nouvelles modalités de recrutement
- porteurs / levier des réformes et des évolutions
- outils de partage / fluidité de l'information
- identification / construction de parcours de formation
- vecteurs de la transformation

### Au niveau des agents :

- maîtrise des nouveaux outils numériques de travail
- capacité à travailler en mode « nomade »
- intégration des nouvelles modalités de travail à distance / groupes
- développement du travail en mode projet
- intégration des évolutions des métiers
- formation tout au long de la vie
- acteur de sa mobilité
- encouragement à proposer des idées / expérimenter

# ENCODé

Plateforme web qui vise à détecter, organiser et distribuer les savoirs entre pairs



Ensemble, développons nos compétences numériques  
by État'LIN



### Objectif

Développer les compétences des agents, en lien avec leurs usages de l'informatique, de la bureautique et du numérique

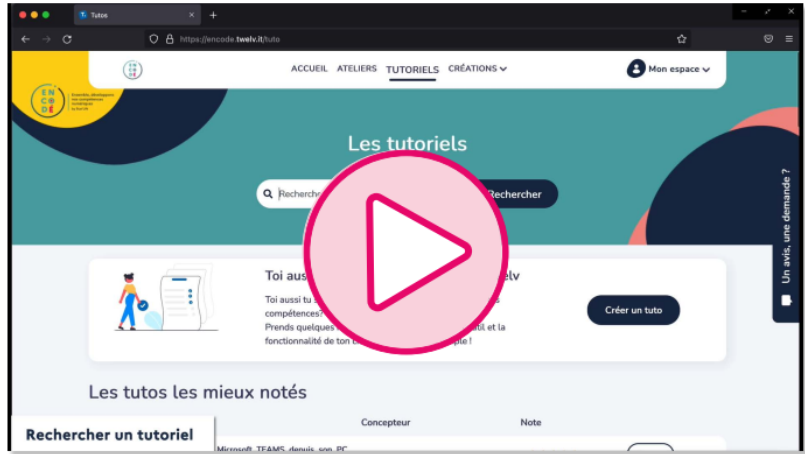


### Comment ?

Construction d'une stratégie de formation autour de la notion d'apprenant numérique avec des ressources digitales de formation (ateliers / tutos), créées par les agents eux-mêmes au profit du collectif de travail



Dynamique collaborative d'auto-formation



Promouvoir l'emploi public, la diversité de ses métiers, et attirer les talents



+ de 50 employeurs publics et acteurs de l'emploi et de la mobilité professionnelle



Pour qui ?

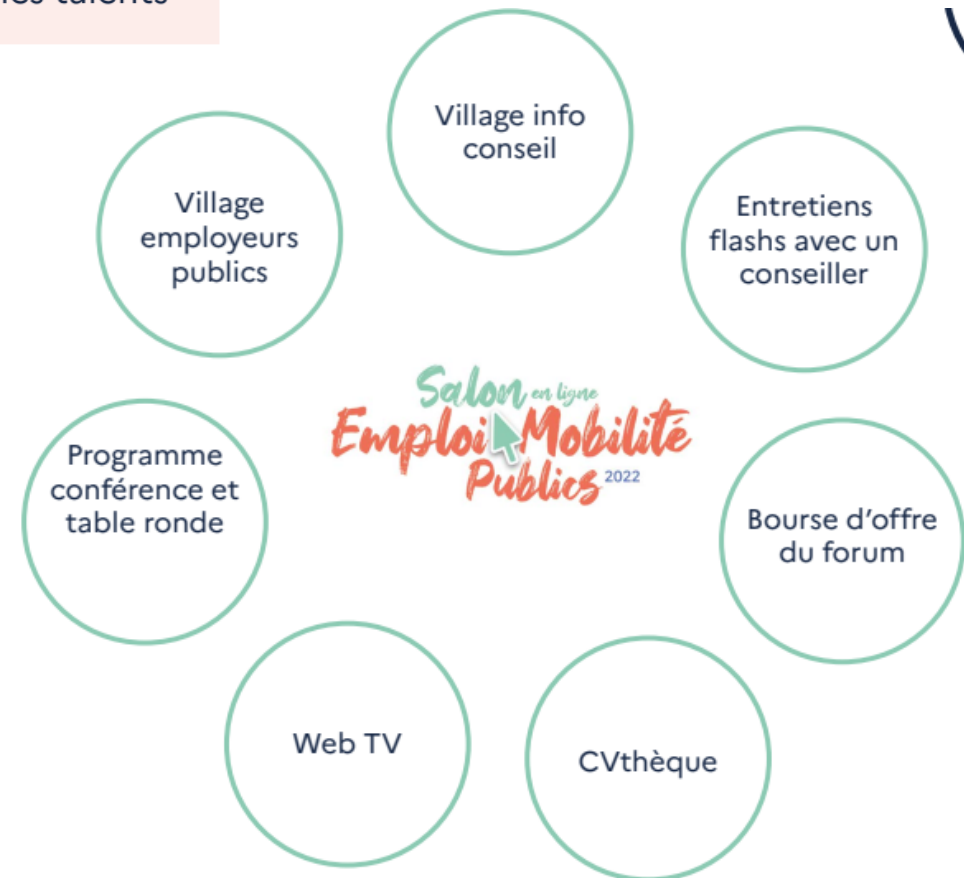
Agents publics des 3 versants (titulaires, contractuels, apprentis, stagiaires), actifs du secteur privé



10 Mars 2022



<https://salonemploi-paysdelaloire.fonction-publique.gouv.fr/>



# Acculturer le TOP MANAGEMENT aux nouveaux outils

Faire connaître et sensibiliser le TOP management aux nouveaux outils de management



Pour qui ?

Les membres du CAR, du pré-CAR, les chefs de service, les CODIR



Comment ?

Créer des **formats courts** et pédagogiques de partage



**Partager** avec les services et **diffuser**

Création de Teaser (3 à 5min)

Formats complets (15 min)

➔ Management visuel

➔ Codéveloppement

➔ Idéation et facilitation



# Promouvoir l'innovation auprès des agents et managers

Proposer des formations innovantes en interministériel et des temps forts d'échange et de partage



Pour qui ?

**Ensemble des agents** intéressés par l'innovation RH et managériale, y compris tous versants



Comment ?

**Formations spécifiques** ciblées innovation et nouvelles méthodes



**500 agents** formés en 2021 sur ces sujets



Édition novembre 2021 :

- le management visuel,
- la pensée visuelle,
- « lâcher le subi, oser le choisi »,
- le management à distance,
- le coaching d'équipe,
- les outils d'idéation,
- « serious game » télétravail...



Approche innovante proposée aux managers pour faire « un pas de côté et réfléchir autrement (PRIF) »

Proposés au **programme 2022**: l'analyse transactionnelle, les openbadges, les apports de Carl Jung au management moderne, l'application du jeu de GO en management



# Accompagner les services dans les transitions et les réorganisations



Proposer des outils et méthodes innovantes pour porter le changement auprès des organisations et des agents



**Ensemble des services** souhaitant être accompagnés dans la dynamique de changement

Pour qui ?



Mise à disposition **d'outils et compétences en régie ou sous-traités** (marchés PFRA ou nationaux)

Comment ?



**Partage d'expérience** et essaiage d'expérimentations et **professionnalisation de réseaux**

**Démarche LEAN**

**Codéveloppement**

**Fonds d'innovation**

**Coaching d'équipe ou individuel**

**Diagnostics RH**

**Accompagnements « sur mesure »**

## Projet de design fiction pour réfléchir sur les métiers de demain

Mobiliser la technique de design fiction pour faire réfléchir le TOP management à l'évolution des métiers



Pour qui ?

Un **panel**  
**représentatif de**  
**chefs de services**  
de l'ensemble des  
métiers ATE



Comment ?

À partir de la  
technique de  
design fiction se  
**projeter sur les**  
**possibles**  
**évolutions**



Alimentation de la  
**stratégie RH**  
**territoriale** à MT  
Anticipation pour  
les **recrutements et**  
**parcours de**  
**formation**  
continue

