

Culture managériale Parcours d'experts

Réunion thématique du 20
janvier 2015



Plan

1. Culture managériale
2. Parcours d'experts



Plusieurs réflexions existantes

- Etats généraux managers experts 2012
- GT Managers experts du précédent protocole : deux réunions



Culture managériale



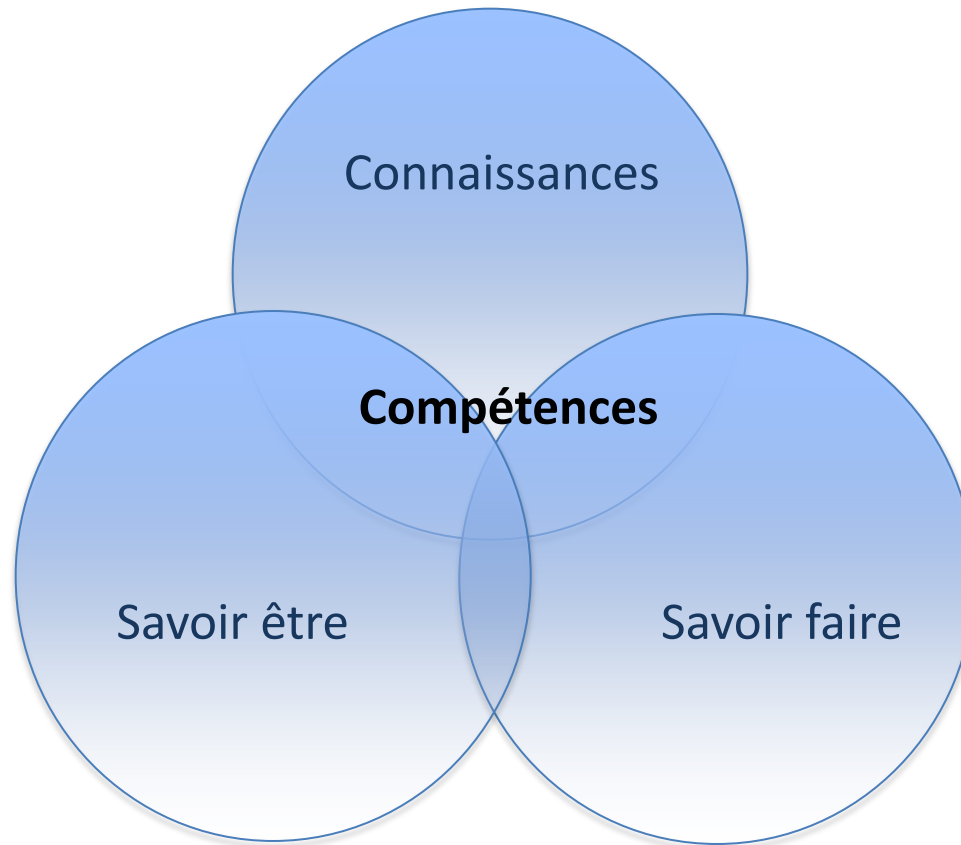
MANAGEURS : DÉFINITION

Il **dirige**, **mobilise**, **anime** et **valorise** les membres d'une **équipe** placée sous sa responsabilité, en évalue le potentiel, en vue **d'atteindre un objectif** ou de remplir une mission. Il obtient la confiance de ses collaborateurs et les entraîne dans la poursuite d'un objectif partagé.

(Dictionnaire des compétences interministérielles)



LES COMPÉTENCES

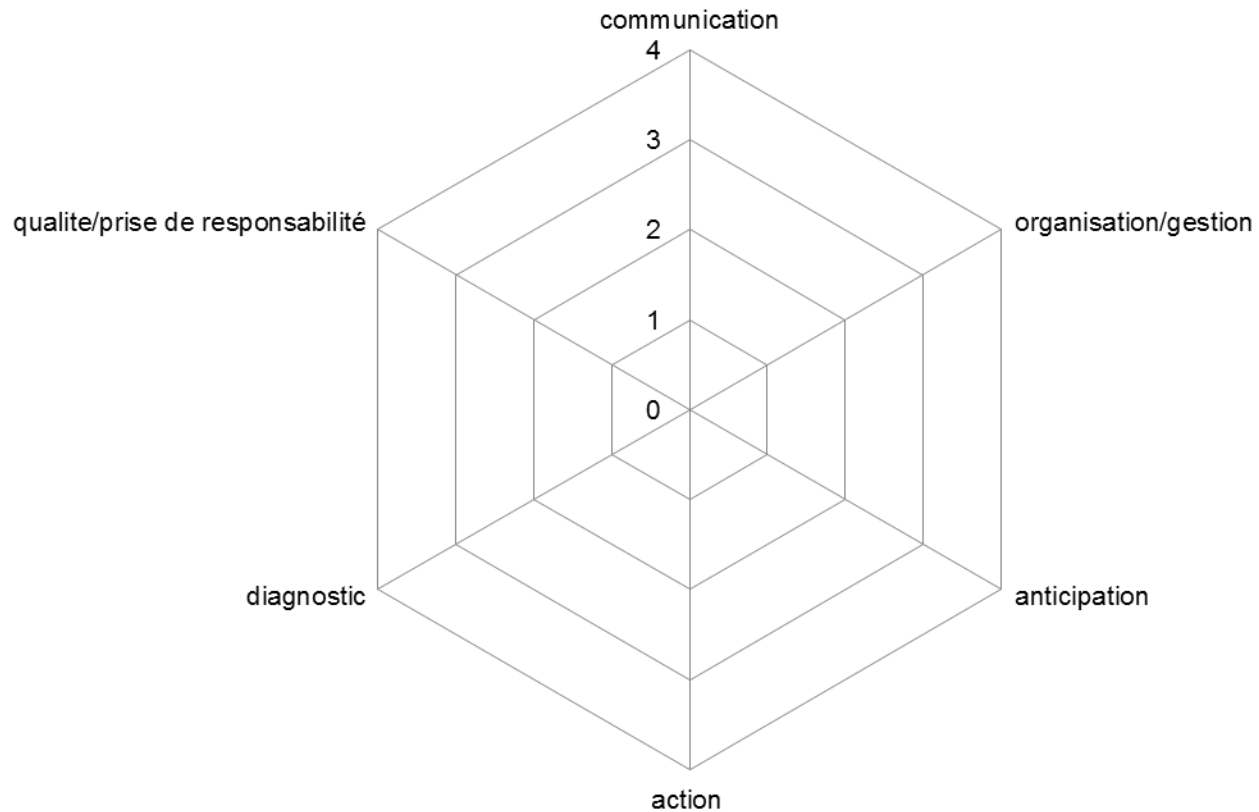


LES SAVOIR FAIRE DES MANAGEURS

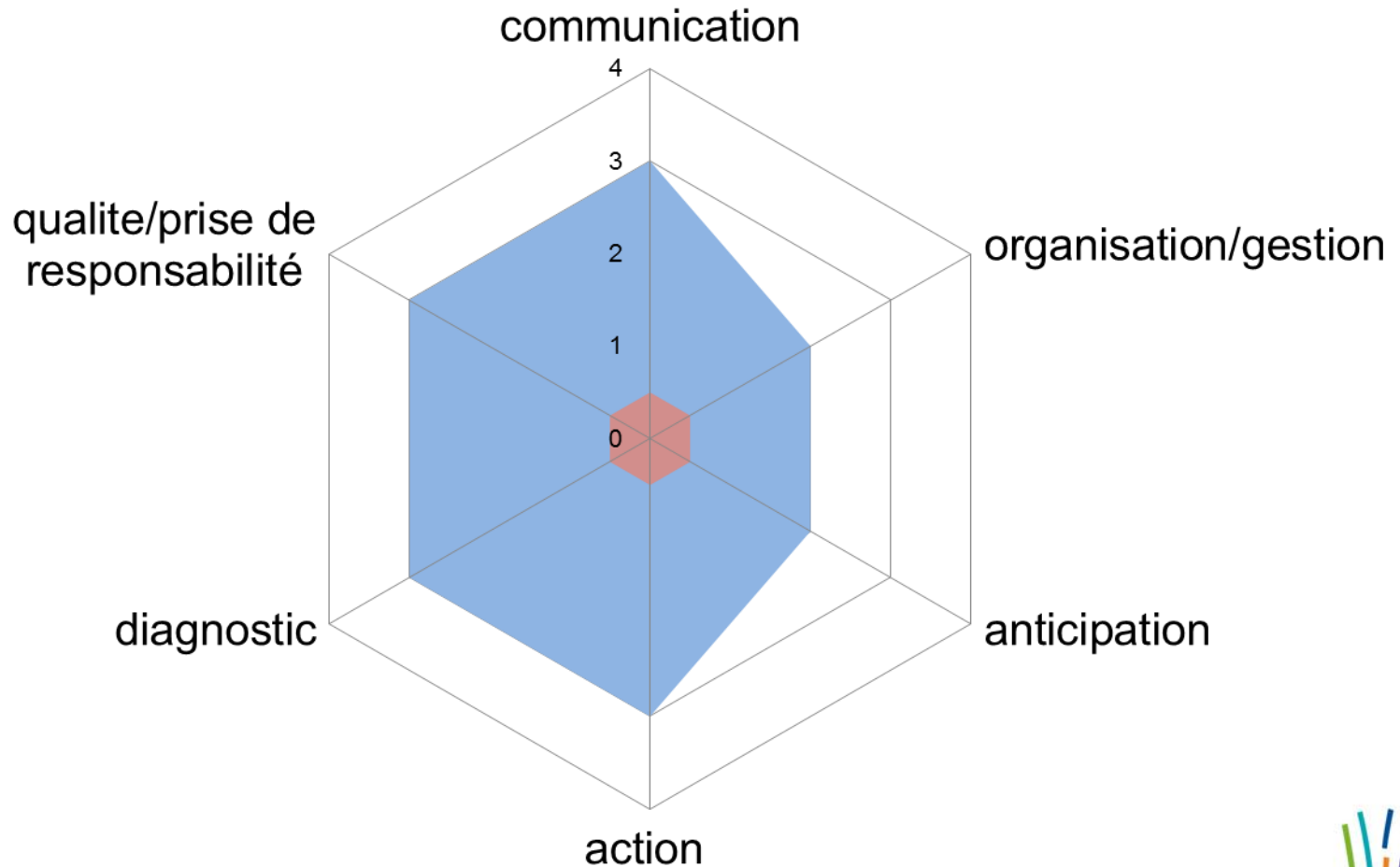
Communication	Organisation/ gestion	Anticipation	Action	Diagnostic	Qualité/Prise de responsabilité
1- Communiquer à l'oral	1- Gérer de manière autonome les priorités et les délais	1 - Avoir une vision de son service ou d'un projet	1 - Exécuter de tâches ou procédures définies	1 - Analyser le contexte	1 – Connaître le contexte et les enjeux (opérationnel, réglementaire, humain, financier)
2- Rédiger	2- Travailler en équipe ou en réseau	2 - Assurer la veille (observation + benchmark)	2 -Etre force de proposition	2 - Evaluer les risques	2 - Prendre des décisions face aux sollicitations imprévues
3- Négocier/ Gérer un conflit	3- Piloter une équipe (dont pilotage de projet)	3 - Expérimenter de nouvelles solutions dans son domaine	3- Déléguer (confier, accompagner, vérifier)	3 - Prendre en compte la diversité et la complexité des paramètres	3 - Gérer des crises
4- Communiquer à l'extérieur au nom d'un service	4- Coordonner différentes entités	4 - Conduire/ accompagner le changement	4 - Faire progresser	4 - Elaborer une stratégie	4 - Prendre des responsabilités au nom de la DGAC

ETOILE DES COMPÉTENCES

Etoile de compétences



ETOILE DES COMPÉTENCES MANAGEURS



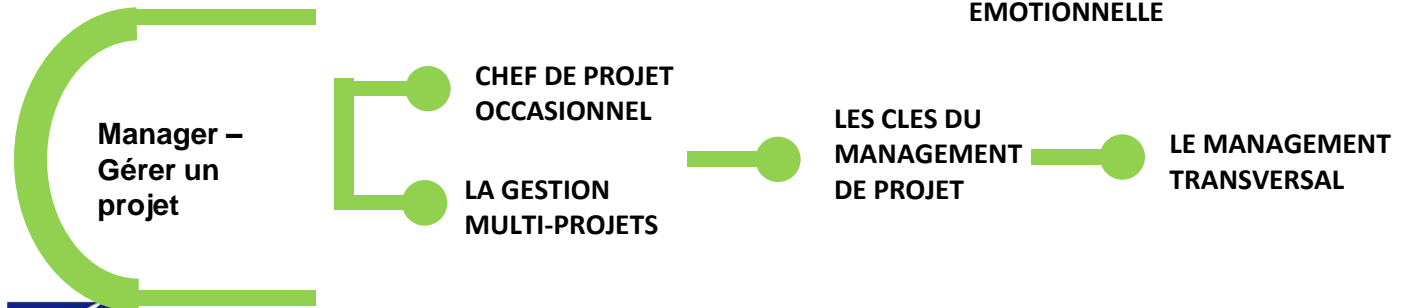
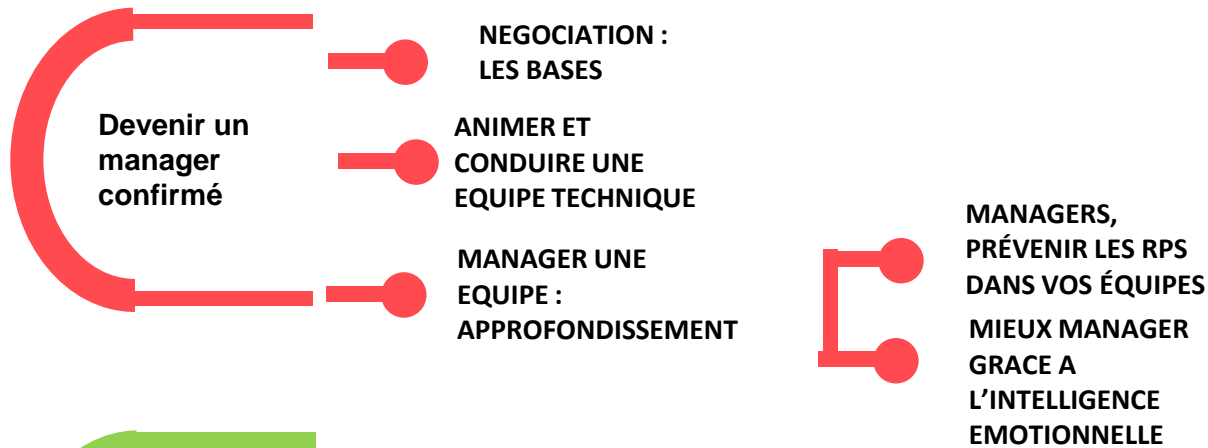
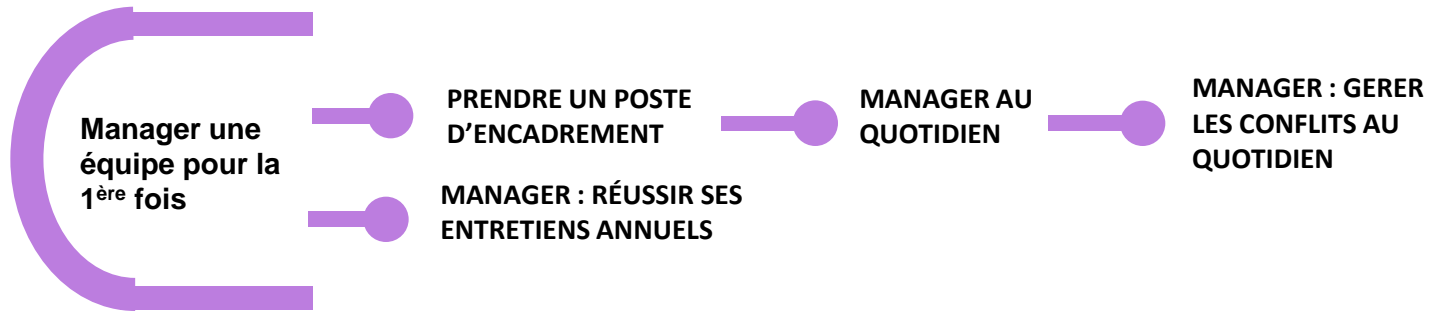
LES PARCOURS

Le développement des compétences se fait par :

- la formation
- l'expérience et la mobilité



LES CURSUS MANAGEMENT



LES FORMATIONS

- Coursus « manager une équipe pour la 1ère fois » (SDP6)
- Coursus « devenir manager confirmé »(SDP6)
- Coursus « manager/gérer un projet » (SDP6)

- Formation à la QVAT (à définir)
- Formation au dialogue social (à définir)
- Formation au management du changement (DSNA DSAC)
- Formation au Lobbying
- Formation au leadership...

Question : quel est le niveau de base?



L'EXPÉRIENCE ET LA MOBILITÉ

- Variété des contextes
- Variété des enjeux
- Variété des problématiques
- Variété des interlocuteurs



L'ACCOMPAGNEMENT

1) *Rôle de l'encadrement*

- Briefing de l'encadrant N+2
- Revues de services
- Revue des cadres
- Journée nouveaux arrivants



L'ACCOMPAGNEMENT

2) Outils internes

- Entretien à 6 mois
- Entretien à 15 ans
- Entretien CdC ou CMC à la demande
- Entretien à 18 mois pour les EF ministériels et EF « HEB »

3) Outils externes

- Coaching
- Evaluation 180 ou 360° à la demande



FOCUS SUR L'ENTRETIEN A 6 MOIS

- Vérifier la bonne adéquation et adaptation de l'agent
 - à son poste
 - et à son service d'accueil
- Un temps de réflexion accompagné
 - porteur d'un intérêt individuel pour l'agent
 - enseignements pour les services et le collectif de la DGAC
 - un des éléments-clés de l'accompagnement à la prise de poste et d'introduction de la culture managériale que souhaite promouvoir la DGAC.



FOCUS SUR L'ENTRETIEN A 15 ANS

- Outil d'aide et d'analyse de la situation et de clarification de l'avenir professionnel
- Un temps de réflexion accompagné
- Un retour sur l'expérience professionnelle
- Un regard prospectif sur le déroulement de carrière
- la confirmation ou l'actualisation du projet professionnel
- l'identification des conditions de réalisation du projet professionnel
- la mise en œuvre d'un plan d'action et d'un calendrier, prenant en considération les souhaits et contraintes de l'agent et s'appuyant sur les services de la DGAC concernés.



Parcours d'experts



Direction générale de l'Aviation civile

Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie

EXPERTS: DÉFINITION (ETATS GÉNÉRAUX 2012)

Selon le questionnaire DGAC de 2012, l'expert est celui qui détenant une **expérience** suffisante, (acquise dans différents lieux d'exercice de cette activité), est **reconnu** par des partenaires extérieurs, nationaux ou internationaux comme détenant une **expertise** dans son domaine de compétence.

Dans son métier, non seulement il **exerce** son expertise, mais il la **capitalise**, l'utilise et la **diffuse** (en interne, vers l'étranger, les institutions européennes, l'industrie...)



OBJECTIFS

- Assurer le rayonnement de la DGAC au niveau national et international
- Pérenniser et développer l'expertise DGAC sur ses cœurs de métier
- Organiser la diffusion et la transmission des connaissances
- Définir des parcours d'experts reconnus et assurer leur attractivité
- Eviter les mobilités par défaut sur les postes de managers



COMPÉTENCES D'EXPERTS

- Connaissances techniques/ Maîtrise de l'Anglais
- Savoir résoudre un problème
- Savoir défendre ou expliciter une position
- Savoir animer un réseau
- Savoir capitaliser et diffuser des connaissances



QUELQUES PISTES DE RÉFLEXION

- Temps nécessaire pour monter en compétences
- Parcours de carrière à définir
- Mesures d'accompagnement (revues de service, entretien à N années,...)
- Valorisation de l'expertise acquise
- Evaluation de l'expertise (critères?)



LES SYSTÈMES D'ÉVALUATION DE LA COMPÉTENCE

Des systèmes d'évaluation existent déjà à la DGAC et ailleurs :

- Évaluation hiérarchique
- Systèmes de qualification comme la licence de surveillance, l'habilitation des concepteurs de procédure
- Étoile de compétences de la DTI
- Evaluation du MEDDE (comités de domaine)
- ...

 **Vers quelle évaluation aller?**

