

# Développer la formation des agents sur les sujets de transformation publique

## Objectif

Démystifier les disciplines et outils de la transformation publique, à la fois pour encourager les agents à passer à l'action et pour valoriser ces savoir-faire.

## ENGAGEMENTS PRIS

Engagement pris lors du 2<sup>e</sup> CITP (octobre 2018) : accompagner les managers et les chefs de projet pour réussir les réformes.

L'accélération des réformes, l'exigence accrue des citoyens et de leurs représentants et l'évolution rapide de la technologie imposent aux acteurs publics de transformer leur organisation interne, leurs outils et leur offre de services.

## BILAN À DATE

Le Campus de la transformation publique a été lancé en novembre 2018 sur la plate-forme Mentor de la DGAFP, financée par le FTAP. L'objectif initial était de consolider les compétences des agents dans cinq domaines : gestion de projet, approches usagers, numérique, méthodes innovantes et transformation managériale.

De 2018 à 2020, le Campus a proposé :

- un programme d'accompagnement sur-mesure pour les responsables de projets de transformation
- un programme d'apprentissage en ligne hébergé sur la plate-forme de la DGAFP Mentor (11 capsules ; 22 700 vues sur les vidéos ; 1 cours en ligne ouvert à tous avec 30 000 vues)
- des ateliers pratiques organisés par la DITP ou ses partenaires, des formations-actions proposées par des partenaires, labellisés par la DITP.



En 2020, le Campus a intégré un objectif supplémentaire : améliorer la capacité des administrations à porter la transformation managériale et à prendre en compte les enjeux humains.

Publication en mars 2020, d'un marché interministériel d'accompagnement à la transformation managériale (coaching, intelligence collective, co-développement, etc.).

## En 2021, poursuite des travaux de formation sur la transformation publique et l'innovation :

- la DITP désignée chef de file sur les formations relatives à la transformation de l'action publique dans le cadre du programme Mentor
- module « oser une vision innovante » du cycle des hautes études de service public, à destination des cadres destinés à devenir des dirigeants publics issus des trois versants de la fonction publique et de la magistrature de l'ordre judiciaire.

*« Adopter de nouvelles méthodes comme le design est essentiel pour faire évoluer la fonction publique. Notre monde se transforme : nous avons besoin de co-construire nos services avec les agents, pour les usagers. »*

**Sibylle Samoyault**, Secrétaire générale de la préfecture des Hautes-Pyrénées.

Formée au design par le laboratoire d'innovation territoriale des Pays de la Loire lors de son poste précédent, elle a co-conçu avec le préfet Rodrigue Furcy le dispositif d'accélérateur de projets France Relance dans les Hautes-Pyrénées (cf. fiche dédiée).



© R8/service.com. Mairie de Tarbes

## PROCHAINES ETAPES

**Publication de la formation « CAP Projet » sur la plate-forme Mentor** pour accompagner les agents publics, futurs et actuels chefs de projet, dans l'appropriation des bonnes pratiques et postures liées au mode projet dans le but d'assurer la réussite de leur conduite de projet.

L'objectif est de diffuser une culture de la transversalité et de l'agilité au sein de la fonction publique afin de faire évoluer son fonctionnement et de donner les capacités de s'adapter plus rapidement aux priorités des plans de transformations ministériels.

**Poursuite de la conception et de la publication des formations sur les engagements SP+** pour accompagner les administrations dans leur connaissance et le déploiement du programme Services Publics + :

La formation poursuit un triple objectif :

- décoder les principes, les concepts et les mécanismes qui nourrissent les 9 engagements
- mettre en œuvre les comportements et les bonnes pratiques pour faire vivre ces engagements au quotidien
- bénéficier de ressources concrètes pour faciliter la mise en œuvre des 9 engagements.

**Poursuite des travaux de formation des managers et agents** : diffusion d'un module d'apprentissage en ligne traitant opérationnellement des méthodes de travail plus efficaces, en s'appuyant sur l'apport des sciences comportementales. Les thématiques traitées seront, notamment, « mieux interpréter mon comportement et celui des autres », « être attentif à l'autre », « maîtriser mon temps de travail » ou encore « en tant qu'encadrant, stimuler l'engagement et la confiance dans mon équipe ». Le dispositif de formation est expérimenté auprès d'un panel d'administrations et sera publiée sur Mentor à l'été 2022.