

Le Ministère de la défense, les axes forts de la politique managériale

Pour plus d'informations contacter :

Caroline SORDET - Experte de haut niveau en management

Mél. : caroline.sordet@defense.gouv.fr

SECRETARIAT GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION

Les démarches d'accompagnement participent pleinement à la **politique managériale du Secrétariat Général pour l'Administration**, à la stratégie de l'organisation et à l'évolution de la culture managériale.

Dès 2012, la création d'une entité dédiée à la communauté managériale a été décidée, tant en conception qu'en opération. Le volet opérationnel de cette mission s'organise en partie autour d'une offre de prestations d'accompagnement et de développement professionnel, de type coaching, visant prioritairement les cadres intermédiaires. Les **managers intermédiaires** sont la cible prioritaire car ils représentent les acteurs pivots de l'organisation en transformation.

Une **offre de prestations structurée** est communiquée à l'ensemble de la communauté des cadres début 2015. Les prestations d'accompagnements visent 7 groupes d'actions :

- Détecter, évaluer et développer les talents- futur de l'institution ; (évaluation par assesment center et développement personnalisé)
- Faciliter l'orientation et la valorisation des cadres en mobilité, en prise de postes, en période de changement ; (coaching d'orientation)
- Encourager la coopération dans les équipes en visant la performance collective ; (coaching d'équipe)
- Introduire la culture de coopération au sein de la communauté managériale via le codéveloppement ;
- Renforcer l'efficacité managériale des cadres par le coaching de développement professionnel ;
- Accompagner la montée en charge des conduites de projets complexes ; (coaching conduite de projet)
- Donner de la visibilité aux métiers et aux parcours professionnels par une approche qualitative.

L'expérience menée au ministère de la défense permet d'énoncer **les lignes de force** suivantes :

- La démarche du ministère de la défense s'appuie sur la légitimité, le professionnalisme et la culture intégrative du **coaching interne**.
- Le dispositif d'accompagnement est **ouvert** car il concilie une initiative individuelle et confidentielle du cadre, à côté du modèle de prescription classique émanant de l'autorité d'emploi du manager.
- Ce dispositif d'accompagnement est basé sur la **confiance** des cadres accompagnés, envers leur coach et leur institution, il ouvre la voie de l'engagement personnel dans le projet collectif et c'est ainsi que la coopération et l'innovation peuvent émerger durablement et spontanément.