



INET

CYCLE SUPÉRIEUR DE MANAGEMENT

UN CYCLE DIPLÔMANT
EN PARTENARIAT AVEC
L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

2021-2022



**MONTPELLIER
MANAGEMENT**
UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER



Stagiaires du Cycle supérieur de management,
en formation à l'INET - © Pascal Bastien

QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

LES GRANDS AXES DU CYCLE

L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES EN MANAGEMENT STRATÉGIQUE

Conçu pour des **cadres expérimentés** de la fonction publique territoriale, le Cycle Supérieur de Management est orienté vers la performance de l'action managériale. Il répond aux besoins d'accompagnement des dynamiques et projets professionnels des cadres et concourt à l'effort des collectivités en termes de politique de valorisation des ressources internes.



Stagiaires du Cycle supérieur de management, en formation à l'INET - © Pascal Bastien

UN ACCÉLÉRATEUR DE VOTRE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Le Cycle Supérieur de Management (CSM) s'inscrit pleinement dans la valorisation des ressources humaines existantes en contribuant à la mobilisation des compétences internes, sur la base de la formation tout au long de la vie. Il constitue un levier de mise en valeur des ressources internes des collectivités dans une logique de **renforcement des compétences managériales des cadres de direction mais aussi une évolution et un développement professionnel de ces derniers dans une dynamique de promotion.**

Le Cycle Supérieur de Management propose à l'ensemble de ses stagiaires un **dispositif d'accompagnement individualisé et personnalisé dans leur développement professionnel** et les nouvelles perspectives qui s'offrent à eux.

LES OBJECTIFS DU CYCLE SUPÉRIEUR DE MANAGEMENT

Le Cycle Supérieur de Management vise deux grands objectifs :

La professionnalisation des cadres des équipes de direction sur le management stratégique,
la conduite des politiques publiques et l'adaptation de l'organisation des collectivités.

La capitalisation des pratiques des cadres de direction
par l'échange d'expériences et la consolidation des fonctions stratégiques.

Ces objectifs ont été établis en réponse aux évolutions de l'environnement des collectivités territoriales, qui poussent les dirigeants à rechercher de nouvelles pratiques managériales innovantes adaptées au **rôle grandissant du local** et à la **complexité du jeu des acteurs en charge des territoires**. Le pilotage de l'action publique locale exige de la part du cadre supérieur d'être à la fois organisateur et novateur, gestionnaire rigoureux et réactif, stratège et leader.

Pour l'ancrage des compétences nécessaires à la maîtrise de ce pilotage dans un environnement complexe, le Cycle Supérieur de Management se donne quatre objectifs structurants :

- **Comprendre l'évolution de l'environnement économique, technique, social, politique et juridique** dans lequel s'inscrit l'action publique locale pour la repositionner dans son environnement compte tenu des spécificités des territoires et de leurs évolutions. Cette observation permet de construire une vision prospective et de l'associer à une posture stratégique.
- **Conduire un raisonnement stratégique et bâtir une stratégie partenariale** en cohérence avec le projet politique des élus. Cette étape consiste à traduire la vision prospective et stratégique en décisions et plans d'action.
- **Optimiser les leviers de l'action** pour une gestion plus efficace et plus efficiente des ressources et moyens en favorisant transversalité et synergies entre fonctions.
- **Mettre en œuvre les changements nécessaires** à la rénovation de l'action publique de manière adaptée au contexte social et humain des collectivités territoriales et en privilégiant des formes novatrices de management, en renforçant sur le plan personnel les qualités du dirigeant efficace aux côtés du décideur. Cet axe positionne l'évaluation comme accélérateur du changement.

LES THÉMATIQUES TRANSVERSALES DU CSM

- Rôle du cadre de direction et relation à l'élu.
- Éthique et déontologie du cadre supérieur de la fonction publique.
- Outils collaboratifs et nouveau management.
- Gouvernance locale.
- Usagers dans l'action publique locale.

À QUI S'ADRESSE LE CYCLE SUPÉRIEUR DE MANAGEMENT ?

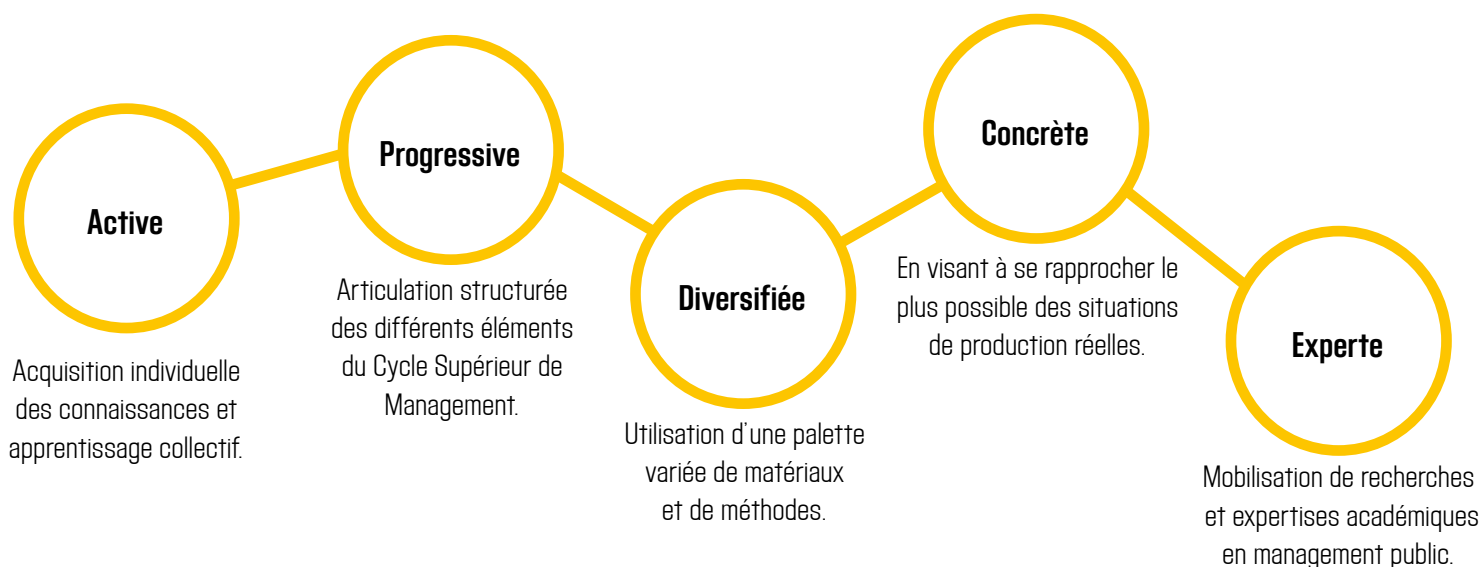
Le Cycle Supérieur de Management s'adresse aux **cadres supérieurs** (A et A+) des collectivités territoriales, de statuts et secteurs d'activités différents, **disposant d'une expérience managériale significative**. Ces cadres se destinent à exercer des fonctions de direction générale.



LES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES DU CYCLE

Processus riche et diversifié, le Cycle Supérieur de Management s'inscrit dans une durée propice à la maturation progressive des compétences. Il répond aux exigences de l'évolution des pratiques en milieu professionnel et à celle du perfectionnement des cadres de direction.

L'ensemble du Cycle Supérieur de Management repose sur une pédagogie :



COMMENT POSTULER AU CYCLE SUPÉRIEUR DE MANAGEMENT ?

L'accès est conditionné par la transmission préalable à l'INET :

- d'une **demande d'inscription dématérialisée** sur la plateforme d'inscription en ligne (IEL) du CNFPT (www.inscription.cnfpt.fr) à la session de sélection.
- du **dossier de candidature** dûment complété.

À l'issue d'une première présélection sur dossier, **chaque candidat présélectionné sera invité à un entretien avec un jury**, qui évaluera chaque demande au regard de l'expérience du candidat et du projet d'évolution professionnelle présenté et s'assurera du caractère réaliste et soutenable de ce projet de formation. Le jury est composé d'un représentant de l'INET, d'universitaires et de cadres territoriaux.

Après notification de l'admission au Cycle Supérieur de Management, le stagiaire procédera à son **inscription universitaire au Master 2 mention Management Public de l'Institut Montpellier Management (MOMA)**.



La prise en charge du coût de la formation est financée au travers de la cotisation que versent les collectivités au CNFPT. Seuls les frais de dossiers liés à l'inscription universitaire ne sont pas couverts. Les frais de déplacement et d'hébergement des participants sont pris en charge selon les mêmes règles de remboursement que toutes les formations délivrées par le CNFPT.

IMPLICATION DES PARTICIPANTS

L'admission au **Cycle Supérieur de Management** implique :

- de suivre obligatoirement l'ensemble des **sessions de formation** ;
- de participer à l'ensemble des **évaluations dans le cadre du Master universitaire**.

Les deux points ci-dessus justifient à eux seuls les exigences de la direction quant à l'assiduité au travail, à la participation et à l'exactitude de chacun, exigences qui sont clairement exprimées au candidat lors de l'entretien de sélection.

En prenant, avec l'appui de sa collectivité d'origine, la décision de s'engager dans le Cycle Supérieur de Management, chacun des participants manifeste **une forte volonté de développement de ses compétences** et s'engage à **un investissement personnel important**. Cet engagement implique un important travail personnel entre les sessions de formation et nécessite **un aménagement significatif du temps professionnel et personnel**.

LES MODULES DE FORMATION

M1

**POSTURE DE CADRE DIRIGEANT ET ANIMATION
DU COLLECTIF**

M2

**NOUVEAUX MANAGERS TERRITORIAUX
AU CŒUR DU MANAGEMENT DE L'INNOVATION
ET DE LA CONDUITE DU CHANGEMENT**

M3

GESTION DE CRISE

M4

MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

M5

APPROCHES PARTICIPATIVES ET ENJEUX DU NUMÉRIQUE

M6

**PILOTAGE, SUIVI ET ÉVALUATION DES POLITIQUES
PUBLIQUES**

M7

RÉFORMES ET GRANDES MUTATIONS

M8

MÉTHODOLOGIE ET PROJET PROFESSIONNEL

OBJECTIFS DE FORMATION

- Renforcer au plan personnel les qualités d'un cadre de direction efficace : organisateur et innovateur, gestionnaire rigoureux et réactif, stratège et leader.
- Construire une dynamique personnelle de développement de la légitimité professionnelle de dirigeant.
- Construire des groupes de travail efficaces et pérennes, fondés sur la complémentarité de compétences.
- Mettre en œuvre un management porteur de sens

ALIGNEMENT PÉDAGOGIQUE

- Développement professionnel individualisé
- Utilisation d'outils spécifiques et de logiciels en ligne
- Pédagogie inversée, enrichie par les outils numériques
- Pédagogie active et participative
- Apports théoriques et conceptuels
- Témoignages et analyses de pratiques
- Étude de cas, mise en situation, conférences, tables rondes

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender son propre positionnement et sa relation aux autres.
- Développer les compétences liées à la posture de cadre de direction.
- Constituer, fiabiliser et animer un collectif
- Développer les complémentarités au sein d'un groupe au service de la dynamique de travail et de l'efficacité
- Identifier les principaux facteurs de réussite dans le management de la diversité, la construction d'une équipe, l'anticipation stratégiques des compétences et la qualité de vie au travail
- Organiser la relation avec les élus
- Comprendre les mécanismes du management à distance, du management par objectifs, du management de la confiance

CONTENU INDICATIF



- Rôle et positionnement managérial
- Leadership : Qualités professionnelles et relationnelles du leader
- Management de la diversité



- Égalité professionnelle
- Cohésion d'un groupe, zone d'excellence d'un groupe, définition d'un référentiel commun, performance des équipes



- Le management par objectifs, le management de la confiance
- Négociation, prévention et gestion de conflits
- Santé et qualité de vie au travail



- Conditions et modalités de mise en œuvre d'une démarche d'aide à la décision pour les élus
- Les décisions et la responsabilité du manager dans la mise en œuvre de la décision

PARTIE 1 : LES NOUVEAUX MANAGERS TERRITORIAUX

OBJECTIFS DE FORMATION

- Développer des compétences comportementales et métier adaptées aux spécificités de la nouvelle gestion publique
- Mettre en œuvre des pratiques managériales porteuses de sens
- Animer un système de veille sur les évolutions de son environnement ou écosystème
- Piloter une démarche de développement territorial
- Comprendre l'articulation des rôles entre les collectivités et leurs partenaires dans la co-construction d'un projet de territoire
- Connaître et comprendre les politiques mises en place par les collectivités favorisant innovation et développement de leurs territoires

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Anticiper les évolutions du management public
- Identifier, sélectionner et analyser avec un esprit critique diverses ressources et les synthétiser en vue de leur exploitation
- Adopter une approche systémique de l'organisation
- Comprendre les mécanismes des nouveaux modes de management des collectivités territoriales
- Évaluer des exemples concrets pour nourrir la réflexion stratégique territoriale
- Identifier les facteurs clés de succès de la conduite d'un projet de développement territorial

ALIGNEMENT PÉDAGOGIQUE

- Apprentissage individuel et collectif, en alternance plénière et ateliers en sous-groupe de travail
- Pédagogie active et participative
- Apports théoriques et conceptuels
- Témoignages et analyses de pratiques

CONTENU INDICATIF



- L'organisation « Collectivité territoriale »
- Le manager territorial



- Nouvelles tendances en management des collectivités territoriales
- Le positionnement des collectivités territoriales dans l'écosystème territorial



- Enjeux et objectifs de l'innovation
- Le leadership



- Management intermédiaire et management de proximité
- Management territorial
- La gouvernance territoriale

PARTIE 2 : MANAGER L'INNOVATION ET CONDUIRE LE CHANGEMENT

OBJECTIFS DE FORMATION

- Dresser un panorama des transformations managériales dans les organisations publiques intégrant une approche comparée entre différents secteurs
- Concevoir des innovations managériales
- Mobiliser les équipes et fédérer autour du projet innovant
- Développer ses pratiques managériales pour favoriser et promouvoir l'innovation par des pratiques collaboratives, valorisant la créativité des agents
- S'approprier les processus et les facteurs clés de succès du développement de l'innovation managériale

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les opportunités et les contraintes qui peuvent remettre en question les pratiques managériales de la collectivité territoriale
- Appréhender le positionnement du management dans le déploiement de l'innovation managériale
- Concevoir et déployer un plan stratégique s'appuyant sur l'innovation dans la collectivité territoriale
- Cerner les freins et les leviers de l'implémentation d'innovations managériales

ALIGNEMENT PÉDAGOGIQUE

- Apprentissage individuel et collectif, en alternance plénière et ateliers en sous-groupe de travail
- Pédagogie active et participative
- Apports théoriques et conceptuels
- Témoignages et analyses de pratiques

CONTENU INDICATIF



- Les différentes approches de la conduite du changement



- Le concept d'innovation
- Les facteurs de choix de l'innovation dans la collectivité territoriale



- L'implémentation de l'innovation managériale



- Les modèles de gestion du changement
- Pilotage du changement et leadership
- Pilotage du changement et apprentissage organisationnel

OBJECTIFS DE FORMATION

- Identifier les acteurs de la gestion de crise.
- Favoriser la gouvernance, la modélisation de bonnes pratiques et l'interopérabilité des acteurs.
- Identifier les crises et les acteurs.
- Mettre en œuvre une culture du risque
- Favoriser la prise de décision (éthique et déontologique)

ALIGNEMENT PÉDAGOGIQUE

- Mise en situation professionnelle
- Ateliers de mutualisation
- Apports théoriques et conceptuels
- Témoignages et analyses de pratiques

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre le diagnostic, la définition et les enjeux d'une crise.
- Identifier la cinétique de la crise
- Comprendre le contexte réglementaire et normes
- Identifier les moyens humains et l'interdisciplinarité des acteurs
- Comprendre la double implication des pouvoirs publics et des opérateurs
- Favoriser la création d'un socle de référence commun
- Mettre en œuvre la synergie des différentes cultures
- Faciliter la prise de décision
- Connaître le management par la confiance et le déployer

CONTENU INDICATIF



- Définition de la crise et ses enjeux
- Panorama des crises : accidents technologiques, attentats terroristes, catastrophes naturelles, crises sanitaires, ...
- Prospective : crise majeure et ultime (collapsus global / Big collapse)
- Contexte réglementaire et normes
- Cinétique de la crise



- Théorie HOME (Humaine - Organisationnelle - Moyens (Techniques et humains) - Environnemental)
- Vision commune et partagée, intelligence collective, connaissance mutuelle, résolution collective, réactivité et créativité du groupe, régulation du groupe



- Cellule de gestion de crise
- Outils : PCS / ORSEC / PSS
- Interopérabilité en 6 dimensions : politique, scientifique, organisationnel, technique, sémantique, humain
- Territoires, compétences et gouvernance de crise



- Socle de référence commun
- Anticipation de la communication : identification des portes paroles et éléments de langage
- Mise en synergie des différentes cultures
- Culture commune et positionnement de l'autorité
- L'après crise

OBJECTIFS DE FORMATION

- Définir un programme d'actions sur les ressources humaines à court et moyen terme
- Mettre en cohérence les outils et techniques de la gestion des ressources humaines au niveau de la stratégie de la collectivité territoriale
- Identifier les potentiels de développement des compétences
- Évaluer et réajuster les actions sur les ressources humaines dans une optique d'amélioration continue
- Faire vivre le dialogue social

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Piloter la gestion des ressources humaines en combinant les approches juridiques et managériales
- Recueillir, traiter, analyser et présenter des données quantitatives et qualitatives en vue d'une exploitation concrète en matière de gestion des ressources humaines
- S'approprier les démarches innovantes de management des ressources humaines
- Identifier les attitudes au travail des agents
- Maîtriser les outils de la gestion des compétences

ALIGNEMENT PÉDAGOGIQUE

- Pédagogie inversée, enrichie par les outils numériques
- Pédagogie active et participative
- Apports théoriques et conceptuels
- Témoignages et analyses de pratiques
- Etude de cas, mise en situation, conférences, tables rondes

CONTENU INDICATIF



- L'organisation de la fonction publique territoriale
- La carrière dans la fonction publique territoriale
- La déontologie du fonctionnaire territorial



- Gestion des ressources humaines et fonction Ressources Humaines
- Pilotage de la fonction ressources humaines dans les collectivités territoriales



- Les pratiques de GRH des collectivités territoriales
- Le dialogue social



- Comportements et attitudes au travail
- Qualité de vie au travail

OBJECTIFS DE FORMATION

- Appréhender des démarches innovantes de production de l'action publique locale
- Connaitre et comprendre les politiques publiques mises en place par les collectivités
- Concept, processus et outils du design appliqués à l'action publique locale
- Articuler une démarche de design avec d'autres modes d'association des usagers
- Intégrer ma dimension numérique dans le Design Thinking
- Prendre la mesure des impacts d'une démarche de design sur l'organisation des collectivités
- Élaborer une stratégie d'introduction des approches participatives dans une collectivité
- Identifier les atouts et les limites des approches participatives
- Comprendre l'articulation des rôles entre les collectivités et leurs partenaires dans la co-construction d'un projet de territoire

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre l'impact du numérique dans la relation avec le citoyen
- Appréhender la transversalité des enjeux
- Savoir cultiver un réseau
- Connaître les relations multi-acteurs

ALIGNEMENT PÉDAGOGIQUE

- Pédagogie inversée, enrichie par les outils numériques
- Pédagogie active et participative
- Apports théoriques et conceptuels
- Témoignages et analyses de pratiques
- Étude de cas, mise en situation, conférences, tables rondes

CONTENU INDICATIF



- Différenciation territoriale
- Approches prospectives sur les stratégies de développement économique
- Marketing public : enjeux, acteurs, méthodes
- Design de services publics



- Co-construction des politiques publiques, relations élu/DG, citoyens
- Jeux complexes d'acteurs et rôles dans le développement territorial



- Approches comparées en matière de démocratie participative et participation citoyenne
- Conditions de réussite de ces démarches, apports, limites, impacts organisationnels des démarches participatives



- Impacts du numérique

OBJECTIFS DE FORMATION

- Comparer les approches du privé et du public
- Concevoir, sélectionner et utiliser les outils de pilotage
- Animer, faire vivre le système de pilotage, suivi et évaluation
- Mobiliser ses collaborateurs autour d'un système d'objectifs

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre les leviers de motivation dans les projets
- Comprendre le projet politique et ses ambitions
- Évaluer la performance globale de l'organisation
- Utiliser les outils de suivi, pilotage des politiques publiques

ALIGNEMENT PÉDAGOGIQUE

- Pédagogie inversée, enrichie par les outils numériques
- Pédagogie active et participative
- Apports théoriques et conceptuels
- Témoignages et analyses de pratiques
- Étude de cas, mise en situation, conférences, tables rondes

CONTENU INDICATIF



- Performance globale de l'organisation
- Projet politique et objectifs fixés



- Évaluation des politiques publiques



- Evaluations des impacts (bénéfices, coûts)



- Apports du numérique dans le dispositif de pilotage et d'évaluation

OBJECTIFS DE FORMATION

- Construire une grille de lecture et d'analyse pour articuler politiques publiques, territoires, organisations et réseaux
- Analyser les impacts des technologies numériques sur les collectivités
- Aborder les grandes mutations politiques, économiques et sociales qui touchent les collectivités
- Mesurer l'impact des réformes et grandes mutations
- Comprendre et analyser les évolutions institutionnelles, sociétales et financières pour développer un service public soutenable et durable
- Appréhender l'impact des mutations dans l'organisation de la collectivité

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Aborder les grandes transitions
- Comprendre les modes de gestion privé / public
- Comprendre les nouveaux modes de gouvernance territoriale
- Étudier le panorama des réformes des 20 dernières années

ALIGNEMENT PÉDAGOGIQUE

- Pédagogie inversée, enrichie par les outils numériques
- Pédagogie active et participative
- Apports théoriques et conceptuels
- Témoignages et analyses de pratiques
- Étude de cas, mise en situation, conférences, tables rondes

CONTENU INDICATIF



- Enjeux et influence des réseaux professionnels et sociaux dans le management des organisations



- Recomposition territoriale
- Nouveaux modes de gouvernances



- Organisation des services publics à l'ère des réseaux
- Opportunités et limites des apports du numérique pour les services publics et les collectivités



- Réformes statutaires dans la fonction publique
- Grandes transitions (développement durable, fracture numérique, vieillissement de la population, changements climatiques...)

PARTIE 1 : CONDUITE DE PROJET

OBJECTIFS DE FORMATION

- Comprendre les enjeux du management orienté projet
- Acquérir des connaissances en terme de planification de projet
- Appliquer des méthodes de management de projet

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Déterminer les différences entre activité projet et activité opérationnelle
- Différencier méthodes classiques et méthodes agiles
- Connaître les acteurs du management de projet
- Percevoir le lien stratégie - projet
- Expliquer un diagramme de Gantt
- Connaître l'expression des besoins

ALIGNEMENT PÉDAGOGIQUE

- Apprentissage individuel et collectif, en alternance plénière et ateliers en sous-groupe de travail
- Pédagogie active et participative
- Apports théoriques et conceptuels
- Témoignages et analyses de pratiques

CONTENU INDICATIF



- Rôle du manager de projet
- Dimensions d'un projet



- Acteurs maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'oeuvre, assistance à maîtrise d'ouvrage



- Triangle projet
- Différence méthodes classiques/agiles



- Notions de cycle de vie projet
- Notions de planification
- Expression des besoins

PARTIE 2 : MÉTHODOLOGIE QUALITATIVE ET QUANTITATIVE

OBJECTIFS DE FORMATION

- Conduire, dans un délai imparti un projet en répondant à une commande et en mobilisant différents outils managériaux
- Mettre en pratique les enseignements et les acquis méthodologiques abordés dans les différents modules de formation
- Proposer des recommandations stratégiques concrètes et pertinentes

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Construire un cadre d'analyse académique de ses pratiques professionnelles
- Formuler des éléments de problématisation

ALIGNEMENT PÉDAGOGIQUE

- Apprentissage individuel et collectif, en alternance plénière et ateliers en sous-groupe de travail
- Pédagogie active et participative
- Apports théoriques et conceptuels
- Témoignages et analyses de pratiques

CONTENU INDICATIF



- Présentation des attentes de l'équipe pédagogique sur les éléments de forme et de fond du mémoire de fin de cycle



- Alternance entre apports théoriques et conceptuels et analyses des pratiques de conduite de projet
- Points réguliers individualisés à distance sur l'avancée du mémoire de fin de cycle

MISSION DE CONSULTANCE COLLECTIVE AUPRÈS D'UNE COLLECTIVITÉ COMMANDITAIRE

Le projet de groupe (composé de 4 à 5 stagiaires) porte sur une question de management stratégique et représente l'élément-clé du Cycle Supérieur de Management.

Cette mission, issue d'une **commande explicite d'une collectivité locale**, est sélectionnée par l'INET et se déroule sur près de huit mois. Réalisée hors de la collectivité d'origine des stagiaires, elle prend pour support une problématique réelle.



APPORTS PÉDAGOGIQUES DE LA MISSION DE CONSULTANCE

Réalisée en **situation de « quasi-consultance »** et encadrée par un **consultant référent**, la mission de consultance vise à l'élaboration de **recommandations stratégiques concrètes et pertinentes**. La mission doit ainsi être portée au niveau Direction générale et permettre une analyse et des préconisations (livrables et restitution à la collectivité territoriale). Elle correspond de fait à l'activité d'un consultant auprès d'un commanditaire.

Pour les stagiaires du Cycle, la mission de consultance constitue une opportunité unique de **mettre en pratique les enseignements et les acquis méthodologiques** abordés dans les différents modules, en liant théorie et pratique, terrain et concepts (mise en pratique). Ce temps spécifique permet de développer l'intelligence collective, la prise de recul, la réflexion et l'action.

La mission de consultance est au cœur de la pédagogie du Cycle Supérieur de Management, de par la démarche de formation/prestation.

La **restitution** faite auprès de la collectivité commanditaire constitue le retour terrain et le **mémoire** (issu d'une problématisation et d'une analyse) constitue le retour académique.

CHOIX DES MISSIONS DE CONSULTANCE

Les collectivités territoriales proposent une mission qui permet aux stagiaires du Cycle Supérieur de Management l'élaboration d'un diagnostic et la formulation de recommandations stratégiques et opératoires.

Les critères de sélection des missions de terrain sont les suivants :

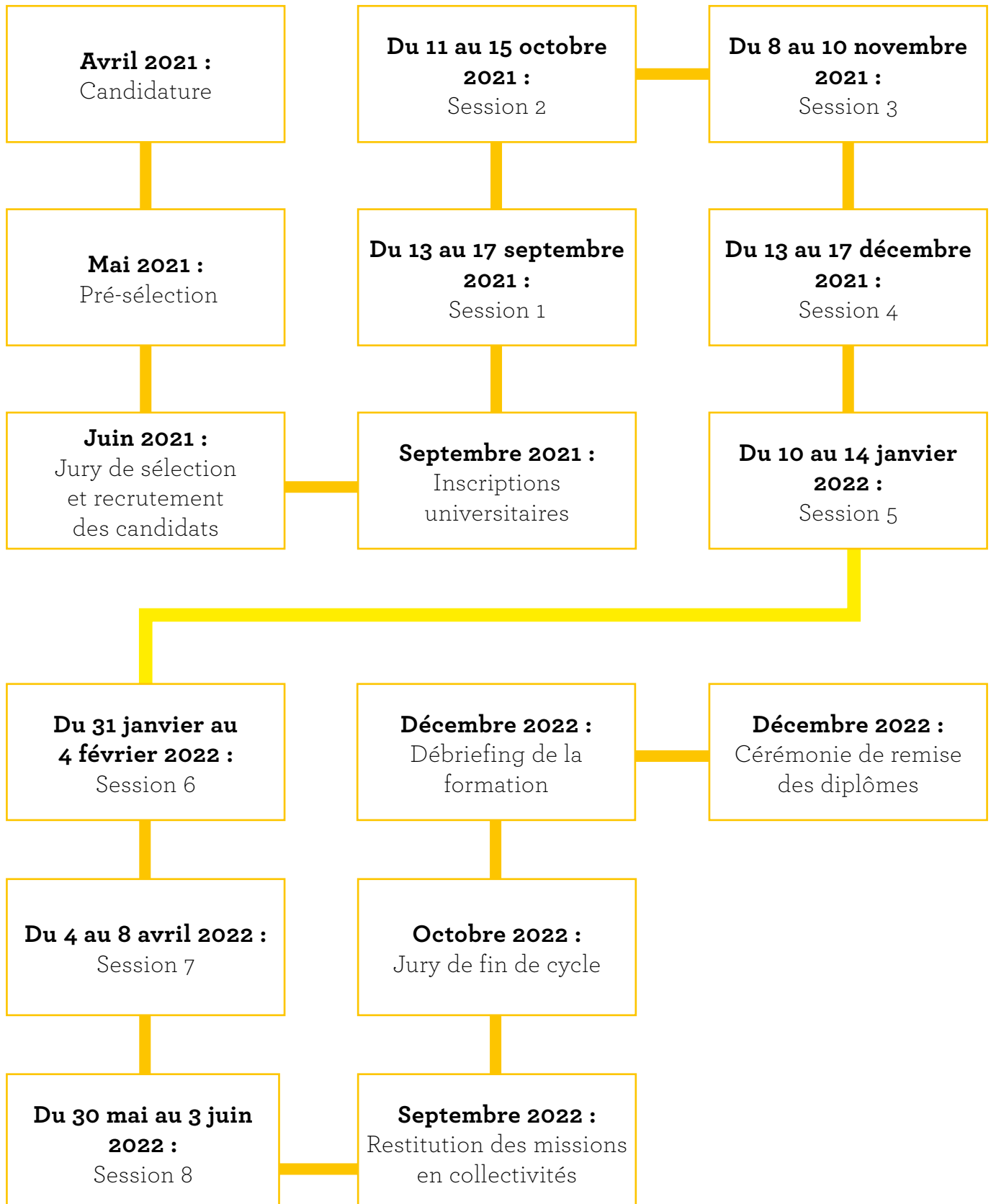
- Existence d'une **finalité opérationnelle** réelle et d'un **portage stratégique** par l'élu ou la direction générale.
- **Caractère global et stratégique** de la demande (problématique d'organisation, de conduite du changement, de prospective, d'évaluation, de management touchant l'élaboration de plusieurs politiques publiques).
- **Engagement de la collectivité** à donner aux stagiaires tous les moyens à la bonne réalisation de la mission.
- **Caractère innovant** ou à enjeu particulièrement actuel de la commande.

Les missions de consultance sont présélectionnées en concertation avec l'équipe pédagogique. Elles sont transmises aux stagiaires, qui se positionnent sur les missions et constituent des sous-groupes de quatre ou cinq personnes. Les missions de consultance débutent deux mois après la rentrée et s'étendent sur une durée minimale de huit mois.

EXEMPLES DE MISSIONS

- Étude du modèle organisationnel et de la gouvernance pour l'ouverture des données publiques au sein d'une métropole.
- Accompagnement à la territorialisation des services, des contractualisations et des stratégies régionales pour un conseil régional.
- La démocratie participative dans le contexte métropolitain pour une métropole.
- Concevoir et mettre en œuvre une démarche d'évaluation de la méthodologie d'intervention sociale au sein d'un conseil départemental.
- Assistance à la définition du projet d'administration numérique.
- Mise en œuvre d'un projet de coopération entre les S.D.I.S : mutualisation des modalités d'intervention à partir du rapprochement d'équipes et étude d'impacts sur les organisations et le management des différents acteurs.
- Nouvelle organisation pour la DG chargée du développement territorial : mutualiser les ressources et territorialiser les services.

CALENDRIER DU CYCLE 2021-2022



CONTACTS

Claire SCHOEFOLT

Conseillère formation référente
Service formation continue - INET

Aïda GHARRECH

Assistante formation référente
Service formation continue - INET

csm.inet@cnfpt.fr
03 88 15 53 72

**INSTITUT NATIONAL
DES ÉTUDES TERRITORIALES (INET)**

1 rue Edmond Michelet
CS40262
67089 Strasbourg Cedex

**INSTITUT MONTPELLIER MANAGEMENT (MOMA)
UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER**

Espace Richter - Rue Vendémiaire
Bât B. - CS 19519
34960 Montpellier Cedex 2

