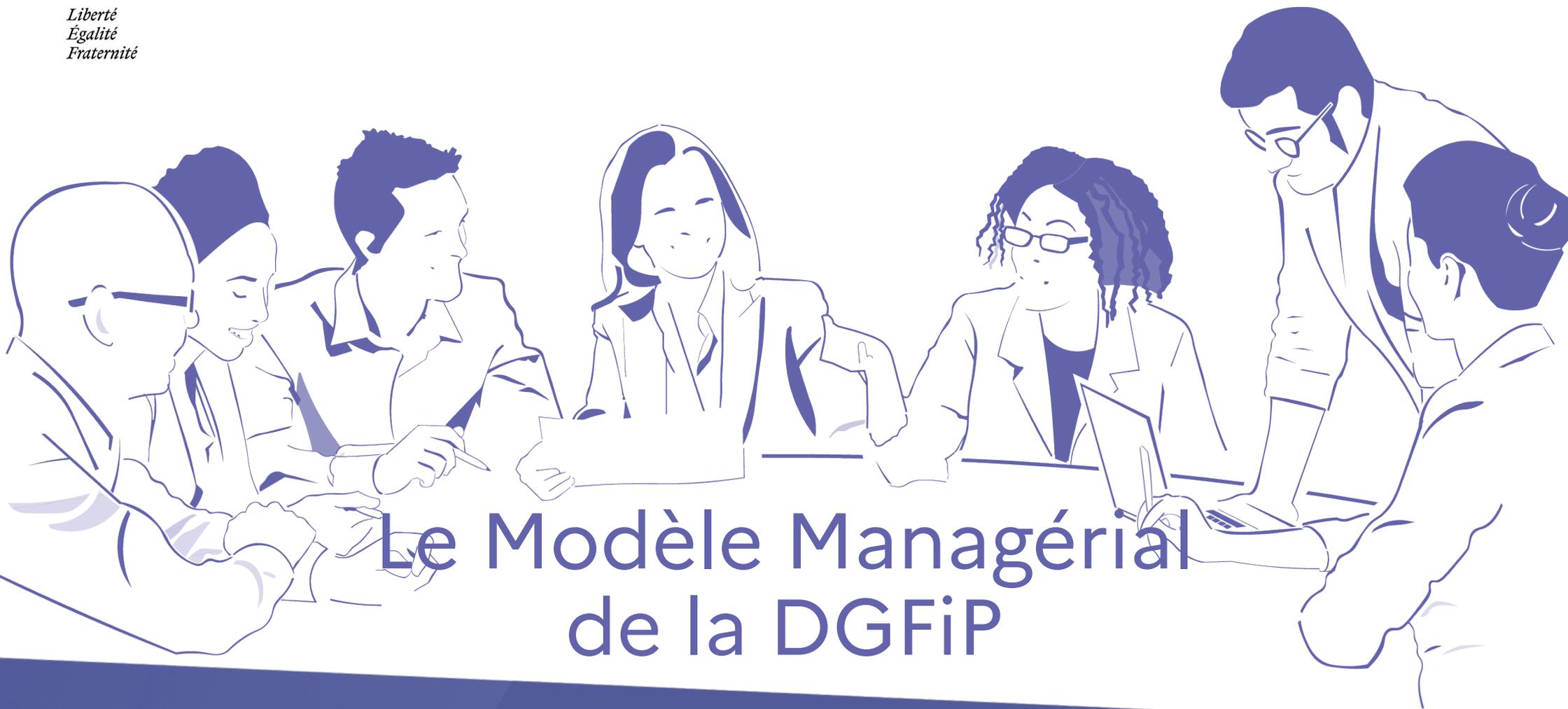




RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DF DIRECTION GÉNÉRALE DES
FINANCES PUBLIQUES



Le Modèle Managérial de la DGFIP

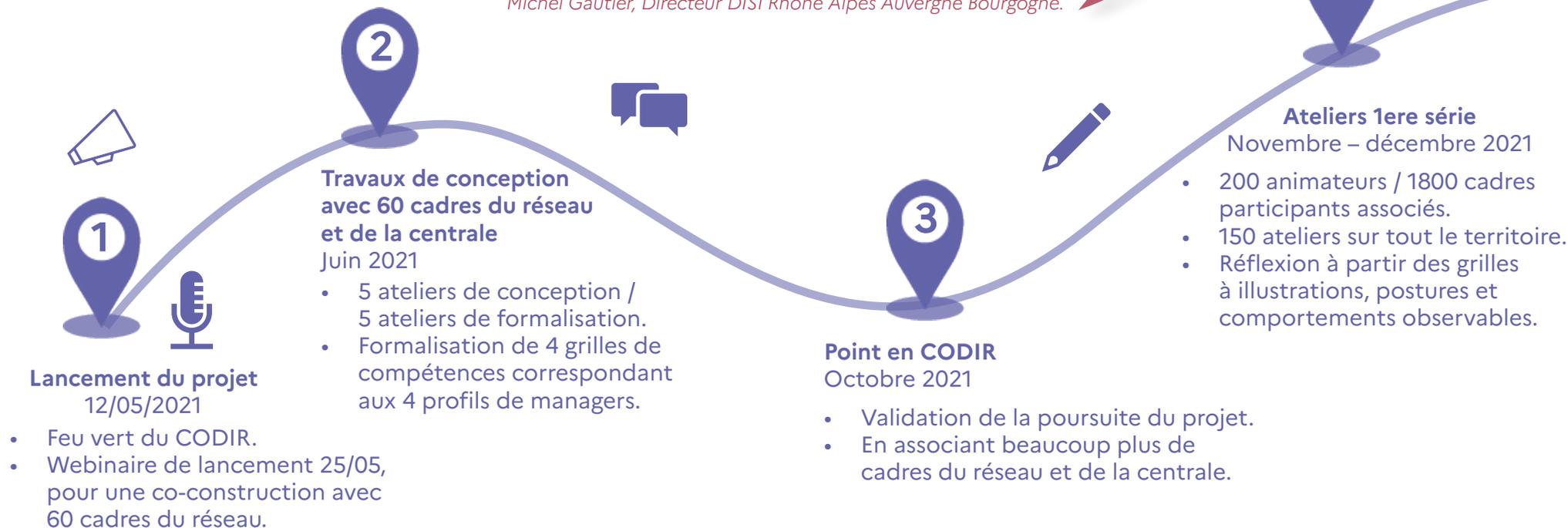
Livret de communication

Septembre 2022

L'élaboration du modèle managérial de la DGFIP

“ Définir quelles doivent être les qualités et les compétences que doit avoir un manager non pas pour être un manager modèle, mais un manager sachant quelles cartes il doit avoir en main pour être le meilleur possible à la place qui est la sienne. ”

Michel Gautier, Directeur DISI Rhône Alpes Auvergne Bourgogne.



“ Le Modèle Managérial doit irriguer le processus de recrutement, d'évaluation des compétences et de revue des cadres. ”

Eddie STAMPONE, Responsable PPR à la DDFiP du Territoire de Belfort. Participant.

“ L'association d'un panel très large de cadres à la construction de ce modèle permet d'assurer une grande richesse dans les outils proposés. ”

Patricia GUICHARD, Responsable d'un SGC du département des Deux-Sèvres. Participante.

Christelle COUSYN, CMC Sud-Ouest. Catherine PERINETTI, Directrice adjointe de la DDFIP du Lot-et-Garonne. Animatrices.

“ Les cadres se sont fortement impliqués dans la co-construction du Modèle Managérial, (...) soulignant qu’il est essentiel que chaque cadre puisse se retrouver dans le modèle. ”

“ La DGFiP s’est inscrite, comme toute la fonction publique, dans un processus de rénovation et d’évolution organisationnelles et structurelles qui a un impact direct sur l’aspect managérial. ”

Claire GAND, Responsable RHFP, DDFIP du Haut-Rhin. Participante.



“ Réfléchir au Modèle Managérial constitue selon nous un vrai signal sur la professionnalisation du manager, de la fonction managériale du cadre. ”

Arnaud GOSSET, Responsable de la division Stratégie, Pilotage et Communication à la DDFIP des Hauts-de-Seine. Eloise TAGNON, adjointe division FP à la DDFIP des Hauts-de-Seine. Animateurs.

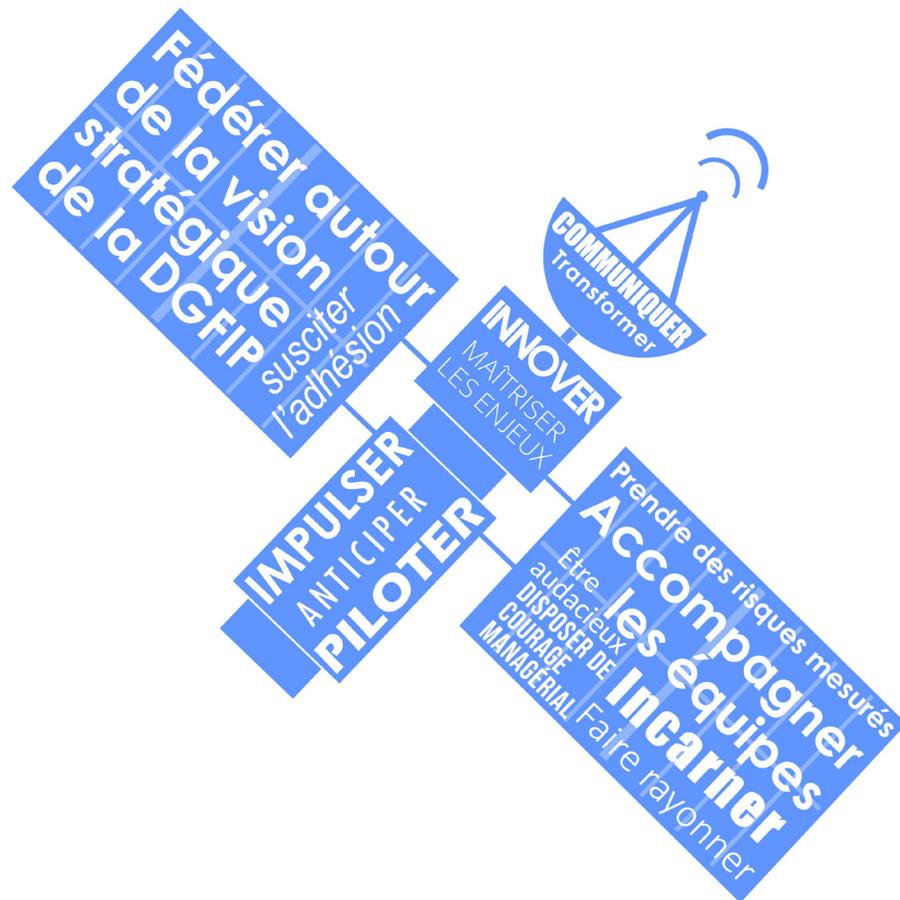
Thierry POURQUIER, Directeur départemental des Finances Publiques de l’Indre-et-Loire.

“ Le Modèle Managérial devient une base de discussion pour s’améliorer, mais aussi une base d’échanges entre pairs ou sa hiérarchie pour découvrir ses marges de progrès. ”

Les quatre types de managers

Sur la base des résultats des 150 ateliers réalisés sur le territoire.

Le **MANAGER STRATÉGIQUE** incarne les orientations stratégiques de la DGFIP et la fait rayonner. Force de proposition en matière d'innovation, il accompagne au changement ses équipes dans le cadre des transformations qu'il impulse.



Le **MANAGER DE MANAGERS** fixe le cap, pilote les missions et améliore la performance. Il conduit les changements en leur donnant du sens. A l'écoute des managers, il suscite leur adhésion et les entraîne avec lui.



Le **MANAGER TRANSVERSE / DIRECTEUR DE PROJET** est un chef d'orchestre qui fédère ses équipes, anime un collectif autour d'un projet dont il fixe le calendrier. Réactif et innovant, il sait s'adapter pour conduire le groupe vers l'atteinte de l'objectif, en interagissant avec le réseau et les partenaires de la DGFIP.



Le **MANAGER DE PROXIMITÉ** décline la stratégie de la DGFIP à son niveau, pilote l'activité, conduit localement le changement et anticipe les évolutions de l'organisation du travail. Très à l'écoute, il soutient, motive ses équipes et facilite la progression de ses collaborateurs.





Direction générale des Finances publiques

Mission Accompagnement des Cadres

2022