

Contexte et modes de concertation

- La feuille de route de la Direction générale 2022-2027 fixe le cap de la collectivité autour des enjeux de proximité et de solidarité / de vision d'avenir, en prenant en compte les contraintes de l'environnement.
- En déclinaison, la feuille de route du PCAI, validée en EDG et présentée en séminaire de pôle le 15/11/22, retient 7 chantiers visant la proximité avec les usagers internes, l'animation de la communauté managériale, le bien vivre au travail, la GPEC, la transformation des modes de travail, la simplification et l'innovation, la responsabilité sociétale de la collectivité. Certains travaux du PACT et du PAR viendront nourrir ces différents chantiers.
- Par ailleurs, des ateliers ont été mis en place au sein du PCAI pour évaluer la cohérence et la lisibilité de son offre de service concernant notamment l'animation des collectifs de travail et de la communauté managériale ; la transformation des métiers, des organisations et des activités. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la procédure de changement organisationnel présentée aux instances le 9/05/22.
- 4 séquences de travail (9/11/22 – 6/12/22 – 13/12/22 – 7/06/23 (restitution)) regroupant 31 agents (DRH, DQP, MiFPA), directement concernés par ces missions, ont permis de réaliser un état des lieux et un diagnostic de cette offre de service et d'étudier les articulations et les complémentarités.

Principaux constats concernant l'accompagnement et l'animation managériale

- Pour encourager et fédérer une communauté managériale autour d'une identité Hauts-de-France, il est nécessaire de partager les attendus et un socle de valeurs communs à l'ensemble des managers (siège – ports – lycées) intervenant aux différents niveaux hiérarchiques.
- Il convient également d'organiser plus de temps de rencontres et d'échanges, pour renforcer le sentiment d'appartenance à cette communauté et développer les coopérations.
- Si l'offre de service du PCAI à destinations des managers est riche et pluridisciplinaire (formations, coaching, co-développement, tutorat, conseil en organisation, médiation, échanges de pratiques, appui à l'animation des temps collectifs, ...), elle gagnerait à être valorisée pour être plus lisible. D'où la nécessité de renforcer et de moderniser la communication auprès des managers.
- L'accompagnement des managers se réalise principalement de manière individualisée, en réponse aux besoins exprimés et identifiés. Il doit également s'inscrire dans une dynamique plus collective, mêlant à la fois anticipation et ouverture vers l'extérieur.

Proposition

Pour répondre à ces constats et ces enjeux, sur la base de la transformation de la Mission fusion et projet d'administration, le pôle PCAI propose de constituer une mission :

- rattachée au DGA du pôle,
- chargée d'animer la communauté et la communication managériales (siège – ports – lycées), en étroite coordination et coopération avec l'offre de service développée par la DRH, la DQP et le service de la communication interne,
- constituée d'une équipe resserrée : un directeur, 2 responsables de projet (animation - communication).

Cette proposition a comme seule incidence la transformation du périmètre de missions de la Mission fusion et projet d'administration. Elle ne modifie aucun périmètre, ni aucun effectif des autres directions du pôle.

Elle s'inscrit dans les principes de sécurité, d'opportunité et de transparence.

Elle a reçu un avis favorable lors de l'EDG du 29/08/23.

Une réunion de restitution de cette proposition aux agents concernés par les futures coopérations, est programmée le 09/11/2023. Les organisations syndicales y seront invitées en « auditeurs silencieux ».