

**Note à l'attention de
Direction Mer, Port et Littoral
Membres de la RED élargie**

Réf : I-DMPL-2024-09287	Objet : Revue de direction – CAP 2030 / Note de cadrage phase 2
Affaire suivie par : José SANCHEZ	
27/12/2025	PJ :
Type de note	☐ Arbitrage ☐ Validation ☐ Information/alerte ☒ « normative »

PREAMBULE

Cette note a pour objet de poser le cadre de la phase 2 de la revue de direction-CAP2030 dans la continuité des conclusions du travail mené en phase 1 avec PWC.

Elle définit la méthodologie et le calendrier de la déclinaison des 5 piliers identifiés pour conduire à la réalisation et la réussite collective de la démarche de revue de direction.

Elle acte la mise en œuvre du plan d'action déclinant les enjeux stratégiques CAP2030.

LES 5 PILIERS ORGANISATIONNELS

À la suite des entretiens et enquêtes, des axes organisationnels ont été ciblés comme axes d'amélioration nécessaires sur les modes de fonctionnement et l'organisation de la DMPL.

Les 5 piliers identifiés sont :

- Rendre lisible et cohérente l'organisation de la DMPL
- Etablir une organisation claire entre la MOA et la MOE
- Travailler en mode projet
- Améliorer continuellement la communication entre services / équipes / départements et auprès des parties prenantes externes
- Lancer une démarche GPEC au regard des objectifs

I-Rendre lisible et cohérente l'organisation de la DMPL

Le contexte stratégique actuel permet de réaffirmer les grands principes de l'organisation tout en créant l'opportunité de refléter les ambitions stratégiques de 2030 dans l'organisation de demain et d'apporter les adaptations nécessaires à l'amélioration de notre fonctionnement.

a- une organisation fonctionnelle intégrant le mode projet

De nombreuses activités ou tâches, cruciales, s'inscrivent dans une logique de gestion opérationnelle quotidienne, récurrente. Inscrites au sein des services, elles s'appuient sur des

process et structurent l'organigramme de la direction dans un objectif de bon fonctionnement sur le long terme.

D'autres actions répondent à des objectifs spécifiques, avec une forte dimension collaborative, sur une durée limitée. Elles requièrent une planification dédiée et une gestion des ressources humaines adaptée, conduisant à un nécessaire travail en mode projet.

La définition d'un organigramme fonctionnel demeure le socle du fonctionnement de la DMPL : chaque entité est associée à une mission, avec une fonction spécifique et des responsabilités. Cette approche permet un cadre stable et sécurise la gestion des activités régulières.

En complément, la DMPL inscrit également le mode projet dans ses principes d'action afin d'apporter la flexibilité nécessaire à la conduite de projets. Ce principe permet de s'adapter aux besoins ponctuels, aux nécessaires collaborations transverses, à la mobilisation des compétences présentes au sein des services, inhérents à la conduite de projet.

Cette combinaison assure à la fois la continuité des activités régulières en les sécurisant, et l'agilité nécessaire pour répondre aux exigences particulières de chaque projet.

b- des principes réaffirmés

L'action de la direction s'inscrit dans un ensemble de principes d'action et de valeurs qui sont réaffirmés :

- Une organisation du travail alignée d'abord sur les missions et les métiers de la DMPL
- Une exigence d'efficacité, qui se traduit par une démarche d'amélioration et d'adaptation continues, à l'image de la revue de direction. La direction intègre dans son action le contexte budgétaire contraint, tout en exprimant la vigilance nécessaire sur les moyens permettant de conduire les missions qui lui sont dévolues
- La sincérité du budget, qui est une responsabilité vis-à-vis des élus régionaux et du contribuable, et se traduit par un attachement à l'exécution du plan pluriannuel d'investissement, nécessaire à la pérennité des activités portuaires
- Un modèle managérial collectif, dans lequel l'unité d'action est le service, qui doit assurer la continuité de service en toute circonstance. Les départements sont garants de la qualité, du contrôle et du suivi des affaires, de la cohérence d'action. Pour que chaque entité assure son rôle, la communication entre entités (interfaces) et le long de l'échelle hiérarchique (efficacité) est primordiale
- Un modèle managérial individuel : responsabilisation de chacun, notamment de l'encadrement à chaque niveau. Un droit à l'erreur, avec pour corollaire le devoir de rendre compte. Une volonté de favoriser l'innovation dans un cadre sécurisé
- Un souci de consolider la qualité de notre action, notre expertise, nos connaissances. Ceci se traduit dans le développement des compétences, notamment par la démarche GPEC
- Une attention particulière à la sécurité et au bien-être des agents. La concertation est systématique pour tous les sujets touchant aux conditions de travail. Plus généralement la démarche qualité/sécurité/environnement est poursuivie
- Une ambition de conduire l'action en s'appuyant sur une gestion intégrée des risques (notamment déontologie, expertise juridique, communication, alertes, réactivité).

c- des exigences nouvelles

Des exigences organisationnelles en lien avec les enjeux stratégiques sont dorénavant à prendre en compte :

- Privilégier la performance et la qualité de service avec une organisation construite autour des missions de l'Autorité Portuaire : Gouvernance / Développement Economique / Adaptation et Maintenance des Infrastructures et Equipements / Exploitation Portuaire et Sûreté
- Rendre plus lisible notre organisation et notre action
- Intégrer les enjeux littoraux, et répondre aux attentes du monde de la pêche
- Poursuivre l'innovation en matière de Gouvernance, en s'appuyant notamment sur l'exemple du Parlement de la Mer
- Intégrer les nouvelles missions qui répondent aux objectifs stratégiques.

d- la poursuite des travaux

Les exigences organisationnelles nouvelles et les principes d'action ainsi réaffirmés posent le cadre du travail à poursuivre sur notre organisation.

Sur cette base, la concertation va se poursuivre selon 2 axes.

1-par thématique

Le travail mené avec PWC a permis d'identifier plusieurs thématiques pour lesquelles il est nécessaire de poursuivre le travail d'analyse et de proposer le cas échéant des scénarii d'organisation.

Pour chacune de ces thématiques, les groupes constitués mèneront une démarche participative et analytique :

- Identifier et détailler les missions, les activités et les tâches afférentes à la thématique
- Identifier les services/secteurs/ETP mobilisés pour chacune des missions, activités et tâches, et les éventuels manquements
- Décrire les modalités actuelles de réalisation, les interfaces, les difficultés
- Qualifier les forces et les dysfonctionnements ou points d'amélioration de l'organisation et du fonctionnement actuels
- Formuler des recommandations pour améliorer l'efficacité organisationnelle, proposer des scénarii d'évolution, y compris des adaptations d'organigramme (répartition des missions, ETP, interface), identifier les propositions à intégrer dans la démarche GPEC
- Identifier les points de vigilance et les facteurs de réussite pour chacune des recommandations

Les thématiques, groupes et services pilotes :

Thématique	Groupe	Pilote (<i>nom à définir</i>)
Les obligations environnementales	SGPP / SCD / SEA	SGPP
Les fonctions digitales et outils numériques (SIG, BIM, GECOPE, GMAO, STM, Ouvrages, Vigie, Statistiques, suivi AOT, etc)	SGPP / SI / SEA / SME / SMI / SIUC / SCD	SGPP
L'organisation des instances (Conseil Portuaire, Parlement de la Mer, CCHAM, etc.)	SML / SCD / SIUC	SML
Les missions juridiques (avis, conventions, réglementation maritime et portuaire, armateur, etc.)	SAFAP / SCD / SGPP / SEA	SAFAP

Autorité Portuaire et Développement Economique	SCD / SIUC / DTER / DE	SCD
La pêche et la filière halieutique	SCD / SML / SIUC / DTER	SCD
Interface usagers portuaires et maîtrise d'ouvrage portuaire	SIUC / SGPP	SIUC
Suivi d'exploitation et pilotage du contrat de DSP	SIUC / SCD / SGPP	SIUC
La fonction d'assistant(e) de direction	Assistant(e)	SAFAP
Les procédures internes	<i>à définir</i>	<i>à définir</i>

Les responsables de service concernés participeront aux travaux du groupe ou proposeront au pilote un représentant.

Le représentant participera activement aux travaux du groupe, et en réfèrera à son responsable de service.

Action	Calendrier
Les responsables des services pilote propose le nom d'un pilote à la RED, pour désignation (responsable de service peut être pilote)	15 janvier 2025
Présentation des travaux du groupe par le responsable du service pilote ou par son pilote désigné	RED Elargie 17 mars 2025
Après une itération des travaux, consolidation globale	RED Elargie avril 2025

2-par service

5 axes de progrès ont été identifiés lors de la phase 1 :

- 1/ Clarification des rôles et responsabilités des services et départements et des processus décisionnels
- 2/ Adéquation entre les missions, les moyens et ressources alloués et l'équité des tâches et des responsabilités
- 3/ Disponibilité des ressources humaines lié aux départs en retraite, aux postes vacants et aux difficultés de recrutement identifié en interne et en externe
- 4/ Intégration du mode projet dans les processus organisationnels et clarification des méthodologies
- 5/ Communication, transversalité et simplification de l'information le long de l'échelle hiérarchique, ou avec les partenaires externes

Pour chacun des axes de progrès 1/ à 3/ inclus, les responsables de service mèneront une démarche participative interne :

- Décrire et qualifier les dysfonctionnements ou points d'amélioration
- Formuler des recommandations pour améliorer l'efficacité organisationnelle, proposer des scénarii d'évolution, y compris des adaptations d'organigramme (répartition des missions, ETP, interface), identifier les propositions à intégrer dans la démarche GPEC
- Identifier les points de vigilance et les facteurs de réussite pour chacune des recommandations

Les axes de progrès 4/ et 5/ font l'objet de démarches spécifiques détaillées infra.

La note de contribution produite en phase 1 pourra également faire l'objet de compléments.

Action	Calendrier
Présentation des travaux par le responsable du service	RED Elargie 17 mars 2025
Après une itération des travaux du groupe, consolidation globale	RED Elargie avril 2025

Chaque responsable de service veille également de façon continue à la communication sur l'avancement de la revue de direction au sein de son service.

II-Etablir une organisation claire entre la MOA et la MOE

La première étape porte sur la stabilisation du détail des activités et des responsabilités pour chacun des éléments de missions de MOA et de MOE.

Ce travail traitera notamment des thèmes suivants : rédaction d'un programme d'aménagement ; connaissance, surveillance et qualification de l'état du patrimoine (infrastructures, équipements, moyens de production) ; définition du programme de maintenance et exécution des programmes de maintenance (infrastructures, équipements, moyens de production) ; définition des programmes de travaux ou d'achat et exécution des programmes de travaux ou d'achat (infrastructures, équipements, moyens de production); élaboration et pilotage des budgets ; constitution et archivage des dossiers d'ouvrage, d'équipements ou de moyens de production.

Le périmètre technique d'application de ces activités devra également être défini clairement : infrastructures, plan d'eau, ouvrages mobiles, STM, réseaux, équipements électromécaniques, équipements hydrauliques, moyens de production et, éventuellement, unités fonctionnelles.

Sur cette base, les rôles, responsabilités et périmètres d'intervention seront répartis par département/service/secteur existants ou à créer.

L'objectif est de proposer plusieurs scénarii d'organisation à analyser selon leurs impacts sur l'organisation actuelle. L'organigramme sera adapté en conséquence.

Un focus sera établi sur le processus et le calendrier d'élaboration et de pilotage du budget (PPI) : identification des parties prenantes et de leur rôle ; process d'élaboration des propositions, de priorisation et d'arbitrage.

Ce travail collaboratif important a déjà été engagé, et sera poursuivi de manière itérative en lien avec la RED.

Il associe l'ensemble des services assurant à date des activités relevant de la MOA ou de la MOE : SGPP, SI, SME, SMI, SEA, SIUC, SCD et SAFAP.

Le pilote de cette action est Damien SAUREL.

Action	Calendrier
Présentation des travaux par Damien SAUREL	RED Elargie 24 février 2025
Après une nouvelle phase d'itération des travaux, consolidation globale	RED Elargie avril 2025

Les piliers I et II visent à la définition d'un organigramme fonctionnel plus lisible, attribuant clairement fonctions et responsabilités spécifiques, et précisant les interactions.
--

III-Travailler en mode projet

La DMPL inscrit le mode projet dans ses principes d'action.

Une méthodologie de travail en mode projet, commune et partagée, est à adopter. Elle est indispensable pour mettre en place et piloter le portefeuille projets.

Une note interne formalisera la méthodologie de travail en mode projet (fin janvier 2025). Elle détaillera le cadre défini infra.

a-le portefeuille de projets et la coordination globale

La mission de suivi du portefeuille de projets et de son calendrier général est assurée par Richard COISNE, avec l'appui des autres membres de la RED.

La qualification d'une démarche, opération ou ensemble d'actions en « projet », et donc son inscription au portefeuille de projets, fait l'objet d'une instruction par Richard COISNE et d'un arbitrage de la RED.

Les conditions à remplir sont notamment :

- Objectif défini et unique : le projet doit avoir un but précis et mesurable, visant à produire un résultat unique, en réponse à un besoin spécifique ou à un problème particulier ;
- Durée limitée et planification des activités : le projet est temporaire, avec un début et une fin clairement définis. Il nécessite une planification des tâches et des étapes à suivre, organisées dans le temps ;
- Ressources allouées et contraintes à respecter : des ressources humaines, financières et matérielles doivent être allouées, et le projet doit être réalisé dans le respect des contraintes de temps, de coût et de qualité ;
- Gestion des risques et suivi : le projet implique une identification et une gestion des risques ; un suivi et un contrôle régulier de l'avancement sont nécessaires ;
- Livrables et impact mesurable : le projet doit produire des livrables ou des résultats spécifiques et avoir un impact mesurable.

Le travail de stabilisation du portefeuille de projets a été engagé. Il intègre notamment les 4 plans d'action CAP 2030 déclinant les objectifs stratégiques de la DMPL.

b-le responsable de projet

Le responsable de projet joue un rôle clé dans la réussite du projet :

- Planification et organisation : le responsable de projet précise les objectifs, établit un plan détaillé, identifie les ressources nécessaires (humaines, matérielles, financières) et crée un calendrier précis. Il veille au respect des délais et à la bonne répartition des tâches en fonction des compétences de l'équipe projet ;
- Coordination et gestion opérationnelle : le responsable de projet assure le suivi quotidien du projet, gère les ressources, le planning et veille au respect des délais, du budget et de la qualité. Il définit et répartit les tâches entre les membres de l'équipe en fonction de leurs compétences et de la charge de travail. Il s'assure que chaque membre de l'équipe comprend bien ses responsabilités et ses objectifs dans le cadre du projet. En cas de dérives ou de risques, il prend les mesures nécessaires, résout les problèmes et propose des actions correctives pour garantir la bonne marche du projet ;
- Gestion d'équipe : le responsable de projet motive son équipe et encourage la collaboration. Il veille à maintenir une cohésion forte pour favoriser l'implication de tous ;
- Suivi de la performance et soutien : le responsable de projet contrôle l'avancement du travail, vérifie que les tâches sont réalisées dans les délais et avec la qualité requise. Il apporte du soutien en cas de difficultés techniques ou organisationnelles ;
- Communication et feedback : le responsable de projet maintient une communication fluide entre les membres de l'équipe et avec les autres parties prenantes, assurant une bonne circulation de l'information. Il donne régulièrement des retours sur le travail accompli, valorise les réussites et propose des axes d'amélioration ;

- Clôture et bilan : le responsable de projet veille à la bonne livraison du projet et réalise un bilan post-projet (RETEX) pour tirer des leçons et identifier des pistes d'amélioration pour les projets futurs.

La nomination des responsables de projet est arbitrée par les membres de la RED.

c-la méthodologie de travail en mode projet

Un projet repose sur un processus nécessaire à sa réalisation : la gouvernance, son organisation, une méthodologie, des outils, des indicateurs de performance et une communication adaptée.

Chaque projet doit s'inscrire dans le processus détaillé infra.

1/Structuration

La première étape indispensable est la structuration du projet, qui doit être définie pour chaque projet avant son lancement.

Cette structuration est formalisée par une note de cadrage produite par le responsable de projet reprenant les items suivants :

- Définition précise du projet
- Formalisation des objectifs
- Présentation des grandes étapes du plan d'action et de leur calendrier
- Composition du groupe projet, et parties prenantes
- Formalisation des ressources nécessaires
- Proposition éventuelle de mise en place d'un comité technique, et le cas échéant sa composition et son rôle
- Identification des axes de communication
- Définition des critères de succès et des indicateurs de performance, identification des risques.

Sur proposition du responsable de projet, cette structuration sous forme de note de cadrage est soumise à l'arbitrage du comité de pilotage, pour validation du lancement de la phase exécution.

2/Exécution

L'exécution du projet correspond à toutes les étapes du projet jusqu'à sa clôture. Elle s'appuie sur la note de cadrage du projet.

Les étapes relèvent du responsable de projet et de l'équipe dédiée :

- 1. Planification** : détailler la portée du projet, élaborer un plan de projet par actions, précisant leur calendrier et budget, la répartition des tâches ainsi que les méthodes de communication
- 2. Production** : mettre en œuvre et coordonner les ressources dédiées, réaliser les activités ou tâches décrites dans le plan de projet, mener les actions de communication
- 3. Surveillance et contrôle** : assurer le suivi des performances du projet à l'aide des indicateurs, s'assurer de l'atteinte des objectifs du projet, identifier les écarts, s'assurer que le projet reste aligné avec les objectifs initiaux et définir des actions préventives et correctives en cas de déviation

4. **Clôture** : formaliser la fin du projet, réaliser une évaluation finale du projet pour mesurer sa réussite par rapport aux objectifs initiaux et identifier les améliorations possibles pour les futurs projets (RETEX).

d- RED et Comité de Pilotage

Les membres de la RED arbitrent la composition du portefeuille de projets, et la nomination des responsables de projet.

Pour chaque projet, le Comité de Pilotage (COPIL) est composé des membres de la RED, du responsable de projet et du responsable de service du responsable de projet.

À l'issue de la phase de structuration, sur la base de la note de cadrage, le COPIL valide le lancement du projet.

Lors de la phase exécution, le COPIL s'assure de l'adéquation entre les enjeux stratégiques, les objectifs, les missions, les moyens et les ressources allouées. Il veille à ce que le projet soit sur la bonne voie. Il valide les étapes du projet.

En fin de projet, l'étape de clôture est formalisée sous forme de RETEX présenté au COPIL. Ce RETEX permettra d'enrichir la méthodologie, et le cas échéant faire l'objet d'une communication auprès des responsables de projet.

Un COPIL est organisé a minima tous les 6 mois.

Pour les projets engagés, les responsables de projet transmettront à la RED la note de cadrage pour mi-février 2025.

IV-Améliorer continuellement la communication entre services / équipes / départements et auprès des parties prenantes externes

a-la communication interne

Une évaluation du fonctionnement des comités et des réunions internes actuels est nécessaire et une adaptation à envisager : les comités et réunions sont à repenser toujours dans l'objectif d'échanges plus productifs et constructifs, avec transparence.

La DMPL poursuivra « La Lettre d'Information » et les communications ciblées sur l'intranet LEO, qui permettent également de maintenir un lien régulier et pertinent avec les agents.

Il est rappelé que chaque niveau d'encadrement doit veiller à la diffusion de l'information pertinente auprès de ses collaborateurs le long de la chaîne hiérarchique.

Un groupe de travail sur le volet communication interne est à constituer, ayant pour objectif de préciser le diagnostic et de faire des propositions à la RED pour mi-février 2025.

Le pilote de cette action est à désigner.

À noter : une lettre spécifique « Revue de direction-CAP 2030 » sera mise en place afin de communiquer régulièrement sur l'état d'avancement de cette démarche.

b-la communication externe

La Direction de la Communication, des Relations Publiques et du Nouveau Siècle a été sollicitée par note interne pour engager un travail interservices visant à consolider et développer les actions de communication sur les politiques portuaires, maritimes et littorales, selon des modalités restant à définir.

La méthodologie de travail en mode projet inclura un volet communication interne et externe, pour permettre à toutes les parties prenantes d'être correctement informées et impliquées, et de communiquer plus largement.

V-Lancer une démarche GPEC au regard des objectifs stratégiques

La DRH sera sollicitée pour mener une démarche GPEC visant à anticiper les évolutions des métiers et des compétences au regard des objectifs stratégiques.

Dans ce cadre, il est primordial d'identifier de manière exhaustive les compétences à prévoir et mettre en place des plans de formation et de développement adaptés.

À date, la culture et le savoir-faire maritime et portuaire sont des atouts majeurs de la DMPL sur lesquels il faut capitaliser.

Il est également important de sensibiliser les services aux nouveaux enjeux maritimes, portuaires et environnementaux. Ces défis devront être intégrés dans les pratiques quotidiennes.

L'inscription du travail en mode projet comme principe d'action de la direction devra également être prise en compte.

Le travail sur les compétences sera engagé au terme de la réflexion sur l'organisation de la direction, et donc basé sur la définition actualisée des missions de chacun des services et de leur structuration.

Un plan de formation accompagnera cette démarche GPEC, et comportera notamment la mise en place de deux modules de formation internes à la DMPL, en plus de la formation sécurité d'accueil :

1/ pour tous les nouveaux arrivants (quel que soit le métier) en cohérence avec la journée d'accueil, un module généraliste de 4h qui présente le port, les ouvrages, les équipements, les métiers, les données clés, les tiers de la communauté portuaire, la sûreté, etc ; ainsi que la façade maritime et ses enjeux. L'objectif est d'avoir une compréhension, une culture commune, un vocabulaire partagé.
2/ en complément, un module technique de 4h pour les nouveaux arrivants techniciens ou ingénieurs, d'information sur les caractéristiques de nos ouvrages et équipements (dimensionnement quai et digues, techniques constructives, supervision de terrain, etc.) et pour des objectifs similaires dans le volet maritime.

La pilote de cette action est Capucine MEMBRE.

Action	Calendrier
Démarrage des travaux	Septembre 2025

LES 4 PLANS D'ACTION STRATEGIQUES CAP 2030

Les 3 ateliers dédiés ont permis de définir en co-construction une liste de projets et d'actions concrètes à réaliser à horizon 2030 pour atteindre les objectifs stratégiques de la DMPL.

À partir de cette matière riche, 4 plans d'action stratégiques, structurés en grands chantiers et déclinés en projets, ont été définis pour construire la feuille de route : Sécuriser et protéger, Développer, Décarboner, Collaborer et gouverner.

Cette note acte le lancement de ces 4 plans d'action stratégiques CAP 2030.

I-Adapter la structuration

Le pilotage des 4 plans d'action stratégiques s'appuie sur la méthodologie de travail en mode projet, renforcée pour faciliter le démarrage.

a-un binôme référent par plan d'action pour accompagner le démarrage

Un binôme référent par plan d'action stratégique est désigné parmi les membres de la RED.

Au démarrage, le binôme référent devra s'approprier le plan d'action et ses projets associés, et stabiliser l'identification des responsables de projet, dont la nomination est arbitrée par les membres de la RED.

En phase de structuration du projet, le binôme référent vient en appui du responsable de projet : il accompagne dans l'appropriation du projet et la rédaction de la note de cadrage, qui relève du responsable de projet.

À l'échelle du plan d'action stratégique, le binôme référent doit mesurer l'équilibre des charges de travail des membres de chaque équipe projet au regard de leurs missions « service » (en lien également avec les responsables de services concernés). Ce binôme propose ainsi au COPIL les éléments nécessaires à l'arbitrage pour prioriser et temporaliser les projets afin de lisser la charge.

Les binômes référents :

- Sécuriser et protéger : Fabien LEMAÎTRE et Damien SAUREL
- Développer : Jérémy LHERBIER et Damien SAUREL
- Décarboner : Fabien LEMAÎTRE et Jérémy LHERBIER
- Collaborer et gouverner : Richard COISNE et Capucine MEMBRE

b-mise en œuvre de la méthodologie de travail en mode projet

La méthodologie de travail en mode projet s'applique.

Chaque responsable de projet déclinera cette méthodologie afin d'exécuter et assurer le suivi de son projet.

Les actions concrètes issues des ateliers stratégiques sont une première base du travail à mener, et peuvent être complétées, amendées.

Action	Calendrier
Stabilisation des responsables de projet	15 janvier 2025
Travail de structuration des projets	mi janvier – février 2025
Comité de pilotage de lancement de la phase exécution	mars 2025

Pour les projets engagés, les responsables de projet transmettront à la RED la note de cadrage pour mi-février 2025. Les travaux se poursuivent, et un COPIL se tiendra à minima en mars 2025.

II-Rappel des 4 plans d'action structurés en grands chantiers et déclinés en projets



4 plans d'action opérationnels pour appliquer les objectifs stratégiques de la DMPL

Sécuriser le fonctionnement du port et protéger les écosystèmes environnants

- A1. Fonctionnement portuaire à terre, en mer et dans le cyber
- A2. Evolutions littorales et adaptation aux changements climatiques
- A3. Ecosystèmes et biodiversité terrestre et maritime

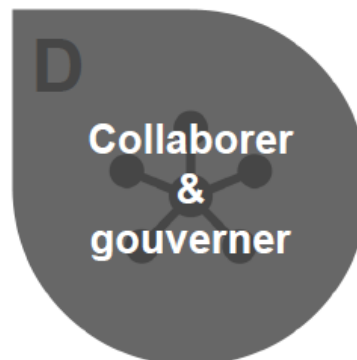


Développer l'économie et l'attractivité du port

- B1. Economie foncière portuaire
- B2. Compétitivité à l'échelle européenne et internationale
- B3. Coopérations économiques et économie circulaire
- B4. Innovation des techniques

Décarboner les activités et les infrastructures portuaires

- C1. Activités portuaires en régie
- C2. Complexes industrialo-portuaires
- C3. Report modal vers le train
- C4. Transmanche, commerce traditionnel, pêche et filière halieutique



Mettre en place une gouvernance opérationnelle et une collaboration territoriale

- D1. Gouvernance territorialisée opérationnelle
- D2. Organisation interne DMPL



Plan d'action A | **Sécuriser & protéger** | 13 projets

Grands chantiers	Projets
A1. Fonctionnement portuaire à terre, en mer et dans le cyber	1 Mise en place d'une stratégie de cybersécurité
	2 Sécurisation de la surveillance technique des infrastructures et équipements (audit et plan d'action)
	3 Sécurisation des modalités de maintenance des infrastructures et équipements (audit et plan d'action)
	4 Sécurisation de l'exploitation des infrastructures et équipements (audit et plan d'action)
	5 Accompagnement des actions concourantes à la sécurité sanitaire de Capécure
	6 Poursuite de l'approche « gestion intégrée des risques »
	7 Sécurisation des flux terre-mer (plans de sûreté)
A2. Evolutions littorales et adaptation aux changements climatiques	8 Définition et mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation au changement climatique
	9 Poursuite d'une réflexion prospective sur le littoral Hauts-de-France
	10 Mise en œuvre du dispositif régional d'accompagnement de gestion des risques littoraux
A3. Ecosystèmes et biodiversité terrestre et maritime	11 Elaboration d'un schéma directeur de la biodiversité
	12 Traitement et valorisation de sédiments de dragage (gestion des sédiments pollués et valorisation des sédiments)
	13 Gestion des zones protégées pour la biodiversité et du maintien et de la restauration des écosystèmes



Plan d'action B | Développer | 12 projets

Grands chantiers	Projets
B1. Economie foncière portuaire	1 Elaboration du schéma directeur de l'aménagement et du développement durable portuaire
	2 Gestion et valorisation des terrains sur le domaine non concédé à Calais
	3 Développement d'un écosystème économique (critères AOT, politique tarifaire, recherche de prospect, AMI)
	4 Poursuite des réflexions sur la poldérisation à Boulogne-sur-Mer
B2. Compétitivité à l'échelle européenne et internationale	5 Mise en place de pratiques d'intelligence collective et économique (Observatoire Brexit, travaux de recherche sur la résilience du port, lobbying)
	6 Gestion de la transition du port de plaisance
	7 Soutien aux entreprises dans leurs évolutions de métier
	8 Participation aux travaux de l'Axe Nord
B3. Coopérations économiques et économie circulaire	9 Installation de pôle d'excellence et d'un cycle de formation portuaire et maritime pour favoriser l'innovation et la production de connaissances
	10 Accompagnement à la structuration d'un écosystème lié à l'économie circulaire
B4. Innovation des techniques	11 Mise en place du Guichet unique maritime et portuaire (GUMP)
	12 Mise en place du jumeau numérique (activités internes, PCS, CCS)



Plan d'action C | **Décarboner** | 9 projets

Grands chantiers	Projets
C1. Activités portuaires en régie	1 Définition et déploiement d'un plan de sobriété énergétique pour les activités DMPL
	2 Définition et déploiement d'une politique d'achat durable
C2. Complexes industrialo-portuaires	3 Elaboration du schéma directeur de l'énergie : sobriété, production en local et récupération d'énergies renouvelables et bas carbone (solaire, éolien, houlomoteur, marémoteur)
C3. Report modal vers le train	4 Suivi de la mise en service de la voie-mère de Calais rénovée
	5 Développement et augmentation de la capacité du terminal ferroviaire à Calais
	6 Etude de la remise en service des voies ferrées à Boulogne
C4. Transmanche, commerce traditionnel, pêche et filière halieutique	7 Accompagnement dans la mise en place de services d'avitaillement maritimes et terrestres en énergie décarbonée (bornes de recharge, stations de carburants)
	8 Collaboration avec les acteurs locaux pour implémenter une industrie et des services de construction, réparation et démantèlement naval, à destination de la flottille de pêche et la plaisance
	9 Accompagnement technique et financier des acteurs (industriels, pêcheurs, entreprises,...) dans leur projet de décarbonation



Plan d'action D | Collaboration territoriale | 4 projets

Grands chantiers	Projets
D1. Gouvernance territorialisée opérationnelle	1 Renouveler la gouvernance du port de Boulogne-Calais
	2 Déploiement d'actions de communication valorisant les actions de la Région. Informer de l'action DMPL en interne Région.
	3 Mise en place d'instances d'échange de bonnes pratiques avec les acteurs portuaires et maritimes à l'échelle nationale, européenne et internationale (Axe Nord)
	4 Accompagnement de la montée en puissance des travaux du Parlement de la Mer
D2. Organisation interne DMPL	<i>A CONSTRUIRE DANS LES SCENARII « ET DEMAIN »</i>