

COMITE TECHNIQUE
REUNION DU 28 FEVRIER 2022
DIRECTION GENERALE DES SERVICES
RAPPORT POUR AVIS

Projet d'ajustement du périmètre des pôles

Introduction

Le mandat qui débute porte avec lui ses ambitions nouvelles pour la Région et ses habitants. Le projet politique a la double ambition d'être à la fois en proximité et en solidarité avec les habitants, les entreprises, la jeunesse et les territoires, tout en étant une Région stratégique qui prépare l'avenir et qui ne méconnaît pas l'environnement contraint dans lequel elle évolue.

Afin de travailler en cohérence et en lisibilité avec le projet politique, l'équipe de Direction générale a construit sa feuille de route qui fixe en conséquence 3 grands axes stratégiques :

- Accompagner sur le terrain et réduire les inégalités
- Avoir l'ambition d'une région attractive et durable
- S'adapter à ce contexte et innover

Ces axes stratégiques se déclinent également en objectifs stratégiques sur les politiques publiques et l'organisation :

- Une organisation réactive et efficace au service de politiques publiques lisibles
- Anticiper la région de demain en s'appuyant sur une organisation dédiée
- Réinterroger et proposer des priorisations

Ces objectifs visent à accompagner les publics au plus près, à favoriser les parcours et les dynamiques qu'il s'agisse de déplacements, d'accès ou de soutien à l'emploi, de soutien au pouvoir d'achat, de formation, d'accompagnement du monde économique, d'accompagnement des transitions ou encore du parcours des jeunes dans la construction de leur avenir.

La mission de l'administration est d'assurer avec efficacité la mise en œuvre du projet politique du nouveau mandat avec un enjeu de cohérence et de lisibilité notamment de son organisation. Ainsi, pour également faciliter la transversalité et permettre un meilleur équilibre entre les pôles, il serait procédé à un ajustement de l'organisation.

L'organisation cible s'articulerait autour:

- de 6 pôles en charge des politiques publiques dont un porterait spécifiquement les missions stratégiques transversales de la Région et notamment la réflexion sur la Région de demain,
- de 3 pôles en charge des fonctions support.

Le présent rapport a pour objectif d'ajuster le périmètre des pôles en charge des politiques publiques, de prévoir les conditions de création d'un futur pôle en charge des missions stratégiques transversales et de conforter les pôles supports dans leur mission de soutien des autres pôles.

Dans un premier temps, l'ajustement du périmètre des pôles se fera sans modification du fonctionnement interne des directions qui garderont donc leur configuration actuelle. Le projet relatif à cette phase fait l'objet de la présentation de ce rapport au Comité technique.

Dans un 2nd temps, à compter de début mars, chaque pôle, après avoir fixé sa feuille de route, identifiera avec l'ensemble de son collectif managérial les enjeux nécessitant d'être travaillés et réfléchis. L'organisation du pôle, de la direction, du service est-elle efficace, cohérente et lisible avec la feuille de route et le projet politique ? Si la réponse est positive, alors l'organisation actuelle est confirmée. Si la réponse est négative, alors le sujet identifié sera soumis à réflexion et concertation avec l'objectif d'identifier et d'évaluer les éventuels ajustements nécessaires en lien avec les agents concernés et les partenaires sociaux.

Présentation synthétique des ajustements des pôles

Jusqu'à présent, la Direction Générale des Services était organisée autour du Cabinet, d'un Secrétariat Général et de 10 pôles.

Afin d'être en cohérence et en lisibilité avec le projet politique, il est proposé de modifier le nom de certains pôles comme ci-après et d'ajuster le périmètre des pôles Soutien au Travail, Equilibre des Territoires, Education Lycées, Culture et Rayonnement et Compétences et Accompagnement Interne. Il est proposé également la suppression du pôle Performance et Proximité.

Nom actuel	Proposition de nom	
Pôle Culture et Rayonnement	Pôle Proximité, Rayonnement, Culture et Sport	PPRCS
Pôle Equilibre des Territoires	Pôle Territoires et Transitions	PTT
Pôle Transports et Infrastructures	Pôle Mobilités, Infrastructures et Ports	PMIP
Pôle Education Lycées	Pôle Education et Avenir des Jeunes	PEAJ
Pôle Soutien au Travail	Pôle Travail : Entreprises et Emploi	PEE

Ainsi, le Pôle Education Lycées devient le Pôle Education et Avenir des Jeunes, intégrant ainsi la Direction de l'Apprentissage et de l'Alternance et la Direction de la Recherche, de l'Enseignement supérieur, des Formations Sanitaires et Sociales. Ce Pôle Education et Avenir des Jeunes aura vocation à piloter l'ensemble des politiques à destination des jeunes regroupant et créant du lien entre les sujets de l'orientation et de la formation initiale.

De ce fait, le Pôle Soutien au Travail se concentre sur les missions autour des besoins du monde économique et devient le Pôle Travail : Entreprises et emploi.

Le Pôle Culture et Rayonnement devient le Pôle Proximité, Rayonnement, Culture et Sport en intégrant la Direction des Antennes Régionales et Relations Usagers renforçant ainsi son rôle d'accompagnement sur le territoire pour les dispositifs existant ou à créer à destination des différents publics.

La Mission Ingénierie Touristique et Attractivité est transférée au Pôle Equilibre des territoires, qui devient le pôle Territoires et Transitions, en raison notamment de son action d'ingénierie auprès des territoires (Contrat de Rayonnement Touristique), dans une logique de renforcer ce pôle dans son rôle d'enssembler au service des projets d'aménagement et de développement des territoires.

Le Pôle Compétences et Accompagnement Interne intègre la Direction de l'Audit et la Direction de la Qualité et Performance, regroupant ainsi plusieurs formes de l'accompagnement des directions dans un seul et même pôle.

Le Pôle Performance et Proximité qui était composé à la fois de directions opérationnelles et de directions fonctionnelles est supprimé. Les directions le composant sont redéployées au Pôle Proximité, Rayonnement, Culture et Sport pour la Direction des Antennes Régionales et Relations Usagers, et au Pôle Compétences et Accompagnement Interne pour la Direction Qualité et Performance et la Direction de l'Audit.

La Mission des Projets Transversaux est supprimée.

Enfin, toujours dans un objectif de cohérence et de lisibilité avec le projet politique, il est proposé de travailler lors de la phase 2 à la création d'un pôle Stratégies transversales qui pourrait regrouper l'actuel pôle Europe et International avec les missions et réflexions stratégiques portées par l'Agence Hauts-de-France 2040 et la Direction de la Troisième Révolution Industrielle.

Présentation détaillée des ajustements pour le Pôle Education et Avenir des jeunes

L'ajustement du pôle s'inscrit dans le contexte du nouveau mandat et prend en compte également les évolutions de compétences confiées à la collectivité dans le champ de la formation initiale et de l'orientation. Le paysage législatif a évolué sur les trois dernières années et positionne le pôle Education et Avenir des Jeunes comme interlocuteur majeur des usagers et de l'Etat sur les sujets de l'orientation et de la formation initiale au sens large du terme.

Permettre à chaque jeune des Hauts-de-France, quel que soit son statut, d'accéder à un parcours de formation de qualité, est l'ambition que souhaite poursuivre le pôle dans sa nouvelle configuration.

La configuration du pôle doit pour cela être encore davantage orientée sur les missions garantissant la continuité de parcours des jeunes et la cohérence des interventions régionales partagées avec les autorités académiques, et avec les autres acteurs internes et externes investis sur le champ de l'éducation de la jeunesse, pour le continuum du bac -3 au bac +3, pour l'ensemble des voies de formation initiale : voie scolaire (générale, technologique, professionnelle), voie de l'apprentissage (au sein de l'alternance), formations sanitaires et sociales... Les enjeux de préparation des lycéens à l'accès à l'enseignement supérieur nécessitent de construire une présentation des filières et des métiers dès le lycée pour éclairer le choix des jeunes et valoriser l'enseignement universitaire.

Cette politique globale doit passer par une animation régionale et territoriale des politiques d'orientation des jeunes, intégrant le rapprochement Ecole /entreprise et le développement de stages, les actions de lutte contre le décrochage (en lycée, en CFA, dans l'enseignement supérieur), l'animation des solutions de raccrochage dans les territoires, l'ingénierie de l'ensemble des dispositifs d'aides aux jeunes pour sécuriser leur parcours de formation (carte génération, aides à la mobilité etc.) qui doivent ainsi pouvoir être menés en pilotage direct du pôle.

C'est pourquoi, il est proposé l'intégration au sein du Pôle Education et Avenir des Jeunes de :

- la Direction de l'Apprentissage et de l'Alternance (DIRAA)
- la Direction de la Recherche, de l'Enseignement Supérieur, et des formations Sanitaires et sociales (DRESS)

Cette politique régionale globale en matière de formation initiale est d'autant plus stratégique depuis la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée en 2018. Celle-ci a rendu indispensable la coordination, au plus près avec les services de l'Etat et les branches professionnelles, de l'information et l'orientation vers les métiers en tension et d'avenir en région, des évolutions de la carte des formations professionnelles régionale, du développement de l'apprentissage, de la sécurisation des parcours de formation des jeunes et de l'élévation des niveaux de qualification qui reste encore en région en deçà de la moyenne nationale.

Au-delà de ses missions « historiques » d'entretien patrimonial et de fonctionnement des lycées et lycées agricoles, le pôle doit donc garantir et amplifier la mise en œuvre d'une politique globale d'accompagnement des parcours des jeunes relevant de la formation initiale (lycéens, apprentis, étudiants en formation sanitaire et sociale, jeunes soumis à l'obligation de formation), dans un contexte où la crise sanitaire a renforcé les difficultés de nombreux jeunes et amplifié les fragilités pré-existantes. Il s'agit de sécuriser les moments charnières des parcours des jeunes tels que le passage du collège au lycée ou au CFA, du CFA ou lycée à l'université ou Grande Ecole, et faciliter leur réussite au diplôme et leur accès à une insertion professionnelle durable.

Présentation détaillée des ajustements pour le Pôle Territoires et Transitions

Les entités qui composent le Pôle Territoires et Transitions ont en commun d'avoir les territoires des Hauts-de-France comme interlocuteurs principaux et de mettre en œuvre des politiques publiques à forte dimension territoriale, souvent traduites par des contractualisations.

Qu'il s'agisse de la politique d'aménagement, par définition transversale, ou des politiques plus ciblées visant le développement agricole et rural, la préservation de la biodiversité et la gestion de l'eau, la politique de la ville, le logement, la couverture numérique et la diffusion des usages du numérique ou la politique de réduction des inégalités territoriales de santé et d'accès aux soins, le pôle porte l'ambition politique d'un développement harmonieux du territoire régional, affirmée dans le Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) et appelant des interventions différenciées pour tenir compte des contextes et situations particulières.

Au même titre que la Direction de l'Aménagement du Territoire et du Logement (DATL), la Direction de l'Agriculture et du Développement Rural (DADR), la Direction de la Biodiversité (DBIO), la Direction de la Santé (DSAN) et la Mission Transition Numérique (MTN), la Mission Ingénierie Touristique et Attractivité (MITA) s'adresse principalement aux territoires, auxquels elle propose des Contrats de rayonnement touristique pour développer leur potentiel d'attractivité et d'accueil. Les analyses et réflexions menées pour élaborer ces contrats s'inscrivent dans les stratégies territoriales accompagnées par les politiques et dispositifs pilotés par le Pôle Territoires et Transitions, qu'ils soient financés par les fonds européens (programmes LEADER, mesures territoriales du programme FEDER) ou par les crédits régionaux.

A l'heure de la redéfinition de la politique régionale d'aménagement et de soutien aux territoires, le rapprochement de la MITA et des directions avec lesquelles elle travaille déjà de façon régulière, en particulier la DATL, la DADR et la MTN, permettra une articulation renforcée et des coopérations plus fluides, au service d'une intervention régionale plus cohérente. Elle contribuera également à améliorer la lisibilité de l'organisation régionale pour les acteurs territoriaux.

Présentation détaillée des ajustements pour le Pôle Proximité, Rayonnement, Culture et Sport

Axe fort du projet politique de ce nouveau mandat, la proximité et la solidarité constituent des composantes structurantes de l'action du Pôle Proximité et Rayonnement.

Concernant les particuliers, les associations, les structures sportives ou culturelles, les entreprises et les collectivités locales (notamment les petites communes), la proximité est à entendre dans l'ensemble de ses dimensions :

- Proximité géographique : sur un territoire étendu sur 5 départements, la Région Hauts-de-France a fait le choix volontariste du déploiement d'antennes régionales (14 à ce jour), véritables lieux de référence et d'accompagnement de premier niveau.
- Proximité temporelle : le réseau des antennes régionales constitue aussi une ressource précieuse pour celles et ceux, qui, parfois plus éloignés du numérique, éprouvaient des réticences ou des difficultés d'accès aux demandes d'aide ou de subvention en ligne ; guidés et conseillés, ces bénéficiaires peuvent ainsi, eux aussi, bénéficier des avantages et de la rapidité de la dématérialisation, tout en continuant à s'appuyer sur une interlocutrice ou un interlocuteur proche ; la proximité temporelle se matérialise aussi par le contact direct et immédiat que propose la plateforme multicanale qui renseigne et accompagne massivement les usagers.
- Proximité dans la vie quotidienne : avec la mise en place d'aides individuelles, dont un grand nombre sont strictement d'initiative régionale, la collectivité a fait le choix volontariste d'accompagner aussi les habitants, notamment dans leur parcours vers l'emploi, en levant les freins à la mobilité (aide au transport des particuliers, aide au permis de conduire, en route pour l'emploi...), à la disponibilité (aide à la garde d'enfant)...

La Direction de la Création Artistique et des Pratiques Culturelles (DCAPC) et la Direction Sport, Jeunesse et Vie Associative (DSJVA) participent à la conception et à la mise en œuvre de politiques publiques qui concourent non seulement au rayonnement et à l'attractivité de la région, mais aussi à l'irrigation de l'ensemble des territoires des Hauts-de-France.

Ces politiques et les dispositifs qui en découlent mobilisent les « corps intermédiaires » que sont les acteurs culturels (artistes, structures, têtes de réseau), sportifs (athlètes, clubs, ligues, CROS...) ou associatifs (têtes de réseau, associations régionales ou plus locales...) ; elles accompagnent aussi les projets portés par les collectivités, depuis les projets locaux d'animation ou d'équipements de proximité jusqu'aux projets plus structurants.

L'intégration de la Direction des Antennes Régionales et de la Relation aux Usagers (DARRU) au Pôle Proximité, Rayonnement, Culture et Sport vise à renforcer et accentuer les synergies déjà initiées :

- non seulement en termes d'information, d'orientation, d'instruction des aides ou encore d'accompagnement au montage de projets soumis à la Région par les acteurs locaux,
- mais aussi, symétriquement, concernant la conception des politiques publiques et de leurs dispositifs, de par son expertise d'instruction, sa connaissance concrète et ancrée des territoires et des besoins de leurs acteurs et de leurs habitants, et sa capacité à mobiliser localement les parties prenantes les plus pertinentes.

Présentation détaillée des ajustements pour le Pôle Compétences et Accompagnement Interne

La création du Pôle Compétences et Accompagnement Interne, actée lors du comité technique du 11 octobre 2021, a pour objectif de regrouper un sein d'un même pôle les directions mobilisées autour de 3 défis :

- Poursuivre le développement d'une culture commune aux 9000 agents de la collectivité
- Anticiper les mutations du monde du travail et du service public, puis accompagner ces évolutions en interne
- Accompagner les parcours des agents pour qu'ils soient acteurs de ces évolutions en lien étroit avec le collectif managérial.

Le comité technique d'octobre a acté le regroupement de 3 directions et une mission : la Direction des Ressources Humaines, la Direction de la Cohésion et de la Communication Interne, la Direction de l'Inspection Générale et la Mission Fusion et projet d'administration.

Aussi, dans la même logique de transversalité, de soutien et d'expertise des fonctions dédiées au développement des compétences et à l'accompagnement interne, il est proposé l'intégration au sein de ce pôle de la Direction de la Qualité et de la Performance ainsi que la Direction de l'Audit.

Ainsi en rejoignant le Pôle Compétences et Accompagnement Interne, la Direction de l'Audit propose des missions d'audit visant à apporter un soutien aux managers et aux cadres dans leurs missions au quotidien tout en garantissant l'indépendance des travaux menés par les auditeurs. Pour l'ensemble de ces intervenants, l'apport de l'audit est triple :

- Offrir une analyse objective sur les dispositifs mis en place au sein de la Région et apporter des conseils permettant de les améliorer et ainsi contribuer à une meilleure efficacité.
- Apporter une assurance raisonnable sur la maîtrise et le pilotage des activités afin de garantir à nos usagers un service public efficace.
- S'appuyer sur le savoir-faire des directions opérationnelles pour identifier les risques majeurs de l'institution régionale afin de pouvoir en garantir la maîtrise.

La Direction Qualité et Performance a également un rôle transversal au sein de la collectivité, d'ensemblier et de facilitateur, et propose une démarche globale d'accompagnement de l'ensemble des directions et des pôles. A ce titre, elle s'inscrit pleinement dans les enjeux et les objectifs du Pôle Compétences et Accompagnement Interne.

L'intégration de la Direction Qualité et Performance permettra d'offrir aux directions une offre de service globale de conseil et d'accompagnement, que ce soit en terme d'outils de pilotage, d'outils d'évaluation, ou d'outils décisionnels pour aiguiller l'action quotidienne des directions.

Elle pourra contribuer à penser la collectivité de demain en impulsant les transformations internes pour une collectivité plus agile, plus ouverte, plus simple et efficace, et contribuer à fluidifier notre fonctionnement interne et à l'amélioration continue de la qualité et de la performance du service rendu à l'utilisateur.

Enfin la Direction Qualité et Performance apportera sa contribution en matière de promotion de la culture usager notamment à travers son expertise d'écoute de l'utilisateur lors des évaluations des politiques publiques.

Au regard de la disparition du Pôle Performance et Proximité, les ajustements suivants sont proposés :

S'agissant du poste de DGA « Performance et Proximité », celui-ci est mis en réserve.

S'agissant des postes rattachés au DGA « Performance et Proximité » :

3 postes étaient rattachés au DGA : 2 postes de conseillers techniques (A 2.2) et 1 poste de gestionnaire administratif (B3). Il est proposé de positionner :

- 1 poste de conseiller technique (A.2.2) auprès du DGA « Compétences et Accompagnement Interne »

Le Pôle Compétences et Accompagnement Interne ne dispose pas à ce jour de fonction de coordination aux côtés du DGA. Il est donc proposé de créer un poste de conseiller technique afin de répondre aux besoins. Le conseiller technique assistera, conseillera et apportera son expertise auprès du DGA. Il participera au management opérationnel et à la coordination au sein du Pôle et contribuera à la transversalité entre les directions du pôle.

- 1 poste de gestionnaire administratif (B3) auprès du DGA « Compétences et Accompagnement Interne »

Le Pôle Compétences et Accompagnement Interne ne dispose pas à ce jour de fonction administrative. Il est donc proposé de créer un poste de gestionnaire administratif auprès du DGA. Le gestionnaire administratif prend en charge toutes les opérations administratives nécessaires à l'avancement des dossiers qui lui sont confiés. Il contribue à la définition des besoins et à l'organisation de l'activité, met en œuvre et réalise l'ensemble des actes de gestion et d'analyse.

- 1 poste de conseiller technique (A2.2) auprès du DGA « Proximité, Rayonnement, Culture et Sport »

Un poste de conseiller technique est créé pour renforcer l'équipe de la direction générale adjointe Proximité, Rayonnement, Culture et Sport. Le conseiller technique aura en responsabilité le suivi de grands projets culturels transversaux (Institut Pour la Photographie, Bibliothèque Nationale de France) et des contractualisations. Ces missions nécessitent un positionnement en transversalité au niveau du pôle.

S'agissant des postes rattachés à la « mission projets transversaux »

La mission « Projets Transversaux » était composée de 5 postes : 1 directeur (A 1.3), 3 consultants internes (A3), 1 assistant de direction (B2).

Les postes de directeur (A 1.3) et d'assistant de direction (B2) sont mis en réserve.

Concernant les postes de consultants internes, il est proposé :

- De reconfigurer un poste en évaluateur des politiques publiques (A3), et de le positionner au sein de la Direction Qualité et Performance, service « évaluation des politiques publiques ».

Ce poste permet de renforcer le service évaluation des politiques publiques dans le cadre de la feuille de route partagée pour la mise en œuvre des politiques publiques. Par ailleurs, de nouvelles missions sont confiées à ce service nécessitant davantage d'expertise : cartographie des process, expérimentation de design de service, évaluations basées sur les sciences comportementales... L'évaluateur sera en co-responsabilité pour la mise en œuvre de ces chantiers, notamment l'animation et le pilotage des missions correspondantes en mobilisant les expertises et l'ingénierie nécessaires.

- De reconfigurer un poste en conseiller technique (A 2.2) et de le positionner auprès de l'équipe de direction de la Direction Qualité et Performance

Il s'agit renforcer l'équipe de direction. Le conseiller technique sera en charge du pilotage de projets complexes et transverses tels que la mise en place d'un système d'information décisionnel ou de la gestion de la relation usager.

- De positionner un poste de consultant interne (A3) au sein de la Direction Qualité et Performance, service « simplification, modernisation et qualité »

Le consultant contribuera au chantier Simplification et notamment aux actions de communication et d'information à destination de l'EDG et des Elus. Il participera également à l'optimisation des processus, au programme d'intrapreneuriat et plus spécifiquement à l'accompagnement au développement de la Startup « On Vous Dit Quoi ». Il développera et animera des comités d'usagers, notamment dans le cadre de la simplification des dispositifs d'aides régionales. Il pilotera également des actions du PAR.

Les organigrammes sources et cibles sont joints au présent rapport.

Point méthodologique :

Pour la 1^{ère} phase, les agents directement impactés par l'ajustement d'organisation ont été informés directement de la démarche, et de la proposition de leur nouveau rattachement, dans le respect du principe de sécurité. Les échanges se sont déroulés de la manière suivante :

- Au cours de la 1^{ère} semaine de janvier, les DGA ont rencontré les directeurs et les agents directement concernés par les ajustements d'organisation (soit 13 personnes en rattachement direct, dont 7 directeurs).
- Au cours de la 2^{ème} semaine de janvier, une information auprès des directeurs a été faite dans les CODIR de pôle par les DGA.
- Le 17 janvier, une rencontre entre la Direction Générale des Services et les organisations syndicales a été organisée afin d'apporter une information globale sur la phase 1 et sur la volonté d'ouvrir une démarche de réflexion et concertation en phase 2 après le Comité Technique du 28 février et jusqu'à fin d'année.
- Au cours de la 3^{ème} semaine de janvier, suite à la rencontre avec les organisations syndicales, des réunions d'information ont été menées pour chaque direction concernée conjointement par les 2 DGA identifiés et le directeur, auprès de l'ensemble des agents de la Direction, et en présence des organisations syndicales en qualité d'observateurs silencieux (réunion en webex compte tenu du contexte sanitaire).
- Le 3 février, un point d'échange a eu lieu entre la DGS, le DGA PCAI, la DRH et les organisations syndicales sur l'ajustement au global.

La mise en place de la nouvelle organisation de cette 1^{ère} phase est prévue pour mars 2022.

1^{ère} phase

Ajustement
des **PÔLES**

CT du
28/02/2022

2^{ème} phase

Mars 2022

Ajustement des **DIRECTIONS**

Septembre à
décembre
2022

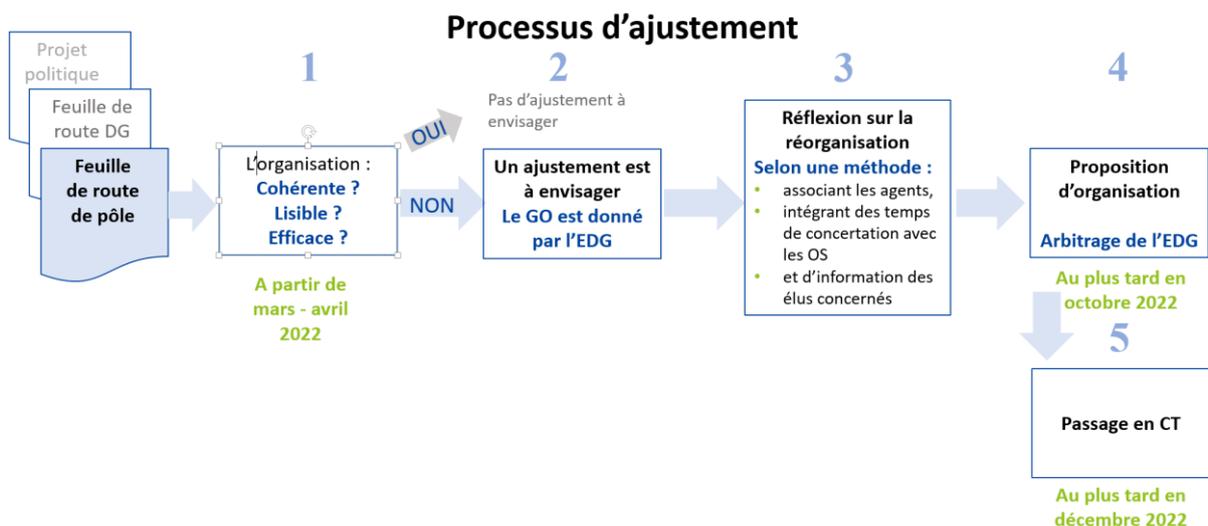
Il est proposé que cette 1^{ère} phase d'ajustement, une fois adoptée, enclenche une dynamique de travail de réflexion sur l'organisation de chaque pôle afin de déterminer si celle-ci est en cohérence et en lisibilité avec le projet politique et la feuille de route de la Direction Générale. La réflexion pourra aboutir à confirmer l'organisation actuelle des directions ou alors à envisager certains réajustements.

Dans ce dernier cas, il s'agira alors de partager la réflexion en concertation étroite avec les agents dans les services concernés.

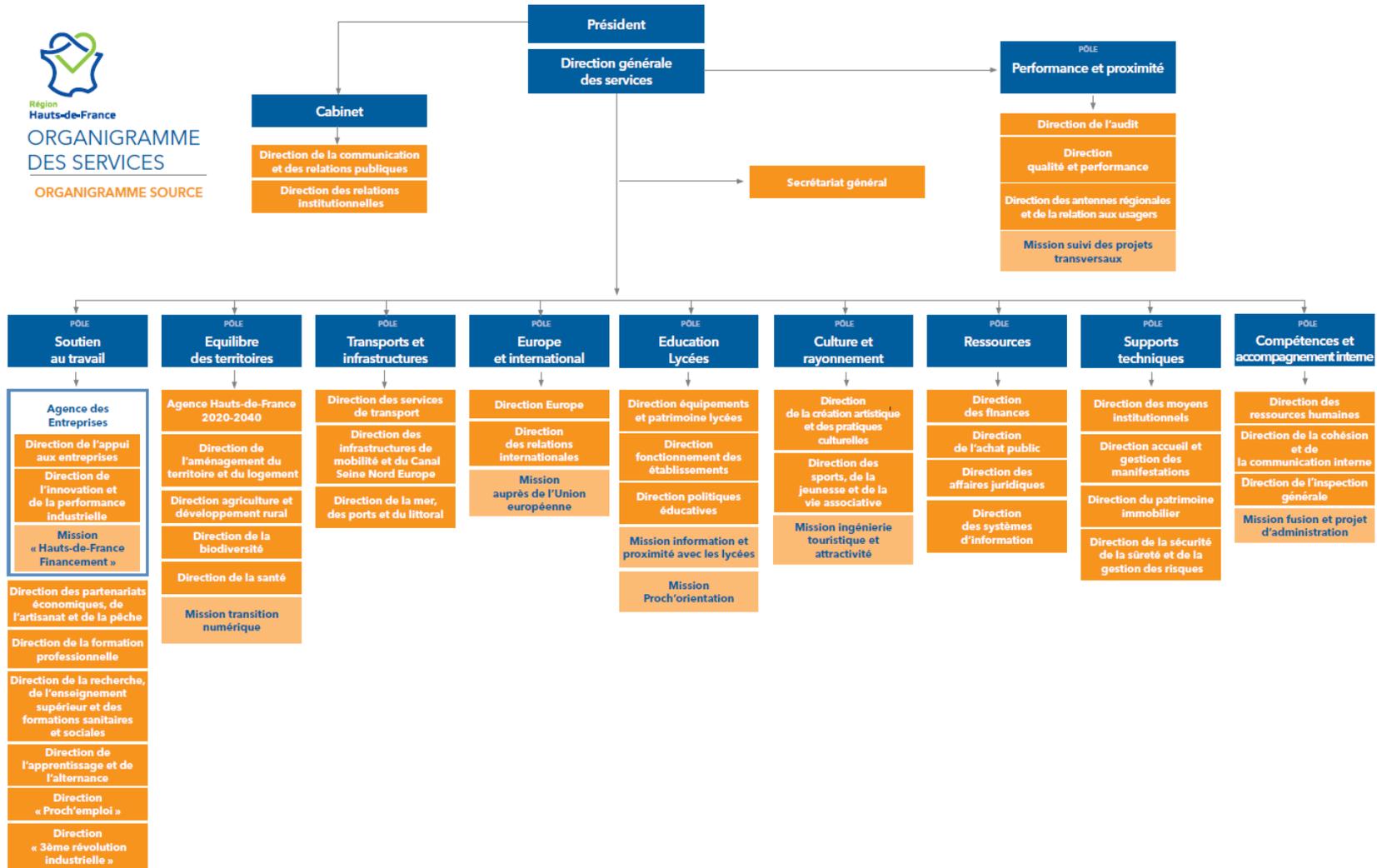
Il est rappelé que si une organisation est amenée à évoluer, des organigrammes cibles feront l'objet d'une concertation avec les agents et les organisations syndicales. Des temps d'échanges seront organisés entre mi-février et mi-mars avec les organisations syndicales afin de caler les modalités de concertation.

Dans l'hypothèse d'un doublonnage de poste entre les organisations actuelle et cible ou d'une réorientation de mission d'un service, alors le principe de sécurité sera mis en œuvre. Ainsi, chaque agent sera affecté prioritairement sur un poste correspondant à tout ou partie des missions précédemment exercées. Il conservera un support de poste cohérent avec le groupe fonctionnel précédemment détenu.

Phase 2 : ajustement du **périmètre des directions**

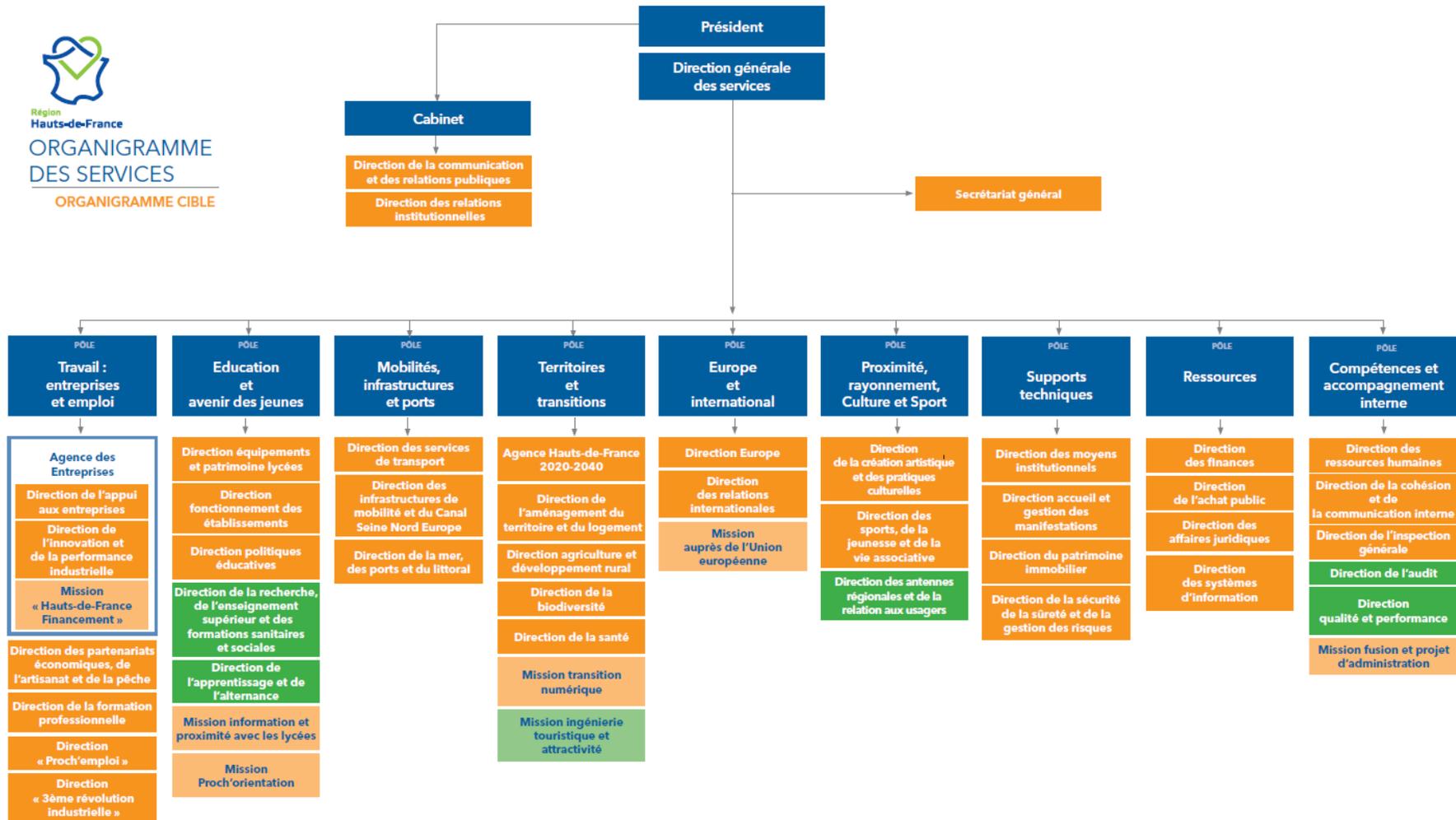


Organigrammes source et cible :





Région
Hauts-de-France
**ORGANIGRAMME
DES SERVICES**
ORGANIGRAMME CIBLE



POLE PERFORMANCE ET PROXIMITE

**HAUTS-DE-FRANCE
ORGANIGRAMME SOURCE CT DU 04/10/2021**

Postes autorisés : 4

1 Directeur Général Adjoint (A)(Manager de direction générale)

2 Conseiller/ère Technique (A)

**1 Gestionnaire administrative (B)
(Gestionnaire administratif et/ou financier)**

POLE PERFORMANCE ET PROXIMITE

**HAUTS-DE-FRANCE
ORGANIGRAMME CIBLE CT DU 28/02/2022**

Poste mis en réserve : 1

1 Directeur Général Adjoint (A)(Manager de direction générale)

POLE COMPETENCES ET ACCOMPAGNEMENT INTERNE

HAUTS-DE-FRANCE
ORGANIGRAMME SOURCE CT DU 04/10/2021

Poste autorisé : 1

**1 Directeur Général Adjoint (A)
(Manager de direction générale)**

POLE COMPETENCES ET ACCOMPAGNEMENT INTERNE

HAUTS-DE-FRANCE
ORGANIGRAMME CIBLE CT DU 28/02/2022

Postes autorisés : 3

**1 Directeur Général Adjoint (A)
(Manager de direction générale)**

**1 Conseiller Technique (A)
(Conseiller Technique)**

**1 Gestionnaire administratif/ve (B)
(Gestionnaire administratif et/ou financier)**

POLE CULTURE ET RAYONNEMENT

HAUTS DE FRANCE
ORGANIGRAMME SOURCE
CT DU 06/07/2020

Postes autorisés : 11

1 Directeur général adjoint (A) (Manager de direction générale)

2 Conseiller/ères techniques (A)

1 Assistant/e de direction (B)

SERVICE DE COORDINATION DE POLE

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

2 Conseiller/ères techniques (A)

2 Cadres administratif/ves et financier/ères (A)

2 Gestionnaires administratives et financières (B)

**POLE PROXIMITE, RAYONNEMENT, CULTURE ET
SPORT**

1 Directeur général adjoint (A) (Manager de direction générale)

4 Conseiller/ères techniques (A)

1 Assistant/e de direction (B)

SERVICE DE COORDINATION DE POLE

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

2 Conseiller/ères techniques (A)

2 Cadres administratif/ves et financier/ères (A)

2 Gestionnaires administratives et financières (B)

HAUTS DE FRANCE
ORGANIGRAMME CIBLE
CT DU 28/02/2022

Postes autorisés : 13

* Cet organigramme cible tient compte du rapport « transformations de postes : création, suppression et changement de catégorie d'emploi »

MISSION PROJETS TRANSVERSAUX

**HAUTS-DE-FRANCE
ORGANIGRAMME SOURCE
CT du 02/12/2019**

Postes autorisés : 5

1 Directeur/rice (A) (Manager de direction)

3 Consultants internes (A)

1 Assistant/e de direction (B)

MISSION PROJETS TRANSVERSAUX

**HAUTS-DE-FRANCE
ORGANIGRAMME CIBLE
CT du 28/02/2022**

Postes mis en réserve : 2

1 Directeur/rice (A) (Manager de direction)

1 Assistant/e de direction (B)

DIRECTION QUALITE ET PERFORMANCE

1 Directeur/trice (A) (Manager de direction)

1 Directeur/trice Adjoint (A) (Manager de direction)

1 Délégué protection des données (A) (Conseiller technique)

1 Assistante administrative (B) (Assistant administratif et/ou financier)

HAUTS DE FRANCE
ORGANIGRAMME SOURCE CT DU 04/10/2021

Postes autorisés : 51

Service Accompagnement et Performance

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

1 Responsable de service adjoint (A) (Manager intermédiaire)

1 Conseiller/ère technique (A)

6 Contrôleurs/euses de gestion (A)

6 Auditeurs (A)

1 Chargé/e d'études (A)

1 Gestionnaire d'études et de SI (B)

1 Gestionnaire administratif (B) (Gestionnaire administratif/ve et/ou financier/e)

Service Evaluation des politiques publiques

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

1 Responsable de service adjoint (A) (Manager intermédiaire)

5 Evaluateurs de politiques publiques (A)

1 Administrateur de base de données (A)

1 Chargé/e de mission (A)

1 Gestionnaires d'études et de SI (B)

1 Gestionnaire administrative (B) (Gestionnaire administratif/ve et/ou financier/e)

Service Simplification, modernisation et qualité

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

2 Conseiller/ère technique (A)

1 Responsable de projet (A)

1 Chargé/e de mission (A)

3 Consultant/e/s internes (A)

Service Référentiels, outils et données de pilotage

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

1 Responsable de projet études et SI - qualité de la donnée (A) (responsable de projet informatique)

2 Responsables de projet études et SI – aides régionales (A) (responsable de projet informatique)

1 Responsable de projet études et SI - décisionnel (A) (responsable de projet informatique)

4 Gestionnaires d'études et de systèmes d'informations (B)

1 Gestionnaire administrative (B) (Gestionnaire administratif/ve et/ou financier/e)

DIRECTION QUALITE ET PERFORMANCE

1 Directeur/trice (A) (Manager de direction)

1 Directeur/trice Adjoint (A) (Manager de direction)

1 Conseiller technique (A) (Conseiller technique)

1 Assistante administrative (B) (Assistant administratif et/ou financier)

HAUTS DE FRANCE
ORGANIGRAMME CIBLE CT DU 28/02/2022

Postes autorisés : 53

* Cet organigramme cible tient compte du rapport « transformations de postes : création, suppression et changement de catégorie d'emploi »

Service Accompagnement et Performance

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

1 Responsable de service adjoint (A) (Manager intermédiaire)

1 Conseiller/ère technique (A)

6 Contrôleurs/euses de gestion (A)

6 Auditeurs (A)

1 Chargée de études (A)

1 Gestionnaire d'études et de SI (B)

1 Gestionnaire administratif (B) (Gestionnaire administratif/ve et/ou financier/ve)

Service Evaluation des politiques publiques

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

1 Responsable de service adjoint (A) (Manager intermédiaire)

6 Evalueurs de politiques publiques (A)

1 Administrateur de base de données (A)

1 Chargée de mission (A)

1 Gestionnaires d'études et de SI (B)

1 Gestionnaire administrative (B) (Gestionnaire administratif/ve et/ou financier/ve)

Service Simplification, modernisation et qualité

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

2 Conseiller/ère technique (A)

1 Responsable de projet (A)

1 Chargée de mission (A)

4 Consultant/e/s internes (A)

Service Référentiels, outils et données de pilotage

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

1 Responsable de projet études et SI - qualité de la donnée (A) (responsable de projet informatique)

2 Responsables de projet études et SI – aides régionales (A) (responsable de projet informatique)

1 Responsable de projet études et SI - décisionnel (A) (responsable de projet informatique)

4 Gestionnaires d'études et de systèmes d'informations (B)

1 Gestionnaire administrative (B) (Gestionnaire administratif/ve et/ou financier/ve)