

COMITE TECHNIQUE
REUNION DU 4 OCTOBRE 2021
DIRECTION GENERALE DES SERVICES
RAPPORT POUR AVIS

Création d'un « Pôle Compétences et accompagnement interne »

Le mandat 2016/2021 a été, dans sa première moitié, consacré à la fusion des deux anciennes régions – Nord Pas-de-Calais et Picardie. Les chantiers tant en matière de politiques publiques, qu'en matière de fonctionnement et d'organisation de la collectivité, ont été nombreux.

Dans la seconde moitié du mandat, avec une grande capacité d'adaptation, toutes les équipes de la Région ont été mobilisées dans la gestion de la crise sanitaire.

Ainsi, à chaque étape du mandat, les fonctions d'accompagnement interne ont été primordiales. Ressources et relations humaines, accompagnement au changement, information, cohésion, mobilisation de l'administration autour de projets communs, conseils aux agents et aux directions, toutes ces fonctions contribuent au travailler ensemble. En effet, elles questionnent à la fois les aspects individuels et collectifs ; le PAR (Projet d'Administration Régional) et le PACT (Plan d'Amélioration des Conditions de Travail) en sont les principaux exemples.

Au-delà du projet politique, la nouvelle mandature devra en interne relever trois défis principaux :

- poursuivre le développement d'une culture commune aux 9 000 agents de la collectivité (ses valeurs, ses missions, ses métiers, ses territoires, ses usagers...),
- anticiper les mutations du monde du travail et du service public, puis accompagner ces évolutions en interne (nouveaux modes de travail, nouveaux métiers, nouvelles attentes des usagers...),
- accompagner les parcours des agents pour qu'ils soient acteurs de ces évolutions (par l'information et la communication, la formation, le co-développement, des échanges individualisés et personnalisés, le souci permanent du bien-être au travail...) en lien étroit avec le collectif managérial.

C'est pourquoi il est proposé de regrouper au sein d'un même pôle les directions qui seront principalement mobilisées autour de ces trois défis, à savoir :

- La Direction des Ressources Humaines,
- La Direction de la Cohésion et de la Communication Interne,
- La Direction de l'Inspection Générale,
- La Mission Fusion et Projet d'Administration.

La création du pôle apportera ainsi de la transversalité aux fonctions dédiées au développement des compétences et à l'accompagnement interne, qui déploieront une stratégie commune. De plus, cela facilitera les échanges avec les autres pôles dans un souci de cohérence et de réactivité. Cette création vise également à créer et renforcer une relation privilégiée et de confiance avec les directions, les

agents et les organisations syndicales. Le Directeur Général Adjoint, entouré des directeurs du pôle, en sera l'interlocuteur privilégié.

La création du Pôle nécessite donc la mobilisation d'un poste vacant de Directeur Général Adjoint inscrit au tableau des effectifs, placé sous la responsabilité du Directeur Général des Services.

Le Directeur Général Adjoint déclinera la stratégie d'évolution de la collectivité, assurera le pilotage du pôle et la mise en œuvre des dispositifs relatifs au développement des compétences et à l'accompagnement interne.

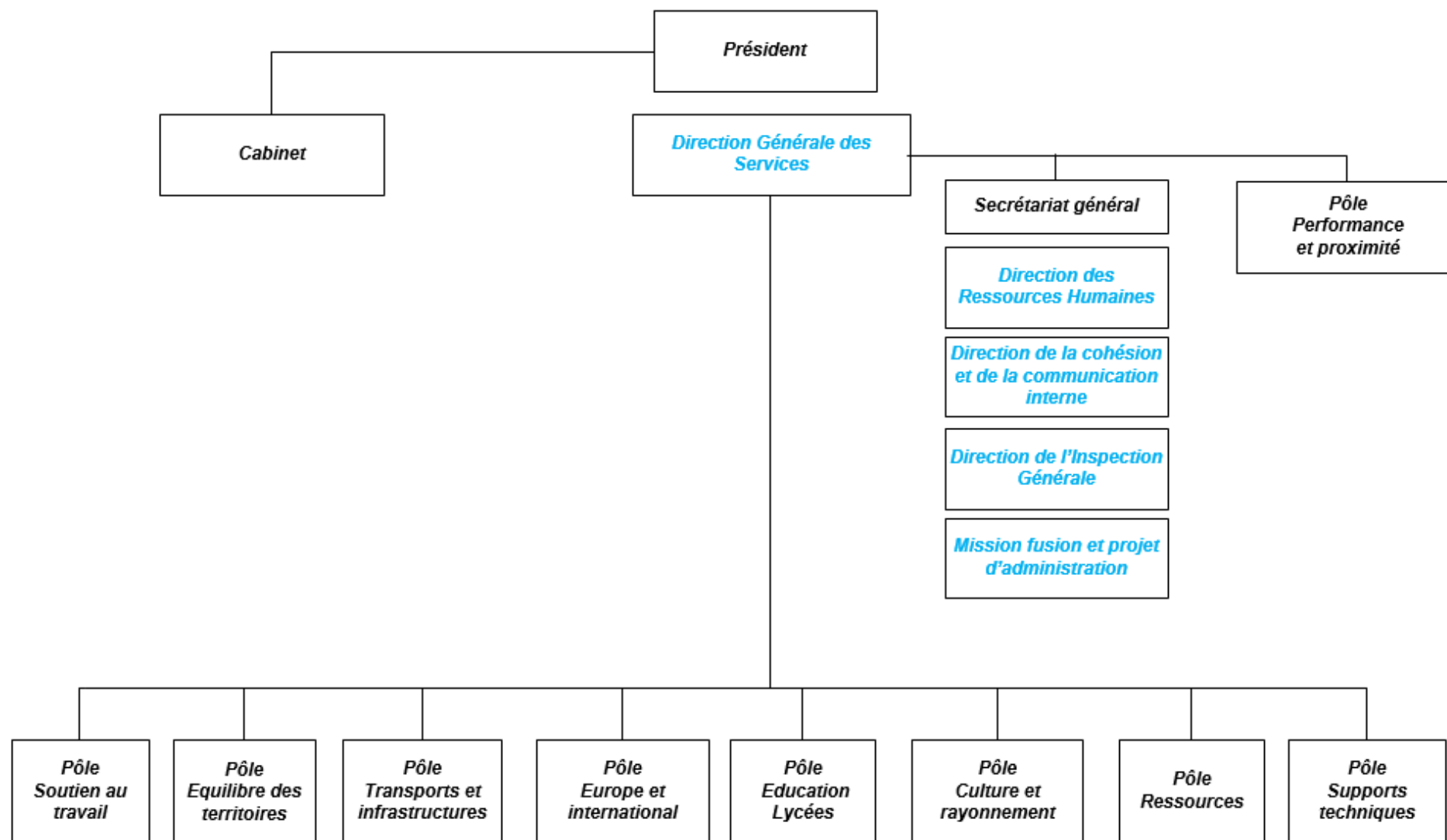
La résidence administrative du Directeur Général Adjoint sera à Lille.

Annexes

- Organigramme général de la collectivité source
- Organigramme général de la collectivité cible
- Organigramme du Pôle « Compétences et accompagnement interne » cible.

REGION HAUTS DE FRANCE

HAUTS DE FRANCE
ORGANIGRAMME SOURCE CT du 4/10/2021



REGION HAUTS DE FRANCE

HAUTS DE FRANCE
ORGANIGRAMME CIBLE CT du 4/10/2021

