LE DÉPARTEMENT DE L'AIN

- SOLIDARITÉ
- PROXIMITÉ
- AGILITÉ
- EFFICIENCE

POUR UN SERVICE PUBLIC DE RÉFÉRENCE

Notre projet d'administration
2022-2028

www.ain.fr

8 avril 2022

AIN 01
le Département

LES MOTS DE

Jean Deguerry
Président du
Département de l'Ain

UN PLAN À **HAUTES VALEURS AJOUTÉES**

Pour un service public de référence ! Oui, notre projet d'administration affiche une belle ambition : tracer un modèle de mobilisation autour des priorités de notre mandat.
Nos quatre mots clefs en fixent le cap. Ils signent aussi notre tempérament.
Cap sur la solidarité, avec un travail d'équipe acquis au management de projet, rompu aux bonnes pratiques dans nos divers métiers et savoir-faire.
Cap sur la proximité, avec l'accessibilité et la disponibilité comme critères de réussite.
Cap sur l'agilité, avec l'adaptation, l'anticipation et l'intuition en renfort.
Cap sur l'efficience, avec les fruits de l'expérience et les vertus du pragmatisme.
Chacun de ces mots clefs est porteur de valeurs humaines, comme autant de traits d'union entre implication personnelle et engagement collectif.
ICI, c'est l'Ain. Ici, nos valeurs se concentrent sur la performance du service public, avec l'équité et la proximité qui vont de soi.
Voilà pourquoi notre projet d'administration est riche de références culturelles, économiques, sociales, posant des actes sur nos convictions. Là où les valeurs se portent garantes de notre volontarisme.

Hélène Cédileau
Vice-Présidente déléguée
aux Ressources Humaines
et aux Sports

VERS **UNE MARQUE-EMPLOYEUR**

Ce nouveau projet d'administration suffit à le démontrer : le Département de l'Ain est une collectivité vouée à l'action, à l'affût d'une modernité ajustée aux enjeux du présent.
Tirer les enseignements des situations de crise, élargir la gestion des relations à l'usager au moyen d'un guichet unique, concilier transversalité fonctionnelle et méthode-projet. Autant de défis raisonnables et raisonnés pour faire prévaloir une gestion humaine des ressources. Autant d'étapes propices à créer une marque-employeur, si nécessaire à l'attractivité de notre territoire.
À n'en point douter, cette marque-employeur, dédiée à fidéliser nos agents et à séduire de nouveaux talents, donnera une nouvelle impulsion à notre travail d'équipe. Avec le bon sens en tout et partout. Parce qu'une collectivité vouée à l'action a pour seul guide le bien commun.
Merci à tous pour votre engagement. Merci encore pour votre persévérance. Merci pour votre conscience professionnelle.

LES PRIORITÉS **DU MANDAT**

Depuis la session d'installation des élus du mandat courant de 2021 à mars 2028, la priorité a été donnée à l'élaboration et au vote des 6 chantiers prioritaires voulus par la majorité départementale. Ces engagements s'inscrivent en complémentarité des autres politiques déjà mises en œuvre par la collectivité. Ils concernent :

- **la démographie médicale**, pour une stratégie à court, moyen et long terme,
- **la vidéoprotection,** au service de la sécurité des Aindinois,
- **le RSA et le bénévolat,** une étape vers l'emploi et une relance de la politique d'insertion du Département
- **le Plan « Ambition Collégiens »**, à destination des 36 000 collégiens de l'Ain
- **la préservation des ressources naturelles « Forêt » et « Eau »**, (les premières Assises du Bois ont eu lieu le 21 octobre 2021)
- **la stratégie de valorisation touristique de la montagne de l'Ain** dans une logique 4 saisons.

Par ailleurs, ont déjà été lancés ou mis à jour en ce début d'année 2022 :

- la nouvelle « stratégie pour l'enfance de la grossesse jusqu'à 21 ans »,
- l'élaboration de notre premier schéma des mobilités,
- le bilan du plan sénior en prévision de l'élaboration du prochain,
- la candidature du Département de l'Ain au Service Public de l'Intégration et de l'Emploi,
- l'élaboration du prochain Plan handicap,
- les Pactes de Territoires, en soutien à la politique de contractualisation du Département avec le bloc communal,
- la politique agricole du Département et le nouveau livre blanc de la filière piscicole,
- une grande enquête sur la lecture publique et les bibliothèques du Département,
- le premier budget du mandat a été adopté lors de la session du 7 février 2022 ; il se traduit notamment par une ambition d'investissement de plus de 150 M€.

Les prochains mois seront marqués également par la présentation d'une politique d'attractivité autour du plan Patrimoine et Culture, du plan Sport, du plan Nature et Biodiversité, du plan Tourisme ainsi que par la promotion d'une stratégie « L'Ain, terre de vélo » et par de nombreux autres chantiers.

LE MOT DU **DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES**

Établir un projet d'administration, c'est construire un chemin vers une ambition collective de service. Ici, dans l'Ain, cette ambition est forcément grande et le cap fixé par nos élus traduit ce volontarisme. Nous devons être à la hauteur des défis du présent et de l'avenir : ils sont ceux de la Nation entière, mais ils sont aussi propres à ce Département qui connaît une dynamique remarquable.

Après un premier projet d'administration 2017-2020, après deux années d'une crise sanitaire sans précédent, dans le prolongement du début du mandat départemental qui court jusqu'en 2028, au moment où notre pays éprouve chaque jour le besoin de renforcer sa cohésion sociale et de faire respirer la démocratie et son organisation territoriale, la collectivité départementale doit occuper pleinement son rôle incontournable de pilier de notre République. À l'évidence, le présent et l'avenir de l'Ain s'écrivent avec le Département.

C'est pourquoi il est important – en cette année 2022 – de réaffirmer notre identité, les principes fondamentaux qui nous unissent et surtout de donner à voir une ambition collective qui fédère l'ensemble des agents qui composent la collectivité.

Le chemin emprunté pour élaborer ce projet – même imparfait et contrarié par la crise sanitaire – aura permis de solliciter chacun de ceux qui font vivre la collectivité. De nombreuses réunions se sont tenues avec les cadres pour travailler sur ce projet et enrichir son contenu ; tous les agents ont été sollicités pour contribuer et donner leur point de vue.

Ce projet a été soumis à l'assemblée départementale du 21 mars. Il va désormais se traduire par la mise en œuvre de plusieurs chantiers d'organisation qui poursuivront la modernisation de notre fonctionnement pour mettre en œuvre le projet politique voulu par l'exécutif, conforter le rôle, l'utilité et la visibilité du Département, pour en faire une collectivité incontournable du quotidien et une collectivité de référence pour tous.

Merci à toutes celles et tous ceux qui se sont investis dans son élaboration.

Merci à chacun de le considérer comme le cadre général de l'exercice de ses missions.

Merci à tous de le promouvoir comme l'une des vitrines du Département.

François Genest
Directeur général des Services
Directeur de cabinet

Ici, c'est l'Ain !
Ici, c'est l'Ain !

Ici, c'est l'Ain !

SAPEURS - POMPIERS

QU'EST-CE QU'UN **PROJET D'ADMINISTRATION ?**

Par définition, un projet d'administration est un document fédérateur, un socle commun à l'ensemble des agents de la collectivité, rappelant les valeurs qui doivent guider l'action des agents, le rôle de chaque composante de l'administration et son engagement pour le service public. Ensuite viennent les enjeux, les « intentions de faire », les grands chantiers à mener sur la période choisie et les outils pour mener à bien ce projet.

Ce document permet à l'administration d'avoir une vision commune en lien avec le projet de mandat, les documents cadres et plans de la collectivité, pour la mettre en ordre de marche au regard du projet politique.

NOTRE PROJET

DES PRINCIPES, DES PROJETS STRUCTURANTS, DES CHANTIERS D'ACCOMPAGNEMENT

Pour notre collectivité, ce document managérial fait le lien avec l'ambition politique portée par ses élus et l'ensemble des compétences, services et politiques que nous mettons en œuvre au quotidien. Il est construit en 4 parties :

- la mise en avant de ce que nous sommes,
- la promotion de 4 principes d'actions fondamentaux,
- la déclinaison de cette ambition en 3 projets structurants – le contrôle, l'évaluation, l'audit / la relation à l'usager / nos relations partenariales – et 4 chantiers d'accompagnement (l'attractivité, l'innovation managériale, les transitions numériques et écologiques et l'intelligence de la donnée) qui ont vocation à poursuivre et structurer la modernisation de notre collectivité,
- le rappel de la méthodologie d'élaboration de ce projet et la façon dont sa mise en œuvre sera assurée.

Il est complété de plusieurs documents annexes :

- le bilan du précédent projet d'administration 2017-2021,
- la présentation des principaux résultats de l'enquête réalisée auprès de l'ensemble des agents de la collectivité dans le cadre de l'élaboration de ce projet,
- le nouvel organigramme de la collectivité.

NOTRE PROJET D'ADMINISTRATION, AINSI CONÇU, REVENDIQUE UNE DOUBLE UTILITÉ :

RESSERRER LES LIENS ET CONFORTER LE SENS DE L'ENGAGEMENT DES AGENTS QUI FONT VIVRE LA COLLECTIVITÉ AU QUOTIDIEN

VALORISER L'AMBITION QUE LES AGENTS PORTENT ENSEMBLE AU SERVICE DES AINDINOIS ET DE L'ENSEMBLE DES INTERLOCUTEURS

NOTRE IDENTITÉ COLLECTIVE ET NOTRE UTILITÉ SOCIALE

CE QUE NOUS SOMMES

POUR UN SERVICE PUBLIC **DE RÉFÉRENCE**

Le Département est à la fois une collectivité et une administration, composée de femmes et d'hommes agents de la fonction publique territoriale et hospitalière, unis dans une même ambition de service public.

Nous exerçons les compétences propres aux Départements ainsi que des compétences partagées avec d'autres collectivités. Nous allons au-delà par la mise en œuvre de plusieurs politiques volontaristes.

Financés par l'impôt et la solidarité nationale, en liens étroits avec les services de l'Etat et de très nombreux partenaires publics et privés, nous exerçons nos missions dans une logique désintéressée d'intérêt général, avec le souci constant de l'efficacité de notre action et du service rendu.

Nous sommes au service des Aindinois et de l'ensemble des citoyens et usagers qui font appel à nous. Nous sommes la première collectivité partenariale du bloc communal.

Les services préparent et mettent en œuvre les choix de l'exécutif et les décisions de l'assemblée délibérante. Nous mettons en œuvre l'ambition politique portée par le Président et les élus qui composent la majorité de l'assemblée départementale. Toutes les décisions de la collectivité sont soumises au vote des élus ou confiées par délégation et il est rendu compte de chacune.

Nous exerçons nos compétences, nos missions et nous mettons en œuvre les politiques départementales sur l'ensemble du territoire de l'Ain. Notre organisation repose sur une somme considérable d'expertises, ainsi que sur une présence territoriale ancrée dans les besoins des territoires, accessible à la population, coordonnée par les services centraux. Nous sommes présents à travers des structures différentes dans le Département.

L'Ain, classé dans le top 10 des départements les plus dynamiques (en 2021) avec l'une des plus fortes croissances démographiques de France, est situé au cœur de réseaux de communication structurant une bonne partie de l'Europe. Notre Département bénéficie d'une économie dynamique et diversifiée, proche du plein emploi. Son agriculture est un pan essentiel de son activité ; ses ressources naturelles, patrimoniales, culturelles et gastronomiques sont constitutives de son attractivité. Composé d'identités de pays encore fortes, en Bresse, en Dombes, dans le Revermont, le Bugey et le Pays de Gex, unis par une fierté d'appartenance - Ici c'est l'Ain ! - il offre un cadre et une qualité de vie aussi remarquables que diversifiés.

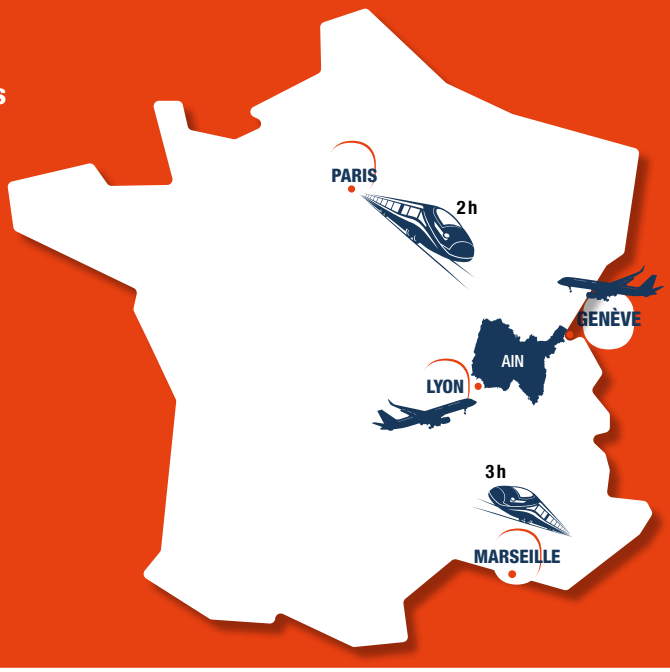
Le département fait face également à des besoins sociaux considérables, à des besoins d'équipements et d'infrastructures sans cesse croissants qui justifient un besoin permanent d'adaptation ainsi qu'une ambition forte pour répondre aux défis du présent et de l'avenir.

Il inscrit son action dans un environnement financier de plus en plus contraint, sans plus disposer désormais de l'autonomie fiscale.

La collectivité est aujourd'hui confrontée au défi de son attractivité ; pourtant elle est incontournable à la cohésion sociale et territoriale de l'Ain. C'est pourquoi les élus et les agents qui la composent veulent réaffirmer dans ce projet d'administration ce qui les unit entre eux et au service des Aindinois.

C'est ici qu'il fait bon vivre !

- Top 10 des départements les plus **dynamiques** de France
- **1er département** industriel de France
- À **proximité** immédiate de Lyon et Genève
- L'un des plus **bas taux de chômage** en France
- Une **qualité** de vie reconnue



NOS PRINCIPES D'ACTION

NOTRE **AMBITION**

Dépositaires de missions de service public, mettant en œuvre des décisions et des choix politiques démocratiquement choisis, confrontés aux besoins sans cesse croissants et changeants de la population et aux décisions de l'État, nous inscrivons notre action quotidienne dans une logique à la fois d'intérêt général et d'impact social et territorial.

Aujourd'hui, la collectivité fait le choix de se rassembler autour de 4 principes fondamentaux, qu'elle conçoit comme devant la caractériser tant dans son ambition de service que dans son fonctionnement quotidien.

Ces principes sont la SOLIDARITÉ, la PROXIMITÉ, l'AGILITÉ et l'EFFICIENCE.

LA SOLIDARITÉ

Une collectivité garante des solidarités sociales et territoriales

Plus que jamais, la solidarité doit s'incarner. Dans une société en quête du sens de vivre ensemble, dont la fragmentation s'accentue et dont les liens ont encore été un peu plus distendus du fait de la crise sanitaire de la covid, **l'exigence de solidarité doit être la nôtre** et elle doit être la première.

Du premier au dernier âge de la vie, en tous lieux du département, nous devons faire vivre la solidarité, le lien social et le souci d'autrui, le sens du bien commun et de la vie en société.

Nous devons **relier entre eux tous les Aindinois et tenir unis tous les territoires de l'Ain.**

Au regard de nos compétences spécifiques et des politiques que nous mettons en œuvre au quotidien, dans notre ambition de service et dans notre rôle d'aménageur du territoire, la solidarité est à l'évidence constitutive de notre identité. C'est pourquoi notre collectivité doit se revendiquer **première garante des solidarités sociales et territoriales,** essentielles à la cohésion sociale du pays en général et de l'Ain en particulier. C'est au nom de cette valeur de solidarité que le Département fait des choix politiques forts qui vont au-delà de ses compétences strictes.

Nous plaçons au cœur de nos missions notre volonté de **faire vivre la solidarité au plus près des citoyens et des besoins de nos usagers :** l'humanité, l'accueil inconditionnel à la porte et la réponse individualisée, la proximité et la capacité à servir jusqu'au « dernier kilomètre », à prendre soin et à soigner, à faciliter les apprentissages et l'insertion dans la société, à comprendre les besoins essentiels, à accompagner les détresses, à réparer quand cela est possible les accidents de la vie, à inclure la vie des personnes en situation de handicap dans chacune de nos actions, à conseiller et à soutenir : voilà l'essence même de notre engagement individuel et collectif et ce qui doit constituer le fil rouge à notre action.

Au-delà, le renforcement des liens entre les générations, la promotion du travail, des valeurs inconditionnelles de la République qui nous unissent, le souci de la justice et de l'équité, la mise en avant des réussites individuelles et collectives, de tous les talents qui s'expriment dans notre département sont aussi les moyens que mobilise le Département pour illustrer l'importance de l'exemple et la vertu du dépassement de soi.

Pour être à la hauteur de ce principe de solidarité et exemplaire, nous devons constituer une **collectivité unie, faire vivre la solidarité en notre sein,** placer le respect mutuel au cœur du quotidien de chaque bureau, de chaque équipe, de chaque direction, favoriser l'épanouissement professionnel et la capacité à articuler vie personnelle et engagement professionnel. Nous devons mettre les compétences et l'expertise de chacun au service d'une collaboration transversale qui doit nous permettre de mieux déployer nos missions et de mieux en partager les enjeux et les résultats**. Nous devons penser et agir en équipe, au service du collectif.**

Le respect porté aux agents, le souci de son collègue de travail, la solidarité entre tous, l'accueil, la formation et le parcours de chacun au sein de la collectivité sont des enjeux qui doivent vivre au quotidien et être portés par tous.

La solidarité est notre première raison d'être et elle doit être notre fierté.

LA PROXIMITÉ

Une réponse au plus près des besoins

Indissociable de la solidarité, notre mission de service public nous porte à **faire de la proximité une valeur centrale de notre action au quotidien.**

Parce que nous exerçons des missions d'intérêt général, nous devons apporter le même service en tous lieux et en tous points du territoire, avec la **préoccupation permanente de l'égalité et de l'équité de traitement.**

Au cœur de nos villes comme dans nos campagnes, au bénéfice de nos entreprises comme de nos agriculteurs, du haut du Colombier comme sur le plateau de la Dombes et au cœur de la Bresse, de la frontière genevoise à la côtière proche de Lyon, le long de l'Ain, du Rhône et de la Saône, nous plaçons au cœur de nos missions notre volonté de répondre au plus près des besoins des citoyens et de nos usagers. Cette proximité doit se traduire dans notre présence sur le terrain, comme dans notre rôle d'aménageur du territoire, dans notre capacité à investir, à entretenir et restaurer notre patrimoine et nos infrastructures.

Fort d'être plus de 2 300 agents, notre présence physique sur les territoires est assurée par des services implantés au cœur de nos territoires, dans les centres sociaux, les agences routières mais aussi nos musées, les bibliothèques, et autres. La collectivité déploie des moyens significatifs pour maintenir cette présence, et améliorer l'accès au service public.

La proximité du Département s'exprime dans les partenariats multiples qu'il noue avec tous les acteurs publics, associatifs, économiques, dans les initiatives qu'il prend pour inciter les jeunes générations à s'ancrer dans leur territoire et pour les plus anciens à bien vieillir là où sont leurs racines.

Premier investisseur de l'Ain, le Département est également le premier partenaire des communes et des intercommunalités ; il soutient par ses engagements financiers une multitude de politiques et d'investissements de proximité comme les plus structurants ; toutes ses politiques sont déployées au plus près des besoins des bénéficiaires de ses prestations ou offres de services.

La proximité est une valeur ancrée dans les gènes de notre collectivité : elle doit désormais s'exprimer selon des modalités nouvelles. Demain, cette proximité doit être renforcée pour rendre le Département toujours plus incontournable. Pour simplifier les démarches de nos interlocuteurs, nous sommes engagés dans un mouvement important de simplification et de dématérialisation des procédures. Ce mouvement doit s'accompagner d'une **nouvelle forme de relation à l'usager,** au sens large. Nous devons mettre en place une organisation qui permette à un usager du Département – quel qu'il soit, particulier, collectivité, entreprise, association, partenaire – de solliciter très facilement notre collectivité. Sur la base du modèle mis en place par la direction générale adjointe de la solidarité, nous devons généraliser cette ambition, en organisant nos services pour ce faire.

Pour lutter contre toutes les fractures, sociale, territoriale, numérique et autres, nous devons faire de la proximité l'une des valeurs essentielles de notre collectivité. La proximité sera aussi **au cœur de la transition environnementale** pour préserver nos ressources naturelles et promouvoir l'économie des moyens.

C'est un défi pour notre organisation car cela demande de revoir considérablement nos méthodes de travail pour articuler notre capacité à répondre rapidement à la sollicitation tout en disposant soit de l'expertise et de l'ingénierie pour le faire, soit de la bonne information pour diriger notre interlocuteur vers celui qui est concerné par sa demande.

Dans le fonctionnement des services, la proximité se traduit par la capacité à faire circuler l'information, l'accessibilité des ressources et des moyens et un management proche et humain.

La proximité est notre spécificité et notre force. Elle est précieuse à entretenir et à renforcer.

L'AGILITÉ

Une capacité à s'adapter

Dans l'imaginaire collectif de nos concitoyens, l'agilité n'est probablement pas ce qui caractérise une collectivité comme la nôtre.

La réponse que nous avons su apporter collectivement à la crise sanitaire sans précédent que nous avons connue depuis mars 2020 est pourtant la démonstration de notre capacité à faire preuve d'agilité, de rapidité, d'efficacité et d'adaptation.

Fortement touchés par cette même crise, les attentes, les besoins de service de nos concitoyens sont en constantes évolutions, avec un degré d'exigence parfois difficile à satisfaire. Ces évolutions sont aussi et souvent rapides, il faut les comprendre pour y répondre autant que cela est possible, tout en évitant la dispersion.

Par ailleurs, dans un Département aussi dynamique que l'Ain, atypique par la diversité de ses territoires et par les forces centrifuges qui le traversent, l'agilité est une condition *sine qua non* de notre capacité à répondre aux aspirations de nos concitoyens et à mettre en œuvre nos compétences, les politiques voulues par les élus, les infrastructures et les services qui conforteront la qualité de vie qui nous caractérise ici.

Cette agilité implique une grande vigilance qui doit se traduire par des **choix d'investissements pertinents et ciblés** ; par une **capacité à optimiser nos ressources financières** qui sont de plus en plus contraintes ; par une politique partenariale ambitieuse pour répartir la charge, mutualiser les moyens à chaque fois que cela est possible et faire **vivre le principe de subsidiarité.**

L'agilité dans notre fonctionnement, c'est une organisation moderne qui doit articuler la verticalité du pilotage et la transversalité des contributions ; c'est une capacité à répondre aux crises qui nous guettent au quotidien ; c'est une capacité à évaluer nos pratiques pour les corriger si besoin et les améliorer sans cesse ; c'est une capacité à communiquer de façon unifiée en même temps que de façon ciblée en fonction des publics que nous voulons toucher, notamment à travers des réseaux sociaux très volatiles ; c'est une capacité demain à apporter une réponse ou un service rapidement, de façon différenciée si besoin ; c'est une capacité à innover dans nos choix et nos pratiques.

L'agilité est un défi, notre état d'esprit pour « réussir ».

Pendant le confinement, le Département a distribué des masques, et mis en place un vaccinobus.

l'Ain !

L'EFFICIENCE

Une collectivité de référence

Pour être solidaire, proche, agile, notre collectivité doit être exemplaire et performante dans son fonctionnement. **L'efficience est le support et la condition de notre ambition** : elle exprime notre capacité à mettre en adéquation performante les objectifs que nous visons et les moyens que nous mobilisons pour y parvenir.

Parce que les ressources qui nous permettent de fonctionner sont issues du fruit de l'impôt, de la solidarité nationale, nous devons être économes et soucieux d'une gestion rigoureuse, transparente et vertueuse.

Au nom du principe démocratique qui régit les décisions des élus qui nous gouvernent, nous devons être exemplaires dans leur préparation et leur mise en œuvre pour qu'elles atteignent les objectifs fixés. Nous devons fournir aux élus du Département l'information et les moyens de prendre les meilleures décisions au regard de choix qui leur appartiennent.

Parce qu'il n'est de richesse que d'homme, pour être efficients, nous devons faire vivre une collectivité d'agents animés du sens du service public, recrutés sur leur savoir-faire et sur leur savoir-être, formés, accompagnés dans leur parcours professionnel et justement rémunérés.

Nous devons unir les 81 métiers que nous exerçons, tisser un lien étroit entre les services centraux et les services au cœur des territoires, renforcer le sentiment d'appartenance de chacun et particulièrement de ceux qui sont placés sous l'autorité fonctionnelle de tiers ou au contact direct des Aindinois.

Nous devons donner à nos managers l'information, le cadre et les outils nécessaires à l'animation et la direction de leurs équipes. Nous devons chercher à **innover dans le management pour renouveler nos pratiques,** intégrer l'impact du télétravail dans notre quotidien tout en considérant que rien ne remplace le collectif.

Nos procédures doivent être écrites, partagées, améliorées et mises en œuvre de façon intelligente.

Au titre de nos ressources financières, l'efficience cela veut dire allouer prioritairement nos moyens à l'investissement et aux projets, tout en disposant des moyens suffisants pour fonctionner.

Nous devons accompagner nos politiques de dotations et de soutiens financiers de services d'ingénierie et de conseils. Cet enjeu est essentiel pour les années à venir et nous devons amplifier le mouvement déjà initié en la matière.

Nous devons placer au cœur du quotidien la sécurité juridique de nos décisions, le contrôle, l'audit et l'évaluation de notre action au quotidien. Nous devons maitriser nos politiques d'achats, respecter l'exigence de mise en concurrence quand elle s'impose.

L'efficience dans notre fonctionnement, cela veut dire travailler ensemble, mobiliser les compétences de chacun, dans le respect des périmètres d'actions des directions mais dans un constant dépassement maitrisé et piloté au service de nos projets dans une logique transversale. Nous sommes tous les dépositaires des projets de la collectivité et ils n'ont de sens que dans leur utilité sociale.

Il nous faut choisir et disposer des outils digitaux et informatiques indispensables à notre quotidien. Dans le respect des conditions de leur utilisation, nous devons développer une gestion intelligente de nombreuses données que nous manipulons au quotidien, construire une architecture hiérarchisée et partagée de ces données pour renforcer notre pilotage et notre maîtrise collective. **Cette gestion de la donnée conditionne notre capacité à maitriser nos décisions et nos choix, à court, moyen et long termes.**

Nous devons veiller à disposer d'outils et de matériels performants, soucieux de leur impact environnemental et promouvoir dans chacune de nos politiques, de nos investissements, de notre choix la préoccupation écologique.

L'efficience est notre exigence pour aujourd'hui et plus encore pour demain.

POUR ALLER
PLUS LOIN

3 CHANTIERS **STRUCTURANTS**

1 Mettre en place **le contrôle, l'audit, l'évaluation**

Nous allons mettre au cœur de notre action quotidienne le pilotage des fonctions de contrôle, d'audit et d'évaluation de nos pratiques, dans une logique d'amélioration constante de notre organisation, dans une logique de transparence et de redevabilité de notre action publique. La modernisation et la mise en conformité de notre administration sont les conditions essentielles de son fonctionnement durable.

Le contrôle interne, c'est un ensemble de dispositifs qui permettent une maîtrise des risques sur un plan juridique (notion de conformité par rapport à des normes) mais cette notion renvoie également à l'efficacité de la gestion et la fiabilité de l'information.

Si, au Département, le contrôle interne s'exerce déjà à travers le contrôle de gestion, les affaires juridiques, les services qualité présents dans certaines directions, le délégué à la protection des données (DPO), le responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI)…, le projet d'administration vise à se doter d'un service dédié pleinement au contrôle interne et à la gestion des risques. Ce service participera à la diffusion d'une culture commune, fondée sur une lecture partagée des processus de production et des risques associés. Les missions du service seront notamment de participer et contribuer à l'élaboration d'une cartographie des risques associés aux activités du Département, de ses élus et de ses agents.

L'audit interne s'assure que les dispositifs de contrôle interne sont efficaces. L'audit est un outil d'amélioration bien plus qu'un outil de sanction, qui permet de détecter les points forts et les points faibles, et de mesurer les efforts à réaliser pour parvenir à des résultats meilleurs.

L'audit externe, c'est l'analyse ciblée d'un partenaire afin de détecter les éventuelles difficultés liées à son organisation, à l'application d'une règlementation particulière à l'environnement ou encore à sa situation financière.

L'évaluation des politiques publiques s'intéresse à toute la chaîne de l'action publique : la stratégie (définition des objectifs au regard des enjeux) ; la mise en œuvre (mobilisation de ressources pour des actions en vue d'atteindre des objectifs) ; les effets (les résultats et les impacts de la politique). Concrètement, une évaluation consiste à décomposer toute la chaîne d'une politique publique et à se poser les questions suivantes : Qu'a-t-on fait ? Avec quels moyens ? Fallait-il le faire ? A-t-on bien fait ? Comment faire mieux ? In fine, l'évaluation des politiques publiques vise à s'assurer de la pertinence de ces politiques.

THÉMATIQUE À ENJEU FORT

- **ÉVALUER LA PERTINENCE** des politiques et des actions menées
- **S'ASSURER DE LA QUALITÉ** du service rendu
- **MAÎTRISER LES RISQUES** pour améliorer la sécurité (agents, juridique...)
- **AMÉLIORER LA TRANSPARENCE ET LA VISIBILITÉ** de l'action de la collectivité

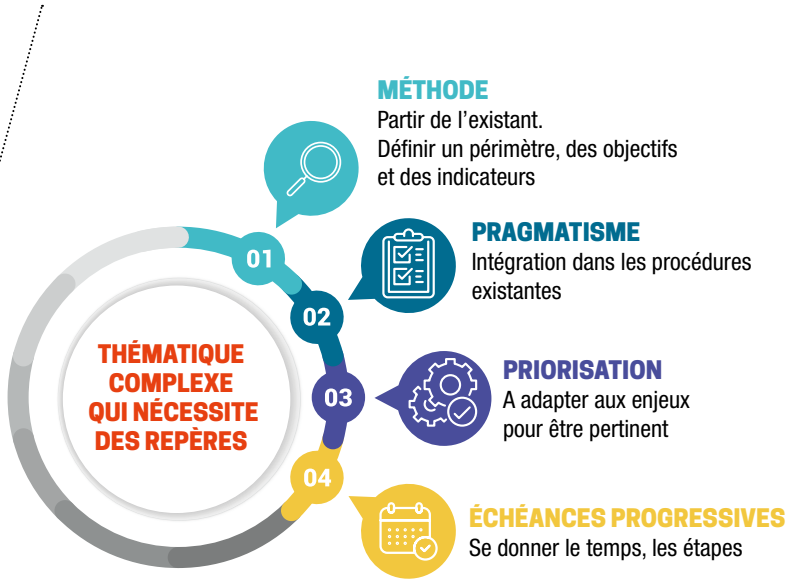


Schéma présenté lors de la restitution du world-café le 8 février 2022

2 Mettre en place la relation à l'usager à 360 degrés

Le Département, collectivité de proximité incontournable, se doit d'être à l'écoute et au service des attentes des citoyens. Tous se réunissent autour de l'exigence d'un service public facilement accessible, aux compétences visibles et lisibles par tous. Pour nous, il s'agit de s'éloigner définitivement de l'image des administrations difficiles ou impossibles à joindre et de proposer une prise en charge simplifiée, dans des délais raisonnables, des demandes qui lui sont adressées. En tant que collectivité garante des solidarités territoriales et au cœur d'un réseau partenarial dense, le Département se positionne également comme un relais privilégié pour orienter les personnes qui nous sollicitent vers le bon interlocuteur. En ce sens, il doit adapter son organisation pour remplir pleinement ce rôle de relais.

Par ailleurs, la vulnérabilité singulière notamment des usagers en lien avec nos services, et plus particulièrement des services sociaux, nous engage à continuer de renforcer et de simplifier nos modalités de contact avec eux. Il est aussi à constater, dans le cas d'autres cibles comme celle des parents d'élèves bénéficiaires du chéquier jeune, des usagers de la route ou encore les usagers des bibliothèques municipales ou des écoles de musique soutenues par le Département… des liens avec le Département encore très minces. Développer les relations avec eux constitue aussi l'opportunité d'une portée accrue de nos actions auprès d'eux.

Ainsi la gestion de la relation à l'usager recouvre une pluralité d'enjeux à la fois politique, sociétaux, de communication qui lui confèrent une place centrale et la positionne au cœur du projet de la collectivité pour la modernisation de son organisation.

Face à ces constats, l'objectif du Département est de mettre en place une organisation résolument tournée vers l'usager, en confortant les expériences déjà conduites dans ce domaine et en l'élargissant désormais à l'échelle de l'ensemble de la collectivité pour l'ensemble de nos usagers actuels et potentiels. Cette approche transversale de la relation à l'usager doit nous amener à repenser notre organisation de service.

En plaçant l'usager au cœur des préoccupations, la gestion de la relation à l'usager vise l'organisation d'un accueil de premier niveau multicanal capable de fournir une réponse rapide aux sollicitations. Elle poursuit également l'objectif de satisfaire une part importante des demandes dès le premier contact avec les usagers.

La structuration et la généralisation de la relation à l'usager est donc un chantier de grande ampleur qui va concerner et impliquer l'ensemble des services et directions de la collectivité. Pour construire une gestion de la relation à l'usager transversale, il nous est nécessaire de bien identifier l'offre de services du Département ainsi que les publics concernés. En effet, l'usager du service public départemental revêt aujourd'hui des figures multiples. Du bénéficiaire d'une prestation sociale au collégien, de l'usager de la route à l'élu municipal, du visiteur d'un musée à l'association sportive ou culturelle, du chef d'entreprise à la collectivité partenaire… c'est une grande diversité d'usagers qui interpellent chaque jour nos services. De plus, leurs sollicitations se formulent au travers de différents canaux de contact : un mail, un appel téléphonique, un message sur les réseaux sociaux ou sur le site internet, un courrier, une application, une plateforme numérique, une conversation…

Le défi est alors de développer une relation à l'usager multicanale capable de proposer une réponse simple et efficace de premier niveau et de s'appuyer sur l'expertise des services pour la prise en charge des demandes plus complexes qui requièrent une analyse ou un savoir-faire spécifique. Nos relations avec les usagers se doivent aussi de conserver un équilibre entre proximité, en favorisant la relation directe avec les usagers, et dématérialisation des démarches, en exploitant les opportunités du numérique.

Elle sera également en mesure d'apporter un traitement différencié entre les demandes des particuliers et celles des structures institutionnelles, entre les personnes privées et les personnes morales.
Par ailleurs, la mise en œuvre de cette relation à l'usager transversale doit se traduire aussi par un gain dans l'organisation de nos services. En interne, la dématérialisation généralisée des courriers, mails et demandes reçus par les services doit permettre une gestion optimisée des contacts, une meilleure traçabilité des échanges et suivi des réponses. La mise en place d'outils performants permettant un suivi et une optimisation des process seront à déployer. La question de l'interconnexion des logiciels métiers constitue un enjeu de taille. En effet, l'articulation entre les solutions déjà existantes au sein de la collectivité apportera une fluidification des circuits de validation et de signature. In fine, structurer la gestion de la relation à l'usager à travers le développement de nos capacités de réponse en premier niveau permettra de dégager du temps aux services afin qu'ils puissent concentrer leurs expertises sur les demandes spécifiques, valorisant au mieux leurs savoir-faire.

Pour initier ce chantier transversal, la responsable actuelle du service de la relation à l'usager se voit confier une mission de chargée de mission dédiée, auprès du Directeur Général des Services, à temps partiel, en charge de la préfiguration du projet. Elle conserve son rôle de responsable du SRU sous l'autorité du DGAS.
Le positionnement du futur « Service de la Relation à l'Usager » (appellation temporaire) dans l'organigramme de la collectivité sera déterminé à l'issue de cette mission de préfiguration.

3 Structurer et généraliser **nos relations partenariales**

Nous devons repenser nos relations avec l'ensemble des partenaires publics et privés avec lesquels nous travaillons au quotidien. Notre ambition d'amélioration constante, de transparence et de redevabilité de notre action publique portée au sein même de notre administration doit aussi être portée auprès de nos partenaires et par nos partenaires, car le Département participe à la gouvernance de ces entités, car le Département en finance une large part, car nous confions certaines missions sensibles à nos partenaires.

Pour la mise en œuvre de certaines compétences, le Département de l'Ain travaille quotidiennement avec des partenaires publics et privés, ou décide de s'investir directement au sein de structures partenaires. Tous apportent leur contribution à la production du service public.

Aujourd'hui, le Département est représenté dans 362 organismes partenaires, par au moins un conseiller départemental et assure le suivi financier de 135 partenaires avec le service contrôle de gestion. Par ailleurs, quelques 207 partenaires ont été recensés au sens budgétaire (cf. la galaxie ci-dessous). Si la solidarité est la principale compétence départementale concernée par ces relations partenariales, force est de constater que des partenariats sont construits dans quasiment toutes les compétences départementales.

Ces relations partenariales présentent l'avantage d'acquérir une expertise technique, une souplesse de gestion voire une rapidité d'actions. Cependant, le large périmètre d'intervention de la collectivité multiplie les risques opérationnels, politiques, sociaux, juridiques et financiers. Si le Département l'a bien identifié et caractérisé sous la forme d'un « univers », la détection et le traitement de ces risques sont essentiellement concentrés sur les questions financières, sans analyses permettant d'alerter les élus sur d'autres problématiques.

Avec une ambition commune au premier chantier structurant / audit / évaluation (amélioration constante de notre organisation, transparence et redevabilité de notre action publique, fonctionnement durable), nous devons repenser nos relations avec ce système d'acteurs complexe de par la diversité des statuts juridiques des partenaires, une dépendance financière au Département plus ou moins sensible, un poids dans le tissu social plus ou moins significatif.

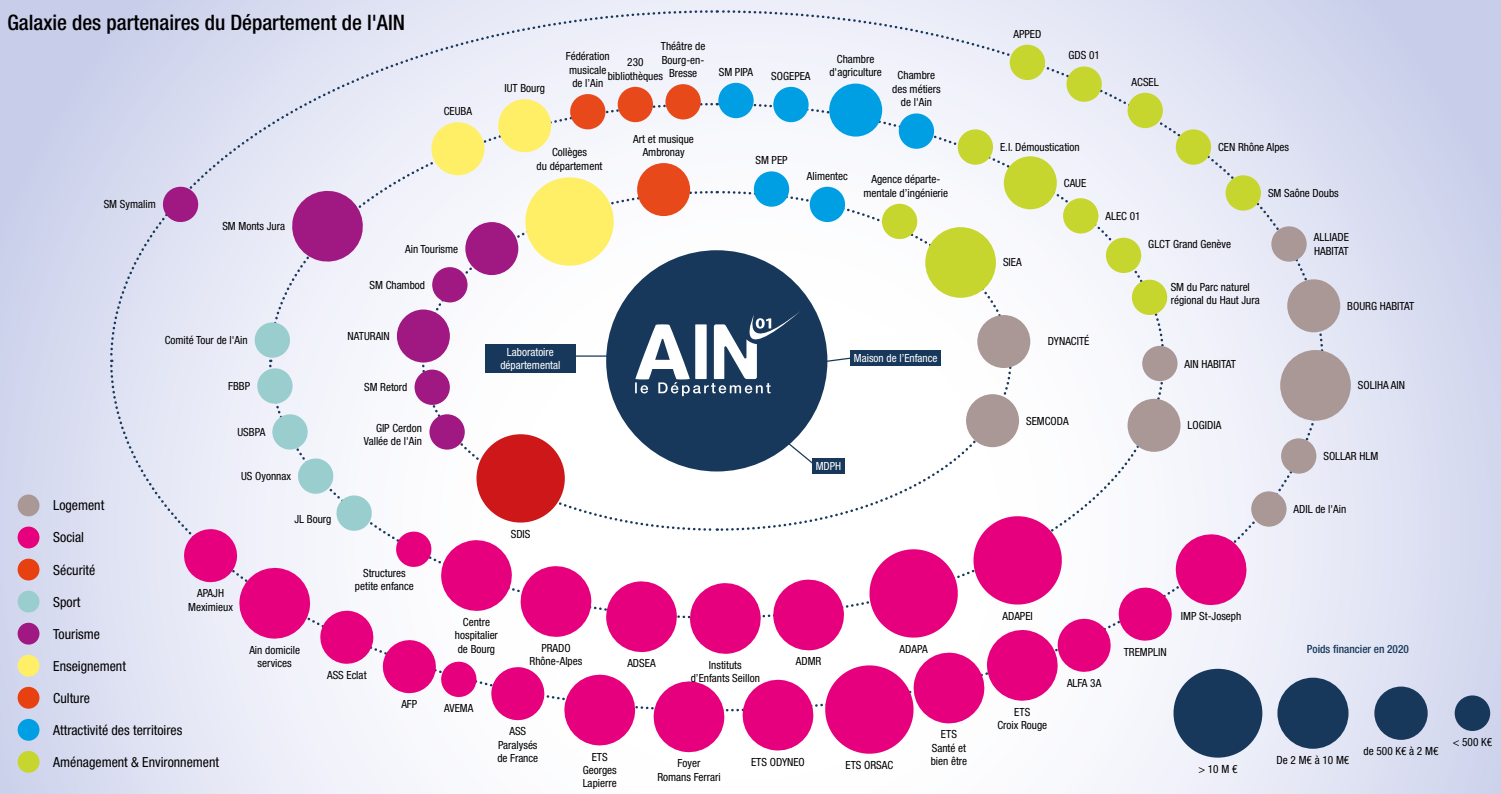
Pour refonder nos relations partenariales, ce chantier structurant s'articule autour de 3 orientations stratégiques :

- mieux connaître ses partenaires, par un travail de recensement exhaustif et de caractérisation,
- mettre en place une organisation interne "facilitatrice" visant à accompagner les élus départementaux dans leur mission de représentation du Département au sein des instances de gouvernances des partenaires et à structurer le pilotage des partenariats au sein de l'administration,
- construire des relations partenariales porteuses de sens, avec la mise en place d'une doctrine partenariale autour d'une culture commune, d'une contractualisation exigeante, adaptée au poids du partenaire, soumise à évaluation, en vue d'une évolution du partenariat et d'une valorisation de l'action départementale.

La refondation de nos relations partenariales est un chantier de grande ampleur au regard de la diversité et du nombre de partenaires, qui concerne également l'ensemble de la collectivité. Ce chantier sera conduit parallèlement au premier chantier structurant pour les volets relatifs à l'organisation interne et à la construction de relations partenariales porteuses de sens.

C'est la raison pour laquelle la conduite de ce chantier structurant se fera de façon progressive, sur la durée du mandat, avec une mise en œuvre effective de façon exhaustive en 2028.

Galaxie des partenaires du Département de l'AIN



4 CHANTIERS D'ACCOMPAGNEMENT

1 L'attractivité

L'attractivité du Département de l'Ain en tant qu'employeur est l'un des facteurs de réussite de la collectivité. L'attractivité permet d'attirer les compétences nécessaires à la réalisation de nos missions, de pourvoir les postes vacants et de fidéliser les profils de qualité. Alors que certains métiers et certains secteurs du Département rencontrent de très fortes difficultés de recrutement, l'attractivité reste cruciale auprès de toutes les catégories d'agents et dans toutes les filières de la fonction publique territoriale et hospitalière que l'on compte parmi les 81 métiers du Département de l'Ain.

Dès lors, il s'agit de faire en sorte que travailler au sein du Département de l'Ain soit une stratégie professionnelle et un véritable choix de vie.
L'attractivité d'une collectivité est tributaire de la qualité de vie du territoire, de la strate de collectivité et de l'état du marché de l'emploi mais également de l'image de l'employeur, de ses valeurs, des conditions de travail et de rémunération. En complément de la politique de développement de l'attractivité du territoire que nous conduisons, nous ne sommes donc pas sans levier face à cet enjeu.
C'est pourquoi renforcer notre attractivité pour attirer les agents et les cadres nécessaires à la réalisation de nos missions passe par l'élaboration et la valorisation d'une « marque employeur ». Cette « marque employeur » devra traduire l'identité, la culture et les valeurs de la collectivité autour de 4 dimensions clés : l'attractivité, la réputation, l'engagement des agents, la différenciation ou la singularité de notre collectivité.

La « marque employeur » s'attache à développer des actions :

- en interne pour renforcer le sentiment d'appartenance et installer les valeurs portées par la collectivité, favoriser les liens entre les agents et les temps d'échanges et de rencontre, valoriser les parcours et les compétences,
- en externe en valorisant l'image d'employeur de la collectivité par une présence ciblée et accrue sur les médias digitaux et les réseaux sociaux, par des liens renforcés avec les écoles, les sites de formation et les réseaux professionnels et par le renforcement de la réputation de la collectivité comme de la qualité de vie du territoire.

L'ensemble de ces actions viseront à diffuser en interne tout comme à l'extérieur la vision, la mission et la culture de la collectivité : rejoindre le Département de l'Ain, c'est rejoindre une collectivité fière de servir un territoire en mouvement.

2 L'innovation managériale

La capacité de notre collectivité à conduire des projets transversaux et à installer un fonctionnement en « mode projet », dépassant la logique de silo, mobilisant les ressources et l'expertise de manière ciblée, et permettant d'apporter la plus juste réponse aux besoins identifiés, sera la première traduction d'un élan d'innovation managériale.

De nombreuses autres méthodes et outils pourront être expérimentés et enrichir cette approche en favorisant la cohésion d'une équipe et l'intégration des nouveaux arrivants, en développant le potentiel de chacun, en facilitant les nouveaux équilibres de fonctionnement avec le travail à distance, en centrant nos réflexions sur l'expérience de l'usager… Les réunions des cadres constitueront un temps privilégié pour développer ces sujets qui sont au cœur de l'activité quotidienne des managers.

Les maîtres-mots de cette innovation managériale seront la créativité, l'agilité, la collaboration, le plaisir, la responsabilité et la confiance.

3 Les transitions numériques et écologiques

Si les transformations numérique et climatique sont à l'ordre du jour, il ne s'agit pas d'engager la collectivité dans une marche forcée. Quelles soient numérique ou écologique, les transitions amorcées dans notre collectivité doivent être pensées et déployées de manière choisie en adéquation avec les missions et l'ambition portées par le Département de l'Ain. Ainsi, nous allons doter la collectivité d'objectifs quantifiés au titre de la transition énergétique et environnementale. Cette stratégie s'appuiera sur la réalisation et la montée en puissance d'une évaluation environnementale du budget (ou budget vert) dès le BP 2023. Le budget vert n'aura pas vocation à établir de comparaison avec les autres collectivités, mais nous nous appuierons sur cet outil pour dessiner une trajectoire vertueuse en matière de prise en compte de l'environnement et de lutte contre le changement climatique.

La transformation numérique est déjà à l'œuvre pour de nombreux pans de l'activité des services départementaux. L'enjeu est désormais de relier l'ensemble de ses partitions pour composer un système numérique cohérent, fonctionnel et sûr. La gestion des données numériques est la clé de voûte du pilotage de la collectivité comme des activités quotidiennes des agents et de la visibilité de l'action départementale. La dématérialisation des parapheurs, des courriers, des dossiers,… seront des outils à mettre en place pour fluidifier notre organisation collectivité et apporter un gain et un confort de travail.

4 Pour une intelligence de la donnée

Digitalisation des procédures, dématérialisation des services, développement des applications métiers, interconnexion des logiciels... La transformation numérique à l'œuvre dans notre collectivité nous amène à produire une quantité de données exponentielle. Ces données sont la traduction des activités et du travail effectués par l'ensemble des agents de la collectivité et rares sont les domaines qui échappent désormais à cette réalité. Par ailleurs, la donnée est une composante essentielle de notre stratégie de la transformation. Le contrôle interne et externe, l'évaluation des politiques publiques et la mise en place d'une gestion de la relation à l'usager reposent sur cette infrastructure complexe de la donnée.

Or, la collectivité n'a pas encore su mettre en œuvre des processus d'analyse informatique systématique des données qui permettraient la meilleure compréhension des informations contenues dans les données et l'identification des données importantes sur lesquelles les décisions stratégiques doivent se fonder. Ces difficultés reposent notamment sur :

>> **l'absence de cartographie de la donnée** à l'échelle de la collectivité (on ne se sait pas quelles données sont disponibles),

>> une confusion entre **l'intégration de la donnée** (processus consistant à combiner des données provenant de différentes sources dans une vue unifiée, afin de rendre les données plus exploitables et plus utiles), **l'exploration de la donnée** (processus consistant à extraire des informations ou de la connaissance à partir d'une grande quantité de données), **la visualisation** (ensemble de méthodes permettant de résumer de manière graphique des données) et **le système d'information décisionnel** (les outils déployés pour animer la stratégie de la collectivité).

De ces nouveaux constats liés aux données émergent trois enjeux qui présentent un défi dans lequel notre collectivité doit s'engager pleinement :

- **La gestion des flux de données et leur stockage :** comment ces données circulent-elles dans la collectivité ? Comment éviter les doublons et limiter les opérations de saisie ? Quelle sont les données échangées et transmises à l'extérieur ? Quelles données doivent être conservées (« archivage électronique »)? Selon quelles règles et quelles modalités techniques ? Avec quelle garantie de protection des données personnelles ?
- **La sécurité des données :** quels sont les risques liés à ces données ? Comment protéger les données et les flux de données du Département ? Quelles sont les bonnes pratiques et les bons réflexes du quotidien pour limiter ou contrer les cyber-attaques ?
- **La « gouvernance de la donnée » :** la compilation, le traitement et l'analyse des données offrent un champ, encore largement inexploré, de source d'information et de pilotage de l'activité des services départementaux. Valoriser les données produites, les mettre en perspectives, suivre leurs évolutions permettra à chaque échelon, de l'agent au directeur général des services, d'avoir à la fois davantage de maitrise sur son activité tout en proposant un cadre d'analyse permettant de prendre de la hauteur et de mieux anticiper les ajustements à conduire sur l'activité.

L'intelligence de la donnée doit se mettre en œuvre pour servir le projet porté par notre collectivité, au bénéfice de l'ensemble des agents : faciliter le traitement au quotidien, optimiser les tâches, accompagner l'analyse et aider au pilotage.

MÉTHODE ET MISE EN ŒUVRE **DU PROJET**

UNE ÉLABORATION **CONCERTÉE**

avec l'appui des agents et des cadres et en lien avec les partenaires et les élus

L'élaboration de ce projet d'administration a reposé sur la volonté d'associer et de faire participer tous les agents de la collectivité, mais aussi de questionner les collectivités et les partenaires avec qui nous œuvrons au quotidien.

Porté par la Direction générale des services, impliquant l'ensemble du comité de direction générale, mobilisant les cadres et l'ensemble du management de la collectivité, ce projet d'administration doit être le sujet de tous. Des réunions participatives pour les cadres ont ponctué son élaboration en apportant des idées, des approfondissements et des nuances aux orientations proposées. Tous les agents ont été associés via une enquête et des réunions de services, leur permettant de se positionner sur les valeurs et les fondements de l'action départementale, sur ses axes d'amélioration et de progrès et sur la qualité de vie au travail.

LES ETAPES DU PROJET **D'ADMINISTRATION**

Le projet d'administration a été proposé au vote de l'assemblée délibérante en mars 2022.

2021

- **18 nov.** — **Réunion des cadres** Ateliers « world café » sur les facteurs de réussite des chantiers structurants
- **9 oct.** — **Réunion des cadres** Ateliers "post-it" sur notre identité collective et nos valeurs
- **22-23 sept.** — **Séminaire du comité de direction générale** proposition des valeurs et des principes du Département
- **19 juil.** — **Session** Ouverture du chantier d'élaboration du projet d'administration
- **6 juil.** — **Réunion des cadres en présence de Mme Hélène Cédileau, vice-présidente en charge du sport et des ressources humaines** Présentation du nouvel exécutif et du sondage auprès de l'encadrement – les atouts de l'Ain, territoire et collectivité autour du triptyque territoire-habitants-collectivité, lancement du nouveau projet d'administration
- **5 juillet** — **Présentation en bureau politique**
- **2, 4, 10, 17 et 24 juin** — **Groupes de travail pour le comité de direction générale** Définition du périmètre de travail sur 4 thématiques: la GRU, l'attractivité RH, la performance et les relations partenariales
- **25 mai** — **Réunion des cadres (webinaire)** Retour d'expérience sur la crise Covid et présentation du bilan du précédent projet d'administration (contenu, réalisations et acquis)
- **9 mars** — **Comité de direction élargi** présentation de la direction générale et des projets de la collectivité
- **février** — **lettre de cadrage du DGS** fixant l'objectif du renouvellement du projet d'administration

2022

- **18 mars** — **Comité technique** Présentation du projet d'administration aux organisations syndicales
- **10 mars** — **Réunion des cadres** Présentation du projet d'administration avant le vote par l'assemblée départementale
- **7 mars** — **Bureau exécutif** Présentation du projet d'administration
- **3 mars** — **Comité de direction générale** Présentation du projet d'administration avant la présentation aux cadres
- **17 février au 3 mars** — **Enquête auprès élus départementaux et des exécutifs locaux partenaires du Département de l'Ain**
- **8 février** — **Réunion des cadres** Restitution world café par les animateurs et 1ers résultats de l'enquête
- **16-31 janvier** — **Enquête auprès des agents du Département** sur le projet d'administration et la vie au sein de la collectivité

UN PILOTAGE **STRUCTURÉ**

Un projet d'administration piloté en mode projet

- En lien avec Mme Hélène Cédileau, vice-présidente déléguée aux ressources humaines et aux sports, le pilotage du projet d'administration est assuré par le directeur général des services, ils constitueront le comité de pilotage en associant l'exécutif départemental.
- Un bilan d'étape annuel et les perspectives du projet d'administration seront présentés devant le bureau exécutif, composé du Président du Département et des 11 vice-présidents et des 2 conseillers délégués, ainsi qu'aux organisations syndicales.
- Le comité de direction générale, composé du directeur général des services, des directeurs généraux adjoints, auquel seront associés si besoin les chefs de projets des "chantiers du projet d'administration", sera chargé de coordonner, suivre et accompagner la mise en œuvre des chantiers structurants et des chantiers d'accompagnement voire de proposer des mesures d'ajustement pour le COPIL.
- Un chef de projet et une équipe projet désignés pour chaque chantier structurant et d'accompagnement, réunis régulièrement en réunion de « chantiers du projet d'administration » pour veiller au respect de la commande, s'assurer du bon avancement et proposer d'éventuels ajustements.

Une mise en œuvre cadencée

Dès l'approbation par l'Assemblée départementale du projet d'administration, les 3 chantiers structurants et les 4 chantiers d'accompagnement seront mis en œuvre progressivement et bénéficieront d'une organisation en mode projet pour chacun. Ils seront ouverts dès 2022 en répondant à des temporalités et des spécificités différentes. La priorité sera donnée au chantier « contrôle, audit, évaluation », avec une traduction dans l'organigramme dès 2022. Le chantier de la gestion de la relation à l'usager sera approfondi à partir de 2022 dans la continuité de l'existant et le périmètre du chantier «relations partenariales» mérite d'être complété et analysé afin d'en dégager la méthode de mise en œuvre.Les chantiers d'accompagnement nécessitent un travail d'acculturation et de définition des axes stratégiques préalables qui pourra notamment être conduit lors des réunions des cadres dès le printemps 2022.

LE RÔLE CLÉ DE LA RÉUNION DES CADRES, **ACTEURS ET AMBASSADEURS**

- Le lancement projet : une réunion mensuelle des cadres accompagnera le démarrage du projet d'administration jusqu'en juillet 2022. Ce rythme plus intense de réunions a pour objectif de :
  - faire partie d'une équipe projet d'un ou de plusieurs chantiers structurants et d'accompagnement,
  - s'approprier le projet d'administration,
  - faire connaitre le projet d'administration dans les services et auprès des agents et définir des modalités d'animation,
  - mettre en place les actions d'un ou de plusieurs chantiers structurants et d'accompagnement.
- En rythme de croisière, une réunion des cadres trimestrielle, idéalement positionnée au lendemain des sessions, permettra aux cadres de :
  - partager l'actualité du Département et approfondir des sujets transversaux,
  - contribuer à l'avancée des chantiers structurants du projet d'administration,
  - contribuer aux thématiques transversales des chantiers d'accompagnement : attractivité, management, transitions numériques et écologiques.
- Le suivi du projet d'administration prévoit d'établir une évaluation à mi-parcours du projet en 2024

ATLAS DE L'ACTION DEPARTEMENTALE

LES EXPERTISES DU DÉPARTEMENT SONT MISES EN ŒUVRE GRÂCE À **SES 2 300 AGENTS À TRAVERS :**

Nos compétences obligatoires

La solidarité

Le Département protège et accompagne les personnes vulnérables, précaires ou en perte d'autonomie

- Les personnes en situation de handicap
- Les seniors
- L'enfance et la famille
- Insertion

Éducation, jeunesse et culture

- Définition de la carte scolaire, dotations de fonctionnement des collèges, restauration scolaire
- Construction, entretien et équipement des collèges
- Recrutement et gestion des agents techniciens et de service dans les collèges
- Culture (soutien au développement des bibliothèques publiques, gestion des Archives départementales, développement de l'enseignement artistique)

Aménagement et attractivité du territoire

- Environnement et protection des ressources naturelles
- Solidarité terrioriale et assistance technique aux collectivités
- Téléphonie mobile

Les routes et les transports

- Construction, gestion, entretien et sécurisation des 4 500 kilomètres de routes départementales que compte l'Ain
- Sensibilisation en matière de sécurité routière
- Coordination des services de transport des élèves en situation d'handicap

Le SDIS 01

- Financement du service départemental d'incendie et de secours (SDIS01)
- Premier partenaire du SDIS 01, réaffirmé dans le Plan « Ambition Pompiers 01 »

Des politiques volontaristes ou complémentaires

- La démographie médicale
- Les aides aux collectivités (communes et intercommunalités)
- L'économie
- L'agriculture et les filières bois et piscicoles
- Le logement
- L'enseignement supérieur
- La sécurité
- Le numérique
- L'aménagement des véloroutes structurantes
- La préservation et la gestion des ressources naturelles
- Le soutien des investissements et projets portés par les collectivités locales (crèches, écoles, gymnases...)
- Le développement des dispositifs éducatifs

Les compétences partagées entre les communes, les départements, les régions et les EPCI

- Culture
- Sport
- Tourisme

Les fonctions supports de la collectivité

- Finances et contrôle de gestion
- Systèmes d'information et du numérique
- Affaires juridiques
- Assemblées
- Ressources techniques et bâtiments
- Communication
- Ressources humaines

LES 81 MÉTIERS **DU DÉPARTEMENT**

AU 08 MARS 2022

18 familles de métiers

81 métiers

ACCUEIL
AGENT D'ACCUEIL

ADMINISTRATIF
AGENT ADMINISTRATIF
GESTIONNAIRE DE DISPOSITIFS
SECRETAIRE ASSISTANT

AMÉNAGEMENT - ENVIRONNEMENT
CHARGÉ DE MISSION ENVIRONNEMENT
GÉOMATICIEN

COMMUNICATION - INFORMATION
ARCHIVISTE
ASSEMBLEUR-RELIEUR
ATTACHÉ DE PRESSE
CHARGÉ DE COMMUNICATION
DOCUMENTALISTE
INFOGRAPHISTE
REPROGRAPHE CONDUCTEUR OFFSET
WEBMASTER

COLLÈGE
AGENT D'ENTRETIEN
AGENT POLYVALENT
CUISINIER

COMPTABILITÉ - FINANCES
ANALYSTE - FINANCIER
CHARGÉ DE L'ÉXÉCUTION BUDGÉTAIRE
CONTROLEUR DE GESTION
COMPTABLE
GESTIONNAIRE BUDGÉTAIRE

CULTURE
AGENT D'ACCUEIL MUSÉE
AGENT DE BIBLIOTHÈQUE
BIBLIOTHÉCAIRE RÉFÉRENT DE TERRITOIRE
GESTIONNAIRE DE COLLECTIONS
MÉDIATEUR CULTUREL

INFORMATIQUE
ADMINISTRATEUR DE DONNÉES
ADMINISTRATEUR FONCTIONNEL
ANALYSTE DE DONNÉES
INGÉNIEUR SYSTÈMES ET RÉSEAUX
TECHNICIEN INFORMATIQUE

INFRASTRUCTURE BÂTIMENTS
AGENT DE MAINTENANCE
ASSISTANT D'ÉTUDES ET D'OPÉRATIONS
CHARGÉ D'ÉTUDES ET D'OPÉRATIONS
DESSINATEUR
ÉLECTRICIEN
MENUISIER
PLÂTRIER-PEINTRE
PLOMBIER
TECHNICIEN CONSEIL EN ASSAINISSEMENT DES EAUX

INFRASTRUCTURES ROUTES
AGENT DE GESTION DU DOMAINE ROUTIER
AGENT DES ROUTES
ASSISTANT D'ÉTUDES ET D'OPÉRATIONS
CHARGÉ D'ÉTUDES ET D'OPÉRATIONS
CHEF DE CHANTIERS ROUTIERS
GESTIONNAIRE ROUTIER
MÉCANICIEN

JURIDIQUE
CHARGÉ DE MARCHÉS PUBLICS
CHARGÉ DES ASSURANCES
CHARGÉ DES ASSEMBLÉES
DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES
DÉONTOLOGUE
GESTIONNAIRE DE MARCHÉS PUBLICS
JURISTE

LOGISTIQUE
CHAUFFEUR
GESTIONNAIRE LOGISTIQUE
MAGASINIER
MAÎTRE D'HÔTEL

MANAGEMENT
DIRECTEUR
DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT
DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES
RESPONSABLE DE PÔLE
RESPONSABLE DE SERVICE

PROJETS
CHARGÉ DE MISSIONS - PROJETS - ÉTUDES

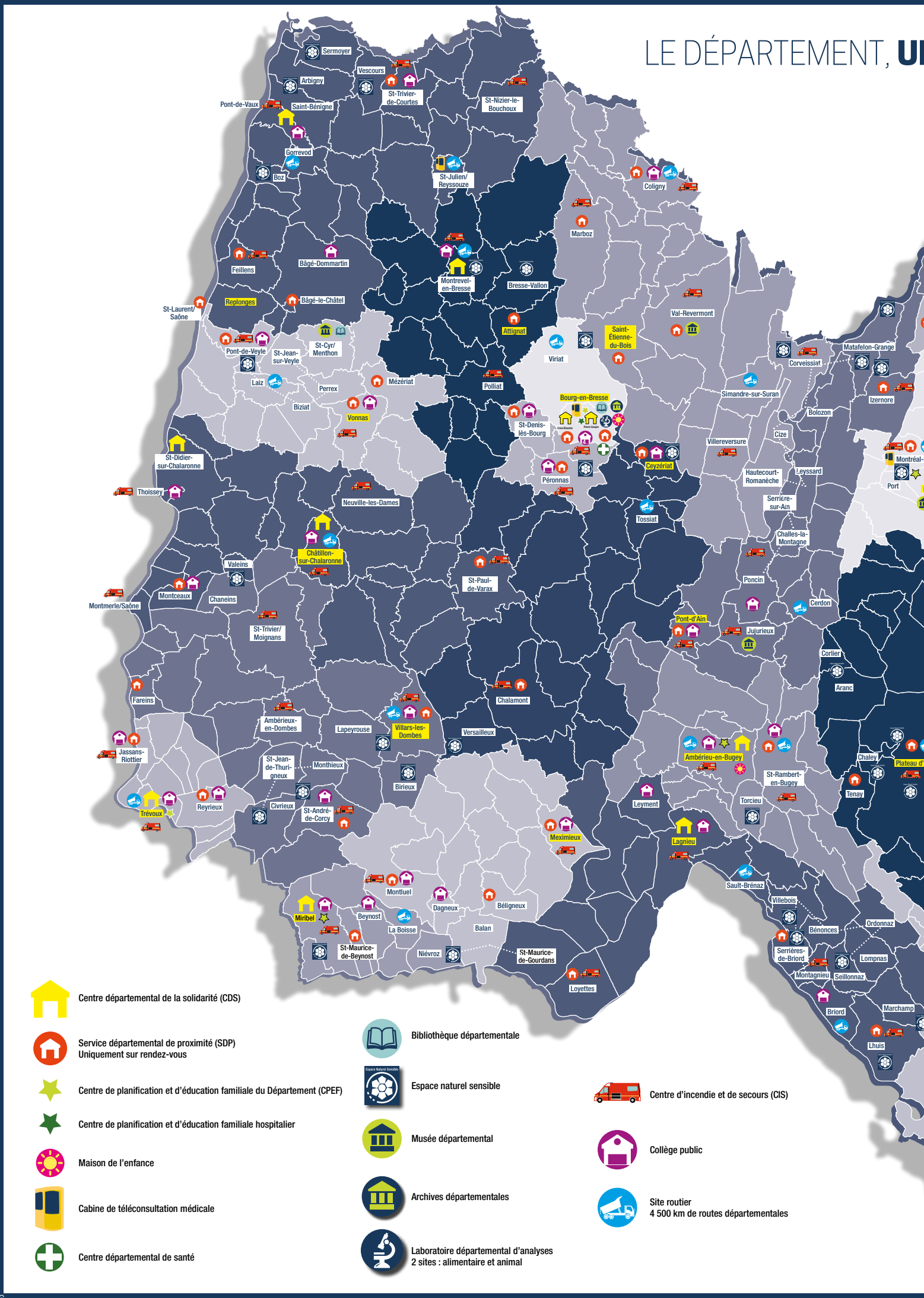
RESSOURCES HUMAINES
GESTIONNAIRE RESSOURCES HUMAINES

SANTÉ
ERGOTHÉRAPEUTE
INFIRMIÈRE
MÉDECIN
PRÉVENTEUR EN HYGIÈNE ET SÉCURITE
PSYCHOLOGUE
PUÉRICULTRICE
SAGE-FEMME

SANTÉ ANIMALE
AGENT DE LABORATOIRE
AUDITEUR - FORMATEUR EN AGRO ALIMENTAIRE
TECHNICIEN DE LABORATOIRE

SOCIAL
AGENT EN CHARGE DE DISPOSITIF
ASSISTANT FAMILIAL
AUXILIAIRE DE VIE PROFESSIONNELLE
GESTIONNAIRE DE DISPOSITIFS SOCIAUX
TRAVAILLEUR SOCIAL

LE DÉPARTEMENT, U



Centre départemental de la solidarité (CDS)

Service départemental de proximité (SDP)
Uniquement sur rendez-vous

Centre de planification et d'éducation familiale du Département (CPEF)

Centre de planification et d'éducation familiale hospitalier

Maison de l'enfance

Cabine de téléconsultation médicale

Centre départemental de santé

Bibliothèque départementale

Espace naturel sensible

Musée départemental

Archives départementales

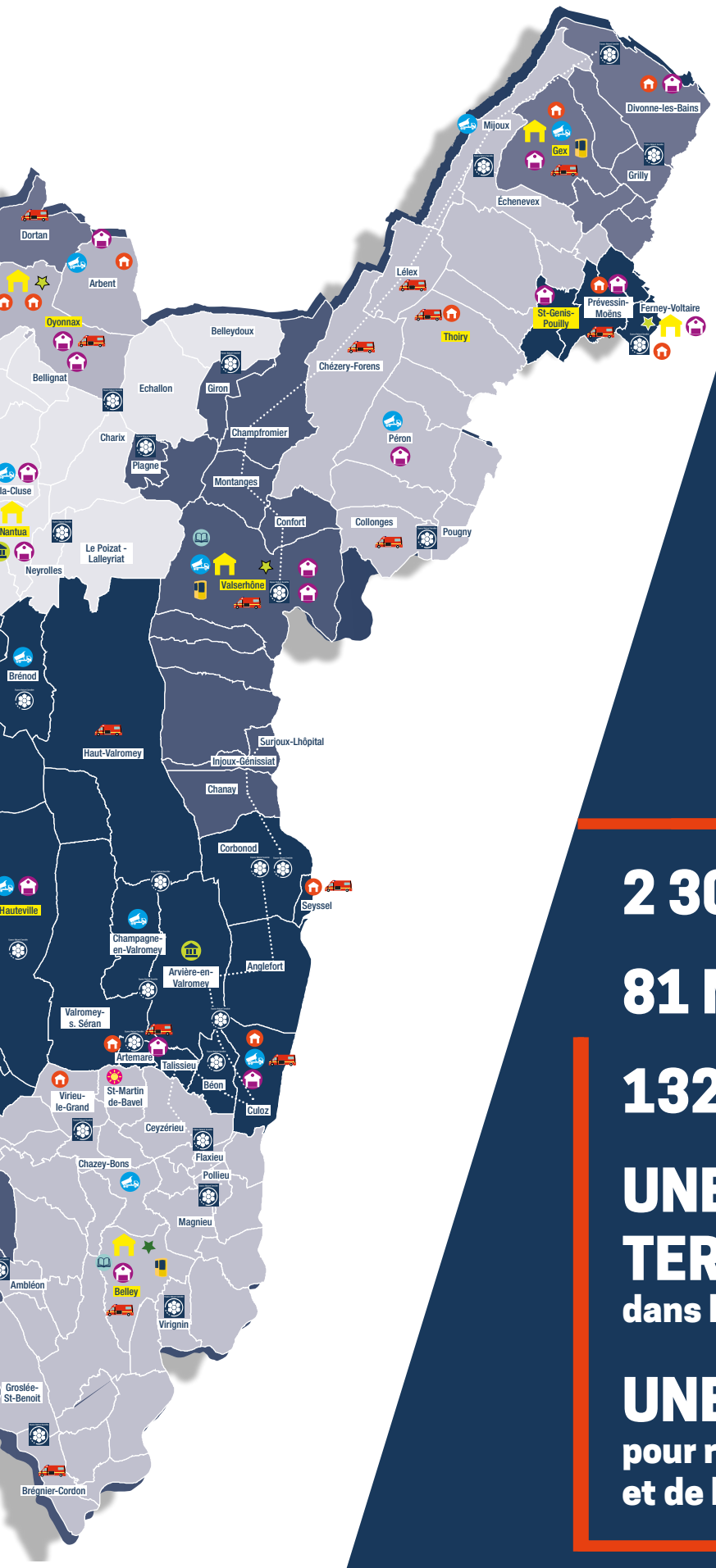
Laboratoire départemental d'analyses
2 sites : alimentaire et animal

Centre d'incendie et de secours (CIS)

Collège public

Site routier
4 500 km de routes départementales

NE COLLECTIVITÉ DE PROXIMITÉ



2 300 AGENTS

81 MÉTIERS

132 SITES

UNE PRÉSENCE TERRITORIALE ANCRÉE
dans les besoins des territoires

UNE AMBITION FORTE
pour répondre aux défis du présent et de l'avenir

ANNEXES

PRÉSIDENT DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

BUREAU DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Cabinet du président

Dir. communication

Laboratoire départemental d'analyses

Chargés de mission DGS
- Chargés de missions appui/coordination/projets
- Chargé de mission handicap
- Chef de projet ingénierie montagne

Mission Audit

Directeur général des services
Directeur de cabinet

Mission préfiguration GRU tranversale

DGA Modernisation

DGA Éducation, Jeunesse, Sport et culture

DGA Conformité

DGA Finances, Développement et Attractivité

DGA Solidarité

DGA Infrastructures et déplacements

Dir. Ressources Humaines
- Serv. recrutement mobilité
- Serv. gestion des personnels
- Serv. formation
- Serv. santé au travail
- Serv. des actions sociales
- Serv. de l'information RH

Dir. des Systèmes d'Information et du Numérique
- Serv. administratif
- Serv. études et projets
- Serv. systèmes et réseaux
- Serv. support et déploiement
- Serv. sécurité des systèmes d'information
- Serv. intelligence de la donnée

Dir. de l'Appui aux Politiques Publiques
- Serv. contrôle interne
- Serv. d'évaluation des politiques publiques
- Délégué à la protection des données (DPO)

Dir. des Affaires Juridiques et de la Commande Publique
- Serv. de la commande publique
- Serv. des affaires juridiques et des assurances

Mission Médiation et Déontologie
- Personne responsable de l'accès aux documents administratifs (PRADA)
- Collège de déontologie - laïcité
- Médiateur départemental

Dir. des Assemblées
- Serv. des assemblées
- Serv. de l'imprimerie

Dir. des Finances et du Contrôle de gestion
- Serv. du contrôle de gestion
- Serv. éxécution financière et comptable
- Serv. de la programmation financière et budgétaire
- Serv. administration fonctionnelle Astre

Dir. Développement Durable
- Serv. de l'eau
- Serv. nature et biodiversité

Dir. Développement des Territoires
- Serv. du développement des territoires
- Serv. aménagement et observatoire des territoires

Dir. Affaires Transfrontalières et Européennes

DGA Adjoint

Serv. Relation à l'usager

Serv. contrôle interne et qualité

Dir. Autonomie
- Serv. aides sociales et contentieux
- Serv. prestation
- Serv. établissements PA/PH
- MDPH

Dir. Cohésion et Développement Social
- Serv. allocation et lutte contre la fraude
- Serv. insertion
- Serv. logement

Dir. Enfance Famille
- Serv. accueil du jeune enfant et parentalité
- Serv. coordination CPEF et périnatalité
- Serv. enfance et adoption
- Établissement et finances

Centre de Santé Départemental de l'Ain

4 Directions de Territoires
- Bresse-Revermont : Christine Boulin-Bardet
- Plaine de l'Ain : François Besson
- Val de Saône / Dombes : Blandine Fillon
- Bugey / Pays de Gex : Céline Boulas

Maison de l'Enfance

Dir. des Routes
- 6 agences routières
- Serv. routes - aménagement
- Serv. routes - maintenance
- Serv. routes - entretien
- Serv. administratif et financier

Dir. des Ressources Techniques
- Serv. des marchés publics
- Serv. gestion immobilière et foncière
- Serv. des moyens généraux - achats
- Serv. finances - comptabilité

Dir. des Bâtiments
- Serv. construction neuve
- Serv. maintenance travaux entreprise
- Serv. maintenance travaux en régie
- Pôle administratif et financier

Dir. Collèges et Enseignement Supérieur

Dir. Archives Départementales
- Serv. administration générale
- Serv. TIC
- Serv. archives anciennes, modernes et privées
- Serv. archives contemporaines

Dir. Patrimoine et des Sites Culturels
- Serv. administration générale
- Serv. scientifique
- Serv. patrimoine culturel
- Domaine des Saveurs / Musée du Revermont
- Musée de la Résistance et de la Déportation
- Musée du Bugey-Valromey

Dir. Lecture Publique
- Serv. développement des publics et des partenariats
- 4 Sites

Dir. des Affaires Culturelles et des Sports

Services travaillant sur une mission partagée entre DGA

V. 08/03/2022

PRÉSIDENT DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

BUREAU DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Cabinet du président

Direction de la communication

Laboratoire départemental d'analyses

Mission Audit

Mission préfiguration GRU tranversale

Directeur général des services
Directeur de cabinet

Chargés de mission DGS

Chargés de missions appui/coordination/projets

Chef de projet ingénierie montagne

Chargé de mission handicap

DGA Modernisation

Dir. Ressources Humaines
- Serv. recrutement mobilité
- Serv. gestion des personnels
- Serv. formation
- Serv. santé au travail
- Serv. des actions sociales
- Serv. de l'information RH

Dir. des Systèmes d'Information et du Numérique
- Serv. administratif
- Serv. études et projets
- Serv. systèmes et réseaux
- Serv. support et déploiement
- Serv. sécurité des systèmes d'information
- Serv. intelligence de la donnée

DGA Conformité

Dir. de l'Appui aux Politiques Publiques
- Serv. contrôle interne
- Serv. d'évaluation des politiques publiques
- Délégué à la protection des données (DPO)

Dir. des Affaires Juridiques et de la Commande Publique
- Serv. de la commande publique
- Serv. des affaires juridiques et des assurances

Dir. des Assemblées
- Serv. des assemblées
- Serv. de l'imprimerie

Mission Médiation et Déontologie
- Personne responsable de l'accès aux documents administratifs (PRADA)
- Collège de déontologie - laïcité
- Médiateur départemental

DGA Finances, Développement et Attractivité

Dir. des Finances et du Contrôle de gestion
- Serv. du contrôle de gestion
- Serv. éxécution financière et comptable
- Serv. de la programmation financière et budgétaire
- Serv. administration fonctionnelle Astre

Dir. Développement Durable
- Serv. de l'eau
- Serv. nature et biodiversité

Dir. Développement des Territoires
- Serv. du développement des territoires
- Serv. aménagement et observatoire des territoires

Dir. Affaires Transfrontalières et Européennes

DGA Solidarité
DGA Adjoint

Serv. Relation à l'usager

Serv. contrôle interne et qualité

Dir. Autonomie
- Serv. aides sociales et contentieux
- Serv. prestation
- Serv. établissements PA / PH
- MDPH

Dir. Cohésion et Développement Social
- Serv. allocation et lutte contre la fraude
- Serv. insertion
- Serv. logement

Dir. Enfance Famille
- Serv. accueil du jeune enfant et parentalité
- Serv. coordination CPEF et périnatalité
- Service enfance et adoption
- Établissement et finances

Centre de Santé Départemental de l'Ain

4 Directions de territoires
Bresse-Revermont : Christine Boulin-Bardet
Plaine de l'Ain : François Besson
Val de Saône / Dombes : Blandine Fillon
Bugey / Pays de Gex : Céline Boulas

Maison de l'Enfance

DGA Infrastructures et déplacements

Dir. des Routes
- 6 agences routières
- Serv. routes - aménagement
- Serv. routes - maintenance
- Serv. routes - entretien
- Serv. administratif et financier

Dir. des Ressources Techniques
- Serv. des marchés publics
- Serv. gestion immobilière et foncière
- Serv. des moyens - achats
- Serv. finances - comptabilité

Dir. des Bâtiments
- Serv. construction neuve
- Serv. maintenance travaux entreprise
- Serv. maintenance travaux en régie
- Pôle administratif et financier

DGA Éducation, Jeunesse, Sports et culture

Dir. Collèges et Enseignement Supérieur

Dir. Archives Départementales
- Serv. administration générale
- Serv. TIC
- Serv. archives anciennes, modernes et privées
- Serv. archives contemporaines

Dir. Patrimoine et Sites Culturels
- Serv. administration générale
- Serv. scientifique
- Serv. patrimoine culturel
- Domaine des Saveurs / Musée du Revermont
- Musée de la Résistance et de la Déportation
- Musée du Bugey-Valromey

Dir. Lecture Publique
- Serv. développement des publics et des partenariats
- 4 Sites

Dir. des Affaires Culturelles et des sports

Services travaillant sur une mission partagée entre DGA

V. 08/03/2022

SYNTHÈSE DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES AGENTS

sur le projet d'administration 2022-2028

Les 2 521 agents de la collectivité (y compris les stagiaires et les apprentis) ont été directement sollicités via leur adresse courriel professionnelle pour contribuer à une enquête, réalisée par un prestataire privé, Opinions en Région. L'objectif est de recueillir leurs attentes sur le projet d'administration 2022-2028, socle commun pour la poursuite de la modernisation de notre organisation, en vue de l'adapter aux évolutions sociétales et aux nouvelles modalités de travail.

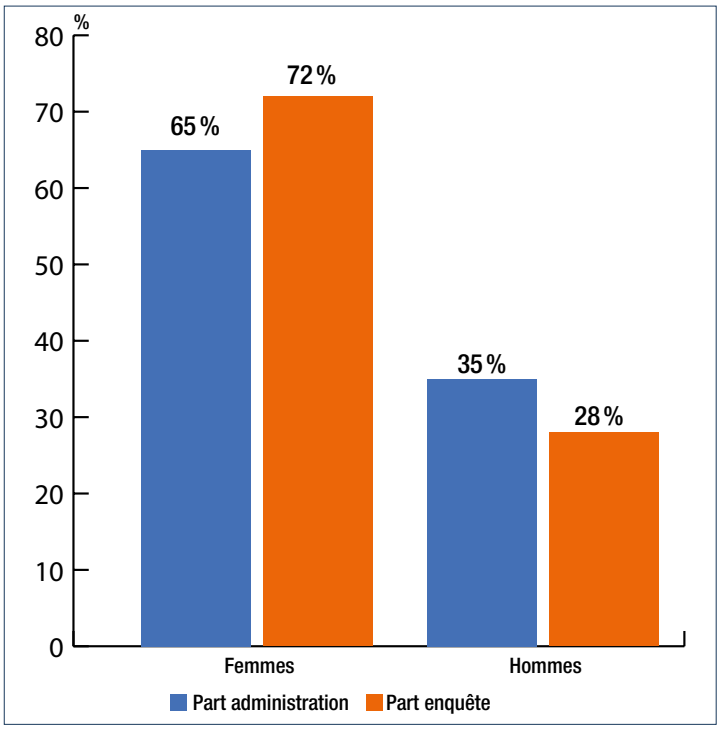
Cette enquête généralisée à l'ensemble des agents est une "première" pour notre collectivité. Si 30% d'entre vous ont consacré du temps à rédiger 4 800 réponses construites aux 19 questions ouvertes, l'occasion d'être acteur des transformations conduites au sein du Département n'a pas été saisie par tous, besoin pourtant fortement exprimé lors de l'enquête (51% des répondants).

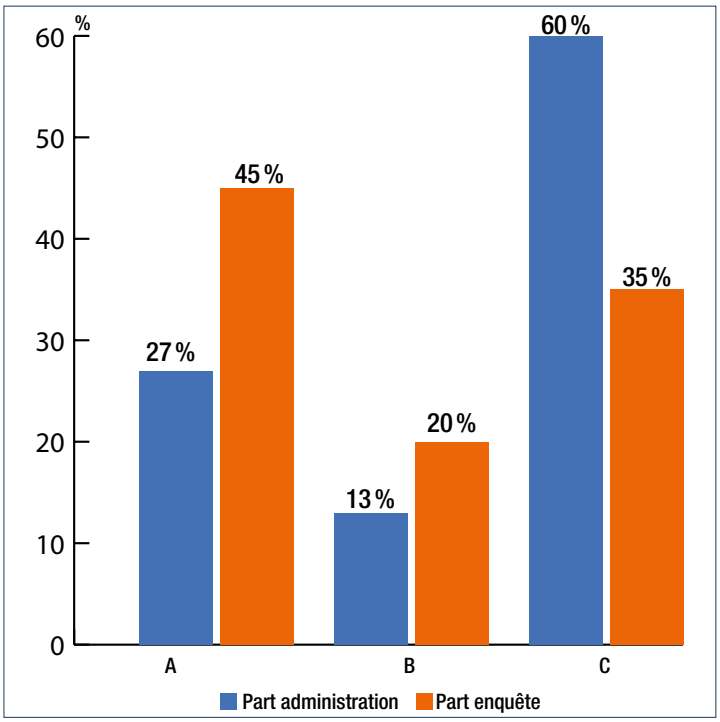
Par ailleurs, alors que les catégories A sont très fortement représentées parmi les contributeurs (45% des répondants contre 27% des agents), la sous-représentation des catégories C (35% de participation, 60% des agents) interroge.

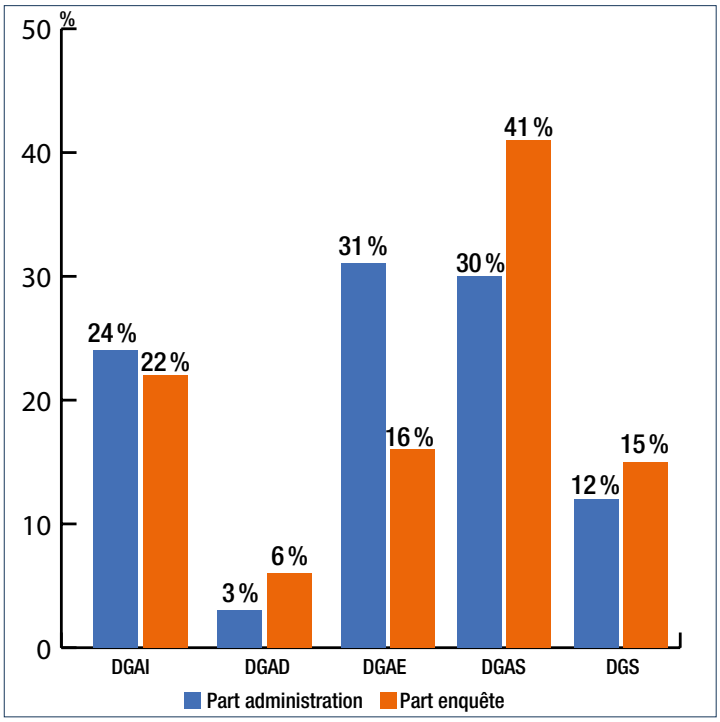
Nul doute que la seconde enquête prévue en 2024 pour dresser un bilan intermédiaire du projet d'administration permettra de mieux communiquer sur l'intérêt de la démarche et d'améliorer l'organisation matérielle, pour des agents dont l'accessibilité à l'outil informatique ne va pas de soi.

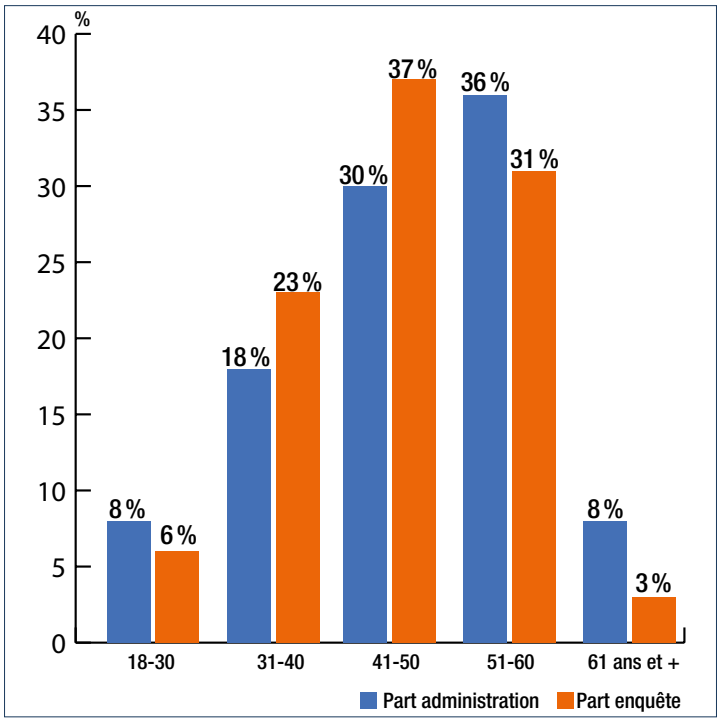
In fine, ces résultats sont l'image actuelle de la collectivité telle que perçue par ses agents et viennent corroborer et compléter la contribution des cadres à l'élaboration du projet d'administration. Ils permettront d'évaluer les résultats des actions conduites dans le cadre du projet d'administration 2022-2028 en 2024.

Participation à l'enquête en fonction du sexe, de la catégorie, de la DGA et de l'âge









ÉCHANTILLON

L'échantillon était composé de tous les agents du Département de l'Ain soit **2 521 personnes intérrogées via leur adresse courriel professionnelle @ain.fr**

753 personnes ont répondu soit un taux de participation de 30 %.

Les 19 questions ouvertes ont généré plus de 4 800 réponses, ce qui est un bon indicateur.

DATE DE L'ENQUÊTE

du 24 janvier au 1er février 2022

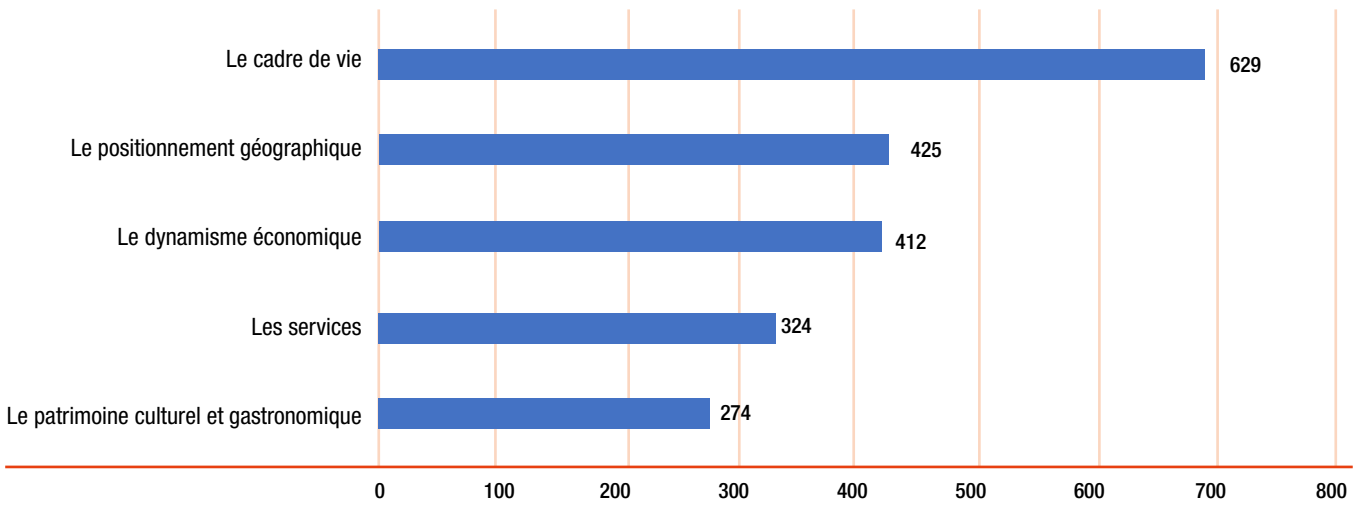
MÉTHODOLOGIE

Méthode aléatoire, c'est-à-dire que tous les agents du Département de l'Ain qui ont répondu étaient volontaires.

Il n'a pas été effectué de redressement statistique, les résultats sont donc bruts.

L'ATTRACTIVITÉ DU TERRITOIRE DE L'AIN, DES ATOUTS ET DES FREINS

Les atouts de l'Ain



Le cadre de vie est un élément fort de l'attractivité du territoire pour les agents du Département. Cet atout est complété par le positionnement géographique, le dynamisme économique et les services disponibles ainsi que le patrimoine culturel et gastronomique.

LES 3 PRINCIPAUX FREINS IDENTIFIÉS PAR LES AGENTS

1er manque d'infrastructures (desserte en transport collectif, infrastructure numérique, routes secondaires) et manque de services et d'équipements (désertification médicale)

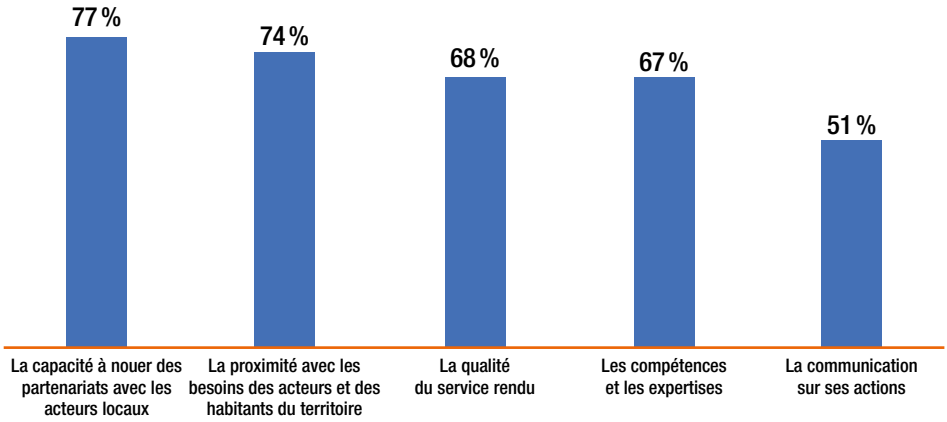
2e manque de communication pour faire connaitre les atouts du Département

3e impact du développement des métropoles de Lyon et Genève

Les freins identifiés dans le cadre de l'enquête renforcent l'importance les actions et les politiques du Département de l'Ain notamment en matière de mobilité, de démographie médicale et de communication.

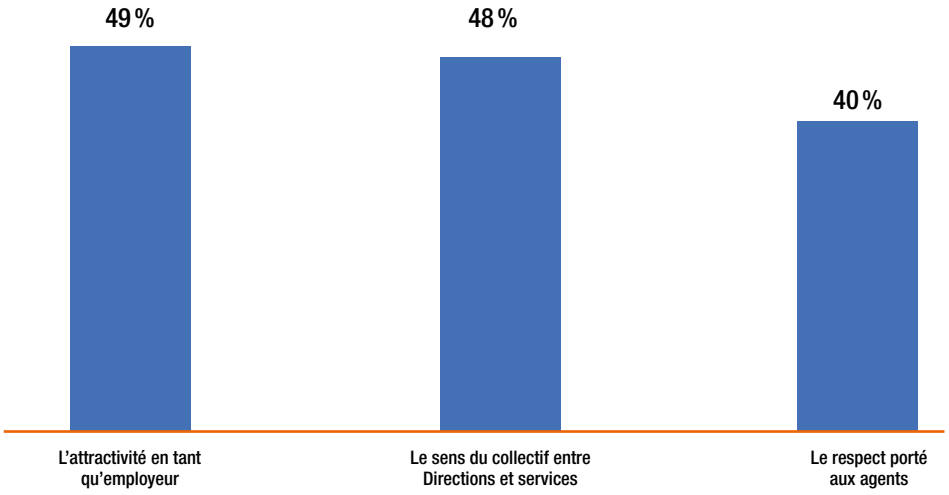
LES POINTS FORTS DE LA COLLECTIVITÉ DÉPARTEMENTALE

Le respect de l'environnement arrive en 6e position avec 48 % des répondants.



Pour les agents, les Partenariats, la Proximité, la Qualité, l'Expertise, la Communication et l'Environnement constituent 6 bases solides de notre administration. Ces atouts peuvent être le point de départ pour construire un projet d'administration.

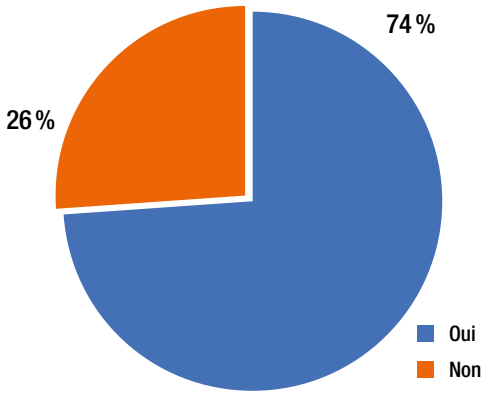
LES MARGES DE PROGRÈS DE LA COLLECTIVITÉ



Les agents identifient principalement un besoin de progression sur l'attractivité en tant qu'employeur, sur le sens du collectif et sur le respect porté aux agents. Ce diagnostic doit être intégré aux valeurs à renforcer et aux projets à développer dans le cadre du projet d'administration.

SOLIDARITÉ

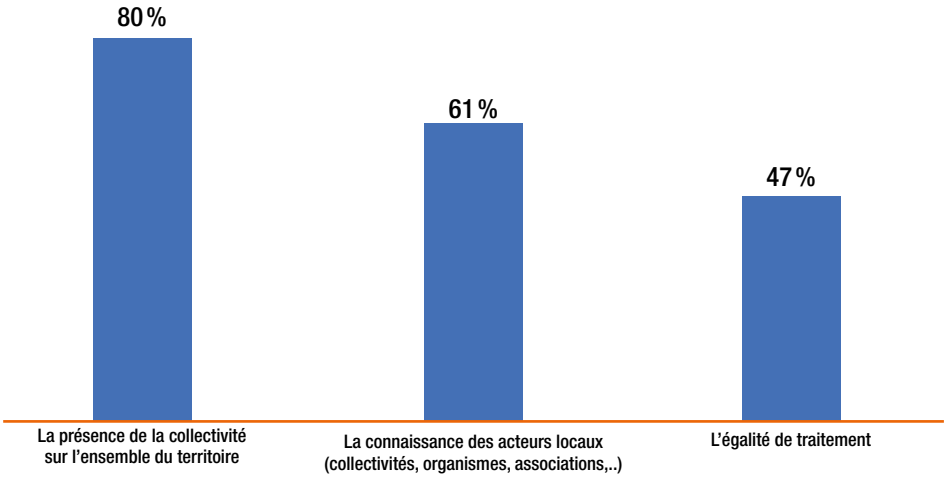
Le Département est-il bien identifié par les habitants comme le garant des solidarités sociales et territoriales ?



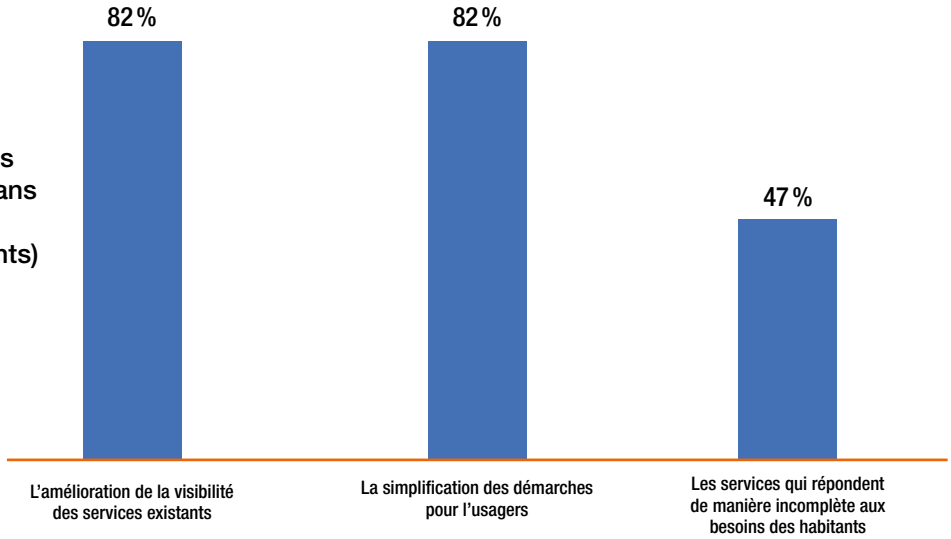
Ne sait pas : 38 %

Selon vous, quels sont les 3 points forts du Département dans le domaine des solidarités ?
(à choisir parmi une liste de 6 points)

N.B : arrive ensuite la qualité des services rendus à 46 %

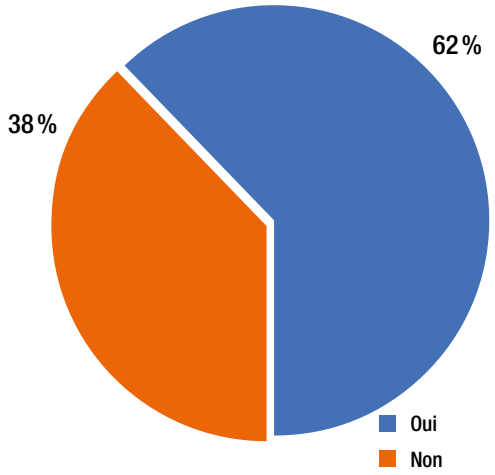


Selon vous, quels sont les 3 points d'amélioration du Département dans le domaine des solidarités ?
(à choisir parmi une liste de 5 points)



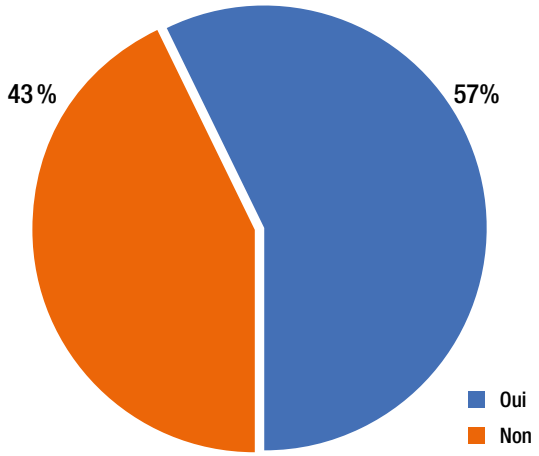
PROXIMITÉ

Les besoins et les attentes des Aindinois sont-ils bien identifiés par le Département ?



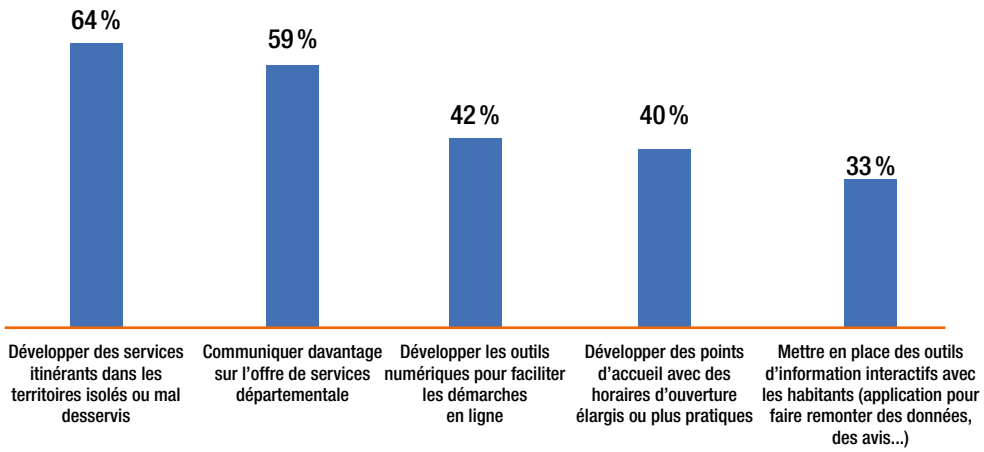
Ne sait pas : 55 %

Les services du Département sont-ils suffisamment proches et accessibles (virtuellement ou physiquement) pour les habitants ?



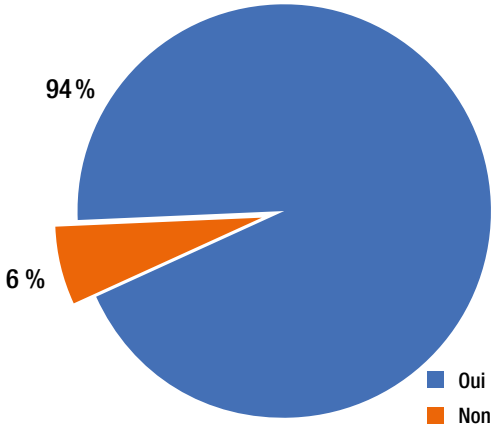
Ne sait pas : 23 %

Pour vous, que faudrait-il mettre en place pour renforcer la proximité avec les habitants ? (plusieurs réponses possibles à choisir parmi une liste de 5 propositions)



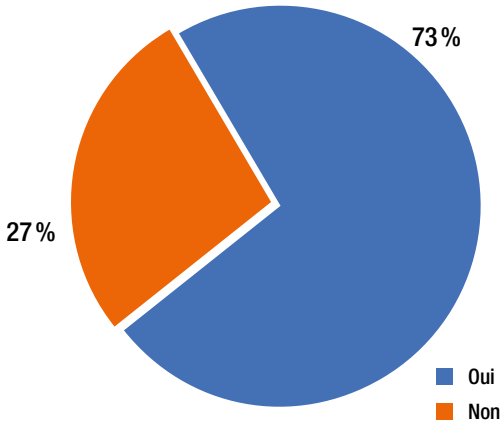
AGILITÉ

Selon vous, le Département a-t-il su faire preuve d'agilité pendant la crise sanitaire ?



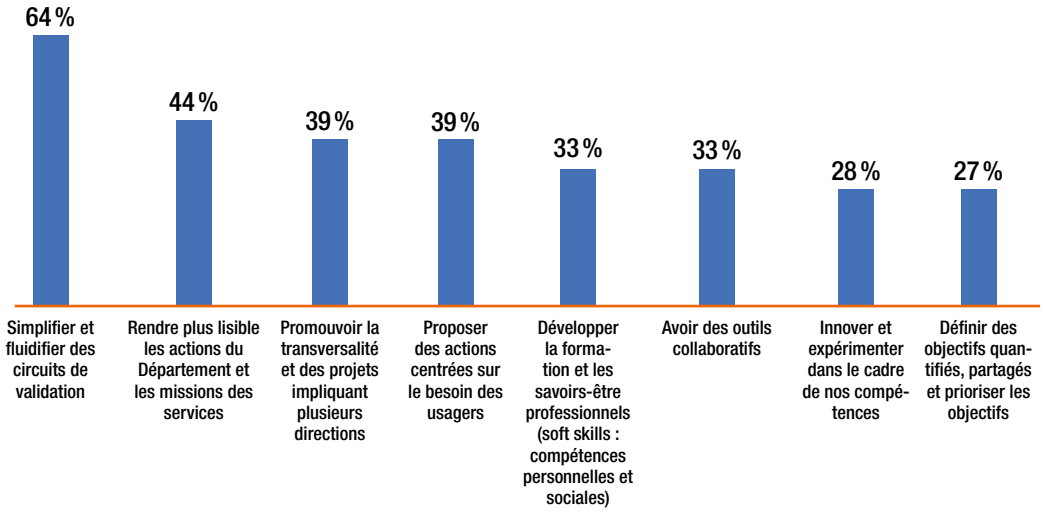
Ne sait pas : 19 %

Le Département fait-il preuve d'agilité dans son fonctionnement quotidien ?



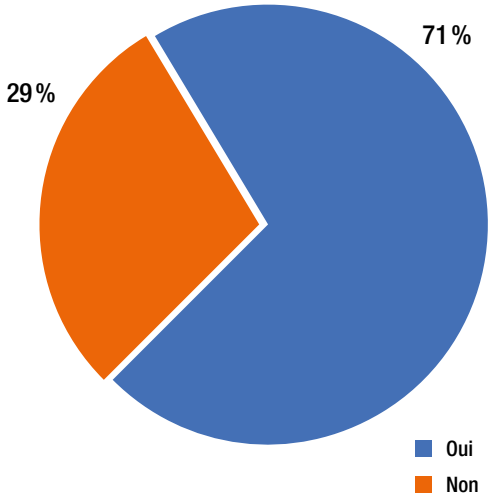
Ne sait pas : 29 %

Pour vous, que faudrait-il mettre en place pour renforcer l'agilité du Département ? (plusieurs réponses possibles à choisir parmi 8 propositions)



EFFICIENCE

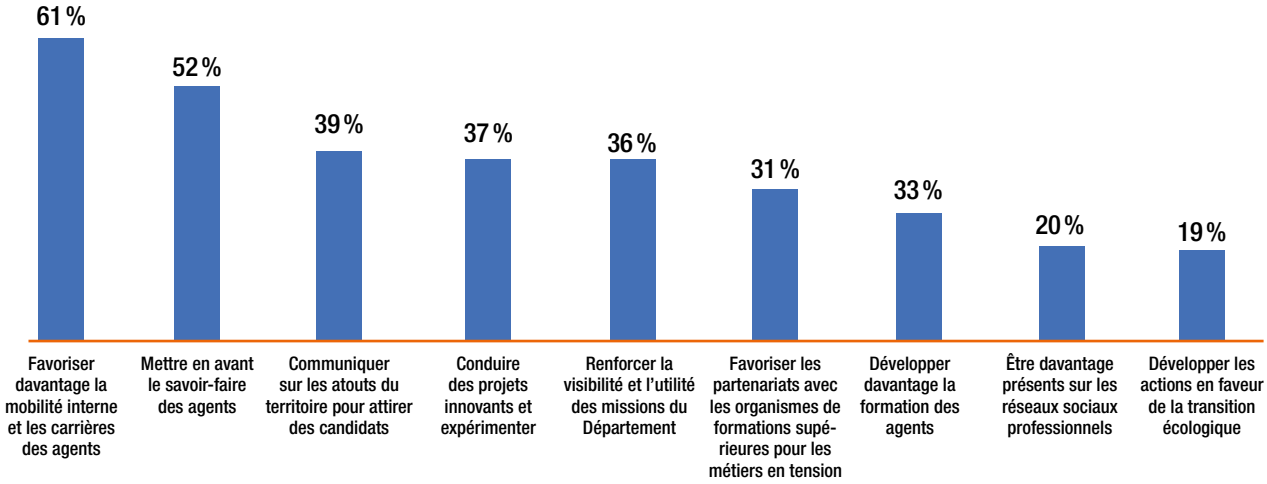
Pensez-vous que le Département utilise de manière efficace l'argent public ?



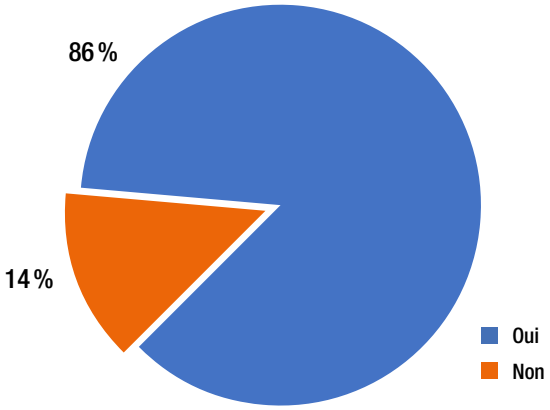
Ne sait pas : 42 %

ATTRACTIVITE DU DEPARTEMENT EN TANT QU'EMPLOYEUR

Pour vous, que faudrait-il mettre en place pour renforcer l'attractivité du Département en tant qu'employeur ? (plusieurs réponses possibles)



Êtes-vous fier de travailler au Département de l'Ain ?



QUE RETENIR DU PROJET D'ADMINISTRATION 2017/2020

« Quand les contraintes deviennent Projet »
actualisé par le plan d'actions
issu des Etats Généraux des Territoires de l'Ain

Regarder dans le rétroviseur…

>> Un projet politique ambitieux

>> Un audit organisationnel et financier réalisé en 2016

>> Un contexte financier défavorable

LES 10 CHANTIERS PRIORITAIRES

- Appréhender globalement l'armature territoriale des services du Département
- Repenser et regrouper les fonctions logistiques et de gestion du patrimoine
- Définir une méthodologie de travail avec la Région et les EPCI concernant le transfert et la mise en œuvre des compétences dans le cadre de la loi NOTRe
- Réorganiser les agences routières et techniques
- Valider et mettre en œuvre le projet de réorganisation relatif aux solidarités
- Refonder le projet de la DGAE et adapter les organisations
- Développer la fonction achat et centraliser la commande publique
- Lancer la nécessaire réflexion sur les satellites du Département
- Adapter la politique RH à la mise en œuvre des chantiers prioritaires
- Moderniser les méthodes et les outils de travail

LES 4 AXES DU PROJET POLITIQUE

- Une économie forte créatrice d'emplois
- Un pacte social respecté
- Solidarité territoriale
- Un département qui rayonne

EGTA

PREMIER PROJET D'ADMINISTRATION DE LA COLLECTIVITÉ

>> **Un document qui trace pour 4 ans une direction et un chemin partagés par tous les acteurs**

>> **Facilite la mise en mouvement, la cohérence**

>> **Évolutif**

Les points d'appuis

Un territoire dynamique, un Département « économe », un personnel compétent et impliqué, des Vice-Présidents investis, un groupe majoritaire solide.

Les moteurs

Un projet politique fort / des organisations historiques « vintage » / une contrainte budgétaire immédiate.

La méthode

Audit / participation et dialogue social / présence sur le terrain, écoute, ajustements / positionner chacun à sa bonne place / Communication-accompagnement formation / travail en coopération et… du courage politique et managérial.

Réalisations

1er volet

Les 10 chantiers prioritaires pour l'organisation des services : 6 clôturés / 4 avec des étapes à franchir

800 agents concernés par les grandes réorganisations.

2e volet

Tous les axes du projet politique mis en œuvre (avec des prolongements)

EGTA

1 volet finalisé / 4 volets dont les actions se poursuivent

LES ENSEIGNEMENTS EN TERMES DE MÉTHODE POUR LE PROCHAIN PROJET D'ADMINISTRATION

Les points forts

- Plus value des audits réalisés qui portent sur comment atteindre au mieux nos objectifs sur la base d'un diagnostic et d'un benchmark.
- Projets portés en cohérence par les élus, la direction générale, les directions
- Implication et coordination: « tout le monde retrousse les manches », travail en confiance qui permet une réelle expression.
- Écoute, rencontres des agents de terrain, ajustements

Les points Vigilance

- Bien mesurer les impacts des évolutions organisationnelles pour les préparer et les accompagner: des enseignements déjà pris en compte entre la réorganisation des routes et celles du social.
- Renforcer les services pendant les processus de changement pour éviter les surcharges trop importantes de travail
- Prendre en compte le dimensionnement des services support
- Ajuster les ambitions et les moyens en lien avec les marges budgétaires

Pour capitaliser les acquis

AFFIRMATION DU DÉPARTEMENT COMME UN ACTEUR MAJEUR DU TERRITOIRE

Soutien aux acteurs locaux

contractualisation, agriculture, PME-PMI, plan nature, plan vélo, livres blancs « tourisme », « bois », « piscicole », plan de relance…

Acteur de coordination

EGTA
Démographie médicale,
Crise sanitaire…

ÉVOLUTION DE LA COLLECTIVITÉ VERS UNE CULTURE DE LA COOPÉRATION

Au sein des DGA et directions réorganisées

- Repositionnement des rôles siège / territoires, place de l'encadrement
- Spécialisation - regroupement - articulation des missions des différents services : décloisonnement
- Modernisation, mutualisation des moyens, continuité, adaptabilité

Implication de tous les services support en coordination

Des recrutements prenant en compte l'état d'esprit coopératif des candidats

Projet

Vision collective commune, actions vers objectifs communs

Ici, le Département fait grandir votre territoire

AIN 01 le Département

- Enclenchement du passage à l'ère du numérique en s'appuyant sur quelques acquis (IODAS, GESCAR, numérisation archives, portail patrimoine…)
- Une gestion budgétaire rigoureuse qui a permis de dégager des marges de manœuvre en investissement.
- Engagement de la transition écologique avec la mise en place d'outils innovants : la SEM LEA et la SPL ALEC 01, outre la dotation de transition écologique et toutes les actions liées aux ENS…

LE DÉPARTEMENT DE L'AIN
POUR UN SERVICE PUBLIC DE RÉFÉRENCE

En tant qu'agents de la fonction publique territoriale et hospitalière, nous sommes au service des Aindinois et de l'ensemble des usagers qui font appel à nous et mettons en œuvre l'ambition politique portée par le Président et les élus départementaux.

NOTRE AMBITION EST CENTRÉE SUR
4 PRINCIPES D'ACTION

LA SOLIDARITÉ

Du premier au dernier âge de la vie, en tous lieux du Département, nous devons relier entre eux tous les Aindinois et tenir unis tous les territoires de l'Ain.
Pour faire vivre la solidarité entre notre sein, nous devons constituer une collectivité, penser et agir en équipe, au service du collectif.
La solidarité est notre première raison d'être et elle doit être notre fierté.

LA PROXIMITÉ

Premier partenaire des communes et des intercommunalités, la proximité du Département s'exprime dans les partenariats multiples, noués avec tous les acteurs publics, associatifs, économiques pour répondre au plus près des besoins des citoyens et de nos usagers.
Dans le fonctionnement des services, la proximité se traduit par la capacité à faire circuler l'information, l'accessibilité des ressources et des moyens et un management proche et humain.
La proximité est notre spécificité et notre force. Elle est précieuse à entretenir et à renforcer.

L'AGILITÉ

Les attentes et les besoins de service de nos concitoyens sont en constantes évolutions.
L'agilité est une condition sine qua non de notre capacité à répondre aux aspirations de nos concitoyens et à mettre en œuvre nos compétences, les politiques voulues par les élus, les infrastructures et les services qui conforteront la qualité de vie qui nous caractérise ici.
L'agilité dans notre fonctionnement, c'est une capacité à innover dans nos choix et nos pratiques.
L'agilité est un défi ; elle est la condition de notre réussite.

L'EFFICIENCE

L'efficience est le support et la condition de notre ambition : elle exprime notre capacité à mettre en adéquation performante les objectifs que nous visons et les moyens que nous mobilisons pour y parvenir.
Nous devons placer au cœur du quotidien la maîtrise des risques, la performance ainsi que la pertinence de notre action au quotidien. **L'efficience est notre exigence pour aujourd'hui et plus encore pour demain.**

NOS PRIORITES **AUTOUR DE 7 CHANTIERS**

d'ici 2 ans — **2022 - 2023**

Le contrôle, l'audit et l'évaluation dans une logique d'amélioration constante de notre organisation, de transparence et de redevabilité de notre publique

Pour la mi-mandat — **2024**

La gestion de la relation à l'usager dans une logique de lisibilité, de cohérence et d'accessibilité des services publics départementaux auprès des différents publics (habitants, collégiens, usagers des routes, bénéficiaires des prestations, élus locaux, partenaires...)

À l'echelle du mandat — **2025**

Les relations partenariales dans une logique d'association constructive et porteuse de sens avec des différentes structures pour la mise en œuvre durable des politiques départementales.

L'attractivité RH avec le développement de la marque employeur : un enjeu très fort pour le recrutement et de fidélisation des agents dans un environnement concurrentiel et des attentes sociétales qui évoluent.

L'innovation managériale comme un challenge au quotidien dans la mise en œuvre de nouvelles méthodes de travail (télétravail, mode projet, …)

La transition numérique et écologique pour une collectivité exemplaire. La réussite de ce projet passe par l'implication de tous, des cadres acteurs et ambassadeurs, ainsi qu'un pilotage structuré garant du respect de la commande et d'éventuels ajustements.

L'intelligence de la donnée doit se mettre en oeuvre pour servir le projet porté par notre collectivité, au bénéfice de l'ensemble des agents : faciliter le traitement au quotidien, optimiser les tâches, accompagner l'analyse et aider au pilotage.