



Projet des Agents du Département



RETEX PAD

**Conseil départemental de la
Mayenne**



PAD

20/03/2024

Le territoire de la Mayenne

La Mayenne,
c'est là.



307 084
habitants

+ de 27 000
entreprises

à 1h15
de Paris

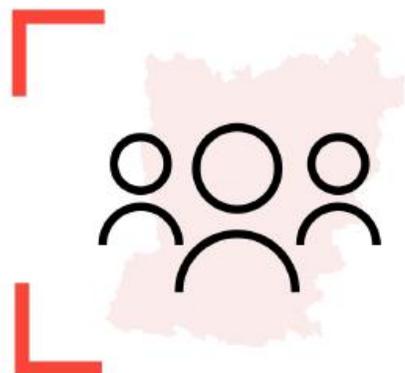
240
communes

**Voilà,
maintenant
vous le savez.**

- 2022 -



La Mayenne en quelques chiffres



307 084

habitants



5

centres
départementaux
de la solidarité



7

antennes
solidarités



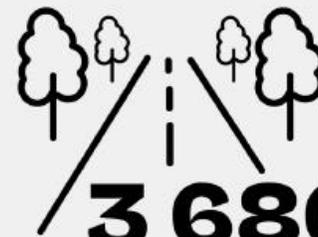
6 573

bénéficiaires
de l'APA



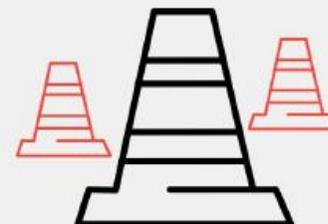
262

assistants
familiaux



3 680 km

DE ROUTES
DÉPARTEMENTALES



12

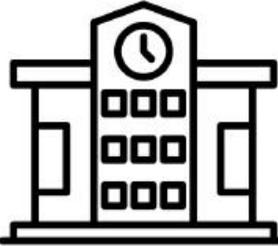
UNITÉS
D'EXPLOITATION



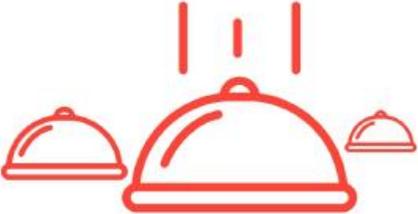
1 530

sapeurs-
pompiers

La Mayenne en quelques chiffres



41
COLLÈGES



1,2 M
de repas servis dans les
restaurants scolaires



15 948
collégiens



6 277
étudiants



1 570
agents du
Département



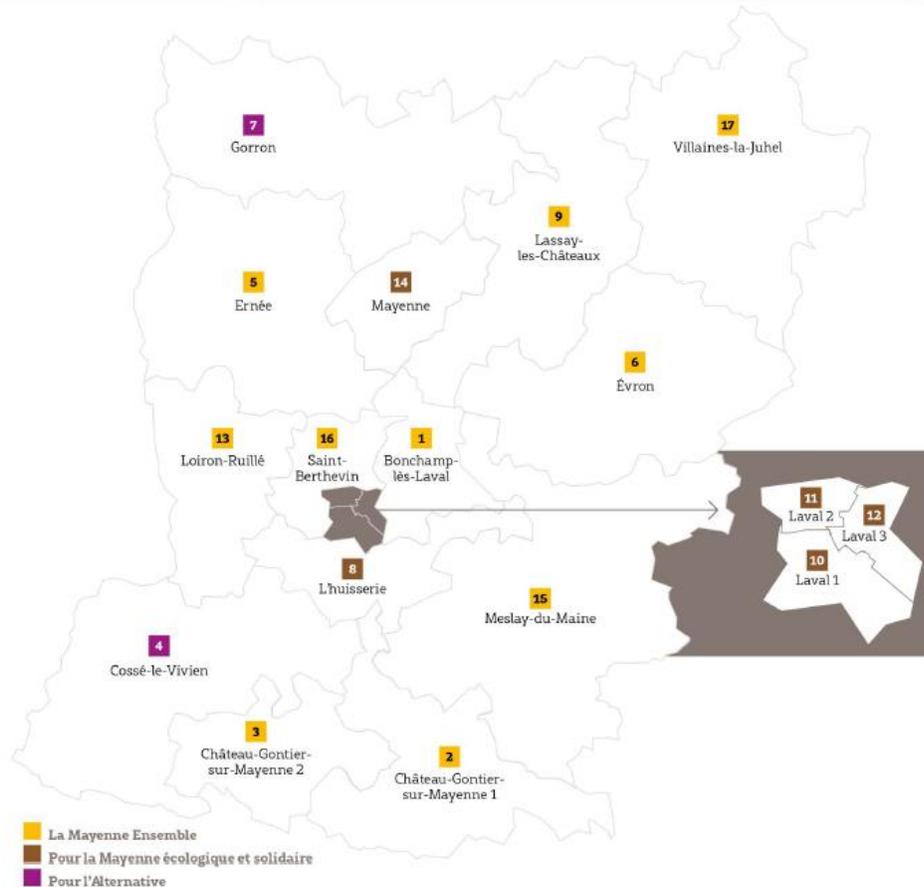
170
MÉTIERS EXERCÉS



Le Conseil départemental : 17 cantons, 34 élus et 9 commissions



Le Conseil départemental de la Mayenne : 17 cantons, 34 élus et 9 commissions



| | | |
|---|--|--|
| 1 Bonchamp-lès-Laval Gérard Polisson Sylvie Vielle | 2 Château-Gontier-sur-Mayenne 1 Benoît Lion Dominique de Valcourt | 3 Château-Gontier-sur-Mayenne 2 Aurélie Mahier Vincent Saulnier |
| 4 Cossé-le-Vivien Elisabeth Doléau Christophe Langouët | 5 Ernée Jacqueline Arcange Claude Taffré | 6 Évron Joff Balandaud Sandrine Gelluyer |
| 7 Gorron Jean-Marc Alain Françoise Duchemin | 8 L'huissierie Christian Briand Christine Dubois | 9 Lassay-les-Châteaux Magali d'Argenté Gérard Dujaire |
| 10 Laval 1 Antoine Coplan Nadège Daronst | 11 Laval 2 Marie-Laure Le Moë Claireux Antoine Leroyer | 12 Laval 3 Bruno Bettier Camille Péron |
| 13 Loiron-Ruillé Nicole Bouillon Louis Michel | 14 Mayenne Stéphanie Lafouzon Antoine Valgrémit | 15 Meslay-du-Maine Julie Duroin Sylvain Rousselet |
| 16 Saint-Berthevin Olivier Richéou Corinne Segretain | 17 Villaines-la-Juhel Christèle Aurégan Jean-François Ballard | |



Une feuille de route politique pour nos élus



Une feuille de route politique pour nos élus

la Mayenne durable

- 1 Protéger le climat, les milieux naturels et le patrimoine
- 2 Nourriture locale et agriculture durable

la Mayenne solidaire

- 1 Jeunes et familles
- 2 Personnes âgées et personnes en situation de handicap
- 3 Prévention et accès aux soins

la Mayenne attractive

- 1 Numérique
- 2 Mobilité
- 3 Conforter la qualité en Mayenne



De nombreux schémas stratégiques sectoriels



Schéma de la solidarité et de l'autonomie

2022 - 2026



CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA MAYENNE



MAYENNE

ENGAGÉE POUR LE CLIMAT

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL SOUHAITE MOBILISER
TOUS LES MAYENNAIS POUR CONTRIBUER
COLLECTIVEMENT À L'OBJECTIF DE NEUTRALITÉ
CARBONE D'ICI 2040

**SCENARIO DE
MOBILISATION**

Schéma départemental des Espaces Naturels Sensibles

2019 / 2023

De nombreux schémas stratégiques sectoriels

PLAN
ROUTIER
DÉPARTEMENTAL 2022-2028

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA MAYENNE

LA MAYENNE
Le Département

Projet
Éducatif
Départemental

2023 / 2028

SCHÉMA LOCAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION (SLESRI) 2022-2028



Les établissements d'ESR et structures partenaires (liste évolutive):

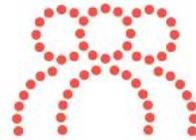


De nombreux schémas stratégiques sectoriels



RÉUSSIR ENSEMBLE

**Plan de
développement des
ressources humaines
2023 - 2028**



Plan stratégique départemental de transformation et d'innovation

Ambition 2 
Accompagner la
modernisation de notre
relation aux usagers

Ambition 1 
Développer les
fondamentaux de la
transformation publique

Ambition 5 
Piloter une politique
numérique ambitieuse aux
enjeux partagés



Ambition 3 
Transformer la collectivité
pour mieux servir les
mayennais

Ambition 4 
Produire, exploiter et
valoriser la donnée au
service de l'action publique

Une volonté de proposer une feuille de route unique pour tous les agents

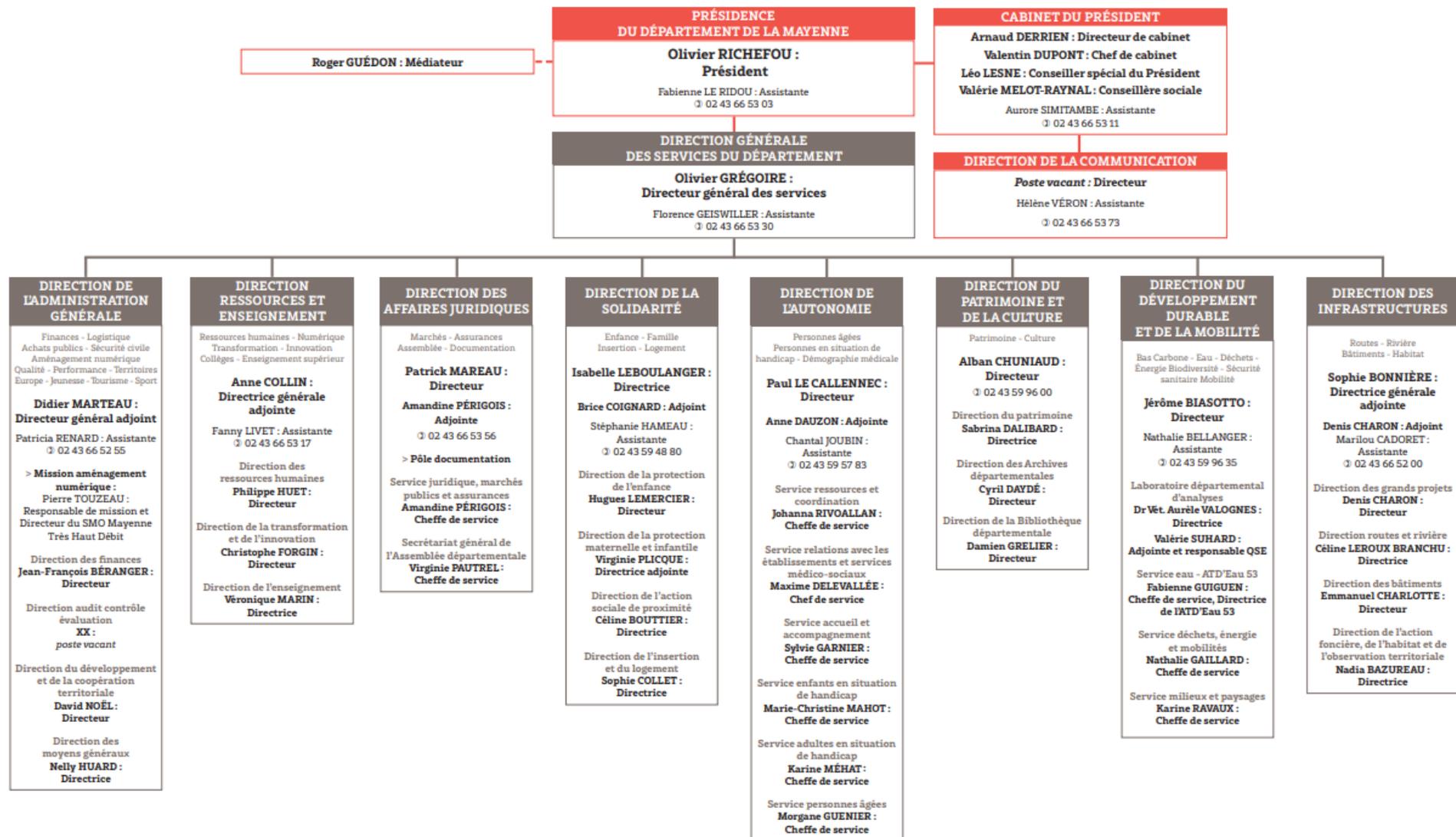


1500 agents, 180 métiers,
33 cadres d'emplois différents

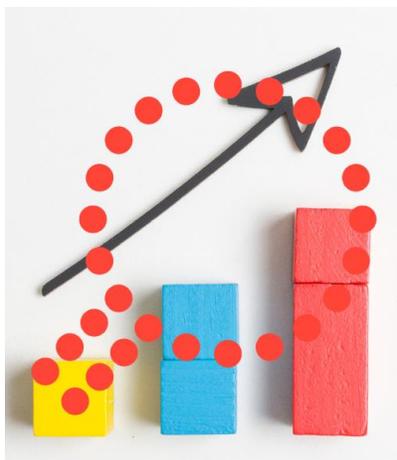
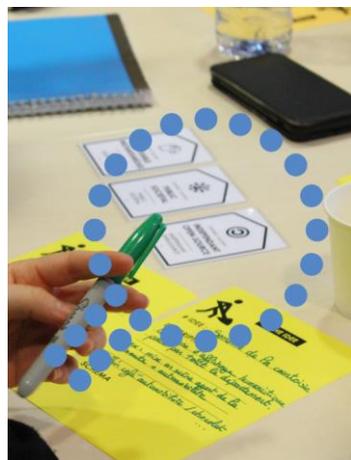


Organigramme du CD53

ORGANIGRAMME DU DÉPARTEMENT DE LA MAYENNE



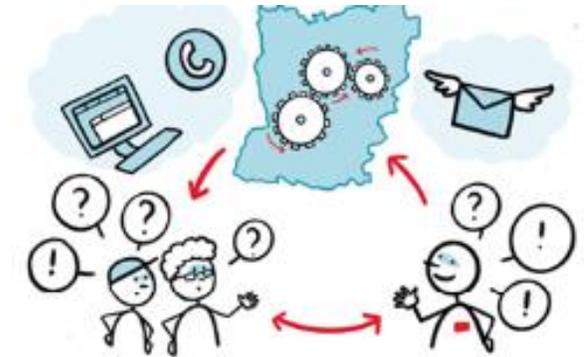
La participation des agents et l'innovation : deux principes d'action déjà bien ancrés





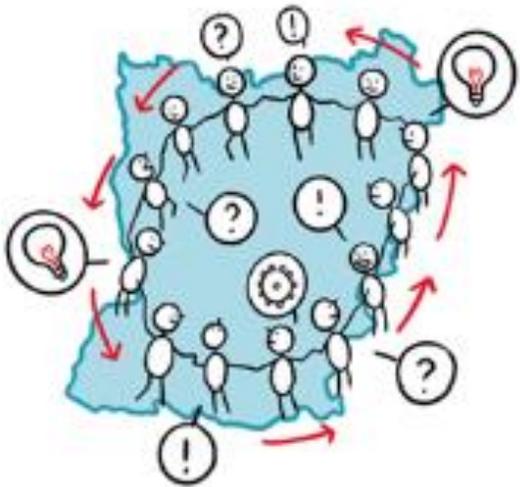
4 priorités s'imposent naturellement : le climat et l'environnement ; la qualité de vie au travail ; la relation avec les usagers ; la transformation de l'institution.

UN DÉPARTEMENT RESPONSABLE,
QUI AGIT POUR LE CLIMAT
ET L'ENVIRONNEMENT



UN DÉPARTEMENT DYNAMIQUE
ET COLLABORATIF DANS
SON FONCTIONNEMENT

UN DÉPARTEMENT ENGAGÉ
DANS L'ACCOMPAGNEMENT
DES USAGERS



UN DÉPARTEMENT
À L'ÉCOUTE DES AGENTS
ET SOLIDAIRE



Un projet travaillé en partenariat avec l'AMOA



- Un marché d'AMOA pour accompagner la démarche
- Un axe fort dans l'appel d'offre sur la mise en œuvre du PAD selon une approche collaborative et participative
- Un besoin d'accompagnement inspiré des démarches de design



Comment s'est déroulée la phase de concertation ?

De février à mai 2022

+ de 60 cadres de proximité



33 entretiens informels

6 sites : 2 collèges, 2 unités d'exploitation routières et 2 antennes de solidarité

525 répondants



+ de 50% de participation des agents

Objectifs :

- Identifier les principales préoccupations du terrain à prendre en compte dans le questionnaire et les immersions
- mobiliser l'encadrement autour du PAD

Objectifs :

- Identifier les principales préoccupations des agents autour des 4 grands axes mais également de rechercher les points forts et les atouts de la Collectivité.
- Le résultat du questionnaire et des immersions ont permis de construire les ateliers de concertation

Objectifs :

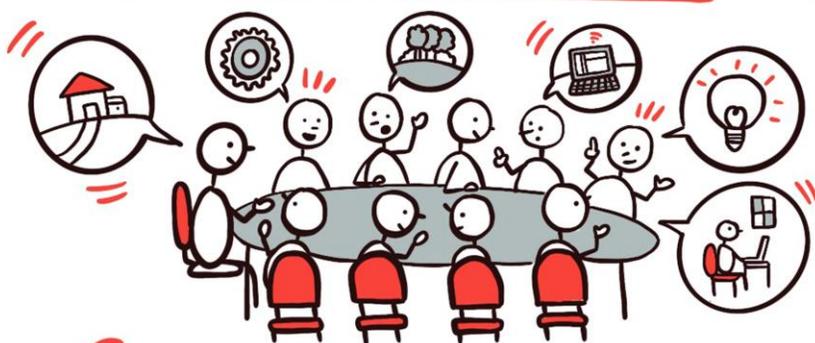
- À partir de 4 situations fictives (personae) représentant soit des agents soit des usagers :
- Identifier collectivement des idées d'amélioration de notre collectivité



En complément, des ateliers techniques avec les directions expertes sur les sujets de la QVT, l'engagement climatique et la transformation

Comment s'est déroulée la phase de concertation ?

De février à mai 2022



23 & 24 FÉVRIER

6 ATELIERS COLLECTIFS DE CADRES DE PROXIMITÉ

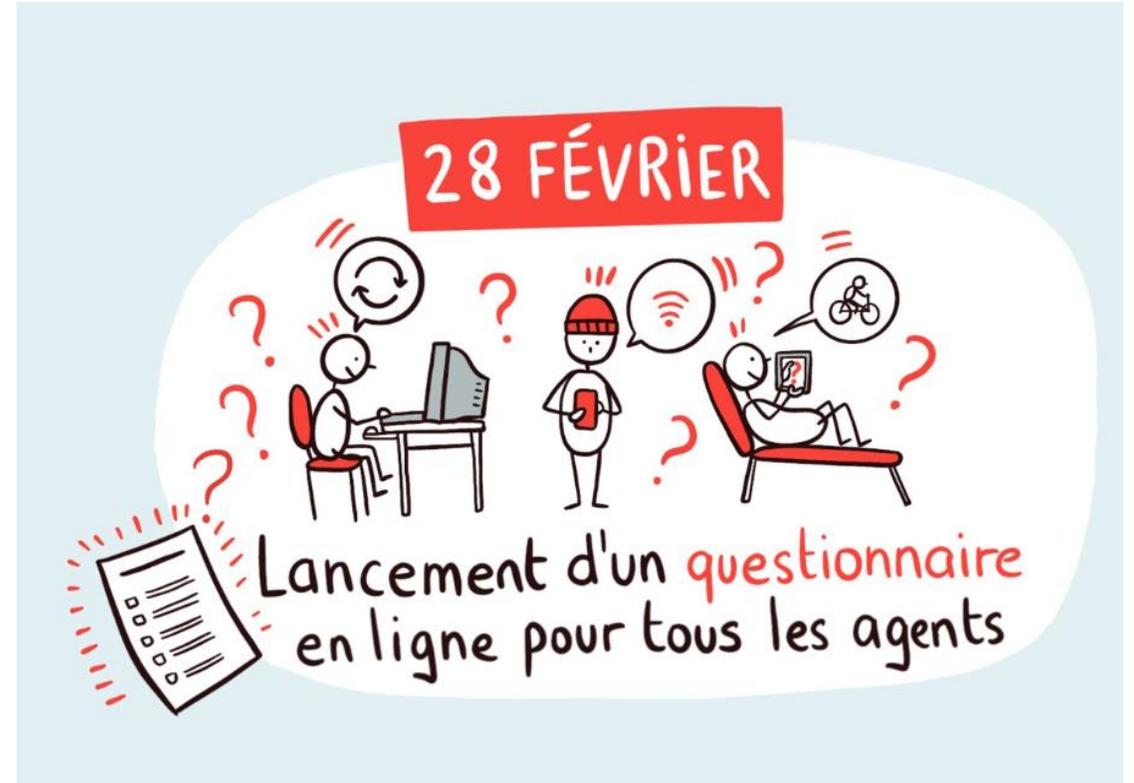
- écouter les besoins
- dégager des pistes
- réalité du terrain



Une première étape : un questionnaire en ligne pour identifier les thématiques prioritaires

Quelles évolutions attendez-vous ?
Les points forts de la collectivité : qu'en pensez-vous ?
Quelles sont vos attentes vis-à-vis de la démarche ?

525
répondants



Le projet d'administration départementale vu par les agents

Comment s'est déroulée la phase de concertation ?

De février à mai 2022



33 entretiens informels

6 sites : 2 collèges, 2 unités d'exploitation routières et 2 antennes de solidarité

Objectifs :

- Identifier les principales préoccupations des agents autour des 4 grands axes mais également de rechercher les points forts et les atouts de la Collectivité.
- Le résultat du questionnaire et des immersions ont permis de construire les ateliers de concertation



Comment s'est déroulée la phase de concertation ?

De février à mai 2022



Objectifs :

À partir de 4 situations fictives (personae) représentant soit des agents soit des usagers :

- Identifier collectivement des idées d'amélioration de notre collectivité



Comment s'est déroulée la phase de concertation ? Zoom sur les ateliers de concertation territoriale



Les ateliers avec l'encadrement de proximité, les immersions et le questionnaire ont permis d'identifier les problématiques sur chacune des 4 thématiques.

4 personae ont ensuite été créés pour permettre aux agents de s'immerger dans ces problématiques.

Les ateliers de concertation se sont déroulés comme suit :

- mise en situation à l'aide des personae
- émergence de pistes d'actions
- prototypage des solutions prioritaires



L'animation des tables rondes a été réalisée par 12 agents formés à la méthode, parmi eux les anciens ambassadeurs du laboratoire d'innovation (mayLAB)

Élément important de la mise en œuvre du projet ! Ce sont les agents qui animent la démarche !

Persona 1



Julien

Julien est agent administratif dans le nord du département. Ce qui donne du sens à son travail, c'est le service rendu à l'usager. C'est ce qui le fait se lever le matin. Mais parfois son quotidien est compliqué par des procédures, des outils et une organisation qui ne lui simplifient pas la tâche.

C'est notamment difficile de travailler avec les collègues des autres services. On ne sait pas trop ce qu'ils font alors qu'on pourrait avoir de bonnes idées à partager.

Ce serait bien s'ils pouvaient échanger davantage les uns avec les autres sur de bonnes pratiques, pour se croiser, s'invoquer ! Tout le monde serait gagnant, les agents comme les usagers !

Persona 2



Jeanne

Jeanne est mère de famille à Laval, et est accompagnée dans ses démarches administratives par une assistante sociale. Mais le fonctionnement de l'administration est très opaque et complexe pour elle - elle ne sait jamais très clairement qui jolinde ni comment le jolinde, en fonction de la question précise qu'elle se pose.

C'est vraiment source d'angoisse pour Jeanne, déjà très réticente aux nombreuses démarches administratives qu'elle doit mener. Elle a constamment peur d'être en retard ou de mal remplir ses dossiers de demande d'aides. C'est la qualité de vie de sa famille qui est en jeu, l'avenir de ses enfants !

Aussi, Jeanne aimerait donner son avis et participer aux orientations de l'accompagnement de l'assistante sociale. Elle espère qu'elle s'écoute mieux à ses besoins, et qu'elle ne perde plus en temps et en énergie dans ses démarches administratives.

Persona 3



Sofia

Sofia est agent d'accueil au Département. Au quotidien, elle donne tout pour que les usagers soient bien accueillis, qu'ils trouvent une réponse à leurs besoins. Elle est fière de travailler en se disant que son sourire, son sérieux et sa disponibilité embellissent le quotidien des mayennais ! Le plus souvent, ils le lui rendent bien.

Mais Sofia ne trouve aucune reconnaissance de ses responsables pour son travail. Ce la décourage. En plus, elle a double dose de travail depuis que l'un de ses collègues a changé de poste mais n'a pas été remplacé, et qu'un autre est parti en arrêt maladie. Dur de rester souriante et à l'écoute dans ses conditions.

Elle pense qu'elle n'est pas la seule à pâtir de ce sentiment. Le manque de reconnaissance, c'est un sujet de discussion récurrent avec les collègues lors des pauses déjeuner.

Persona 4



Jack

Jack, agent administratif au Département, est de plus en plus sensible à l'écologie. Ça a commencé à la maison : il composte ses déchets, vient au travail en vélo, etc. Ses collègues trouvent ça courageux, mais ne forcent pas du tout pareil.

Il ne sait pas trop quel est le niveau de gaspillage du Département, mais c'est certain que l'on pourrait faire mieux. La lumière qui reste allumée quand personne n'est dans la pièce, tous les déchets papiers et alimentaires gaspillés... C'est inconcevable de continuer comme ça ! Le Département devrait être exemplaire !

Mais il ne sait pas trop par où commencer... Il se sent seul dans son grand combat. Ça lui semble compliqué... Il a même des initiatives qui existent déjà mais dont les usagers n'ont pas connaissance. Ou des pratiques que l'on peut changer très facilement.



Un séminaire du Comité de direction élargi après la phase de concertation

Objectifs :

- Identifier à partir des propositions des agents, les ambitions et les orientations, les liens avec les schémas stratégiques



Du projet d'administration départementale au projet des agents

Après la phase de concertation, plusieurs constats :

- une forte participation des agents
- un grand intérêt à une animation des ateliers par des agents formés
- un portage de la démarche par les encadrants

Selon vous, quels sont les points forts du fonctionnement de la Collectivité ?

Top 3 des points forts cités

- 1 La diversité des projets
- 2 Le service rendu aux usagers
- 3 La capacité à travailler en transversalité avec d'autres directions et/ou services

Quels sont les principaux atouts du Département de la Mayenne à valoriser ?

Top 5 des atouts cités

- 1 L'intérêt des missions
- 2 La qualité des conditions matérielles (moyens et locaux)
- 3 Le service public et l'intérêt général
- 4 L'investissement et l'engagement professionnel des collègues
- 5 La qualité de vie en Mayenne (environnement vert, coût de la vie...)

Du projet de l'administration départementale au projet des agents du département

- Une volonté d'**incarner** dans le PAD les préoccupations/priorités identifiées directement par les agents ;
- Une volonté de faire reposer le PAD sur une **légitimité complémentaire** à celle des schémas stratégiques sectoriels, élaborés dans le respect des priorités politiques et fondés sur l'expertise métier ;
- En juin 2022, décision de lancer un appel à candidatures d'ambassadeurs du PAD



Comment s'est déroulée la phase de priorisation et d'approfondissement ?

De septembre à octobre 2022



Constitution d'un comité de 12 ambassadeurs



53 agents + 12 ambassadeurs



Ensemble des directeurs et directeurs adjoints



12 ambassadeurs + 15 experts des thématiques



Ensemble des directeurs et directeurs adjoints

Objectifs :

- Constituer un collectif d'ambassadeurs du PAD – animateur de la démarche
- Agoras :
 - Vote de priorisation des agents sur les 50 actions proposées
 - Identification de la finalité de chaque action

Objectifs :

- Vérifier la conformité des actions avec les ambitions du PAD et des stratégies de la collectivité
- Élaborer les fiches projet – traduction opérationnelle des actions

Objectifs :

- Valider les fiches action et leur contenu
- Définir les modalités de pilotage et de gouvernance de la mise en œuvre du PAD



Comment s'est déroulée la phase de priorisation et d'approfondissement ?

De septembre à octobre 2022

9 SEPTEMBRE



Constitution d'un comité de
12 ambassadeurs

14, 15 SEPTEMBRE



Objectifs :

- Constituer un collectif d'ambassadeurs du PAD – animateur de la démarche
- Agoras :
 - Vote de priorisation des agents sur les 50 actions proposées
 - Identification de la finalité de chaque action

53 agents + 12 ambassadeurs

Le comité des ambassadeurs

Le **Comité des ambassadeurs** s'assure de la bonne représentation et participation des agents du Département dans la mise en œuvre effective des actions, afin de rester dans l'esprit de co-construction du PAD. Les ambassadeurs sont amenés à animer des temps de travail collectif.

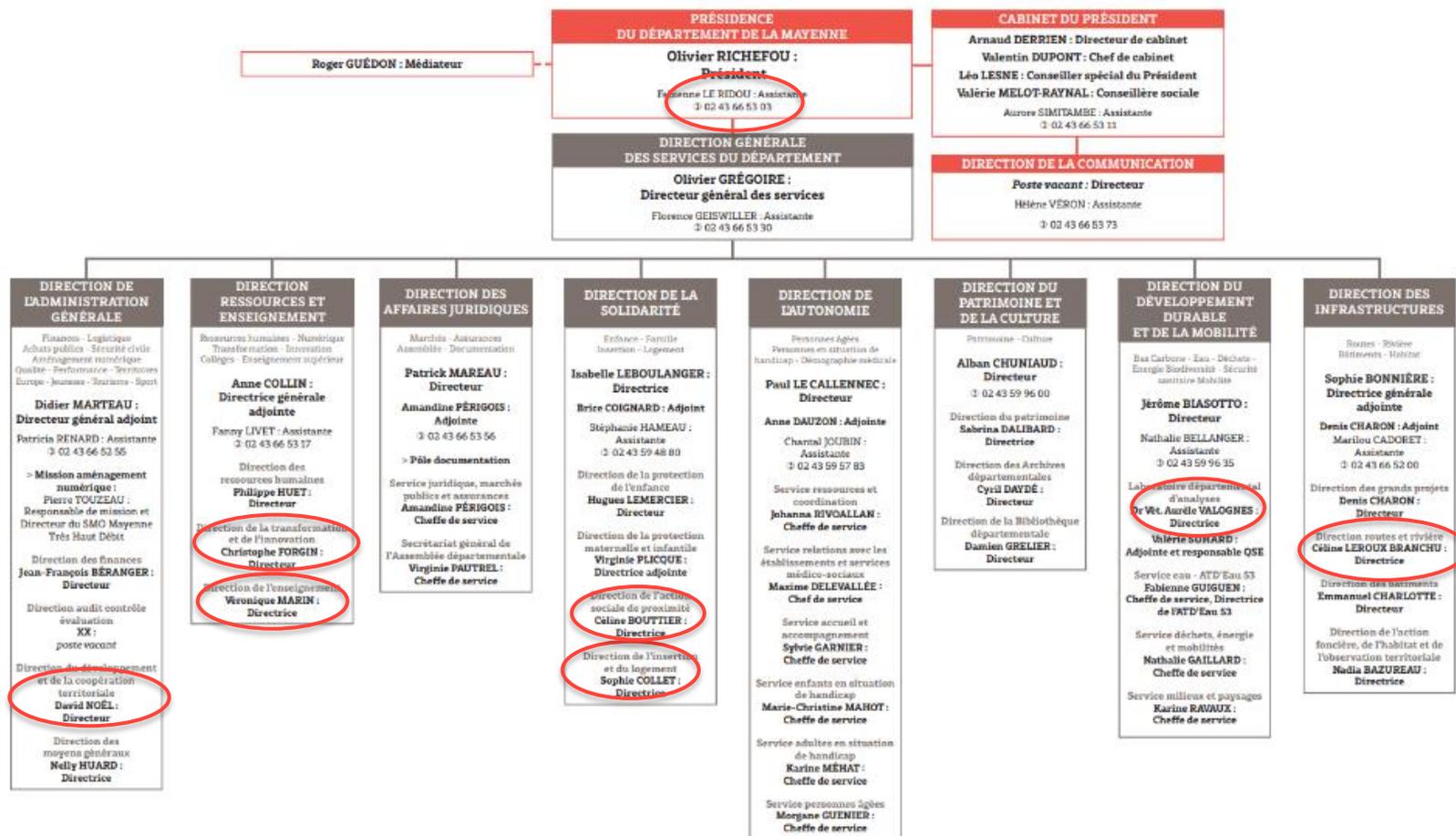
Le pilotage de chacune des actions s'appuiera sur un ou deux cadres concernés par la thématique et des ambassadeurs du PAD.



Le comité des ambassadeurs



ORGANIGRAMME DU DÉPARTEMENT DE LA MAYENNE



Comment s'est déroulée la phase de priorisation et d'approfondissement ?

De septembre à octobre 2022

30 SEPTEMBRE



Vote de priorisation
des actions par le
CODIR élargi

Ensemble des
directeurs et
directeurs adjoints

12 ambassadeurs + 15
experts des
thématiques

Objectifs :

- Vérifier la conformité des actions avec les ambitions du PAD et des stratégies de la collectivité
- Élaborer les fiches projet – traduction opérationnelle des actions

6,7 OCTOBRE



4 ateliers réunissant
ambassadeurs et experts
pour transformer les actions
en **fiche projet**



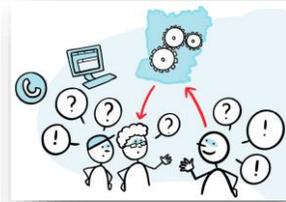
Plan du PAD : 4 ambitions, 11 orientations, 22 actions

UN DÉPARTEMENT..



RESPONSABLE, qui agit pour le climat et l'environnement

- #1 L'exemplarité de tous dans la lutte contre le réchauffement climatique
- #2 L'intégration de l'enjeu climatique dans la conception de toutes les politiques publiques
- #3 Le passage à la sobriété numérique



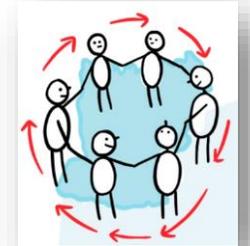
ENGAGÉ Dans l'accompagnement des usagers

- #1 Des démarches simplifiées et individualisées
- #2 Des usagers associés à la construction des politiques publiques départementales



AL'ÉCOUTE des agents et solidaire

- #1 Un cadre de travail qui donne envie de s'investir
- #2 Des agents qui se sentent soutenus et accompagnés au quotidien
- #3 Un collectif de travail solidaire, et convivial

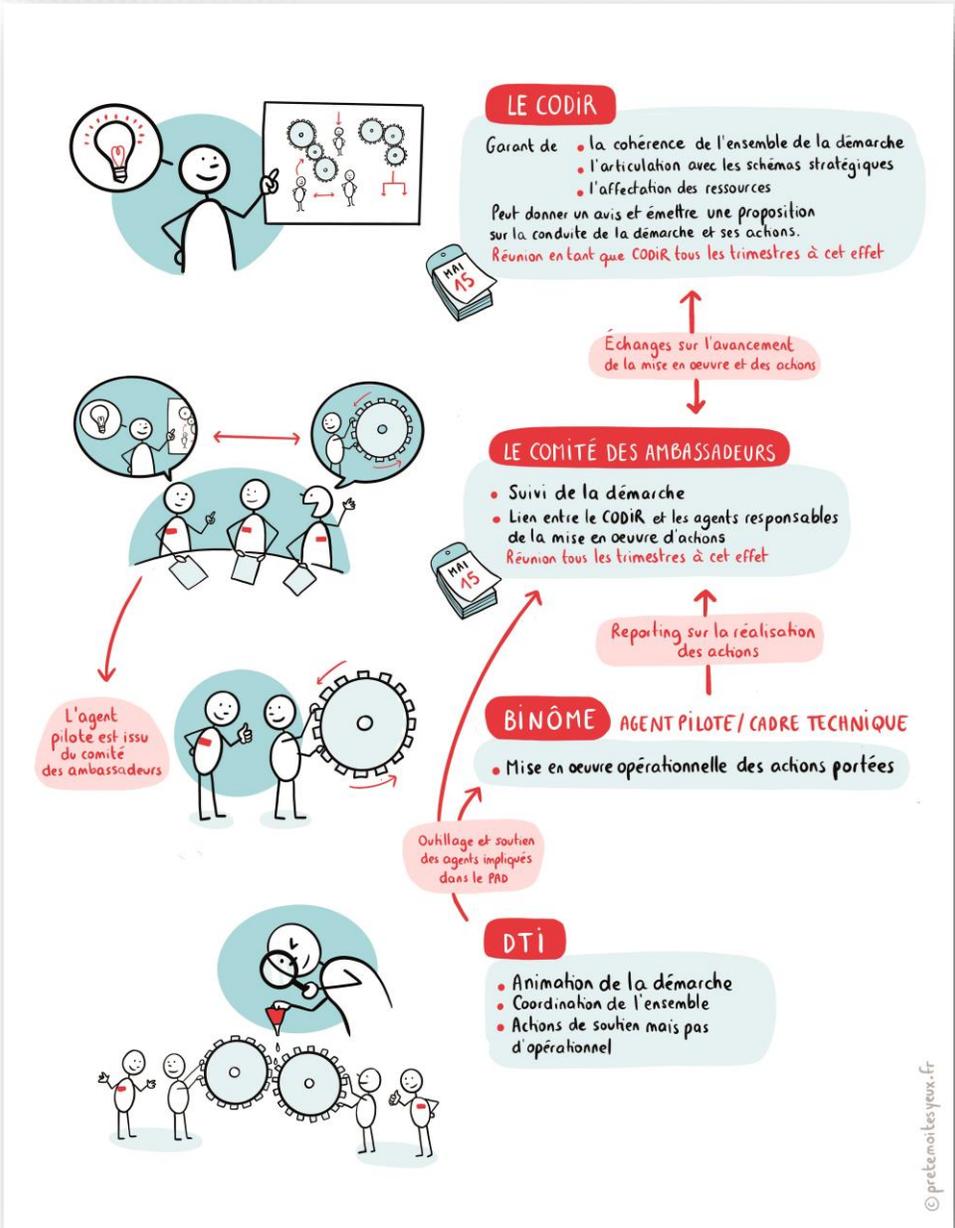


DYNAMIQUE et collaboratif dans son fonctionnement

- #1 Des modes de fonctionnement courants clairs et documentés
- #2 Une administration fondée sur la coopération
- #3 Un fonctionnement souple, qui prend en compte l'expertise du terrain

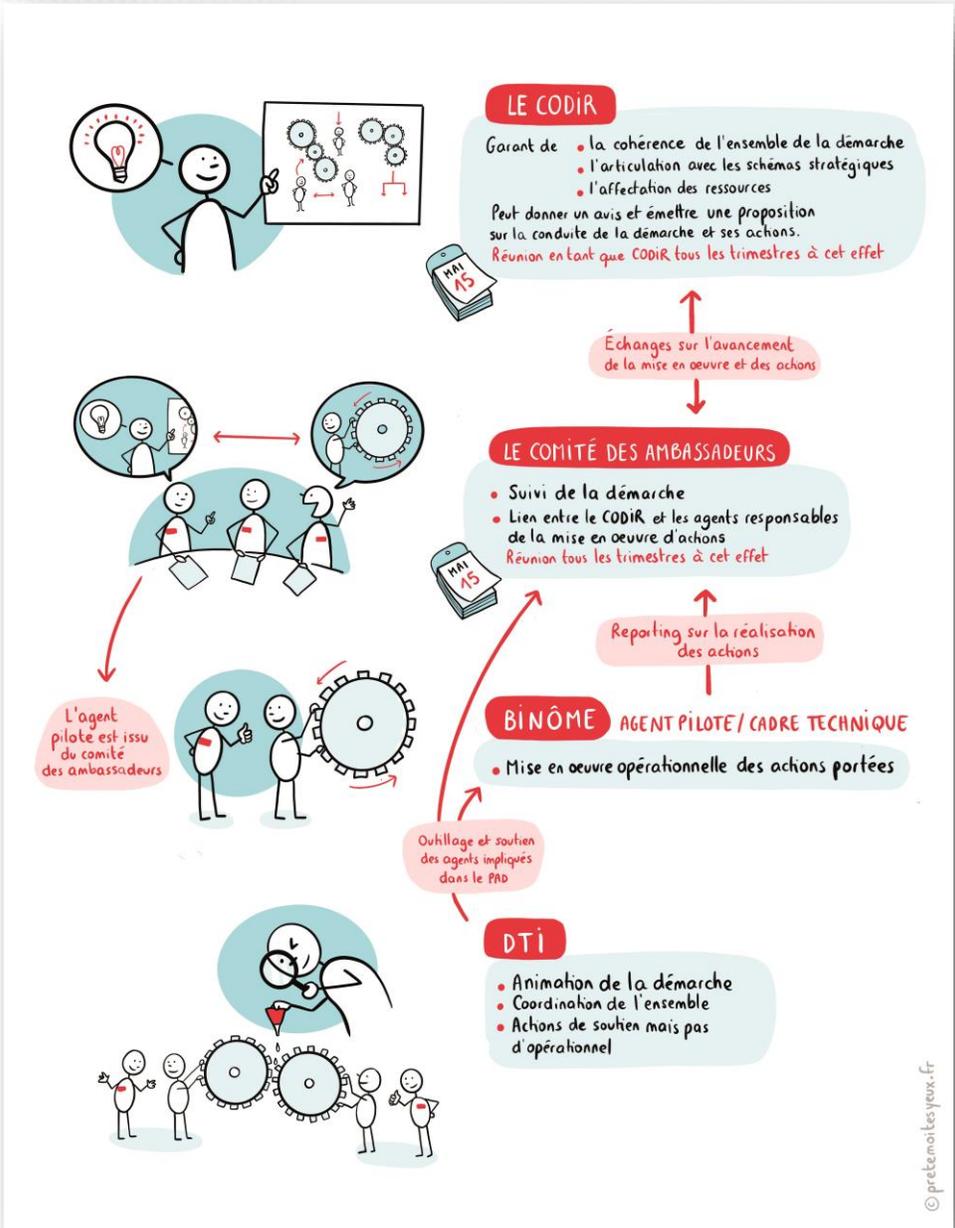


La mise en œuvre du PAD – la gouvernance et le pilotage des actions



Des rencontres bimensuelles du comité de direction générale avec l'appui de la direction transformation et innovation

La mise en œuvre du PAD - la gouvernance et le pilotage des actions

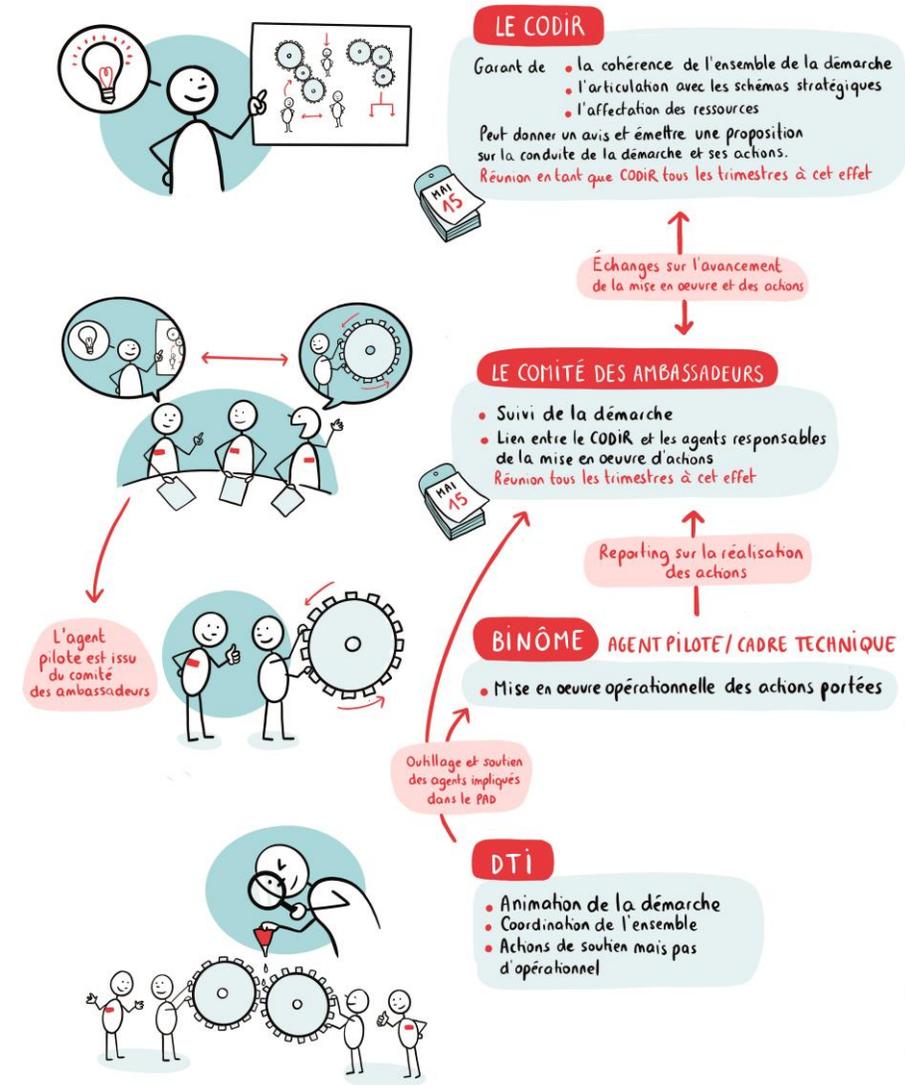


© pretemoileseyeux.fr



Des rencontres mensuelles du comité des ambassadeurs

La mise en œuvre du PAD – la gouvernance et le pilotage des actions



© pretemoisesyeux.fr



Des tandems composés d'un ambassadeur ou d'une ambassadrice et d'un agent de la direction experte pour piloter les projets

Conclusion : une démarche qui participe de l'objectif de qualité de vie et des conditions de travail



RÉUSSIR ENSEMBLE

Plan de
développement des
ressources humaines
2023 - 2028



Axe 2

PROMOUVOIR LA QUALITÉ DE VIE
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Objectif n°2 : Promouvoir les échanges et partages entre agents au service de la cohésion interne et de la convivialité

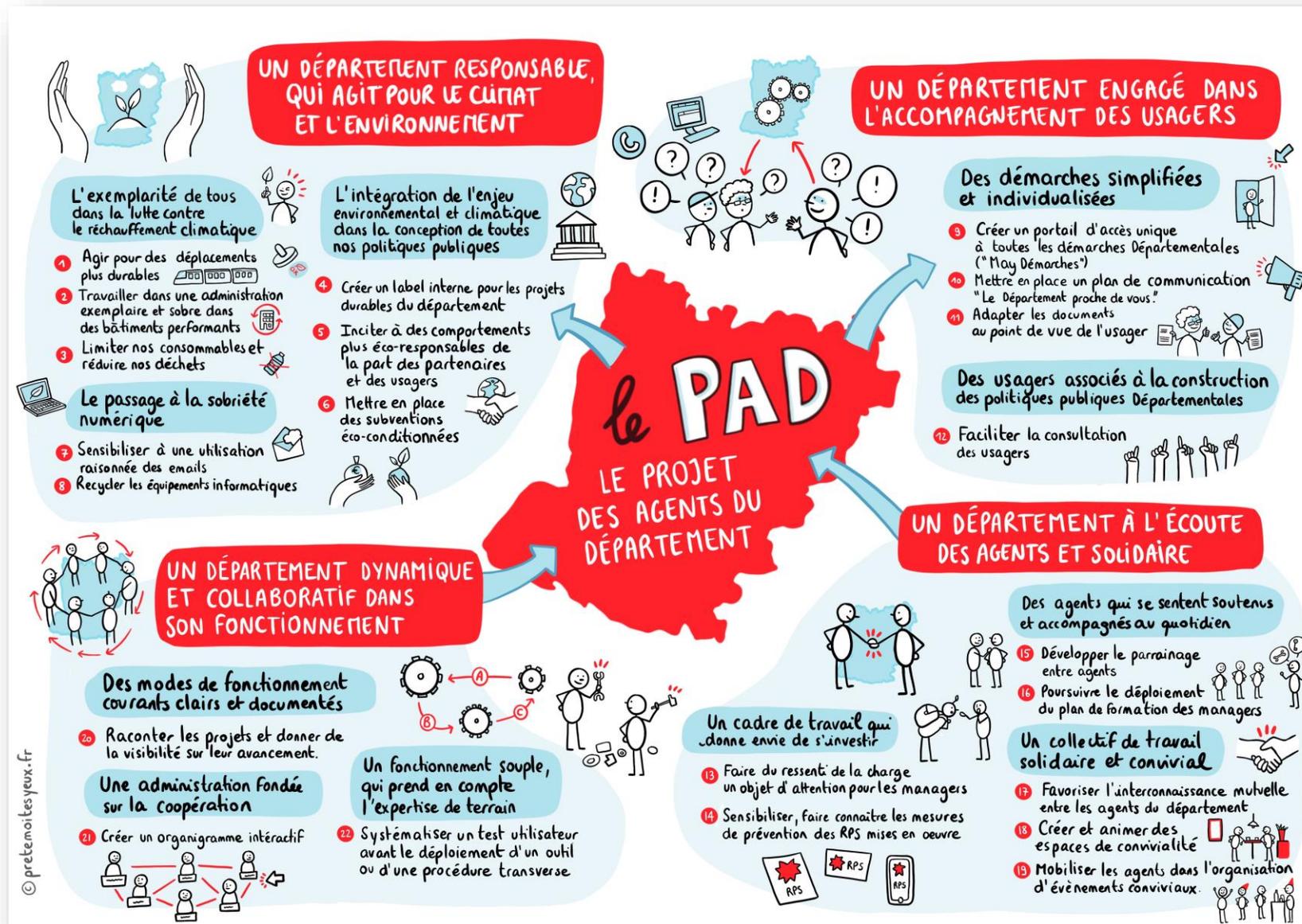


UN DÉPARTEMENT
À L'ÉCOUTE DES AGENTS
ET SOLIDAIRE

Action 14 : Sensibiliser sur les mesures de prévention des risques psycho-sociaux mises en œuvre

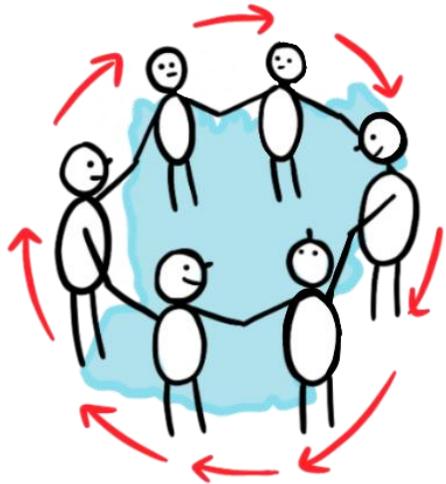


Le projet des agents du Département : 4 ambitions



Les difficultés rencontrées ?

- Convaincre et faire adhérer l'ensemble des professionnels et notamment des encadrants de la démarche participative
- Travailler sur une approche ascendante et rendre légitime les propositions
- Mettre en adéquation les propositions des agents avec les différents schémas sectoriels sans dénaturer leurs propositions et sans que les directions ne se sentent dessaisies de leur expertise



- Être vigilant quant aux craintes exprimées de « rajouter » des projets à des projets déjà nombreux dans la collectivité
- Tenir la cadence sur l'année compte-tenu des nombreuses actions collaboratives
- Maintenir la dynamique dans la mise en œuvre des actions : participation des agents, engagement des pilotes des actions, ...



Les facteurs de réussite



- Des démarches participatives déjà ancrées dans la collectivité
- Un contexte de sortie de crise sanitaire qui a facilité les échanges
- Un portage fort du DGS sur la contribution effective des agents et le respect de leurs expressions
- Une facilité à faire contribuer les agents et les encadrants
- Un plan de communication fort et actif par la Mission communication interne et managériale
- Un lien étroit entre les schémas stratégiques sectoriels et le PAD



Le projet des agents du Département : 4 ambitions



UN DÉPARTEMENT RESPONSABLE, QUI AGIT POUR LE CLIMAT ET L'ENVIRONNEMENT

L'exemplarité de tous dans la lutte contre le réchauffement climatique

- 1 Agir pour des déplacements plus durables
- 2 Travailler dans une administration exemplaire et sobre dans des bâtiments performants
- 3 Limiter la production de nos déchets

L'intégration de l'enjeu environnemental et climatique dans la conception de toutes nos politiques publiques

- 4 Créer un label interne pour les projets durables du département
- 5 Inciter à des comportements plus éco-responsables de la part des usagers et des partenaires
- 6 Mettre en place des subventions éco-conditionnées

Le passage à la sobriété numérique

- 7 Sensibiliser à une utilisation raisonnée des emails
- 8 Réemployer et recycler les équipements informatiques



UN DÉPARTEMENT ENGAGÉ DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS

Des démarches simplifiées et individualisées

- 9 Créer un portail d'accès unique à toutes les démarches Départementales ("May Démarches")
- 10 Mettre en place un plan de communication "Le Département proche de vous."
- 11 Adapter les documents à l'utilisateur

Des usagers associés à la construction des politiques publiques Départementales

- 12 Faciliter la consultation des usagers



Le projet des agents du Département : 4 ambitions



UN DÉPARTEMENT À L'ÉCOUTE DES AGENTS ET SOLIDAIRE

Un cadre de travail qui donne envie de s'investir

- 13 Faire du ressenti de la charge un objet d'attention pour les managers
- 14 Sensibiliser, faire connaître les mesures de prévention des RPS* mises en œuvre

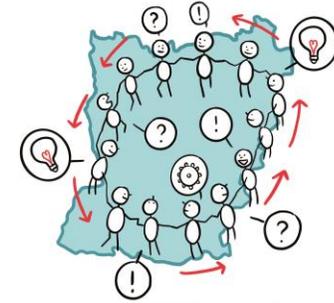
Des agents qui se sentent soutenus et accompagnés au quotidien

- 15 Développer le parrainage entre agents
- 16 Poursuivre le déploiement du plan de formation des managers

Un collectif de travail solidaire et convivial

- 17 Favoriser l'interconnaissance mutuelle entre les agents du département
- 18 Créer et animer des espaces de convivialité
- 19 Mobiliser les agents dans l'organisation d'événements conviviaux.

* risques psycho-sociaux



UN DÉPARTEMENT DYNAMIQUE ET COLLABORATIF DANS SON FONCTIONNEMENT

Des modes de fonctionnement courants clairs et documentés

- 20 Raconter les projets et donner de la visibilité sur leur avancement

Un fonctionnement souple, qui prend en compte l'expertise de terrain

- 22 Systématiser un test utilisateur avant le déploiement d'un outil ou d'une procédure transverse

Une administration fondée sur la coopération

- 21 Créer un organigramme interactif

