

Blois, le 03 mai 2023

MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION : LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL DISTINGUÉ À DEUX REPRISES LORS DES VICTOIRES DES LEADERS DU CAPITAL HUMAIN

À l'occasion de la 6^e édition des [Victoires des Leaders du capital humain – Croissance & territoire](#), le conseil départemental a reçu deux distinctions récompensant les politiques RH de la collectivité sur les 18 attribuées. Ce rendez-vous annuel qui réunit plusieurs centaines de dirigeants et DRH, offre l'opportunité de réfléchir entre homologues sur les enjeux RH d'aujourd'hui et de demain tout en apportant une reconnaissance publique aux initiatives et innovations.

Organisé par [Décideurs RH](#), média de référence des ressources humaines, les Victoires des Leaders du Capital Humain rassemblent plus de 500 Directeurs des Ressources Humaines, Directeurs Recrutement, Directeurs Formations et autres directions spécialisées RH qui, lors d'une grande journée de conférences ponctuée de temps d'échanges, partagent leurs expériences et points de vue sur des problématiques opérationnelles et stratégiques.

Lors d'une cérémonie de remise de récompense en fin de journée, les Victoires des Leaders du Capital Humain – Croissance & Territoires mettent à l'honneur les pratiques et démarches RH les plus performantes et innovantes selon plusieurs catégories :

- DRH Agile ;
- DRH à Impact ;
- DRH *Talent Centric* (axée sur les talents) ;
- DRH Innovant ;
- DRH Attractif ;
- DHR de la Transformation ;
- DRH Hybride ;
- DHR de Croissance.

A l'occasion de celle-ci, le conseil départemental a été distingué à deux reprises en recevant, d'une part, la Mention spéciale « feuille de route innovation » dans la catégorie « DRH innovant » pour la restructuration de la DRH et la création d'une direction dédiée à la qualité de service et vie au travail, et, d'autre part, la Médaille d'argent dans la catégorie « DRH *Talent Centric* » pour la « Fabrique du management ».



CONTACT PRESSE

Flavien Cuperlier – Attaché de presse
Conseil départemental de Loir-et-Cher

flavien.cuperlier@departement41.fr - 02 54 58 54 60

suivez-nous sur :
[departement41](http://departement41.fr)



Les Victoires des Leaders du Capital Humain – Croissance & Territoires mettent à l'honneur les DRH de structures de moins de 10 000 collaborateurs. Composé de personnalités qualifiées issues d'horizons variés (DRH, directeurs RH spécialisés...), le jury évalue les candidatures sur la base des critères suivants :

- La capacité d'initiative et d'innovation ;
- La qualité et la diversité des réalisations menées ;
- L'impact de la direction RH sur la stratégie et la performance globale de l'organisation.

Le conseil départemental : une collectivité structurée autour de l'innovation

Au service du territoire et de ses habitants, le conseil départemental adapte ses dispositifs d'intervention aux besoins de la population et assure la solidarité territoriale dans l'objectif d'assurer à chaque habitant le bénéfice de services et d'accompagnement de qualité. Au quotidien, les 1650 agents du conseil départemental mettent leurs compétences exercées dans 82 métiers différents au service des habitants sur l'ensemble de spectre des responsabilités de la collectivité. Érigeant l'agilité, l'expérimentation et la transversalité en tant que principes fondateurs de l'innovation et de la transformation managériale, le projet d'administration « le Loir-et-Cher en action » s'inscrit dans une logique de modernisation de l'administration.

Pour Catherine Lhéritier, 1er vice-présidente notamment chargée du personnel et de la modernisation de l'administration, « **Penser Demain est un des principaux enjeux de notre collectivité. C'est une volonté politique forte d'orienter notre administration vers l'avenir. Ainsi, Philippe Gouet, président du conseil départemental, a souhaité engager une mission de réflexion sur la place à offrir à l'innovation publique et à la modernisation de son administration. L'innovation publique c'est la capacité à inventer, à mettre en place et à diffuser outils et pratiques sur des champs relevant de l'intérêt général. L'objectif est de maintenir un haut niveau de qualité, de trouver d'autres axes de développement, et de garder un temps d'avance. Le conseil départemental a profondément modifié son organisation interne durant l'année 2022. L'organisation des services a été repensée avec les élus départementaux afin qu'elle reflète plus explicitement les orientations politiques et réponde plus efficacement aux enjeux du territoire.** »

L'attribution de la mention spéciale « feuille de route innovation » dans la catégorie « DRH innovant » : une DRH restructurée incluant la création d'une direction dédiée à la qualité de service et vie au travail

Réorganisé en quatre directions générales adjointes (DGA) – *Loir-et-Cher solidaire, Loir-et-Cher durable, Loir-et-Cher attractif et Loir-et-Cher innovant* – le conseil départemental a instauré une direction innovation et qualité de service (DIQS), rattachée à la DGA *Loir-et-Cher innovant*, avec pour mission principale d'améliorer la qualité de service rendu aux usagers. Cette équipe pluridisciplinaire – constituée de managers, chargés de gestion, conseiller en prévention, ergonomes, conseiller en évolution professionnelle, qualificateur, vidéaste, chargé de communication, designer de service, etc. – accompagne tous les services de manière transversale dans leurs projets de transformation tout en veillant aux conditions de travail et à la qualité de vie au travail des agents.

CONTACT PRESSE

Flavien Cuperlier – Attaché de presse

Conseil départemental de Loir-et-Cher

flavien.cuperlier@departement41.fr - 02 54 58 54 60

suivez-nous sur :
departement41



Elle diffuse une culture de l'innovation notamment par la création d'un laboratoire de l'innovation publique et le développement d'actions centrées sur le management, l'évaluation en continu, des actions de prévention en lien avec les conditions de travail. La DIQS pilote la démarche d'innovation ainsi et met en œuvre une feuille de route au sein de l'administration en

- cultivant l'innovation au sein du département,
- développant, à travers la « Fabrique du management », le management de l'innovation,
- transformant, grâce à l'implication des agents eux-mêmes, les pratiques managériales,
- développant des pratiques nouvelles.

« L'expérimentation, l'évaluation et l'adaptation en continu sont des principes clés qui doivent guider notre action tant en interne qu'en externe. La communication interne, qui a intégré les compétences de la DIQS, a une place essentielle pour insuffler cette culture de l'innovation. La DIQS a pour ambition de donner une vision de l'innovation à tous managers, agents, usagers. Elle s'appuie sur un service formation et évolution professionnelle, un service prévention et santé au travail, une mission design et qualité ainsi qu'un pôle communication interne. » expliquent Sabrina Tetta et Marie Gazeaud, directrice et directrice adjointe de la DIQS.

La Médaille d'argent dans la catégorie « DRH Talent Centric » : la « Fabrique du management » comme outil de diffusion de la culture de l'innovation

Penser le management de demain est un des grands enjeux des transformations actuelles, accentuées par la crise sanitaire, et les nouveaux modes de travail et de relations professionnelles que celle-ci a générés. Ainsi, le conseil départemental de Loir-et-Cher a opté pour la création d'une école du management appelée « la Fabrique du management », espace d'échanges et de réflexion entre pairs, prolongé par des rencontres plus informelles, des ateliers, des temps de formation et d'information. Outil partagé, ses sujets de réflexion sont issus des préoccupations directes des managers.



Marie Gazeaud et Sabrina Tetta, respectivement directrice adjointe et directrice de la DIQS, et Véronique Thorrand, DGA Loir-et-Cher innovant

« Manager, c'est faire travailler ensemble des cadres et des agents en vue de poursuivre des buts communs pour répondre le mieux possible aux besoins des usagers. La poursuite de l'intérêt commun est un atout autant qu'un levier. Devenus les piliers de la vie des organisations et notamment des collectivités, les managers doivent porter, conduire la transformation des administrations territoriales. Constamment confrontés aux évolutions de la réglementation, aux transferts de compétences, etc., les managers doivent s'adapter en permanence. Aussi leur capacité à manager, à accompagner, à motiver leurs collaborateurs sur des projets peut parfois en être impactée. »

CONTACT PRESSE

Flavien Cuperlier – Attaché de presse
Conseil départemental de Loir-et-Cher

flavien.cuperlier@departement41.fr - 02 54 58 54 60

suivez-nous sur :
[departement41](http://departement41.fr)



C'est pourquoi la culture commune, les échanges de pratiques, l'information continue sont nécessaires afin de permettre d'accompagner au mieux cette strate de la collectivité. L'enjeu de la « Fabrique du management », c'est la création d'une culture commune, d'échanges de pratiques, de l'information continue permettant d'accompagner au mieux cette strate de la collectivité. En 2023, de nouveaux outils seront déployés dans cette « Fabrique du management » pour accompagner les managers dans l'innovation avec la mise en place, en intra, d'une promotion de l'école du management par l'innovation pour résoudre des problématiques et proposer des solutions par le design de service et l'association des usagers. » détaille Véronique Thorrand, DGA Loir-et-Cher innovant.

Cette « Fabrique du Management », porté, au sein de la DIQS par un chargé de mission rattaché au service formation et évolution professionnelle, se compose de 3 volets :

- Les *ateliers de la Fabrique* sont des journées de formation obligatoires. Ils se composent d'un temps de formation et de réflexion sur des thématiques et enjeux d'actualités choisis par les managers et d'un atelier de réflexion, de construction d'outils concrets, d'une feuille de route avec une mise en pratique suivie par le service formation et évolution professionnelle.

- Les *1/4h du management* ont pour objectif l'appropriation et le partage des outils et des dispositifs en place notamment dans le champ d'intervention des ressources humaines de la collectivité. Temps courts, en format distanciel, co-animés par les acteurs de la DIQS et la DRH et à destination des différentes strates de managers, ils permettent des échanges qui visent l'appropriation par tous les managers des politiques internes et dispositifs concernant tous les domaines des ressources humaines afin de les diffuser et de les mettre en œuvre plus facilement auprès de leurs équipes.

- La *boîte à outils du manager*, élaborée par le service formation et évolution professionnelle, propose des actions de formation obligatoires ou recommandées afin d'assurer une formation continue des encadrants.

Pour les trois volets de la fabrique du management, un site internet dédié à l'ensemble des managers vise à faciliter l'accès à l'information, aux outils, aux procédures, règlements tout en reprenant les actualités des ateliers et des 1/4h. Il comprend aussi une bibliothèque d'articles sur le management ainsi qu'une bibliographie. Chaque manager peut retrouver sous forme de *replay* tous les 1/4h management qui se sont déroulés sur le site.

Catherine Lhéritier, 1er vice-présidente notamment chargée du personnel et de la modernisation de l'administration, se réjouit de ces récompenses : **« Ces distinctions valorisent le dynamisme des politiques RH de la collectivité ainsi que sa démarche innovante de modernisation de son management et d'amélioration de la qualité de service rendu aux usagers. Structurer et diffuser une culture de l'innovation publique constitue un moyen pour le conseil départemental de Loir-et-Cher de répondre aux nouveaux enjeux, aux nouvelles demandes internes et externes dans l'objectif d'améliorer en continu la qualité de service rendu à nos concitoyens. »**

CONTACT PRESSE

Flavien Cuperlier – Attaché de presse
Conseil départemental de Loir-et-Cher

flavien.cuperlier@departement41.fr - 02 54 58 54 60

suivez-nous sur :
departement41



Le conseil départemental en chiffres :

- 1650 agents
- 82 métiers différents.
- 35% hommes et 65% femmes
- Age moyen des collaborateurs : 47 ans
- 216 managers (soit 13% des collaborateurs).
- Composés de 3 strates hiérarchiques :
 - 56 managers stratégiques (directeurs et directeurs adjoints)
 - 93 managers opérationnels (chefs de service, chefs de pôles)
 - 67 managers de proximité (chefs d'équipe ..)
- Nombre de mouvements de personnel moyen/an : 200 dont la moitié en recrutement externe.
- Taux d'emplois des travailleurs handicapés : 92 agents en emploi permanent.
- Outre l'hôtel du département et la DGA *Loir-et-Cher Solidaire* située à la cité administrative, le conseil départemental, c'est également, sur tout le territoire :
 - 26 collèges publics,
 - 3 divisions routières,
 - 9 agences routières,
 - 5 structures sociales elles-mêmes relayées dans des antennes de proximité.

CONTACT PRESSE

Flavien Cuperlier – Attaché de presse

Conseil départemental de Loir-et-Cher

flavien.cuperlier@departement41.fr - 02 54 58 54 60

suivez-nous sur :
departement41

