

1.3

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20230321-315997-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 31 mars 2023

Publié le 3 avril 2023

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 20 MARS 2023  
SEANCE DU 21 MARS 2023**

**Suite à la convocation en date du 6 mars 2023**

**LE CONSEIL DEPARTEMENTAL**

**Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental**

Nombre de membres en exercices : 82

Étaient présents : Salim ACHIBA, Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Grégory BARTHOLOMEUS, Bernard BAUDOUX, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, François-Xavier CADART, Benjamin CAILLIERET, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Laurent DEGALLAIX, Sylvie DELRUE, Agnès DENYS, Claudine DEROEUX, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Jean-Claude DULIEU, Monique EVRARD, Soraya FAHEM, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Sylvie LABADENS, Nicolas LEBLANC, Michel LEFEBVRE, Sébastien LEPRETRE, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Luc MONNET, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Eric RENAUD, Marie-Paule ROUSSELLE, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Sébastien SEGUIN, Marie TONNERRE-DESMET, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Anne VANPEENE, Jean-Noël VERFAILLIE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Karima ZOUGGAGH.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Pierre-Michel BERNARD donne pouvoir à Olivier CAREMELLE, Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Charles BEAUCHAMP, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Martine ARLABOSSE, Christine DECODTS donne pouvoir à Barbara BAILLEUL, Frédéric DELANNOY donne pouvoir à Josyane BRIDOUX, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Jean-Noël VERFAILLIE, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Françoise MARTIN, Julien GOKEL donne pouvoir à Grégory BARTHOLOMEUS, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Marie TONNERRE-DESMET, Valérie LETARD donne pouvoir à Marie CHAMPAULT, Anne MIKOLAJCZAK donne pouvoir à Stéphanie BOCQUET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ donne pouvoir à Luc MONNET, Bertrand RINGOT donne pouvoir à Didier MANIER, Frédérique SEELS donne pouvoir à François-Xavier CADART, Nicolas SIEGLER donne pouvoir à Sylvie LABADENS.

Absent(e)(s) : Stéphane DIEUSAERT.

**OBJET** : Délibération cadre fixant les ambitions du Département en matière de ressources humaines pour 2023-2027.

Vu le rapport DRH/2023/72

Vu l'avis en date du 13 mars 2023 de la Commission Finances, ressources humaines, administration

**DECIDE à l'unanimité:**

- d'approuver la stratégie pluriannuelle 2023-2027 du Département du Nord en matière de Ressources Humaines, telle que détaillée dans le rapport.
- 

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 11 h 49.

61 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 15 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Messieurs BAUDOUX, BELLEVAL, DEGALLAIX, HIRAUX et HOUSSIN.

Madame BRIDOUX (porteuse du pouvoir de Monsieur DELANNOY), présente à l'appel de l'affaire, avait quitté définitivement la séance préalablement au vote sans donner de procuration. Elle est donc comptée absente sans procuration pour ce vote. Il n'est pas tenu compte de ce pouvoir pour cette affaire.

Mesdames BOISSEAUX et DENYS, Messieurs CAILLIET, CATHELAIN, PICK et VALOIS, présents à l'appel de l'affaire, ainsi que Monsieur BAUDOUX, avaient quitté momentanément la salle préalablement au vote.

Madame TONNERRE-DESMET (porteuse du pouvoir de Monsieur LEDOUX) et Monsieur VERFAILLIE (porteur du pouvoir de Madame DESCAMPS-MARQUILLY), présents à l'appel de l'affaire, avaient quitté momentanément la salle préalablement au vote. Il n'est donc pas tenu compte de ces pouvoirs pour cette affaire.

Vote intervenu à 12 h 12.

Au moment du vote, 56 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations :	12
Absents sans procuration :	14
N'ont pas pris part au vote :	0
Ont pris part au vote :	68 (y compris les votants par procuration)

**Résultat du vote :**

Abstentions :	23 (Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen - Groupe Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! - Groupe Ecologiste Europe Ecologie Les Verts Génération.s)
Total des suffrages exprimés :	45
Majorité des suffrages exprimés :	23
Pour :	45 (Groupe Union Pour le Nord - Mesdames BAILLEUL, DECODTS et DEROEUX, ainsi que Monsieur RENAUD, non inscrits)
Contre :	0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental  
et par délégation,  
Le Directeur Adjoint des Affaires Juridiques  
et de l'Achat Public,

Régis RICHARD

**CONSEIL DEPARTEMENTAL**  
**Réunion du 20 mars 2023**

OBJET : Délibération cadre fixant les ambitions du Département en matière de ressources humaines pour 2023-2027.

Par cette délibération, le Département du Nord réaffirme sa volonté d’être un employeur public de référence, au profit de son action quotidienne auprès des habitants du Nord.

Employeur de quelque 8000 collaborateurs et 2598 assistants familiaux, le Département du Nord se doit de rester un employeur socialement responsable et engagé, référent en termes de bien-être au travail, de professionnalisme et d’implication de ses collaborateurs, en développant les compétences et la diversité de ses métiers.

Intégrer le Département du Nord, c’est participer aux politiques de solidarité et être au contact des plus fragiles.

Le Département du Nord s’est engagé depuis plusieurs années dans le développement de sa « marque employeur » et dans l’amélioration continue de « l’expérience collaborateur », en agissant sur tous les leviers qui font progresser la qualité de vie au travail des femmes et des hommes qui s’y investissent au quotidien et en accompagnant chacune et chacun dans un parcours professionnel valorisant.

C’est à ces titres que sont actés ici les grands principes de notre stratégie en matière de ressources humaines, autour de 4 priorités, dans l’objectif d’allier bien-être individuel et performance collective :

- Être un employeur public de référence qui accompagne chaque collaborateur à chaque étape de sa vie professionnelle au sein de la Collectivité ;
- Améliorer le bien-être au travail de l’ensemble des collaborateurs ;
- Développer les compétences managériales et accompagner les encadrants dans la réussite de leurs missions ;
- Soutenir l’égalité professionnelle, favoriser l’inclusion et lutter contre les discriminations.

Pour y répondre, le Département du Nord structurera son action autour de 10 ambitions destinées à guider les travaux et les réflexions pour les 5 années à venir.

## **1 - Professionnaliser et structurer la filière RH**

Fonction éminemment stratégique, les Ressources Humaines sont le moteur central et indispensable de la transformation organisationnelle et digitale de notre Collectivité.

Les évolutions réglementaires, la multiplicité des statuts, les évolutions sociétales et les nouvelles mutations du travail ont mis en lumière le besoin d’une expertise précise dans de multiples domaines ;

mais ont également fait émerger le besoin d'un accès direct et de proximité à un interlocuteur RH pour obtenir des réponses et un accompagnement individualisé.

Les relations de proximité avec les collaborateurs sont une caractéristique majeure de la fonction RH. Ces relations constituent un enjeu clé pour accompagner les grandes évolutions de la Collectivité en donnant à chacun, manager comme collaborateur, au plus près du terrain, les moyens de se développer et de s'impliquer davantage.

Dès 2023, le Département du Nord se dotera d'une nouvelle organisation de sa filière RH, sous l'impulsion et la responsabilité de la direction des ressources humaines, de manière à développer l'expertise de l'ensemble des professionnels RH et renforcer la relation RH de proximité.

## **2 – Poursuivre notre action en faveur d'un dialogue social de qualité**

Le dialogue social est une composante forte de l'identité de notre Collectivité et un élément qui contribue à son évolution constante.

Les instances représentatives du personnel sont des lieux de discussions privilégiés entre l'administration et les représentants du personnel notamment sur les sujets d'organisation et de fonctionnement des services, de politiques RH et des lignes directrices de gestion, d'égalité professionnelle, de politique indemnitaire, d'action sociale et de protection de la santé physique et mentale des collaborateurs dans leur travail, d'étude des situations individuelles de collaborateurs titulaires comme contractuels.

Le Département du Nord souhaite consolider le dialogue social et favoriser la concertation avec les organisations syndicales ainsi que la négociation d'accords collectifs répondant aux besoins de notre Collectivité et aux attentes des Nordistes.

Début 2023, le Département du Nord a installé le nouveau Comité Social Territorial (CST) et réactualisera son agenda social pour définir les priorités de notre action RH en lien étroit avec les organisations syndicales, mais également pour initier un dispositif « d'alerte sociale » destiné à prévenir les situations de conflits grâce au dialogue avec les partenaires sociaux.

## **3 - Attirer, recruter et fidéliser les talents**

Dans un contexte de concurrence accrue, où nombre de collectivités rencontrent des difficultés de recrutement, le Département du Nord mène une action déterminée pour attirer les talents nécessaires à son action, aux évolutions de son fonctionnement et de son offre de services.

A l'aide de sa plateforme « Nord Recrutement », le Département du Nord dispose désormais d'outils performants, permettant d'attirer de nouveaux profils et de trouver les compétences utiles, notamment en investissant largement les sites d'emplois et les réseaux sociaux. Près de 1041 recrutements (16 664 candidatures traitées) ont été réalisés par nos 28 chargés de recrutement en 2021 et 936 (16 801 candidatures traitées) en 2022, faisant de notre Collectivité un employeur de premier plan, tout en maîtrisant sa masse salariale.

Dès 2023, chacune de ces nouvelles recrues bénéficiera d'un dispositif d'accueil et d'intégration révisité, illustrant la richesse de nos métiers et la dynamique de notre Collectivité.

Par ailleurs, pour préparer l'avenir et répondre à nos besoins de recrutement, des conventions sont également conclues avec les écoles et universités du Nord pour promouvoir les opportunités départementales auprès des jeunes, et faire connaître nos offres de stage, d'apprentissage et d'emploi.

D'ici 2027, le Département du Nord souhaite aller encore plus loin :

- en renforçant son partenariat avec un maximum d'écoles et d'université situées sur notre territoire ;
- en favorisant l'accueil de 500 stagiaires et 150 apprentis par an a minima ;
- en optimisant sa participation aux forums de recrutement et d'emploi pour développer sa « marque employeur » ;
- en concevant, avec l'appui de la Direction de la Communication, une nouvelle offre d'emploi encore plus attractive, moderne, originale et humaine ;
- en poursuivant et développant sa démarche d'accompagnement des potentiels, via ses dispositifs « Nord Talents » et « Nord Potentiels ».

#### **4 - Développer ces talents et favoriser l'évolution professionnelle**

Avec une ancienneté moyenne de plus de 16 ans, le développement des compétences des collaborateurs départementaux tout au long de leur parcours est également un enjeu de premier plan, tout comme la nécessité de leur offrir des passerelles de mobilités.

Avec 117 métiers et quelques 238 « emplois types », le Département du Nord offre de nombreuses opportunités d'évolution et s'inscrit comme un employeur des plus attractifs du territoire.

Plusieurs dispositifs d'accompagnement, de conseil en évolution professionnelle, ou de détection de potentiel sont aujourd'hui à l'œuvre pour permettre une évolution de carrière, une reconversion ou une professionnalisation à chaque collaborateur du Département du Nord.

Notre politique de formation a également profondément évolué pour disposer aujourd'hui d'une offre riche, multimodale, à disposition de tous, s'adaptant sans cesse aux défis présents et futurs du Département du Nord : Compte Personnel de Formation (CPF), parcours métiers, collaboration avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), modernisation des outils de gestion, développement de la formation à distance par la mise en œuvre en 2020 de notre plateforme de formation en ligne « my learning 59 » (près de 60 contenus y sont disponibles).

La formation interne s'est également redynamisée avec la création en 2021 d'une école interne de formation « Nord académie », avec de nouveaux contenus, de nouveaux outils, tout en valorisant les compétences pédagogiques de nos collaborateurs (plus d'une centaine de formateurs internes occasionnels interviennent pour la Nord Académie et ont permis de dispenser 225 sessions de formation en 2022 au bénéfice de 2027 stagiaires).

A l'horizon 2027, le Département du Nord doit poursuivre son action et innover :

- en poursuivant son action en matière de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et en accompagnant toutes les transitions professionnelles ;
- en proposant des formations qualifiantes ou diplômantes développées en partenariat avec les écoles présentes sur le territoire ;
- en améliorant l'accès de tous au catalogue de formation via un nouvel outil de visualisation des sessions et d'inscription en ligne ;
- en permettant à chaque collaborateur de devenir davantage acteur de son parcours professionnel, avec l'appui d'une offre de conseil en carrière plus accessible et professionnalisée, portée par nos conseillers en mobilité autour d'un « Espace Conseil Carrière ». Il s'agit d'aider à la construction d'un projet professionnel ou dénouer les situations individuelles qui le nécessitent et ainsi permettre à chaque collaborateur, quelle que soit sa

situation, de retrouver à court terme un emploi pérenne au sein de la Collectivité, répondant à ses aptitudes ;

- en rénovant sa démarche d'entretien professionnel et en mettant en place une « revue des talents » qui ambitionnera de mieux cerner les aspirations et besoins d'accompagnement des collaborateurs pour les mettre en lien avec les compétences nécessaires dans les services.

## **5 - Protéger et préserver la santé de ses collaborateurs**

Pour le Département du Nord, la protection des femmes et des hommes de notre Collectivité est une priorité absolue. La santé, physique comme psychologique, des collaborateurs est un capital à préserver.

De la prévention des risques professionnels à l'amélioration des conditions de travail, en passant par l'offre de service dédiée au bien-être au travail, le Département coordonne depuis 2016 un Plan de Management de la Santé au Travail (PMST) qui s'appuie sur un réseau d'acteurs de la prévention. Il vise à rendre chacun acteur de la santé au travail tout en encourageant les pratiques vertueuses des collaborateurs en tout point du territoire et notamment les pratiques sportives.

En tant qu'employeur, le Département facilite également l'accès de l'ensemble de ses collaborateurs à la protection sociale complémentaire (prévoyance et santé) dans de bonnes conditions, en y incluant désormais la subrogation.

En matière de santé au travail, une offre de services pluridisciplinaire riche et diversifiée assure l'écoute et la prise en charge de l'ensemble des collaborateurs, et en particulier ceux en situation de fragilités.

La médecine du travail est le pilier de cette prise en charge, entourée de nos infirmiers en santé au travail, psychologues du travail, assistants sociaux dédiés au personnel, référents handicap, ergonomes et préventeurs.

La mobilisation de cette offre de service et de cette équipe pluridisciplinaire a d'ailleurs été particulièrement saluée durant la crise sanitaire, à l'appui des plans de protection des collaborateurs.

Dès 2023, le Département du Nord réaffirme son engagement en faveur de l'amélioration de la santé et du bien-être au travail de ses collaborateurs, et son souhait de travailler ensemble au développement de son offre et à l'ancrage d'une culture partagée en matière de santé et sécurité au travail :

- en renforçant ses moyens en matière de médecine du travail et de prévention ;
- en ouvrant une Maison Départementale de la Santé au Travail dotée d'une offre renouvelée de service en matière de prévention, de santé et de bien-être au travail ;
- en formant l'ensemble des managers et directions aux enjeux et bonnes pratiques en matière de prévention et de santé au travail ;
- en développant une politique volontariste de prévention des risques professionnels, efficace et participative, à travers un nouveau système de management de la santé au travail destiné à reconnaître l'engagement en matière de prévention ;
- en mettant en place un baromètre social, anonyme et collectif, pour mieux mesurer les attentes et besoins, pour mieux y répondre ;
- en promouvant et facilitant l'accès aux activités sportives.

## 6 - Renforcer la culture managériale

Dans un monde du travail et une action publique en profonde évolution, le rôle du manager est central : à la fois pour animer les collectifs de travail, piloter les résultats, porter et décliner les politiques départementales mais aussi pour accompagner plus individuellement les collaborateurs et valoriser leurs idées et bonnes pratiques.

Ainsi, le manager représente le premier relai en matière RH et tient un rôle clé en participant pleinement au bon fonctionnement de la Collectivité. Le partage de la fonction RH avec les managers est donc essentiel, mais nécessite un soutien RH de proximité et un accompagnement précis par la filière RH de manière à porter une action cohérente et ne pas les exposer à de nouvelles difficultés.

Depuis 2021, les 750 cadres du Département du Nord bénéficient désormais d'un plan de formation dédié ainsi que l'accès à un cycle de formation de 14 jours destinés à l'encadrement de proximité autour de modules sur le rôle et les responsabilités du manager, l'animation d'équipe, la communication, les fondamentaux des ressources humaines, des finances publiques ou encore des achats publics.

Notre dispositif de détection des potentiels (Nord Talents et Nord Potentiels), mis en œuvre dès 2020, a déjà permis à 11 collaborateurs de la Collectivité d'accéder à des fonctions de management ou d'évoluer vers de plus grandes responsabilités managériales, grâce à un parcours de formation de haut niveau et un accompagnement en matière de coaching et de mentorat.

En complément de ces formations, les cadres départementaux bénéficient également de dispositifs d'accompagnement co-construits avec eux et pour eux, mixant ateliers collectifs et soutien individuel sous des formats innovants, des échanges entre pairs et des prestations de coaching, en particulier dans les périodes de changements ou de prises de poste.

Moments forts annuels, les séminaires des managers mettent en exergue les pratiques managériales inspirantes, issues des secteurs public et privé, tout en contribuant à faire émerger une culture managériale commune.

D'ici 2027, le Département du Nord souhaite développer la culture managériale de ses équipes et offrir aux managers un espace dédié à leur accompagnement et au développement de leurs compétences :

- en lançant dès 2023, en partenariat avec l'EDHEC et l'Institut d'Etudes Politiques de Lille, un cycle supérieur de formation en management public ;
- en favorisant la mobilité interne pour les postes d'encadrement, via l'identification et l'accompagnement des potentiels ;
- en créant au sein de la DRH un espace « NORD Managers », rassemblant les expertises et l'ensemble des outils disponibles au sein de la DRH au profit d'une offre spécifique, complète et performante à destination de tous les managers de la Collectivité, qu'il s'agisse d'une prise de poste, de la continuité d'une activité managériale ou dans le cadre d'une évolution vers des responsabilités plus importantes ;
- en formant l'ensemble des managers aux enjeux de la prévention et de la santé au travail.

## 7 - Accélérer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Présenté à l'Assemblée du Conseil départemental du Nord lors de la séance du 14 décembre 2020, notre « plan d'action départemental 2021/2023 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes » s'appuie sur 5 piliers :

- la mixité ;
- l'accès des femmes aux postes à responsabilité ;

- l'égalité salariale, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la lutte contre le sexisme ;
- la lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes.

Pour accompagner et accélérer le déploiement de ses actions, dès 2021, le Département du Nord s'est doté d'un réseau d'ambassadeurs de l'égalité Femmes-Hommes dans toutes les directions et couvrant l'ensemble du territoire. Il a déployé une campagne de formation sur les stéréotypes et les discriminations, dont les violences sexistes et sexuelles. Pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et former un public cible (collaborateurs de la DRH, référents RH en DGA, ambassadeurs, assistants de prévention, représentants du personnel et encadrement).

Conscient de son rôle, le Département du Nord s'engage à :

- faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité de la Collectivité pour les 5 années à venir ;
- sensibiliser tous ses collaborateurs à la notion d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- favoriser l'égalité des chances dès le recrutement et dans l'évolution des carrières ;
- permettre à tous ses collaborateurs de pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée ;
- concourir au « Label Diversité » et au « Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » pour promouvoir notre action et s'inspirer des bonnes pratiques.

## **8 - Accompagner les nouveaux modes de travail**

La crise sanitaire mondiale de 2020, en créant un bond en avant dans l'adaptation des modes de faire et la simplification des procédures, confirme plusieurs tendances déjà à l'œuvre au Département du Nord. C'est notamment le cas du télétravail et de ses conséquences managériales : plus de confiance, un management à distance, des temps communs à préserver...

De même, l'évolution des lieux de travail vers davantage d'espaces fonctionnels, plus agréables à vivre, voire conviviaux, participe à un équilibre qui bénéficie autant au collaborateur qu'à la Collectivité en permettant un engagement individuel et une performance collective durables.

Alors que 5800 collaborateurs exercent un métier potentiellement télétravaillable, 66% se prononcent en faveur de cette nouvelle organisation du travail et 75% se disent satisfaits de sa mise en œuvre.

Le Département du Nord investit aujourd'hui pour capitaliser sur ces nouveaux usages et les inscrire durablement dans son fonctionnement, en veillant à :

- lutter contre « l'illectronisme<sup>1</sup> » ;
- favoriser le droit à la déconnexion ;
- mettre à disposition des matériels performants ;
- déployer des formations sur les modalités de travail à distance.

Enfin, dans le cadre de Nord durable et plus particulièrement dans son volet interne, la Collectivité s'engage dans une démarche de sobriété énergétique, notamment par la mise en œuvre d'actions nouvelles : formation à la sobriété, déploiement des référents énergies, diffusion des éco-gestes ou encore la coupure automatique des PC à 22h.

## **9 - Faire évoluer les espaces pour mieux travailler ensemble**

L'environnement physique de travail est un gage d'attractivité, d'efficacité et de santé au travail. Il a un impact sur la concentration individuelle mais aussi sur les interactions entre les membres d'une

---

<sup>1</sup> L'illectronisme, selon l'Insee, désigne « le fait de ne pas posséder les compétences numériques de base (envoyer des courriers électroniques, consulter ses comptes en ligne, utiliser des logiciels, etc.) ou de ne pas être en mesure de se servir d'Internet (incapacité ou impossibilité matérielle) ».

équipe. L'ergonomie des postes doit notamment évoluer en lien avec le déploiement des matériels informatiques nomades et des nouveaux outils.

Les nouveaux modes de travail, notamment le télétravail, ont un impact sur le « bureau » tel qu'on le connaissait : l'aménagement des lieux communs, le format des réunions, les équipements, etc. mais aussi les temps de convivialité nécessaires d'un point de vue social et de cohésion d'équipe. Ils réinterrogent les espaces pour les adapter tout en induisant la création de lieux d'un nouveau type, à l'instar des salles de *coworking* et de *codesign* qui se développent dans les locaux du Département.

Un chantier emblématique est le regroupement de tous les services centraux lillois au sein du nouvel ensemble qui sera formé par le Nouveau Forum et l'Hôtel du Département, à l'horizon 2024. Grâce à une large association de collaborateurs, l'aménagement interne des espaces et le choix des mobiliers seront élaborés avec les équipes qui occuperont les lieux. Ce projet permettra aussi d'intégrer de nouveaux espaces évolutifs, ouverts à des usages variés.

## **10 - Co-construire l'environnement digital de travail avec les collaborateurs**

Le Département connaît de nombreux changements en phase avec les évolutions réglementaires, la demande des usagers, les nouveaux modes de travail et bien sûr la digitalisation qui nécessitent que les collaborateurs soient accompagnés, formés et outillés.

A la suite des délibérations du 8 octobre 2018 et du 3 février 2020, le Département s'engage à sécuriser et accélérer sa transition digitale, en phase avec la demande grandissante en services numériques et avec l'essor du nomadisme et du télétravail.

Par ailleurs, la dématérialisation des échanges et des procédures s'accélère. Dans cette optique, chaque processus sera interrogé pour identifier, avec les collaborateurs concernés, les tâches qui gagneraient à être dématérialisées ou automatisées.

La transition digitale est humaine avant d'être technologique. En effet, l'acculturation de l'ensemble des collaborateurs aux usages numériques constitue un défi majeur pour le Département dans sa lutte contre la fracture numérique et « l'illectronisme ».

Dès 2023, le Département du Nord proposera, sur la base d'un travail conjoint entre la direction des ressources humaines et la direction des systèmes d'information, une offre de formation au numérique adaptée à chacun, sur la base d'une évaluation individuelle et précise du niveau de connaissance et d'une assistance adaptée aux besoins de chaque collaborateur.

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Je propose au Conseil départemental :

- d'approuver la stratégie pluriannuelle 2023-2027 du Département du Nord en matière de Ressources Humaines, telle que détaillée dans le rapport.

Christian POIRET  
Président du Département du Nord