

L'initiative innovante en une phrase et 5 mots clés

Déployer l'innovation organisationnelle (inspirée de la démarche BSC Balanced ScoreCard ou tableaux de bord prospectifs) pour renforcer la performance mais aussi la qualité de vie au travail par la création d'une véritable « startup territoriale ».

Performance / Qualité de vie / Management de l'innovation / Innovation

Le besoin

Partant du postulat que de façon systémique, c'est le travail sur l'organisation qui fait le succès et que le surcoût de fonctionnement d'une administration, la perte de performance, viennent le plus souvent d'un déficit d'innovation organisationnelle, la ville de Romans a décidé de mettre à plat l'organisation municipale en créant la rupture avec une approche Jacobine très pyramidale de l'organisation.

De surcroît un audit externalisé a montré la nécessité de renforcer la qualité de vie au travail.

Les objectifs qui ont été fixés (50 mots maximum)

Faire de l'innovation dans l'organisation, la gestion, l'implication des agents, la pierre angulaire d'un service public local moderne et performant.

Mieux prendre en compte les interactions entre la collectivité et le territoire.

Faciliter le décloisonnement des services et en développant la culture de la gestion de projet au sein de l'administration.

La description de l'initiative

Qui :

A l'initiative de madame le maire suite à son élection en 2014.

Pour qui :

Les citoyens et usagers du service public, les partenaires de la collectivité et ses agents afin de renforcer efficacité, efficience et qualité de vie au travail.

Quoi :

Afin d'animer cette initiative création d'une équipe d'ingénierie composée de 7 cadres A expérimentés, véritable incubateur et accélérateur de projets au sein de l'administration, Cette véritable « start up territoriale » dispose d'une autonomie d'action et d'organisation quasi totale vis à vis de l'administration : rattachement direct au Maire, organisation des temps de travail libre incluant une forte flexibilité, espaces de travail aménagés, ateliers de co-working, meilleure utilisation et valorisation des compétences, reconnaissance des capacités d'initiatives, décloisonnement des services....

Appelée Direction de l'Attractivité, du Développement et de l'Innovation (DADI), elle intervient tant en interne en support à l'ensemble de l'organisation, qu'en externe dans la relation avec tous les partenaires de la collectivité, institutionnels ou privés.

Quand :

création en juin 2014, mise en œuvre en septembre 2014.

Les moyens humains et financiers

Internes et externes :

Pilotage de l'ensemble des projets structurant du territoire soit un portefeuille d'opérations de 200 M €. Budget de fonctionnement de 213 000 €.

Sept cadre A, attachés, attachés principaux, ingénieurs expérimentés.

La mise en œuvre s'est faite à moyens RH et budgétaires constants.

Le bilan de l'initiative innovante

Impact :

Cette impulsion a d'ores et déjà permis de gérer cent dossiers en file active, de diviser par quatre le temps d'instruction de l'ensemble des projets, de multiplier par deux la capacité d'investissement de la collectivité et de créer un véritable écosystème territorial de partenariats public-privé.

Endogène :

L'ensemble des directions et services de la collectivité sont concernés par la mise en œuvre systématique du pilotage en mode projet de l'ensemble des actions de l'organisation.

De même une maîtrise d'ouvrage et analyse préalable à toute action est proposée en support à toutes les composantes de la collectivité.

Ces deux points ont permis de décloisonner une organisation jusqu'à lors très pyramidale.

Exogène:

Plus de 200 partenaires institutionnels et privés ont rejoint la collectivité dans le cadre de son initiative INVESTINROMANS.

15 millions € de partenariats publics et privés ont déjà été levés. L'effet de levier est aujourd'hui de 1 à 5.

Potentiel de diffusion et de réplication :

Cette initiative dépend davantage de la volonté de l'exécutif et de l'impulsion de la direction générale que des moyens financiers de l'organisation.

Elle requiert toutefois un accompagnement au changement de l'ensemble de l'organisation afin d'en mesurer et maîtriser les impacts.

Elle est donc potentiellement très facilement diffusable et reproductible.

Suivi, projet d'évolution :

Un ensemble d'indicateurs de suivi de l'activité de la DADI ont été élaborés, ainsi que de suivi des relations partenaires, gestion de projets et co-financements obtenus.

Acculturer l'ensemble de l'organisation aux enjeux de l'attractivité, du développement et de l'innovation.

Lancement d'un MOOC (formation massive ouverte à distance) en direction des salariés relatif à ces thématiques.