

**DOSSIER DE PRESSE**  
**Prix du Manager Public de l'Année**

**11 octobre 2018**

## **SOMMAIRE**

<b>DE L'INITIATIVE À LA PERFORMANCE : LE PRIX DU MANAGER PUBLIC DE L'ANNÉE</b>	<b>3</b>
<b>CRITÈRES ET ÉVALUATIONS, LE PROCESSUS DE SÉLECTION</b>	<b>4</b>
<b>UN JURY D'EXCEPTION</b>	<b>5</b>
<b>DES LAURÉATS À LA HAUTEUR DE L'ÉVÉNEMENT</b>	<b>7</b>
<b>À PROPOS – CONTACT</b>	<b>13</b>

## **DE L'INITIATIVE À LA PERFORMANCE : LE PRIX DU MANAGER PUBLIC DE L'ANNÉE**

Co-organisé par la direction interministérielle de la transformation publique (DITP) et BearingPoint, le Prix du manager public de l'année récompense depuis 2009 **les managers ayant conduit avec succès la mise en œuvre de projets ambitieux et innovants au sein du service public.**

Un événement phare qui permet d'aller à la rencontre de celles et ceux qui **allient sens du service public, prise de risque et capacité à porter la transformation collective dans la durée.** Une transformation de plus en plus marquée par la révolution numérique, à l'œuvre dans les usages privés comme dans les entreprises, et qui ouvre la voie à des services publics plus rapides, plus accessibles et plus personnalisés. C'est dans cette optique que **les managers publics développent des projets innovants qui permettent d'améliorer à la fois le service rendu aux usagers, et le cadre de travail des agents.** Plus que jamais, les managers publics voient dans la multiplication des réformes à mettre en œuvre des opportunités pour remettre en question leur fonctionnement interne et définir des nouvelles méthodes de travail au service des politiques publiques.

La transformation de l'action publique repose en grande partie sur les hommes et les femmes qui la pilotent. C'est parce que leur pleine implication et leur prise de risque méritent d'être valorisées et parce qu'ils font figure d'exemples pouvant susciter d'autres vocations, que ce prix a été créé.

La cinquantaine de managers candidats pour cette 8<sup>ème</sup> édition viendront compléter les « alumni managers publics », **un vivier de savoir-faire et de capital humain composé de quelque 250 chefs de projet.** Ce groupe représente une source précieuse de talents pour accompagner la transformation du service public.

Pour cette 8<sup>ème</sup> édition, cinq managers ont été récompensés lors d'une cérémonie en présence **d'Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics.**

Les 5 catégories pour lesquelles les lauréats sont distingués

- **Transparence**
- **Confiance**
- **Ouverture**
- Service sur mesure**
- **Coup de cœur des agents**

## **CRITÈRES ET ÉVALUATIONS, LE PROCESSUS DE SÉLECTION**

Le Jury a désigné les lauréats à l'issue d'un processus éminemment sélectif, basé sur des critères de sélection stricts et précis.

### **Critères de sélection des projets**

- Présence d'un manager identifiable
- Dimension innovante
- Taille et durée significatives du projet
- Évaluation de la mise en œuvre

### **Critères d'évaluation des managers au regard des 5 fondamentaux du modèle de leadership**

- Donner du sens
- Piloter la performance
- Créer des liens
- Responsabiliser
- Communiquer

**2 réunions des membres du Jury.**

## UN JURY D'EXCEPTION



### **Monsieur Jean BASSÈRES, Directeur général de Pôle Emploi**

Jean Bassères a occupé divers postes au sein de cabinets ministériels et au ministère de l'Économie et des Finances, dont celui de directeur général de la Comptabilité publique, avant d'être secrétaire général des ministères Économique et Financier puis chef du service de l'Inspection générale des finances. Il occupe depuis décembre 2011 le poste de directeur général de Pôle Emploi.



### **Madame Isabelle BRAUN-LEMAIRE, Secrétaire générale des ministères économique et financiers**

Isabelle Braun-Lemaire a commencé sa carrière à l'Insee, en tant que chargée de l'élaboration des comptes nationaux trimestriels. Entre 2006 et 2015, elle a occupé les postes de Directrice du programme COPERNIC (Direction Générale des Impôts), de cheffe du service du financement et de la modernisation (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) et de Directrice par intérim de l'Office Nationale de Paye. Après en avoir été la Directrice des ressources humaines entre 2015 et 2017, Isabelle Braun-Lemaire occupe désormais le poste de Secrétaire générale des ministères économiques et financiers.



### **Monsieur Thomas CAZENAVE, Délégué interministériel à la transformation publique**

Thomas Cazenave débute sa carrière à l'Inspection Générale des Finances. Après des postes à la Direction des Ressources Humaines d'Orange France, à Pôle Emploi et au cabinet d'Emmanuel Macron, ministre de l'Économie, il devient en 2016 directeur de cabinet du secrétaire d'État à l'Industrie Christophe Sirugue. Il rejoint quelques mois plus tard la présidence de la République en tant que secrétaire général adjoint. En novembre 2017, il est nommé délégué interministériel à la transformation publique, placé sous l'autorité du Premier ministre.



### **Monsieur Pierre DEHEUNYNCK, Directeur des Ressources Humaines du groupe ENGIE**

De 1986 à 2005, Pierre DEHEUNYNCK a occupé différents postes de directeur des ressources humaines d'entités et de divisions au sein du groupe Danone avant de devenir en 2005, Directeur Général en charge du Développement des Hommes et des Organisations de Danone. De 2009 à 2016, il était Directeur des Ressources Humaines du groupe Crédit Agricole. Il a rejoint le groupe ENGIE à l'été 2016, assurant temporairement les fonctions de Directeur Général Adjoint, en charge de la communication et de la marque du Groupe ENGIE. En septembre 2016, Pierre Deheunynck prend les fonctions de Directeur Général Adjoint en charge de la Direction des Ressources Humaines d'ENGIE et de la supervision de Global Business Services, le centre de services partagés du groupe.



### **Monsieur Jean-Baptiste FAUROUX, Directeur Général de l'Association Des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés Gironde**

Jean-Baptiste Fauroux débute sa carrière dans le secteur privé, au cabinet McKinsey puis auprès du groupe industriel Strafor Facom, où il devient directeur général de la filiale Steelcase Strafor. Puis il oriente son parcours vers la sphère publique. Tout d'abord, dans une communauté urbaine, celle de Strasbourg en tant que directeur des ressources humaines. Il devient ensuite directeur général des services de la mairie de Lyon puis de la région Aquitaine, devenue Nouvelle Aquitaine, de 2011 à 2018. Il a récemment été nommé directeur général de l'ADAPEI Gironde (Association des amis et parents d'enfants inadaptés).



**Madame Florence MEAUX, Déléguée pour la rénovation de l'encadrement dirigeant de l'État**

Florence Méaux a occupé plusieurs fonctions au sein de France Télécom entre 1991 et 1997. Elle devient ensuite Rapporteur à la Cour des comptes, puis conseillère référendaire. En 2001, elle prend la responsabilité du secteur équipement de la Défense à la Cour des comptes. Elle a par ailleurs, coordonné en 2003 les travaux du groupe de travail « Chambolle » sur les nouvelles technologies de l'énergie capables de diminuer fortement les dommages de l'effet de serre sur le climat. Florence Méaux prend ensuite en 2006 la direction générale d'AFAQ AFNOR Certification, filiale de certification du groupe AFNOR. Depuis 2014, Florence Méaux occupe la fonction de Déléguée pour la rénovation de l'encadrement dirigeant de l'État.



**Madame Valérie PETIT, Députée de la 9<sup>ème</sup> circonscription du Nord**

Enseignante et chercheuse spécialiste du leadership et de la direction d'entreprise, elle est professeur à l'École des hautes études commerciales (EDHEC) de Lille. Elle a créé et dirige plusieurs centres de recherche et dirige notamment le centre d'innovation « EDHEC Open Leadership for diversity and inclusion », qui vise à accélérer la diversité et l'inclusion dans les entreprises à travers la transformation du leadership. En juin 2017, elle est élue député de la 9e circonscription du Nord, elle est notamment membre de la commission des Affaires sociales et du Comité d'Évaluation et de Contrôle des politiques publiques.



**Monsieur Nicolas REVEL, Directeur général de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés**

Après un début de carrière à la Cour des comptes et au ministère de l'Agriculture, Nicolas Revel est choisi en 2003 pour assurer le rôle de porte-parole à la Mairie de Paris auprès de Bertrand Delanoë. En 2008, il est ensuite nommé Directeur de Cabinet. Promu conseiller maître à la Cour des comptes en 2010, il est ensuite nommé en mai 2012 secrétaire général adjoint de la présidence de la République. En novembre 2014, le conseil d'administration de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés émet un avis favorable à sa nomination au poste de directeur général de la CNAMTS.



**Madame Aurélie ROBINEAU-ISRAËL, Secrétaire générale de la ville de Paris**

Aurélie Robineau-Israël a occupé le poste de Conseillère Juridique au ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social ainsi que plusieurs postes à la SNCF, notamment celui de Directrice des relations sociales et de la vie au travail. Directrice adjointe de cabinet de Claude Bartolone lorsque celui-ci était président de l'Assemblée nationale, elle était Secrétaire générale adjointe de la Ville de Paris entre 2014 et 2017 avant d'être nommée, en novembre 2017, Secrétaire générale de la Ville de Paris.

## **DES LAURÉATS À LA HAUTEUR DE L'ÉVÉNEMENT**

Le programme Action publique 2022 lancé en février dernier vise à une transformation profonde de la façon de concevoir et de rendre le service public, autour de 4 principes :

- **Transparence** - ouvrir les données et être transparents sur les résultats,
- **Confiance** - donner plus d'autonomie aux agents et un droit à l'erreur pour tous,
- **Ouverture** - écouter les besoins des usagers, co-construire avec les parties prenantes l'action publique et mettre en œuvre ensemble des solutions d'intérêt général),
- **Service sur mesure** - adapter les services aux besoins des usagers et des territoires.

**Cette nouvelle fabrique du service public exige une transformation de la part des managers publics qui la portent.** C'est pour cette raison que ces quatre axes ont été retenus par le Jury pour distinguer les managers candidats cette année.

## La transparence de l'action publique : du contrôle à l'implication

Ari BRODACH, Chef de la Mission budget participatif, Direction de la Démocratie, des Citoyen.ne.s, et des Territoires – Ville de Paris

**Lauréat de la catégorie « Transparence »**

Lancé en 2014, le dispositif de participation citoyenne de la Ville de Paris **permet aux parisiens de proposer et de choisir des projets d'investissements pour leur arrondissement ou pour Paris**. Le montant alloué aux projets représente jusqu'à 5% du budget d'investissements de la Ville. Sur une année complète, le programme se décompose en plusieurs phases : dépôt des projets par les citoyens via le site budgetparticipatif.paris.fr, analyse de la recevabilité des projets, ateliers de co-construction en cas de projets convergents, étude de faisabilité et chiffrage, commission et vote citoyen. Les projets lauréats sont alors mis en œuvre l'année suivante par la Ville de Paris.

Pour assurer une démarche transparente et susciter l'adhésion de la population, la Mission s'appuie sur un site web complet permettant le partage d'informations à chaque étape du programme et le suivi des projets lauréats durant les années de mise en œuvre. Chaque projet dispose d'une fiche descriptive précisant le budget alloué au projet, le nombre de votes reçus par le projet, le statut d'avancement (Études et Conception, Lancement des procédures, Réalisation des travaux, En cours de livraison et Réalisé). Si le projet est réalisé, des photos de la réalisation finale sont aussi partagées sur la fiche descriptive du projet.

À travers cette démarche transparente et pédagogique, **la Mission a su développer un programme performant qui connaît chaque année une participation en hausse**. Plus de **11 000 projets ont déjà été déposés et 612 ont été choisis** pour être mis en œuvre depuis la première campagne d'appel à projets.

*« Ce qui décrit le mieux ce projet c'est son slogan : « vous proposez, vous décidez », et nous pourrions même aller plus loin en ajoutant « nous réalisons » - Ari BRODACH*



Diplômé d'un master en management environnemental à l'IIIEE (International Institute for Industrial Environmental Economics), Ari BRODACH occupe le poste de Responsable de la mission budget participatif à la Mairie de Paris. Il débute sa carrière en tant que Délégué général adjoint chez Auxilia Conseil, avant de rejoindre la Mairie de Lille en tant que Directeur du développement durable de 2006 à 2010. À partir de 2011 et pendant 5 ans, il intègre le Centre National de la Fondation Publique Territoriale au poste de Directeur du développement durable.



## L'administration, plateforme ouverte de transformation

Loïc REMAUD, Responsable du Lab Pôle Emploi

**Lauréat de la catégorie « Ouverture »**

Au cœur de la stratégie du groupe, l'innovation à Pôle Emploi se heurtait régulièrement aux difficultés connues par les grandes organisations : travail en silos, lourdeur logistique, faible communication... **Pour lever ces difficultés, la mise en place d'un « Lab »** en tant qu'espace collaboratif et d'accélération de projets s'est avérée un levier puissant d'innovation. **Le Lab Pôle Emploi est à la fois un lieu physique d'échanges, un ensemble de méthodes et d'outils pour stimuler la créativité, un état d'esprit ouvert et un écosystème qui fait intervenir tous les acteurs de l'emploi, aussi bien internes qu'externes.** Il est le témoin matériel de la stratégie d'ouverture du groupe. Le Lab est ouvert à tous les acteurs directs et indirects de l'emploi : demandeurs, recruteurs et DRH, conseillers, experts, associations start-up... **Lieu physique qui facilite la créativité et l'intelligence collective,** il est animé par des équipes dédiées aux projets (facilitateurs, graphiste...) qui ont mis en place des méthodes de créativité adaptées à l'open innovation et assurent aux visiteurs un environnement et des ressources utiles aux « Lab sessions ».

On compte aujourd'hui **7 Labs physiques, 8 Labs itinérants et 5 Labs en création.** Symboles de la stratégie d'ouverture, 6 Labs ont par exemple été créés en partenariats avec d'autres organisations publiques (CNAF, DGFIP, ...). En 3 ans, plus de 90 sessions Lab ont été animées auprès de plusieurs milliers de participants. Plusieurs projets développés dans les Labs sont déjà en service comme **l'Emploi Store**, un projet réalisé en 9 semaines au lieu des 6 à 8 mois attendus en gestion de projet « classique », et des start-ups dédiées à l'emploi ont été accompagnées dans les Labs, comme Whire et MindMatcher, incubées suite à un challenge Pôle Emploi.

*« Le Lab est un outil important de la transformation du Pôle Emploi. Il apporte des bénéfices rapides et multiples. Avec l'équipe, nous en avons fait un lieu emblématique et décalé qui favorise la collaboration, l'écoute et le partage ! » - Loïc REMAUD.*



Loïc REMAUD rejoint Pôle Emploi en 1978, dans un premier temps en tant qu'agent de bureau avant de devenir Chargé de mission à la Direction des Ressources Humaines. En 1998 il devient Chef de la Mission Organisation et Animation du SIRH. Entre 2002 et 2014, il occupera les postes de Chef de Mission Service à Distance et Multimédia, Adjoint au responsable du département interne et multimédia, Responsable du pôle « innovation, services & productions », puis Responsable du département innovation et prospective. C'est en 2014 qu'il devient Responsable du département LAB à Pôle Emploi.

## La confiance dans les agents : levier de modernisation et d'implication

Patrick NEGARET, Directeur Général de la CPAM des Yvelines

**Lauréat de la catégorie « Confiance »**

Dans un contexte national de transformation des organismes de sécurité sociale visant une amélioration du service rendu à l'utilisateur, un accroissement de la productivité et une réduction des dépenses budgétaires, Patrick NEGARET, directeur de la CPAM des Yvelines depuis 2011, a engagé son organisation dans **une démarche de transformation visant à augmenter le bien-être des salariés pour agir sur leur productivité.**

Plusieurs dispositifs ont été mis en place : **programme Progrecence** (redonner du sens et de la valeur ajoutée aux actions accomplies en fluidifiant les circuits de travail), lancement d'une démarche d'innovation participative et engagement des équipes pour un management bienveillant. Lancé en 2017, **le projet Colibri** (COnfiance, LIBerté et Innovation) fédère chacun autour de la démarche de transformation managériale afin que celle-ci devienne un véritable processus de construction continue par et pour tous les collaborateurs. Elle s'appuie sur **cinq leviers : le sens, l'autonomie, la confiance, la reconnaissance et la fierté d'appartenance.**

Le projet s'est par exemple penché sur la plateforme de téléphonie et courriels qui connaissait un turnover et un absentéisme de courte durée importants. La direction a donné l'opportunité à l'équipe de se réorganiser de manière autonome en prenant exemple sur des modèles d'entreprises libérées. Les équipes choisissent leurs plannings, organisent des horaires variables et, en moins d'un an, le taux d'absentéisme a chuté de 30% et les objectifs de performance sont atteints (appels décrochés, délai de réponses au mail...). À partir de milliers d'idées déposées par les collaborateurs, le programme a aussi permis de développer le télétravail, de réorganiser les parkings, les installations de restauration ou l'organigramme de la CPAM (passant par exemple de 6 strates hiérarchiques à 4).

La confiance accordée aux agents s'accompagne par ailleurs d'un **suivi de différents indicateurs de performance permettant l'évaluation continue des programmes mis en œuvre.** En dépit d'une réduction des effectifs, la CPAM a ainsi pu enregistrer une amélioration des indicateurs du contrat pluriannuel de gestion (+8,3 points entre 2013 et 2017), une amélioration de la satisfaction du public (+11,22 points) et un net progrès du baromètre social interne : +32 points sur les années 2015 et 2016.

*« L'idée de départ du projet Colibri c'est tout simplement de se poser la question de comment réussir à libérer les énergies des personnes au sein d'une entreprise qui est, en générale, assez pyramidale et structurée. Aujourd'hui, nous sommes fiers de voir comment le projet est accueilli positivement » -*

Patrick NEGARET



Diplômé de l'École Nationale Supérieure de Sécurité Sociale, Patrick NEGARET sa carrière en tant que Directeur de la CPAM des Landes puis de la CPAM Bayonne jusqu'en 1988. Il intègre ensuite la CPAM de la Sarthe dont il sera pendant 22 ans le Directeur général. Depuis 2011, Patrick NEGARET occupe le poste de Directeur général de la CPAM des Yvelines.

## Un service sur mesure, égal pour tous et personnalisé autour de chacun

Alain LIVARTOWSKI, Directeur des Data - Ensemble hospitalier - Institut Curie

**Lauréat de la catégorie « Service sur mesure »**

Au cœur du principe d'un service sur mesure, la genèse du projet part d'un projet d'étudiants de l'école centrale d'Électronique qui **développe une application répondant aux besoins de patients hospitaliers**. Après la présentation des résultats à la direction de l'Institut Curie et la mobilisation de financements, **la première version de l'application a pu voir le jour en avril 2017**.

**Centrés sur les patients atteints de cancer**, les objectifs de l'application sont les suivants :

- Proposer aux patients du contenu personnalisé et un carnet de santé digital sécurisé.
- Mettre la eSanté et la mSanté au service d'une communication personnalisée pour le patient.
- Fournir la bonne information au bon moment, pour améliorer le parcours de soins.

**Les développements de l'application s'inscrivent dans le cadre du patient « acteur » de son parcours et de la digitalisation de la relation hôpital-patient**. La personnalisation de l'information en fonction de la pathologie et des traitements a en partie été permise grâce à l'inclusion des patients, via des focus groupes, et des équipes médicales de l'institut.

Concrètement, la première version de l'application permet un suivi des rendez-vous, la mise à disposition d'informations sur les examens et les traitements adaptés au patient. La deuxième version intègre la possibilité de dialoguer avec les professionnels de santé via des questionnaires semi-ouverts (incluant la remonté d'informations recueillies dans le dossier), un dispositif d'alertes et le téléchargement des comptes rendus médicaux. Des études sont en cours pour intégrer dans le futur des fonctionnalités centrées sur les professionnels, l'accès direct au dossier médical partagé ou des fonctionnalités de surveillance personnalisée des récidives grâce à l'intelligence artificielle.

La satisfaction usager est au rendez-vous : **sur plus de 3 000 patients utilisateurs de la plateforme, le taux de satisfaction varie entre 85 et 99%** et la communication du projet en interne est assurée par le bouche-à-oreille entre patients, indicateur supplémentaire de la valeur ajoutée du service apporté auprès des utilisateurs.

*« Nous devons accompagner la transformation numérique dans le domaine médical en concevant l'organisation hospitalière différemment, le patient n'étant pas présent. Ce qui est aujourd'hui devenu le véritable challenge de demain. Nous continuons de travailler chaque jour sur ce projet MyCurie pour y apporter de nouveaux services » - Alain LIVARTOWSKI*



Diplômé de l'Université Paris-Est Créteil (UPEC), Alain LIVARTOWSKI réalise sa carrière à l'Institut Curie. Il est médecin dans le Département de médecin oncologique et membre de l'Institut du Thorax. Il est responsable des projets eSanté et notamment du développement de myCurie. Alain LIVARTOWSKI est Directeur des data de l'Ensemble hospitalier, rattaché à la Direction des Data de l'Institut Curie.

## Le coup de cœur des agents

CEN Marielle CHRISMENT, Directrice de programme, et LCL Rémy NOLLET, Co-pilotage du projet – Direction Générale de la Gendarmerie Nationale

**Lauréat de la catégorie « Coup de cœur des agents »**

Pour cette 8<sup>ème</sup> édition, un prix « Coup de cœur des agents » a été ajouté aux quatre catégories. Ce sont les agents de la fonction publique eux-mêmes qui ont été appelés à voter pour élire leur manager public de l'année.

Le projet Brigade Numérique donne un exemple concret d'amélioration de la relation personnelle à l'utilisateur grâce au numérique.

Une brigade de 20 gendarmes réalise numériquement 7j/7 et 24h/24 les fonctions de contact et d'accueil du public réalisées dans les brigades territoriales (hors urgences), effectue certains actes d'enquête et missions de prévention, répond aux sollicitations des internautes et oriente vers les téléservices dédiés. Plusieurs canaux sont proposés à l'utilisateur tels que les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, etc.) ou le chat en ligne sur le site internet de la gendarmerie. Depuis son lancement en février 2018, la Brigade Numérique a répertorié plus de 24 000 sollicitations, avec une moyenne de 200 contacts par jour.

Mis en place en 6 mois, le projet a permis l'approfondissement de la relation citoyen- gendarmerie en phase avec les évolutions de société tout en assurant une prise en charge personnalisée.

Une mesure systématique (après chaque échange) du taux de satisfaction des usagers a été mise en place et atteint actuellement la note de 8,9/10 en moyenne. Cette pratique permet aussi de recueillir chaque jour les propositions des usagers afin d'étudier leur possibilité de mise en œuvre et d'assurer une démarche d'amélioration continue des services numériques aux citoyens.

*« C'est pour nous un très beau projet qui est collaboratif que ce soit dans sa création et sa mise en place du projet, mais aussi dans le temps. Nous avons une amélioration continue avec la participation de tous ! » - Marielle CHRISMENT*



Ingénieure et diplômée de HEC Paris, Marielle CHRISMENT débute sa carrière en tant qu'assistante chercheur à Nottingham Trent University, puis en tant qu'ingénieur expert technologies et produits pour Tetra Pak. Après un passage chez L'Oréal (Ingénieur développement de nouveaux produits) et chez Cartier (Ingénieur gestion de nouveaux produits cosmétiques), Marielle intègre les rangs de la Gendarmerie Nationale en 2004. Elle y occupera

les fonctions de commandante en second de compagnie de gendarmerie départementale, travaillera à l'Office central de lutte contre les atteintes à l'environnement et à la santé publique et au Service d'information et de relations publiques. Diplômée de l'Ecole de guerre, elle occupe dorénavant le poste de directrice de programme à la Mission numérique de la gendarmerie nationale.



Diplômé de l'INHESJ (Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice), Rémy NOLLET intègre la Gendarmerie Nationale en 2006 en tant que Commandant de brigade avant d'y occuper les postes d'Officier de synthèse budgétaire et de Commandant de compagnie. Il occupe aujourd'hui la fonction de Chargé de mission numérique.

### **À propos de la Direction Interministérielle de la Transformation Publique**

La direction interministérielle de la transformation publique (DITP) coordonne le programme Action Publique 2022 en lien avec les Ministères. Animée par une nouvelle vision de la transformation de l'action publique, elle pilote des projets interministériels à fort impact.

Accélérateur de la transformation publique, elle apporte son savoir-faire pour que les administrations et leurs agents deviennent entrepreneurs de leur transformation. Mettre l'utilisateur au centre, libérer la capacité d'action et de créativité des managers et agents, faire simple, être transparent sur les résultats et faire confiance sont ses engagements.

Elle aide les administrations à imaginer des solutions nouvelles, sortir du cadre, libérer l'énergie publique, pour transformer l'action publique et construire un service public plus efficace, plus juste, plus adapté aux besoins des usagers.

Plus d'informations sur : [www.modernisation.gouv.fr](http://www.modernisation.gouv.fr)

### **Contact Presse DITP**

Axelle de Fontgalland

Tél. : 01 71 21 10 90 / 06 29 88 52 55

[axelle.de-fontgalland@modernisation.gouv.fr](mailto:axelle.de-fontgalland@modernisation.gouv.fr)

### **À propos de BearingPoint**

BearingPoint est un cabinet de conseil en management et technologie indépendant aux racines européennes avec une couverture mondiale. Le cabinet est structuré autour de 3 activités principales : Consulting, Solutions et Ventures. Le Consulting couvre les activités traditionnelles de conseil en management. Les Solutions fournissent des logiciels dédiés à la transformation digitale, au reporting réglementaire et à l'analyse de données. L'activité Ventures est dédiée au financement et au développement des startups. BearingPoint compte parmi ses clients les plus grandes organisations mondiales publiques et privées ; fort d'un réseau international de plus de 10 000 collaborateurs, BearingPoint accompagne ses clients dans plus de 75 pays et les aide à obtenir des résultats mesurables et durables.

Pour plus d'informations sur : [www.bearingpoint.com](http://www.bearingpoint.com)

### **Contacts presse BearingPoint**

#### **Agence Profile**

Juliette Kandel – Leslie Boutin-Sossah

Tél. : 01 56 26 72 09 / 01 56 26 72 33

[jkandel@agence-profile.com](mailto:jkandel@agence-profile.com)

[lboutin@agence-profile.com](mailto:lboutin@agence-profile.com)