

Nouveaux modes et environnements de travail

Réflexion opérationnelle « postes de travail mutualisés » PAG 290 - Unité Patriciens Hospitaliers du service Affiliés de la direction de la gestion

CSSCTLA du 21 09 2021



01

**Présentation de la démarche de réflexion
opérationnelle**

Un contexte de transformation majeure impactant l'environnement de travail de la Caisse des Dépôts et son évolution

□ Quatre points de départ de la réflexion opérationnelle

1

Une **période de crise sanitaire sans précédent** au cours de laquelle le personnel a su faire preuve d'adaptation et d'agilité, d'autonomie, de responsabilisation

2

Le **télétravail** (accord applicable à partir de septembre) et **l'évolution des modes de travail hybride** (alternance du mode présentiel et du mode distanciel)

3

Une **prise de conscience de l'impact environnemental** de nos pratiques et des espaces de travail de moins en moins occupés - développement du travail à distance

4

Une volonté exprimée par **plusieurs entités de soutenir les nouveaux usages**, notamment collaboratifs, par l'aménagement d'espaces plus agiles, plus conviviaux, plus ouverts et mieux adaptés aux nouveaux équipements

□ Les objectifs de la réflexion opérationnelle

La mise en œuvre d'une réflexion opérationnelle sur l'environnement de travail consiste en une démarche d'**expérimentation**, basée sur le **volontariat**, de nouveaux usages et d'une nouvelle organisation spatiale des espaces d'équipe pour traiter **concrètement** les impacts d'usage et organisationnels des nouveaux modes de travail.

Les principes clés de la réflexion opérationnelle

Quatre principes clés pour la bonne mise en œuvre de la réflexion opérationnelle

1

Mutualisation des postes de travail pour les agents volontaires (quel que soit leur accord de télétravail). Il s'agit de partager un poste de travail entre plusieurs agents en fonction de leur présence sur site.

2

Exemplarité managériale : les managers participent à la démarche pour tester de nouveaux usages et une nouvelle organisation de l'espace

3

Logique « Tester et Apprendre » : il s'agit d'une démarche d'expérimentation, personnalisée par entité. L'apprentissage de nouveaux usages est agile et les retours d'expérience recueillis en continu.

4

Valorisation de l'existant : la réflexion est réalisée dans le cadre des bâtiments actuels; les aménagements nécessaires seront réalisés au mieux des possibilités architecturales

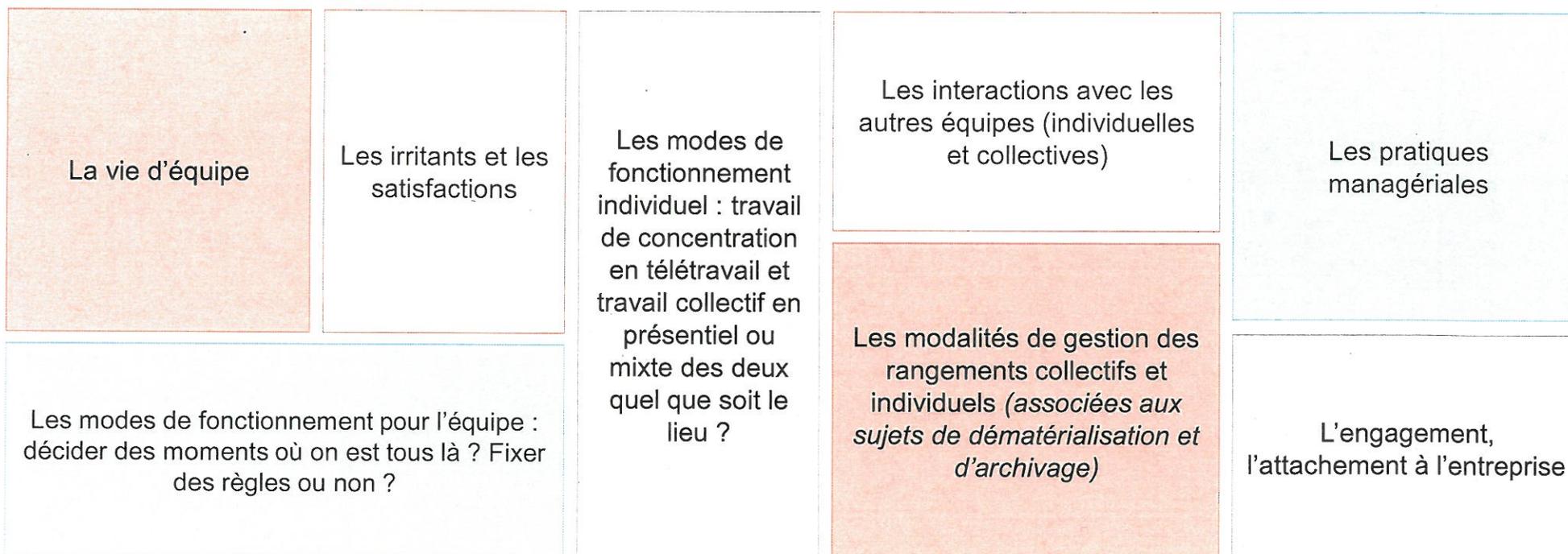
Critères d'évaluation de la démarche

La réflexion opérationnelle étant une démarche d'expérimentation (logique « Tester et Apprendre »), des enseignements seront tirés de manière continue.

Trois critères ont par ailleurs été définis pour évaluer cette phase de réflexion : le **gain de confort**, le **gain d'usages** et la **capacité à absorber des accroissements d'effectifs**.

Une réflexion opérationnelle qui questionne différents sujets

Quelques exemples de sujets à débattre au sein des entités volontaires





02

Présentation du principe de poste de travail mutualisé

Le principe de poste de travail mutualisé

De quoi s'agit-il ?

- **Postes de travail partagés** par plusieurs agents, en fonction de leur présence sur site.
- Postes de travail composés d'équipements mobiliers et informatiques **partagés** : une table, un siège ergonomique, deux écrans.
- Equipements **personnels** pour chaque agent : ordinateur portable, souris, smartphone
- Pour les personnes en situation de handicap, en fonction de leur souhait de participer à la démarche, leurs mobiliers spécifiques éventuels restent personnels.

Quels sont les objectifs ?

- Répondre aux **besoins des équipes** exprimés lors des dialogues collectifs.
- **Adapter les espaces aux modes de travail hybrides** (présentiel/distanciel) et à la présence sur site des équipes.
- Développer une **nouvelle culture, de nouvelles habitudes et comportements** et impulser une évolution dans le fonctionnement des équipes.
- **Réaménager pour créer des nouveaux espaces collectifs**, consommer moins d'énergies et réduire les coûts pour investir dans les équipements collectifs et de télétravail.

Comment sont-ils aménagés ?

- Aménagés **au sein des espaces de travail actuels** (bureaux individuels, partagés ou espaces ouverts).
- Aménagés en étroite concertation avec les entités en fonction du **dimensionnement** du nombre de postes de travail et des **contraintes architecturales et techniques, réglementaires et de sécurité** du bâtiment.
- Aménagés en fonction des **usages individuels et collectifs** exprimés et des **principes de fonctionnement** identifiés et partagés.

Les pré-requis à la mutualisation des postes de travail

Un usage rendu efficace par l'adoption de nouvelles habitudes individuelles et collectives, la dotation d'éléments IT et par l'aménagement d'espaces adaptés



Lissage collectif des journées de présence sur site et à distance



Choix du poste de travail par réservation sur une **application dédiée**



Ordinateur portable et smartphone **pour tous**



Un poste de travail équipé de 2 écrans



1 **casier personnel sécurisé**

En partage :

- casiers vestiaire
- des armoires pour les dossiers et la doc de l'entité



L'aménagement d'espaces **adaptés aux usages**



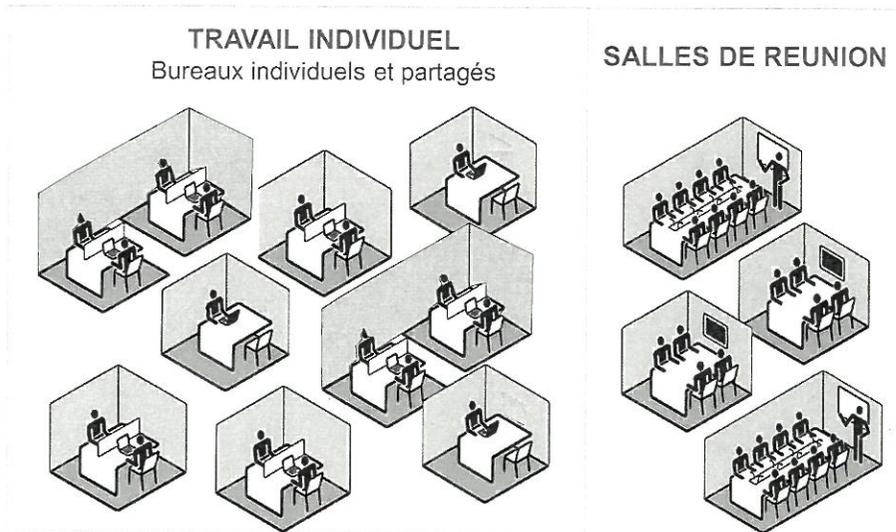
Des espaces de travail **adaptés à la maille de l'équipe**



« **Bureau propre** » : le poste de travail est rangé par l'agent (aucun papier sur le bureau) à la fin de son utilisation. Produits désinfectants à disposition et ménage renforcé (contexte sanitaire)

Une diversité d'espaces et de postures adaptés aux nouveaux usages et en soutien du poste de travail mutualisé

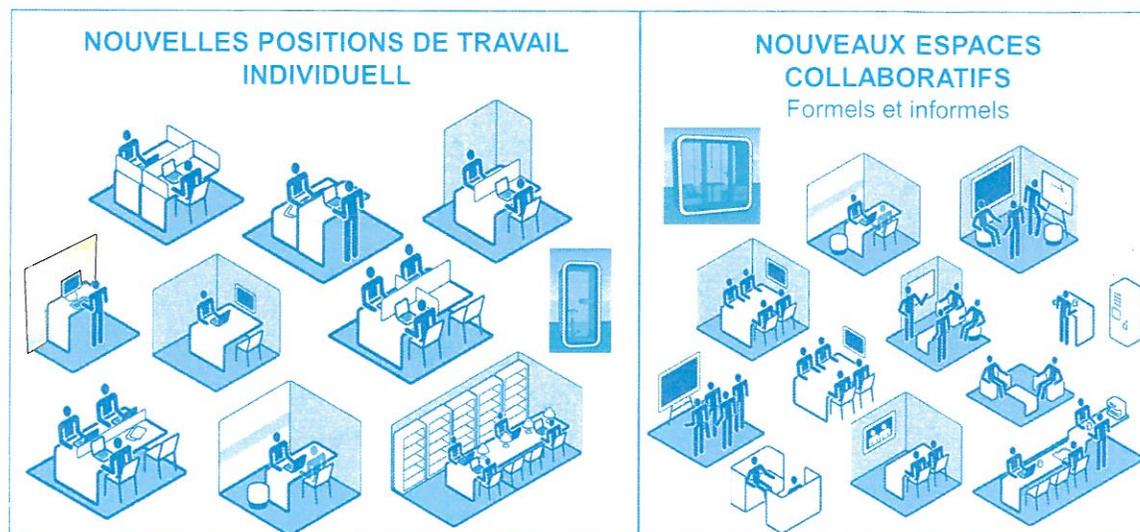
AVANT
en poste de travail attribué



La majorité des activités est réalisée à son poste de travail : travail individuel (avec ou sans besoin de concentration), activité téléphonique ou Teams, interactions spontanées avec un collègue, ...

La collaboration est réalisée au sein d'espaces de réunion classiques (ou au sein des bureaux individuels).

APRÈS
en poste de travail mutualisé



Des surfaces sont dégagées et permettent d'aménager de nouvelles typologies d'espaces.

Une diversité de nouveaux espaces et de nouvelles postures est offerte à chaque salarié / agent pour répondre à la diversité de ses activités individuelles et collectives au quotidien. Le salarié/agent est libre de choisir la position de travail la plus adaptée à son usage et ses besoins d'interactions.

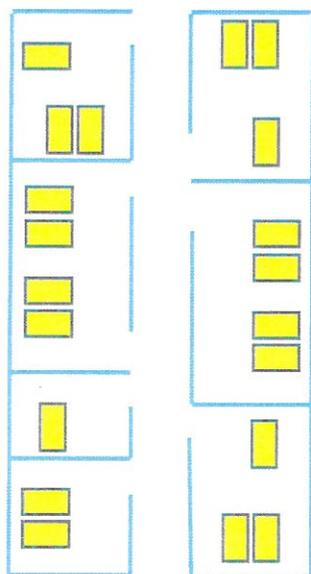
Postes réglables en hauteur, bench de 4 avec configuration de cloisonnettes acoustiques, salle « silence », bulle, cabine téléphonique, poste de travail face à l'extérieur, espace de co-création modulable, bulles mobilier 4p, espaces équipés pour Teams, espace de convivialité « co-working »,...

Exemple de traduction spatiale de la mise en place du poste de travail mutualisé

Un exemple de réorganisation des espaces de travail pour une équipe de 20 personnes ayant un besoin de 6 postes de travail attribués et de 10 postes de travail mutualisés (besoin calculé à partir du lissage collectif)

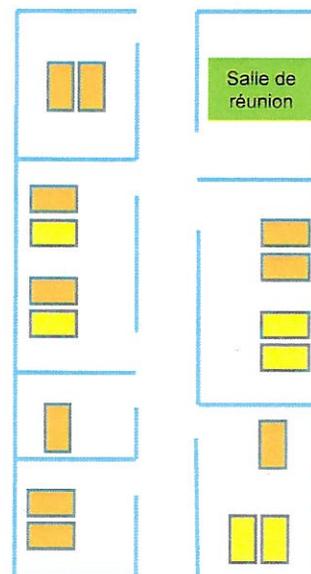
AVANT

20 personnes =
20 postes de travail attribués



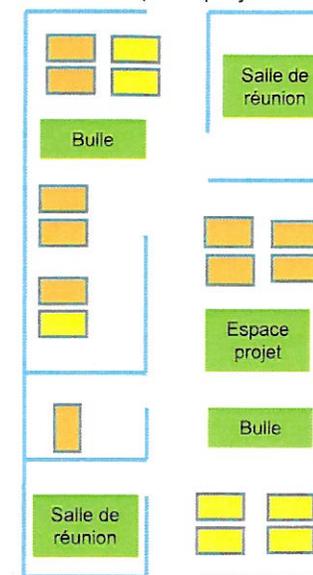
APRÈS
EN CONSERVANT LE
CLOISONNEMENT INITIAL

20 personnes =
6 postes de travail attribués
10 postes de travail mutualisés
1 salle de réunion

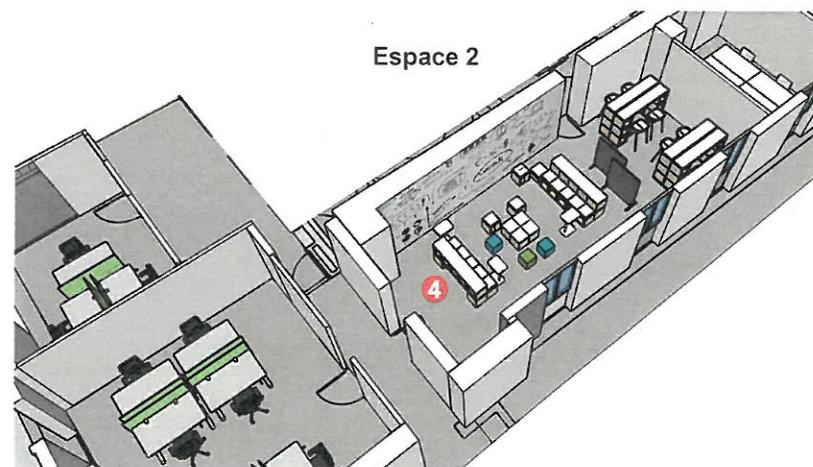


APRÈS
AVEC DES ESPACES
DECLOISONNES

20 personnes =
6 postes de travail attribués
10 postes de travail mutualisés
2 salles de réunion - 2 bulles
1 espace projet



Nouvelles pratiques, nouveaux espaces : exemple de nouveau parcours sur site pour un collaborateur SDSI43 (Ile-de-France)



9h15

9h20

9h45

11h

13h30

15h

17h30

18h30

1

2

3

4

5

6

7

8

Laura arrive sur site et prend son ordinateur portable et sa tasse rangés dans son casier. Elle y dépose son sac à main et met son manteau dans un vestiaire

Laura se dirige vers le poste de travail qu'elle a réservée sur l'application dédiée, près d'Hervé avec qui elle travaille en ce moment

Laura se rend au sein de la zone ouverte d'interactions pour un brief d'équipe projet de 15min. Elle repart ensuite travailler à son poste de travail

A 11h, Laura se dirige vers la grande salle de collaboration modulable pour assister à une réunion avec l'ensemble de l'équipe SDPI 43

Après déjeuner, Laura prend quelques minutes pour se détendre et échanger de manière informelle avec Sylvain, avant de retourner travailler à son poste de travail

Laura est invitée à participer à une réunion TEAMS de 45 minutes. Pour ne pas déranger ses collègues, elle s'installe dans la bulle à proximité de son poste de travail avec son ordinateur portable.

Laura se rend dans la bulle pour échanger avec son manager en toute confidentialité et faire le bilan de son dernier projet

Avant de partir, Laura débarrasse son poste de travail et dépose son ordinateur portable et sa tasse dans son casier.

03

Méthodologie de travail

Les entités volontaires

Une équipe déjà installée en postes de travail mutualisés

Codir de la direction de l'immobilier et de l'environnement de travail – SDPI

Objectifs :

- Être exemplaire
- Mieux utiliser l'espace de travail => 8 positions de travail disponibles pour les 8 membres du Codir + 4 autres agents du service – 1 poste sur les 8 maintenu en poste de travail attribué en raison de l'équipement spécifique nécessaire à l'activité de l'agent qui l'occupe. Pour autant, lorsque cet agent est en télétravail, son poste peut être occupé par quelqu'un d'autre.

Les équipes en cours de réflexion

- BDT – DINNOV
- DCPC
- DRH Groupe
- DPS Paris – Dir. Finances
- SDSI 43 (Département Finance DSI – Unité IF)
- SDSI 74 et 75 – SI Prêteur et SI Investisseur
- BDT – Transformation Digitale
- DPS Paris – SG / Risques / contrôle de gestion
- DPS - RH Angers
- DPS - RH Paris
- DPS Angers - Gouvernance Ircantec et services associés
- DPS Angers – Etudes et Statistiques
- **DPS Angers – Unités Praticiens Hospitaliers**
- DPS Paris - Paris Gestion
- DPS Paris – Département Handicap

Un accompagnement « sur mesure » adapté aux enjeux, à l'organisation et au rythme de réflexion de chaque entité

Cadrage de la réflexion opérationnelle

- Réunion de présentation de la réflexion opérationnelle devant les managers avec/sans collaborateurs et/ou référents (pré-identifié) de l'équipe. Temps d'échange également dédié à la compréhension des enjeux et des modes de travail existants de l'Entité rencontrée.
- Identification d'un ou plusieurs référents « postes de travail mutualisés », interlocuteurs privilégiés de la démarche.
- Partage avec les référents d'une « FAQ poste de travail mutualisé » et d'un outil de lissage des présences (Excel) à compléter.
- Animation d'une ou plusieurs sessions d'ouverture avec les managers avec/sans collaborateurs et/ou référents pour sensibiliser aux nouveaux modes de travail et nouveaux principes d'organisations spatiales
- Validation du périmètre de la démarche.

Révision des plans d'aménagement

- **Actions de co-construction* mis en œuvre à la convenance des entités pour construire une expression de besoin**
- Envoi d'un questionnaire* (100% anonymisé) « pratiques et perception de l'environnement de travail » : recueillir des informations quantitatives sur les principales pratiques de l'entité sur site (avant COVID), sur leur perception de l'environnement de travail existant et sur leurs intentions de pratiques individuelles et collectives lors du retour à la normale et de l'application de l'accord télétravail.
- Animation d'un ou plusieurs ateliers personnalisés par entités (managers et collaborateurs) pour restituer les résultats du questionnaire et mener un temps d'idéation sur les « usages sur site de demain » et sur les aménagements souhaitables pour mieux soutenir ces usages.
- Animation possible d'une ou plusieurs sessions de réflexion supplémentaire avec le management avec/sans référents pour préciser l'expression de besoin
- **Proposition d'aménagement sur plan avec modélisation 3D pour une meilleure compréhension et itérations pour tenir compte des demandes d'ajustements si nécessaire**

**Non obligatoire – possibilité de procéder à une version 0 de plans pour lancer une base de discussion*



04

**Projet d'aménagement
PAG 290 – Unité
Patriciens Hospitaliers**

PAG290 – Unité Praticiens Hospitaliers

LOCALISATION

NOMBRE DE COLLABORATEURS CONCERNÉS

Louis Gain, Bât B, 2^{ème} étage

18 collaborateurs au 1^{er} septembre 2021

ENJEUX DU PROJET

- Améliorer la transversalité au niveau des équipes de PAG290
- Soutenir l'accroissement des interactions hybrides (présentiel/distanciel)
- Renforcer la convivialité sur site et faciliter les moments de retrouvailles
- Refléter le caractère informel et spontané des interactions sur site
- Garantir la confidentialité de certaines interactions

ACTIONS MENÉES À DATE

- Session de présentation de la démarche et cadrage du périmètre et des enjeux
- Désignation des référents
- Mise en ligne du questionnaire « pratiques et perception de l'environnement de travail »
- Animation de 2 sessions collectives de restitution des résultats du questionnaire et d'idéation des nouveaux usages sur sites et des souhaits d'aménagement associés
- Partage de la synthèse des ateliers et finalisation de l'expression de besoin et du lissage des journées de présence sur site / à distance
- Réalisation de plans de réaménagement 3D pour itérations et ajustements avec le management et les équipes

PAG290 – Unité Praticiens Hospitaliers : Ateliers d'idéation

NB : ces ateliers ont été menés après l'envoi du questionnaire « usages » aux agents de PAG290 et l'analyse des retours

☐ Quels aménagements et équipements pour (mieux) soutenir les usages identifiés sur site ?



Interagir et collaborer à plusieurs

Besoins identifiés :

Prendre une décision + Résoudre un problème à plusieurs

- Equiper les espaces de collaboration de **meublier fixe ou modulable en fonction des usages**
- Aménager des **espaces facilement accessibles et sans réservation**
- Aménager l'espace pour **favoriser les interactions spontanées** entre collègues pour échanger sur les dossiers



Se retrouver et vivre des moments de convivialité

Besoins identifiés :

Faire une pause café + Organiser des réunions d'équipe

- Aménager un **espace de convivialité dédié** à PAG290
- Intégrer du **meublier modulable pour permettre des réunions ou échanges rapides** au sein de l'équipe
- Soutenir les **échanges informels et spontanés au sein des bureaux ou dans des espaces dédiés fermés**



Travailler de manière individuelle

Besoins identifiés :

Se concentrer avec un besoin de silence + Travailler sans besoin particulier de concentration + Recevoir/donner un appel téléphonique

- Maintenir le travail individuel de **concentration au niveau du poste de travail**
- Etablir des « **règles de bien vivre ensemble** » pour limiter les nuisances sonores et bien utiliser la bulle et l'espace de travail individuel
- Les dossiers VIP sont traités exclusivement par un **groupe de 3 collaborateurs avec plus de confidentialité** que les autres dossiers
- Le déploiement de la **softphonie** devra être pris en compte dans l'aménagement de l'espace

PAG290 – Unité Praticiens Hospitaliers

Louis Gain, Bât B, 2^{ème} étage, Pièces 211, 212, 215 et 201

Superficie globale : 156m² avant réaménagement – 140m² après réaménagement

Nombre de collaborateurs : 18

Télétravail :

- 7 collaborateurs à 2 jours de télétravail fixe
- 9 collaborateurs sans télétravail ou en 45 jours flottants
- 2 collaborateurs sans choix (hypothèse prise : pas de télétravail)

Nombre de postes :

- Actuellement : 19 postes
- Avec la proposition de mutualisation : 15 postes dont 3 postes attribués et 12 postes mutualisés
-> pour 18 personnes (taux de mutualisation de 0,89)

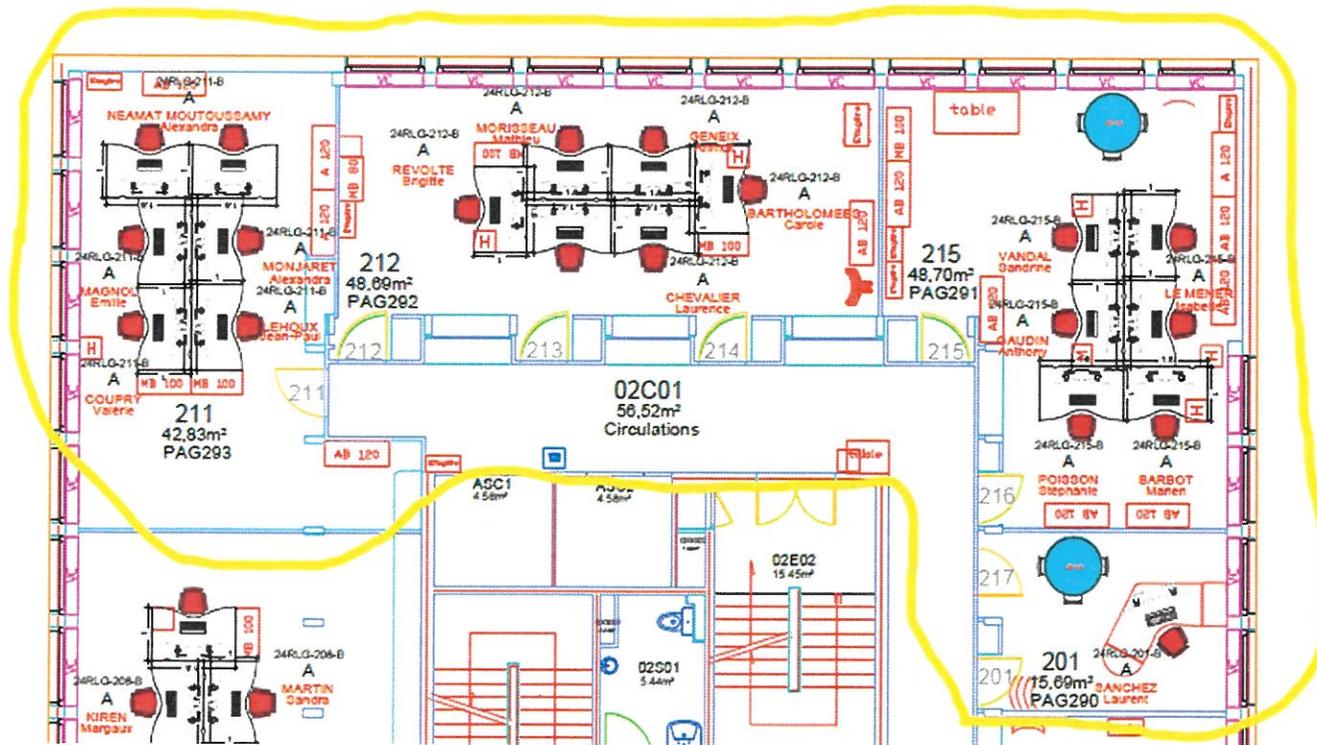
Ratio m²/poste :

- Sans mutualisation : 156 m² / 19 postes : 8,21m²
- Avec mutualisation : 140m² / 15 postes: 9,33m²

Bénéfice de la mutualisation : Offrir des espaces mieux adaptés au fonctionnement de PAG290 en travail hybride et remutualiser un espace de 16m² pour l'ensemble de l'étage

PAG290 – Unité Praticiens Hospitaliers

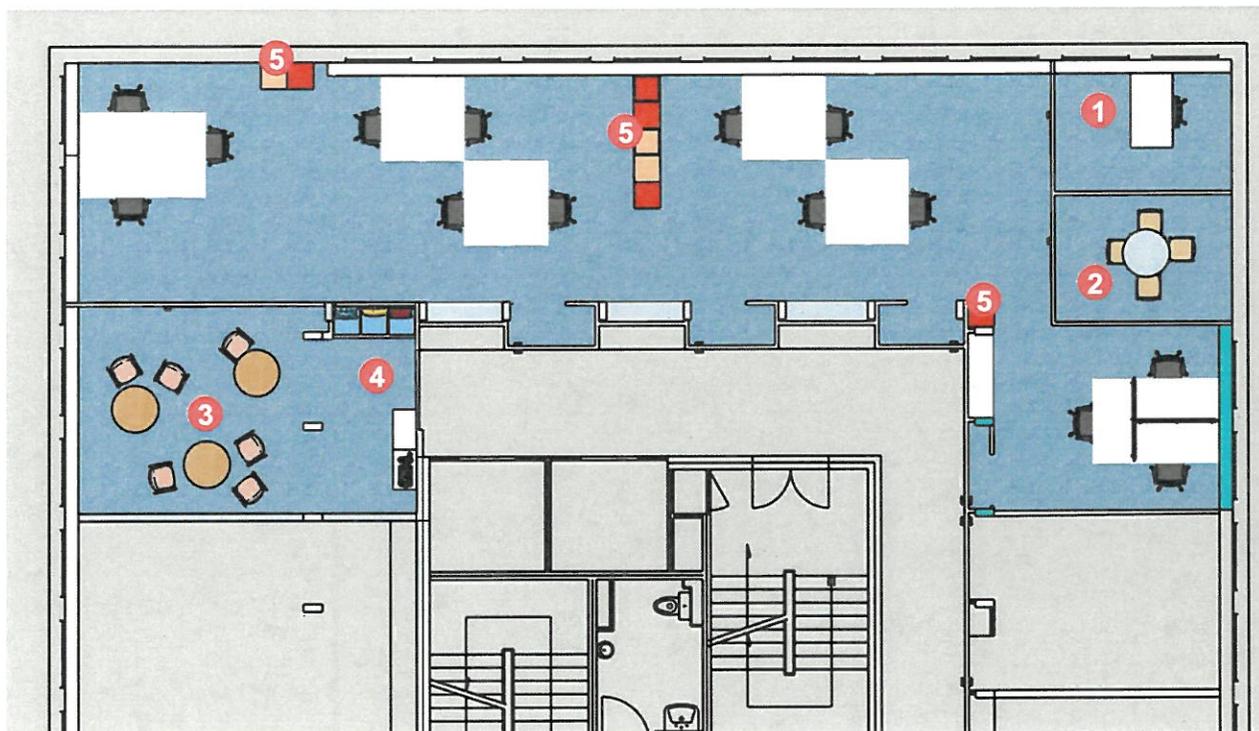
Louis Gain, Bât B, 2^{ème} étage, Pièces 211, 212, 215 et 201



Implantation
actuelle

PAG290 – Unité Praticiens Hospitaliers

Plan de réaménagement

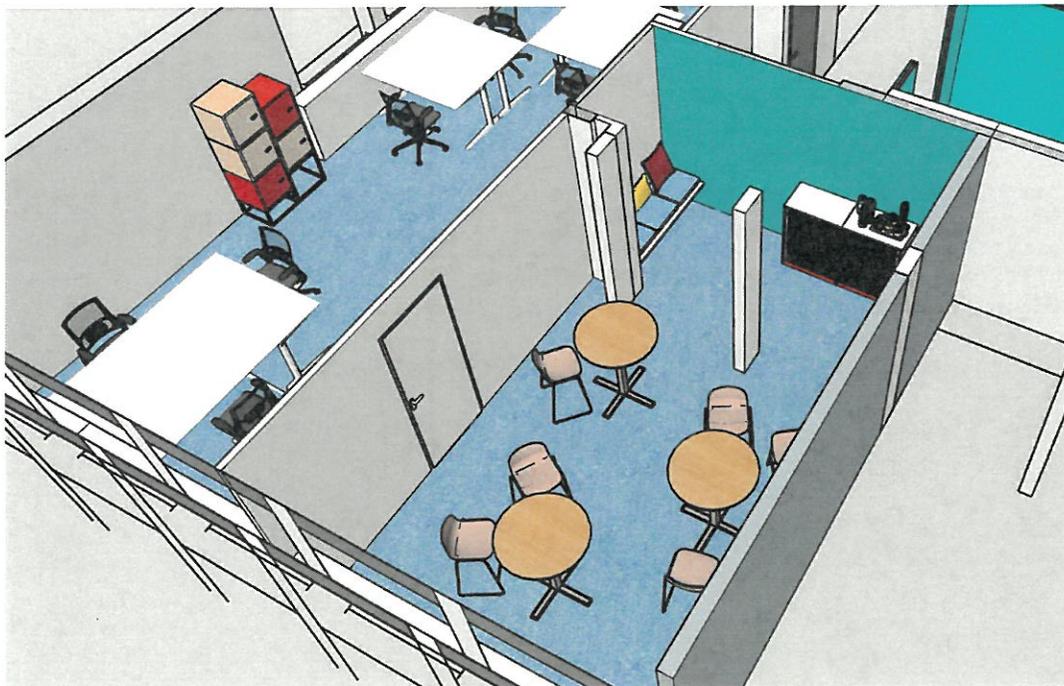


15 postes de travail au total
(dont 3 attitrés)

- ① 1 espace de travail individuel
- ② 1 bulle
- ③ 1 espace de collaboration modulable
- ④ 1 espace détente
- ⑤ Casiers individuels et sécurisés

PAG290 – Unité Praticiens Hospitaliers

Plan de réaménagement

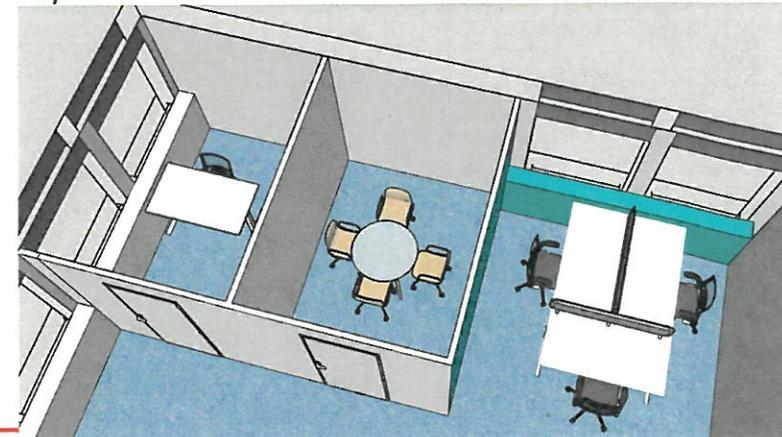


Espace collaboration modulable et zone détente

Postes de travail mutualisés et casiers individuels



Espace de travail individuel et bulle



PAG290 – Unité Praticiens Hospitaliers

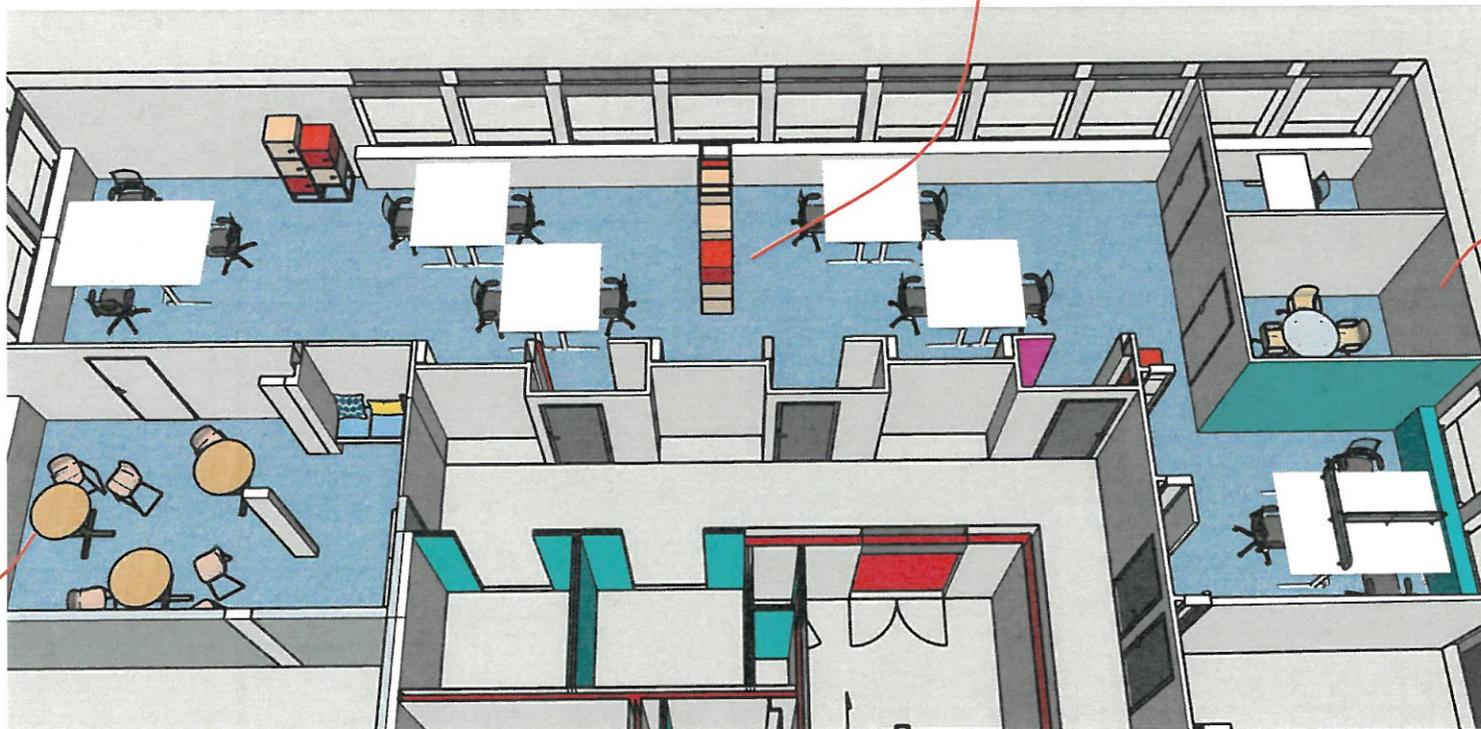
Focus sur de nouvelles typologie d'espace



Module composé de **casiers individuels sécurisés** et d'étagères ouvertes et/ou vestiaires collectifs



1 espace de collaboration avec **tables hautes et sièges adaptés**. Un écran est installé pour répondre au besoin d'affichage visuel

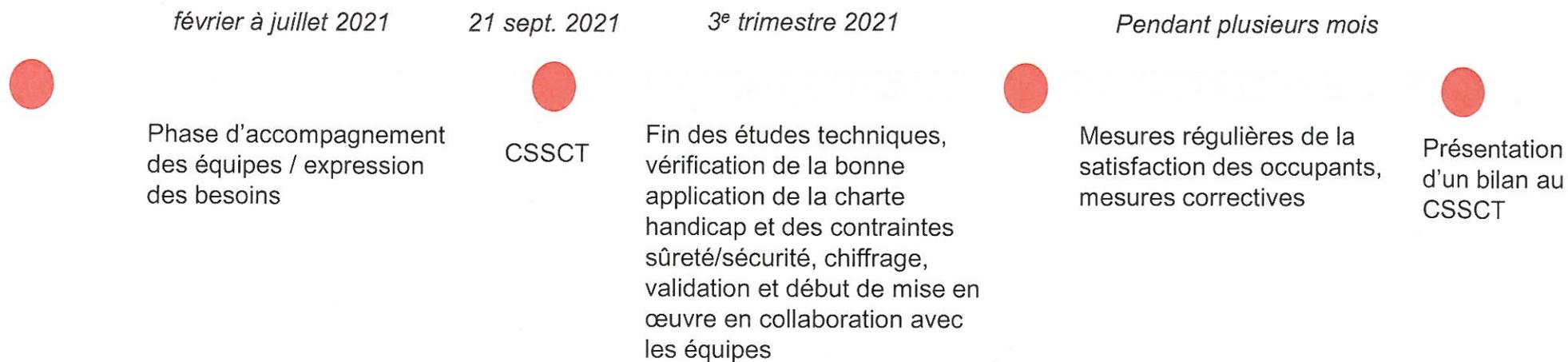


1 **bulle** pour s'isoler seul(e) ou à deux, échanger et/ou interagir avec quelqu'un à distance sans déranger ses collègues



05
Planning

Planning



caissedesdepots.fr

