Remote Réfléchir les espaces, les méthodes et les outils pour travailler ensemble

Service déconcentré - DRAAF Nouvelle-Aquitaine - 2017



Vous souhaitez questionner les pratiques et l'organisation des espaces de travail dans une double perspective de transformation de votre service et d'amélioration de la qualité de vie au travail ? Inspirez-vous de la démarche conduite par la DRAAF de Nouvelle-Aquitaine.

Conduite du changement
Nouvelle-Aquitaine
Fonction publique de l'Etat

Description du projet

Le projet REMOTE (Repenser, les espaces, les méthodes et les outils de travail) a commencé en fin d'année 2017. Ce projet a été conduit par la DRAAF Nouvelle-Aquitaine avec l'aide de la chaire d'innovation publique ENA-ENSCI. Dans un contexte de réforme territoriale et de budgets pour ainsi dire inexistants, son objectif est de faire évoluer nos espaces et méthodes de travail pour s'adapter à une administration dont le périmètre d'action a été considérablement élargi.
Les questions structurantes qui ont constitué le cœur du projet REMOTE sont :

- le télétravail, le nomadisme, le travail à distance,
- le bien-être au travail, l'implication des agents dans la vie du site,
- la collaboration interservices

C'est le site de Bordeaux rue Kieser, le seul site de la DRAAF mono-occupant de ses bâtiments, qui a été désigné comme site pilote pour ce projet. A ce jour, les intervenants du projet ont procédé à la restitution

de celui-ci devant les agents de la DRAAF. Les préconisations sont de trois natures : projets qui peuvent se mettre en place immédiatement, à moyen terme et à long terme.
Les premiers consistent en :

- la mise en place d'éléments de signalétique contribuant à : - mieux accueillir les personnes extérieures mais aussi les agents des autres sites de la DRAAF,
- distinguer les espaces disponibles pour les personnels nomades de passage en l'absence de leurs occupants habituels,
- informer les agents sur la vie du site,

raconter la DRAAF...
*la mise en place d'actions permettant de recréer une dynamique de groupe et un sentiment d'appartenance à la structure DRAAF à travers des petits déjeuners thématiques mensuels, temps de cohésions, assemblée générale, marchés de production des lycées agricoles, création d'un réseau social...
A moyen terme ont été prévus des aménagements d'espace devant permettre de recréer des lieux de convivialité pour une communauté de travail ayant connu de grands changements. Enfin, dans une perspective plus lointaine, des travaux de réfection pourraient être entrepris pour affecter des espaces dédiés au télétravail ou aux personnels / partenaires de passage.

Objectifs et finalités

Permettre une réappropriation des espaces de travail individuels et communs par les agents pour favoriser les modes d'organisation du travail souhaités : dans un premier temps sur le site de Bordeaux rue Kieser (130 agents soit 1/3 des effectifs de la DRAAF N-A), site d'expérimentation, puis dans un second temps par l'ensemble de la communauté de travail de la DRAAF.
Utiliser, pour ce faire, des méthodes innovantes autour de deux axes :

- L'implication des agents dans la démarche de co-construction
- L'accompagnement par une équipe pluridisciplinaire composée d'architectes, designers, sociologues, ergonomes…, qui observent, questionnent les pratiques des agents et les usages faits du site et favorisent l'émergence de solutions nouvelles et adaptées
- Développer l'exemplarité du projet également dans la prise en compte du développement durable (économique, social et environnemental) tant dans le choix des prestataires que des solutions préconisées.
- Dégager de ce travail conjoint un protocole visant à associer agents et encadrants dans la réflexion sur l'évolution des pratiques, généralisable et transposable à d'autres institutions et organisations
- Favoriser le travail collaboratif en particulier inter-services en lien avec la nouvelle organisation de la direction régionale
- Améliorer le bien-être au travail et de la motivation des agents

Le résultat de cette réflexion pourrait par exemple conduire à la création de nouveaux modes d'organisation du travail (ex. temps d'échanges), de nouveaux espaces (matériels et immatériels) favorisant l'expression des agents, les échanges inter-services, le partage d'expériences et le codéveloppement. La conduite d'une démarche innovante et globalisante de mobilisation des agents et d'équipes externes pluridisciplinaires, constitue autant que le résultat, un objectif en soi.

Un « carnet d'inspiration », rapport de préconisations alimenté et construit avec la communauté de travail, présentant les principales propositions d'actions (sur les aménagements des espaces de travail).
L'Aménagement de nouveaux espaces de travail.
Un rapport de méthode sur le protocole de co-construction du projet de réappropriation des espaces de travail et de vie au travail par les agents. Ce rapport prévoira un volet évaluation de la performance qui puisse être source d'inspiration pour d'autres administrations confrontées aux mêmes défis

- Des temps de formation, permettant le transfert de compétences (animation de réflexions collectives, sensibilisation à l'aménagement du lieu de travail et des espaces partagés) en direction d'agents volontaires, assuré par le partenaire
- Une 1/2 journée de partage des leçons à tirer de cette expérimentation et de présentation du protocole conçu à l'échelon régional avec l'ensemble des directions régionales sous l'égide du SGAR