

Point de suivi de l'évolution d'organisation au sein de la DIRCOM-Politiques sociales

CUEP du 12 décembre 2024



**Caisse
des Dépôts**
GROUPE

Impacts métiers

Suivi des objectifs métiers de l'évolution d'organisation

Objectifs	Situation à date	Actions restant à mener
<p>Transfert de l'équipe « Promotion de la formation professionnelle & compétences » de la DPS (DFC) à la DIRCOM (DIRCOM Politiques sociales) Maintien du lien fonctionnel avec la DPS Transfert d'activité fait à iso-effectif et isopérimètre d'activités</p>	<p>Le transfert a bien été effectué Les agents ont continué leurs activités pour les mandats formation professionnelle, avec un maintien qualitatif du service rendu comme en témoigne le suivi d'activité mensuel et les projets menés En parallèle, les agents se sont aussi insérés dans le collectif dircom : participation au séminaire du département et de la direction, aux réunions collectives et à quelques projets transverses (événements, com interne, projets vidéo, etc.)</p>	<p>Maintenir la qualité de service rendue pour la DPS Poursuivre l'intégration à la direction de la communication, via notamment la participation à d'autres projets transverses</p>
<p>Evolution de l'organisation de la DIRCOM Politiques sociales avec la création d'un poste « Responsable de la communication Paris & formation professionnelle » + un poste de manager intermédiaire en charge du pilotage de l'équipe communication Paris</p>	<p>L'évolution de l'organisation et les créations de poste ont bien été effectuées. L'équipe s'est structurée également via des réunions régulières. Le manager intermédiaire organise ces réunions, il anime et pilote les activités RH de l'équipe au quotidien. Ces évolutions ont permis une modernisation du matériel vidéo, l'intégration d'un nouveau vidéaste et d'une apprentie, notamment en lien avec la mise en place d'une filière professionnelle dédiée au sein de la DIRCOM.</p>	<p>Poursuivre la construction de cette nouvelle équipe et favoriser davantage les interactions entre l'équipe communication Paris et l'équipe communication formation professionnelle EOP 2024 à réaliser par le responsable et le manager intermédiaire</p>

02

Impacts sur les personnels

Appropriation de l'évolution d'organisation par les personnels

❑ Organisation d'ateliers collectifs

- Organisation d'un atelier sur la QVCT en octobre avec l'ensemble de l'équipe (Paris + formation professionnelle) : présentation des résultats pour la DIRCOM et organisation d'un atelier d'équipe pour agir concrètement. Deux actions ont été travaillées : Interfaces et sollicitations numériques et Insécurité de la situation de travail. Des pistes d'actions ont été proposées.
- Organisation de réunions régulières avec partage des sujets
- Atelier brainstorming de l'ensemble de l'équipe autour de nouveaux formats de communication à lancer en 2025 ?

❑ Evènements organisés pour favoriser la cohésion d'équipe et l'adhésion à la nouvelle organisation

- Organisation d'un séminaire pour l'équipe en juin, alliant moments de partage et de travail ainsi que de teambuilding. Présence du directeur adjoint de la DIRCOM et du directeur DIRCOM DPS
- Participation de l'équipe au séminaire de la direction de la communication en juin
- Participation de l'équipe au séminaire du département communication politiques sociales en septembre. Présence de la directrice de la DPS et de la directrice de la DIRCOM
- Participation de l'équipe avec le service communication Angers à une journée d'échange à Nantes avec la direction de la communication de la Poste, en septembre
- Moment convivial prévu aux alentours de la période des fêtes de fin d'année

❑ Outils de travail

- Les équipes ont été équipées informatiquement (téléphone, ordinateurs, logiciels..)
- Mise à niveau et achat de nouveau matériel vidéo

❑ Charge de travail

- A date, aucune remontée des agents sur des difficultés quant à la charge de travail

Dispositifs d'accompagnement mis en place

❑ Dispositifs d'accompagnement individuel

- Le responsable du service bénéficie d'un coaching personnalisé (en cours)
- Le manager de proximité de l'équipe Paris a bénéficié d'un coaching personnalisé
- En phase « projet » un accompagnement spécifique a été mis en place. L'ensemble des agents a eu un entretien avec le référent RH de la DIRCOM en charge de la communication DPS. Ce dispositif est désormais pérenne, le Référent RH se rend disponible en continue pour eux
- Accompagnement RH des deux managers dans leurs gestions individuelles et collectives au quotidien

❑ Focus sur l'accompagnement individuel et collectif des managers

En plus du dispositif spécifique de coachings personnalisés :

- Le responsable du service a réalisé une formation managériale
- Le manager de proximité de l'équipe Paris a également suivi un parcours primo manager
- Mise en place de RDV RH périodiques
- Accompagnement dans la prise en main des campagnes managériales



03

**Impacts sur les conditions
de travail**

Impacts sur les conditions de travail

❑ Impacts sur les espaces de travail :

- L'équipe formation professionnelle n'a pas déménagé
- L'équipe Paris a déménagé mais pas en lien avec le projet d'évolution (travaux réalisés dans le cadre du programme d'intervention sur l'immeuble d'A2) ; les nouveaux locaux sont très qualitatifs et ont permis l'octroi d'un espace dédié à la vidéo
- Pour l'espace vidéo, un bureau spécifique conforme aux attentes du collaborateur a été installé.

❑ Actions menées pour garantir de bonnes conditions de travail :

- Toutes les demandes de matériel informatique et vidéo ont été pourvues
- L'ensemble des demandes de télétravail formulées ont été mises en œuvre
- Un atelier QVCT a été organisé

Conclusion

❑ Perspectives sur la finalisation de la mise en place de l'évolution d'organisation

- Poursuivre l'intégration de l'équipe formation professionnelle au sein de la direction de la communication via des projets communs et transverses
- Développer les interactions entre l'équipe Paris et l'équipe formation professionnelle

❑ Calendrier

A date, l'intégration au sein de la direction de la communication et plus spécifiquement au sein de la Com DPS de l'équipe en charge de la formation professionnelle semble répondre aux objectifs de cette évolution organisationnelle tout en correspondant aux attentes des différents agents concernés.

Un nouveau bilan sera fait mi 2025 pour confirmer cette première tendance et s'assurer du maintien de la qualité de vie et de condition de travail de la nouvelle équipe ainsi formée.