

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Réunion du 30 mars 2026

RAPPORT POUR AVIS

PÔLE COMPETENCES ET ACCOMPAGNEMENT INTERNE

FIN DE LA MISSION « EVOLUTION DES MODES DE TRAVAIL »

Contexte

Lors de la réunion du comité technique du **11 juillet 2022**, la création d'une mission « Évolution des modes de travail » a été présentée pour avis.

Cette mission visait à prendre acte des changements majeurs liés à la généralisation du télétravail, à réfléchir à nos pratiques et à adapter notre fonctionnement aux nouveaux besoins. Elle était chargée d'améliorer la qualité de vie au travail grâce à l'aménagement d'espaces collectifs, ainsi que de développer des modes de travail et d'innovation.

Après **trois ans** de fonctionnement, les objectifs fixés pour la mission ont été atteints.

I. Réorganisation des espaces de travail

Dans le cadre d'un **macro-zoning** destiné à regrouper les directions des services centraux au sein de leur pôle, les aménagements des espaces de travail ont été réalisés conformément au guide méthodologique.

L'ensemble des équipes est désormais regroupé dans les bâtiments appartenant à la Région, réduisant ainsi les surfaces occupées d'environ **10 %** :

- **Lille** : l'ensemble des directions est localisé dans le bâtiment principal.
- **Amiens** : les directions sont regroupées dans quatre bâtiments principaux : Germain-Bleuet, Verne-Delpech, Saint-Leu, Mail (ensemble des bâtiments) et Duminy.

Au total, plus de **80 déménagements** ont été réalisés (**42 directions, 187 services concernés**) et plus de **2 400 agents** impactés.

Au global, **2 M€** ont été investis dans la modernisation des équipements (écrans, mobilier...) ainsi que dans la rénovation des espaces de travail.

II. Une démarche souple d'amélioration continue

La démarche se caractérise par une logique d'amélioration continue et par une souplesse dans le déploiement.

Les aménagements des espaces alloués ont été réalisés conformément au macro-zoning, tout en apportant de solutions adaptées : décroissements, une optimisation des surfaces et en assurant des démarches participatives.

Les visites post-déménagement et les temps réguliers de suivi ont permis d'apporter des ajustements complémentaires et d'affiner certains déploiements.

L'élaboration du **plan d'action ARACT** consolide également cette logique en fixant **10 axes d'amélioration**.

Cette démarche s'est effectuée en **mode projet et en coopération** avec les Directions supports concernées : Direction du Patrimoine et de la Sécurité, Direction des Moyens Institutionnels, Directions des Systèmes d'Information, Direction des Ressources Humaines, Direction Soutien et Performance Opérationnels, Direction de la Communication, des Relations Publiques et du Nouveau Siècle.

III. Principales réalisations

Déploiement d'espaces collectifs

- Déploiement d'espaces de convivialité dans les directions
- Renforcement et modernisation des cafétérias
- Déploiement d'espaces réservables pour tous les agents : bureaux individuels, salles de créativité, petites salles de réunion, salle Mozaïk, etc.
- Le guide des bonnes adresses met en avant des ressources externes

Projets spécifiques lancés

- **Création du campus à Lille et à Amiens** : actuellement en phase de test.
- **Projet Cœur de village** : déploiement des aménagements et soutien aux dynamiques locales.

Guide pratique

Un guide pratique regroupant les règles de vie, les bonnes pratiques d'aménagement et les possibilités d'ajustement a été publié afin d'harmoniser le quotidien dans les espaces de travail.

Compte tenu de l'atteinte des objectifs fixés à la mission, son activité s'arrêtera le 1^{er} avril 2026.

Les activités gérées directement par la mission seront reprises par les directions concernées :

- **Aménagement des espaces de travail** : Direction Patrimoine et de la Sécurité (DPS).
- **Équipement des espaces de travail** : Direction des Moyens Institutionnels (DMI).
- **Gestion des espaces communs** : DPS, DMI et Direction des Systèmes d'Information (DSI).
- **Plan d'action ARACT** : Direction des Ressources Humaines (DRH).
- **Soutien aux actions de cohésion et aux collectifs** : Mission Innovation et Animation Managériales (M.IAM).

Le poste libéré est mis en réserve auprès du Directeur Général Adjoint du Pôle Compétences et Accompagnement Interne.

MISSION « EVOLUTION DES MODES DE TRAVAIL »

HAUTS-DE-FRANCE
ORGANIGRAMME SOURCE CT DU 11/07/2022

Support poste permanent : 1

1 Directeur/trice (A) (Manager de direction)

**1 Directeur Général Adjoint (A)
(Manager de direction générale)**

**2 Conseillers Techniques (A)
(Conseiller Technique)**

1 Responsable de projet (A)

**1 Conseiller Technique en charge de la coordination
des politiques régionales (A) (conseiller technique)**

1 Assistant de direction (B)

POLE COMPETENCES ET ACCOMPAGNEMENT INTERNE

HAUTS-DE-FRANCE
ORGANIGRAMME CIBLE CST DU 30/03/2026

[Postes autorisés : 7 \(dont 1 poste en réserve\)](#)

[Poste en réserve : 1](#)

**1 Directeur Général Adjoint (A)
(Manager de direction générale)**

**2 Conseillers Techniques (A)
(Conseiller Technique)**

1 Responsable de projet (A)

**1 Conseiller Technique en charge de la coordination
des politiques régionales (A) (conseiller technique)**

1 Assistant de direction (B)