

Rapport de stage

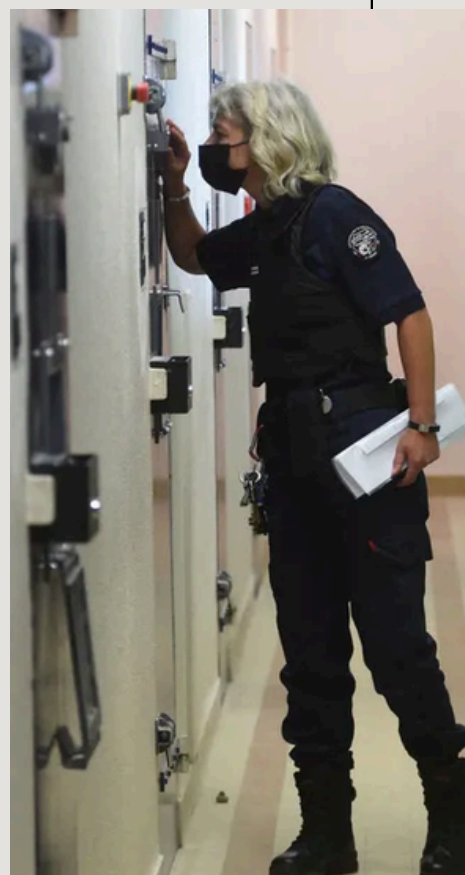
Service du DRHAS

Lola GOLL ICOM1

DIR-SG Grand Centre - 4 Rue Léon Mauris 21000 Dijon

IUT Besançon Vesoul - 30 Avenue de l'Observatoire

Du 29 janvier au 23 février 2024



Mme DESANDES

Mme BUSSIÈRE

Sommaire

I

1.1

Présentation de l'administration

p4

1.2

Caractérisation du département du DRHAS

p5-6

1.3

Diagnostic stratégique interne

p7-8

1.4

Diagnostic stratégique externe

p9-10

1.5

5 forces concurrentielles de Porter

p11-12

II

2.1

Contexte de l'intégration et encadrement

p14

2.2

Contenu du stage

p15-18

2.2.1 Newsletter

p15

2.2.2 Fiches de tâches

p16

2.2.3 Lettre interne DRHAS

p17

2.2.4 Dépliant SST

p18

2.3

Analyse et réflexion

p19

2.4

Bilan et remerciements

p20-21

I

ÉTUDE DE LA STRUCTURE ET DE SON ENVIRONNEMENT

1.1

Présentation de l'administration

LA DIR-SG GC

La Délégation Interrégionale du Secrétariat Général Grand Centre (DIR-SG Grand Centre) est un service administratif du ministère de la Justice qui acte dans le secteur d'activité tertiaire.

Elle vient en appui aux juridictions, services pénitentiaires (maison d'arrêt, centre pénitentiaire, centre de détention, maison centrale et des services pénitentiaires d'insertion et de probation) ainsi que les services de la protection judiciaire de la jeunesse dans les domaines des ressources humaines et de l'action sociale, des achats et de l'exécution budgétaire et comptable, de l'immobilier, de l'informatique et des télécommunications.

La DIR-SG GC est divisée en quatre départements, le département des achats de l'exécution budgétaire et comptable (DAEBC), le département des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS), le département de l'informatique et des télécommunications (DIT) et enfin, le département immobilier (DI).

La DIR-SG GC intervient au profit des 5925 agents qui travaillent pour le ministère de la Justice dans ses deux régions administratives, la Bourgogne-Franche-Comté et le Centre-Val-de-Loire.

LE DRHAS

Le DRHAS, service de la DIR-SG GC dans lequel j'ai effectué mon stage est quant à lui spécialisé dans l'action sociale et les ressources humaines.

Le service promeut la prévention et la santé sécurité au travail tout en assurant les services de médecine de prévention et la psychologie du travail.

Enfin, il met en place des actions pour permettre aux agents une qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle.



1.2

Caractérisation du département du DRHAS

BUT	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre un appui aux services judiciaires, pénitentiaires et de la protection de la jeunesse dans le domaine de l'action social et des ressources humaines • Appliquer les politiques mise en place ainsi qu'assurer une mission d'utilité publique dans l'intérêt général
FINALITÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Service public • Sociétale notamment avec la mise en place d'actions de communication en faveur d'une image positive du ministère de la Justice • Sociale notamment avec les mission de qualité de vie au travail, de médecine et de psychologie du travail • Economique notamment via les actions de recrutement pour permettre la pérennité des services publics • Environnementale notamment en appliquant les circulaires des différents Premier Ministre tout en permettant une production plus écologique au quotidien
TAILLE	Le service du DRHAS se compose de 18 agents, la DIR-SG GC se compose quant à elle de 85 agents
CHAMP D'ACTION GÉOGRAPHIQUE	Le DRHAS Grand Centre étend son champ d'action en France principalement en Bourgogne Franche-Comté et en Centre-Val-de-Loire

1.2

Caractérisation du département du DRHAS

NATIONALITÉ	Sa nationalité est française.
RESSOURCES	<ul style="list-style-type: none"> • Humaines : 18 agents à Dijon <u>ainsi que 6 antennes</u>, 3 médecins du travail et 8 assistantes sociales dans les deux régions • Matérielles : 1 siège à Dijon, notoriété, lettre interne et newsletter • Immatérielles : 10 services de santé au travail, sessions de formation actives • Technologiques : site web et intranet • Financières : financé par les impôts et les fonds publics, 9,6 milliards d'euros de budget pour le ministère de la Justice en 2023
STATUT JURIDIQUE	Non précisé mais le DRHAS est un département d'un service délocalisé d'administration centrale de l'Etat français
SECTEUR D'ACTIVITÉ	Secteur d'activité tertiaire
NATURE DE L'ACTIVITÉ	Soutien à la DPJJ, à la pénitentiaire et à la judiciaire pour les questions de ressources humaines et d'action sociale (logement, restauration, handicap, égalité des sexes...) via des missions sur le terrain, des tables rondes et des supports de communication
TYPE DE PRODUCTION	Production de services non-marchands

1.3

Diagnostic stratégique interne

		FORCES	FAIBLESSES
RESSOURCES	financières	<ul style="list-style-type: none"> Budget alloué conséquent qui leur permet de faire un certain nombre d'interventions internes sur les sujets portés par le DRHAS Budget alloué au Ministère de la Justice en constante évolution avec une augmentation de <u>8% en 2023</u> 	<ul style="list-style-type: none"> Pas de budget fixe alloué au service communication
RESSOURCES	humaines	<ul style="list-style-type: none"> Grand nombre de fonctionnaires qui couvrent la zone des deux régions Excellent taux d'emploi avec une hausse constante 	/
RESSOURCES	matérielles	<ul style="list-style-type: none"> 6 antennes qui entretiennent les actions mises en place par le DRHAS 	<ul style="list-style-type: none"> Obligation de se fournir sur des marchés publics uniquement
RESSOURCES	immatérielles et technologiques	<ul style="list-style-type: none"> Intranet complet avec une communication interne active Monopole 	<ul style="list-style-type: none"> Pas de présence sur les réseaux sociaux numériques Manque de notoriété et d'interaction avec le grand public

1.3

Diagnostic stratégique interne

		FORCES	FAIBLESSES
COMPÉTENCES	professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> Service principal qui s'occupe des questions d'action sociale et de ressources humaines dans deux régions donc monopole des directives et priorité d'acquisition de ressources 	<ul style="list-style-type: none"> Peu de demandes d'intervention d'autres services dans les régions
COMPÉTENCES	organisationnelles	<ul style="list-style-type: none"> Nombre élevé de formations proposées afin d'augmenter les compétences des fonctionnaires <p>-> <u>112 sessions de formation réalisées sur 132 proposées avec un taux de remplissage de 65%</u></p>	/
COMPÉTENCES	commerciales	<ul style="list-style-type: none"> Communication interne à la DIR-SG GC active notamment via la création de deux lettres internes 	<ul style="list-style-type: none"> Pas de service de communication comme à la Direction interrégionale des services pénitentiaires (<u>DISP</u>)

1.4

Diagnostic stratégique externe

		OPPORTUNITÉS	MENACES
PESTEL	politique	<ul style="list-style-type: none"> L'Etat français aura toujours besoin de délégations interrégionales pour être sûre que ses politiques sont mises en place dans tout la France 	/
PESTEL	économique	<ul style="list-style-type: none"> Le DRHAS détient tout de même chaque année un budget sûr qui ne se rapporte pas à la productivité au contraire d'une entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Les budgets accordés aux ministère peuvent changer d'une année à l'autre modifiant ainsi chaque année les possibilités d'actions Les crises économiques nationales peuvent perturber les fonds accordés au DRHAS
PESTEL	socioculturelle	<ul style="list-style-type: none"> Les services judiciaires, pénitentiaires et la PJJ auront toujours besoin de soutien <u>Les services publics continuent d'attirer de nouveaux salariés tous les ans</u> 	/

1.4

Diagnostic stratégique externe

		OPPORTUNITÉS	MENACES
PESTEL	technologique	<ul style="list-style-type: none"> Tous les ans de nouvelles innovations technologiques pour la médecine du travail, la qualité de vie au travail ou l'handicap sont créés facilitant le travail aux agents du DRHAS 	<ul style="list-style-type: none"> L'IA pourrait un jour remplacer le travail de certains agents du DRHAS si on ne compte pas le côté éthique et humain de l'Homme
PESTEL	écologique	<ul style="list-style-type: none"> Via la crise du Covid-19 installation de deux jours de télétravail par semaine Selon la pensée écologique, les marchés publics se sont quelque peu élargis pour offrir la possibilité de travailler avec des entreprises locales 	<ul style="list-style-type: none"> Obligation de respecter la <u>circulaire sur l'environnement de l'ex Première Ministre Borne</u> quitte à changer parfois des habitudes de travail ou de vie
PESTEL	légal	<ul style="list-style-type: none"> Puisque le DRHAS appartient à un service étatique français, il n'y a aucun besoin de s'assurer du respect de lois ou de marchés internationaux 	<ul style="list-style-type: none"> L'Etat impose des règles strictes aux structures publiques De plus les directives peuvent être modifiées à chaque changement dans le gouvernement

1.5

5 forces concurrentielles de Porter

		OPPORTUNITÉS	MENACES
F O R C E S D E P O R T E R	La concurrence entre les administrations en place	<ul style="list-style-type: none"> Il n'y a pas de concurrence entre les différents services du ministère que ce soit dans la DIR-SG Grand Centre ou avec d'autres délégations ou d'autres directions comme pour la pénitentiaire Les services sont dans une logique d'entraide et de complémentarité pour assurer leur mission d'utilité publique 	<ul style="list-style-type: none"> Certains services restent tout de même performants dans certains secteurs comme la communication. Ces services comme la DISP (Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires) touchent beaucoup plus le grand public leur permettant de recruter plus facilement
	La menace de produits de substitution	Pas de services de substitution	Pas de services de substitution
	La menace de nouveaux entrants	<ul style="list-style-type: none"> Si un nouveau service comme le DRHAS venait à être mis en place, il serait complémentaire à celui pour mieux répartir les différentes tâches En outre d'autres services de DRHAS existent dans toute la France, permettant aux DIR-SG de se répartir les agents 	/

1.5

5 forces concurrentielles de Porter

		OPPORTUNITÉS	MENACES
F O R C E S D E P O R T E R	Pouvoir de négociation des fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Les fournisseurs sont choisis au préalable pour faire partie d'un marché public. Ainsi, les prix des fournisseurs sont négociés par la plus haute hiérarchie du ministère de la Justice assurant des prix assez bas notamment grâce aux économies d'échelle appliquées 	<ul style="list-style-type: none"> Si les fournisseurs décident de ne plus faire parti du marché public, le DRHAS est restreint dans ses possibilités d'achat. Elle ne peut pas continuer à acheter chez ces anciens fournisseurs
	Pouvoir de négociation des agents	<ul style="list-style-type: none"> Faible puisque les directives sont données par le gouvernement, mais ils peuvent toujours exprimer leur mécontentement en se rapprochant de leur services RH ou de leurs syndicats 	<ul style="list-style-type: none"> On peut imaginer que les agents mécontents se mettent en grève

II

MISSIONS OBSERVÉES ET CONFIÉES

2.1

Contexte de l'intégration et encadrement

Mon stage de première année en communication s'est déroulé dans le service du DRHAS auprès de Madame DESANDES Adjointe du chef de DRHAS, référente Handicap, Qualité de Vie au Travail, égalité professionnelle et médecine de prévention.

Madame DESANDES est en charge de la création de la plupart des supports de communication avec comme appui plusieurs comités de rédaction selon les projets et le public cible des supports.

Dès le début de mon stage, il était clair que je serai en charge de la création de supports de communication internes. Les supports que j'ai créés sont diffusés à deux échelles, la première concerne la DIR-SG Grand Centre, la deuxième quant à elle concerne les établissements sous la charge de la DIR-SG GC en Bourgogne Franche-Comté et Centre-Val-de-Loire.

Pour être la plus efficace possible, nous avons délimité les outils que j'allais pouvoir utiliser. J'ai eu à ma disposition Canva et un compte numérique sur le réseau et l'Intranet du Ministère de la Justice avec notamment tous les articles du ministère de la Justice ainsi que les anciennes newsletters.

Je n'ai pas pu utiliser la suite Adobe. En effet, étant donné que le DRHAS ne détenait pas la suite Adobe, les agents n'auraient pas pu réutiliser et modifier au besoin dans le futur les supports de communications que j'ai réalisés.

Lors de mon arrivée, le DRHAS souhaitait principalement étendre son influence et affirmer sa présence afin d'atteindre plus d'agents via leur stratégie de communication interne.

Il souhaitait aussi sur un plan secondaire, moderniser certains supports de communication.

Le DRHAS était un service avec une communication interne limitée. On pouvait notamment souligner la présence d'un comité de rédaction pour l'écriture trimestrielle d'une lettre interne à la DIR-SG GC.

Ensuite, d'autres supports comme des dépliants sur des sujets comme la santé et sécurité au travail ou l'égalité des sexes étaient diffusés dans les deux régions administratives.

Enfin, l'Intranet était alimenté régulièrement avec des articles aux sujets multiples et variés.

2.2.1**Contenu du stage**

Newsletter DIR-SG Grand Centre

La DIR-SG Grand Centre organise depuis 2022 la publication d'une lettre interne trimestrielle qui aborde les sujets d'actualités comme des formations, des forums ou des événements, les nouveaux agents sous forme d'interviews et de funfact, les astuces informatiques. Enfin, on trouve une rubrique jeu concours qui permet aux agents de gagner un lot à la parution de chaque newsletter.. Chaque chef de service est chargé d'écrire un ou plusieurs articles qui concernent leur service.

La problématique autour de cette lettre interne était le design qui ne correspondait plus à la cible et qui semblait dépassé. Les agents n'étaient pas assez attirés par le graphisme pour aller jusqu'à lire la lettre interne. Le DRHAS n'était pas aussi proche des agents qu'il ne l'aurait voulu.

Ainsi, il m'a été demandé de redesigner la mise en scène, passer d'un format Word prenant de l'âge et ne correspondant plus aux attentes à un design plus frais et coloré.

Néanmoins, certains détails sont restés les mêmes comme les rubriques, le logo du ministère de la Justice, les codes ministériel et la charte graphique du ministère de la Justice par demande de Madame DESANDES.

J'ai désigné une maquette de base, permettant ainsi au comité de rédaction de la newsletter d'insérer et de modifier au besoin le corps de texte des articles tout en gardant la mise en scène de fond.

Ensuite, suite à l'interdiction d'utiliser Canva pour les agents de la DIR-SG Grand Centre pour des questions de protection des données, j'ai dû effectuer une conversion du format Canva au format Word.

Ainsi, le travail effectué sur cette newsletter permet au DRHAS de tenir informés les agents de la DIR-SG Grand Centre des nouveautés et événements qui sont susceptibles de les intéresser. La newsletter permet également de faire adhérer les agents à la culture d'entreprise.

La newsletter est principalement distribuée aux agents de la DIR-SG GC de manière print ou numérique. Il est aussi possible de la retrouver pour le reste des agents du ministère sur l'Intranet.

2.2.2

Contenu du stage

Fiche de tâches

La deuxième mission qui m'a été confiée concerne une fiche de tâches.

Pour rappel, Lorsque un emploi est libre à la DIR-SG GC le ministère met en ligne une fiche de poste qui décrit les tâches, le descriptif, les obligations, les contraintes, la périodicité... du poste vacant.

Lorsque un agent est employé, il se voit remettre une fiche de tâches avec un résumé des informations essentielles (intitulé du poste, nom de l'agent, corps/grade, domaine fonctionnel, département, descriptif du poste, tâches, objectifs, compétences, procédures et outils, contraintes et périodicité).

L'ancienne fiche de tâche présentait la même problématique que la newsletter, le visuel n'était plus adapté aux codes d'aujourd'hui. Ainsi, j'ai pu retravailler sur la mise en page de la fiche de tâches. Encore une fois, j'ai du garder les codes ministériels, les logos, les couleurs, le ton concis... afin que les différents chefs de services qui accueillent un nouvel agent puissent réutiliser et modifier au besoin sur Canva pendant plusieurs années le document.

Encore une fois, il m'a d'abord été demandé de la créer sur Canva, par la suite j'ai transformé le document en Word en enregistrant le design en PNG et en créant des zones textes.

TACHES	OBJECTIFS	COMPETENCES	PROCEDURES ET OUTILS	CONTRAINTES ET PERIODICITE

TACHES	OBJECTIFS	COMPETENCES	PROCEDURES ET OUTILS	CONTRAINTES ET PERIODICITE

2.2.3**Contenu du stage**

Lettre interne « Le DRHAS et vous »

Le DRHAS est un service qui met en place de nombreuses actions pour les différentes directions de la PJJ, des services pénitentiaires et des services judiciaires. Néanmoins, les services ne font pas toujours appel en priorité au DRHAS préférant faire par eux-mêmes. Cependant, le DRHAS est un département qui est spécialiste dans les questions qu'il aborde avec un budget accordé spécialement à ces questions, il serait plus judicieux de faire appel à eux.

Ainsi afin de faire connaître les actions du DRHAS et montrer aux directions que le DRHAS peut les épauler, Madame DESANDES a engagé la création d'une newsletter à destination des cadres aussi appelés fonctionnaires de catégorie A des deux régions administratives.

Il a été décidé de garder le même design que pour la lettre interne de la DIR-SG GC. Néanmoins, j'ai dû modifier les rubriques pour correspondre à un public cible plus large en échelle mais avec des intérêts plus ciblés.

Le mot du délégué de la DIR-SG GC est devenu le mot du chef de service du DRHAS et le mot de l'adjointe au chef du service du DRHAS puisque dans ce support c'est réellement le DRHAS et non la DIR-SG qui prend la parole.

J'ai pu aborder les thématiques abordées au quotidien par le DRHAS. On compte notamment la médecine de prévention, le recrutement, le handicap, les formations et l'action sociale et cultiver de nouvelles compétences comme la photographie.

Le format se devait de rester concis et net avec des articles qui touchent directement le public cible et un système d'infographies qui permettait aux chefs de services de retenir les données importantes qui pourraient les intéresser comme le nombre de formations proposées à l'année.

La lettre « Le DRHAS et vous » sera publiée sur l'Intranet et diffusée par mail dans quelques semaines en espérant que le champ d'influence du DRHAS s'agrandira afin que ses actions soient mises en avant et que les différents services se rapprochent pour plus de complémentarité et d'efficacité.

2.2.4

Contenu du stage

Dépliant « Les acteurs de la prévention »

L'une des missions centrales du DRHAS est la sensibilisation pour faire connaître aux fonctionnaires quels sont leurs droits, comment les faire-valoir, grâce à l'aide de qui ... afin de les pousser à agir pour leur bien-être dans leur vie professionnelle et personnelle.

Un premier dépliant sur la santé et sécurité au travail avait été réalisé au vu de cet objectif. Celui-ci abordait les acteurs de la prévention et les numéros verts.

Cependant, celui n'étant plus à jour, on m'a demandé de revoir l'entièreté du design et des informations.

Ainsi, j'ai réalisé un dépliant destiné à tous les fonctionnaires de tous les établissements des deux régions administratives de la DIR-SG GC.

Celui-ci a pour but d'informer sur l'éventail d'acteurs existant pour répondre à chaque problématique de chaque agent sans aucun jugement et avec un ton purement informationnel sans numéro qui pourrait être erroné dans quelques années.

L'objectif était de créer un support qui pourrait rester en circulation pendant plusieurs années sans proposer des informations erronées.

Ce support de communication, outre, le fait d'informer et de sensibiliser les agents a aussi un objectif cognitif. En effet, à travers le dépliant « Les acteurs de la prévention » le DRHAS espère aussi faire connaître son champ d'action et sa capacité à aider les agents.



2.3

Analyse et réflexion sur les apports professionnels

Lors de mon stage j'ai pu travailler sur la création d'un dépliant sur les acteurs de la prévention aux côtés d'autres agents.

Plusieurs fois, nous avons collaboré pour mener à bien notre projet. J'ai senti que l'on me considérait comme une vraie agent du Ministère de la Justice et qu'on me faisait confiance dans la création d'un support qui allait être partagé aux 5925 agents sous la direction de la DIR-SG GC.

J'ai réellement pu entrevoir la notion de travail d'équipe que nous travaillons à l'IUT devenir concrète avec des enjeux palpables. Ce travail en collaboration m'a permis d'apprendre à m'adapter rapidement pour correspondre à plusieurs cibles. Il a fallu adapter mon travail et faire évoluer mes idées en prenant en compte celles des autres.

De plus, ce stage m'a donné l'opportunité d'approfondir mes connaissances sur la communication interne, les objectifs, enjeux et codes qui en découle.

C'est enrichissant de s'intéresser plus au côté sensibilisation et information pour le destinataire pour poursuivre un objectif cognitif, que le côté faire aimer et faire acheter.

Par ailleurs, j'ai aussi beaucoup apprécié découvrir la direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP) pendant une journée.

La DISP qui contrôle l'activité des centres pénitentiaires et services pénitentiaires d'insertion et de probation tente de par ses activités d'être plus présents sur les réseaux sociaux numériques avec notamment un compte Instagram, LinkedIn et X.

Ils entretiennent aussi de fortes relations avec la presse, leur permettant d'obtenir régulièrement des articles de presse ou encore des reportages télévisés.

En effet, leurs activités tournées vers la pénitentiaire attirent plus le grand public. Ainsi, la DISP a décidé d'accentuer sa stratégie de communication externe tout en maintenant la même stratégie de communication interne que la DIR-SG GC.

En somme, il était particulièrement intéressant de voir comment deux directions différentes du même Ministère n'ont pas les mêmes objectifs de communication.

De plus, avoir pu observer comment chacune des directions arrive à s'adapter en répondant à un public différent, interne ou externe était enrichissant et j'ai pu en tirer des apprentissages qui, j'en suis convaincue me seront utiles.

2.4**Bilan personnel**

Mon stage auprès de Madame DESANDES dans le service du DRHAS a permis de me donner quelques réponses à des questions que je me posais.

Aujourd'hui, après mon stage je suis confiante en affirmant que j'aime le graphisme et la PAO mais que je préférerai un métier tourné vers la rédaction qui me permet de m'exprimer à ma façon tout en utilisant les compétences que je maîtrise le plus.

Je peux dire que j'ai une certaine appétence pour le travail de groupe qui permet à mes idées et à mes projets d'évoluer grâce aux connaissances d'autres personnes aux compétences et personnalités différentes. Ce stage m'a fait découvrir le travail en administration qui mêle entraide et bienveillance. J'aimerais retrouver plus tard dans mon environnement professionnel les mêmes valeurs.

En outre, je peux assurer que je n'aime pas le travail répétitif de création sur ordinateur. J'ai besoin de contact avec les gens, de me déplacer vers l'action et de me concentrer sur des sujets précis d'actualité qui touchent au plus près les populations d'aujourd'hui et de demain.

En outre, ce stage m'a permis de m'orienter vers des métiers comme chargée de relations presse ou journaliste politique.

2.4**Remerciements**

Pour m'avoir offert l'opportunité de réaliser ce stage j'aimerais remercier mon établissement scolaire l'IUT Infocom qui dépend de l'IUT Besançon-Vesoul et de l'Université de Franche-Comté. J'aimerais aussi remercier Madame BUSSIERE ainsi que Monsieur PARISOT et Monsieur ZAGHLOUL, pour leur soutien et leur disponibilité pendant ma période de stage ainsi qu'à la fin de celui-ci.

Ensuite, j'aimerais remercier ma maitre de stage, Madame DESANDES pour sa disponibilité, sa confiance et sa bienveillance à mon égard pendant toute cette période de stage.

Merci encore à Monsieur CHIDAINÉ qui m'a accueillie au sein de la DIR-SG Grand Centre et Monsieur BERGEROT qui a accepté que je fasse partie de son service pour un temps.

Enfin, j'aimerais remercier tous les agents du DRHAS et du DAEBC que j'ai pu rencontrer pendant ce stage.

Ils n'ont cessés d'être patients, pédagogues et chaleureux avec moi me permettant d'évoluer au mieux possible auprès d'eux pendant quatre semaines.

III

Annexes

I

- 1.1 PDF présentation du DRHAS - Page 4,5,6 - Lien Google Drive
- 1.2 Article Ministère de la Justice - Page 7
- 1.3 Lettre interne « Le DRHAS et vous » - Page 8
Page Web DISP - Page 8
- 1.4 Article de presse Le Journal du Dimanche - Page 9
- 1.5 Circulaire relative à la sobriété énergétique - Page 10 - Lien Google Drive

II

- 2.1 /
- 2.2
 - 2.2.1 Newsletter DIR-SG Grand Centre - Page 15 - Lien Canva
 - 2.2.2 Fiche de tâches - Page 16 - Lien Canva
 - 2.2.3 Lettre interne « Le DRHAS et vous » - Page 17 - Lien Canva
 - 2.2.4 Dépliant SST - Page 18 - Lien Canva
- 2.3 Page Instagram de la DISP, LinkedIn et X de Dijon - Page 19
Article de presse France 3 DISP - Page 19
Reportage télévisé Franceinfo DISP Centre-Val-de-Loire - Page 19
- 2.4 /