

Déménagement et changement de *workplace* : une question humaine avant tout



Réduction des coûts, réorganisations (notamment agiles), transformations digitales, ... nombreuses sont les raisons qui poussent les entreprises à revoir leurs espaces de travail et quelquefois à déménager. Ces modifications impactent directement les collaborateurs de l'entreprise qui doivent être pris en compte et accompagnés dans cette modification substantielle de leur quotidien.

Dans cet article nous faisons le point sur les grands constats / tendances actuelles, nous identifions ensuite trois dimensions qui impactent les collaborateurs puis nous proposons des actions d'accompagnement à mettre en œuvre pour faire de ces changements des réussites.

Constats / tendances

Modification du lieu de travail :



- Les entreprises ont tendance à repenser leurs espaces de travail en les mettant au service de considérations stratégiques (transversalité des équipes, dispersion mondiale des équipes, réduction des coûts, ...).
- Il n'en demeure pas moins que la localisation d'un site reste un élément essentiel à prendre en compte et un motif de rejet de la part d'une partie des collaborateurs qui trouvent leur temps de trajet rallongé.



Les modalités d'utilisation des espaces disponibles :

- Ces dernières changent : open space, flex office, activity based ...
- Et avec cela, il est de plus en plus rare que des collaborateurs puissent disposer d'un bureau personnel. Certaines personnes sont affectées et vont jusqu'à ressentir un rejet dans cette absence d'espace personnel et réservé au sein de leur entreprise.

L'ouverture des espaces :



- S'explique notamment par une volonté de décloisonnement et de transversalité.
- Mais cette proximité accrue impose des règles garantissant l'harmonie générale. Comme si l'ensemble des habitants d'un immeuble devaient à présent vivre dans une grande colocation. Davantage d'espace certes, mais partagé.



Forte tendance du télétravail :

- Prônée par les pouvoirs publics dans une démarche écologique et de désengorgement des transports en commun.
- Les collaborateurs expriment leurs inquiétudes quant à la cohésion du groupe.
- Le télétravail impose également une coordination intra et inter équipes afin d'éviter les pics de présence au sein des locaux.
- Trop de télétravail risque de nuire à la cohésion des équipes, trop peu risque d'engorger les espaces de travail qui aujourd'hui atteignent des taux de 0,8 voire 0,6 (c'est-à-dire 8 ou 6 sièges disponibles pour 10 collaborateurs).

Présence des prestataires dans les locaux :



- Souvent les clients l'ont exigée : Cette tendance a également vocation à s'inverser pour économiser de l'espace.
- Cela implique d'une part une renégociation des contrats avec les prestataires pour intégrer davantage de flexibilité dans la relation mais également une adaptation des cabinets de conseil externes qui vont devoir renégocier des accords de télétravail avec leurs salariés et/ou agrandir les espaces disponibles au sein de leurs propres établissements.



Changement culturel à tous les niveaux :

- « Faites ce que je dis, pas ce que je fais », les directions souhaitent rendre obsolète ce dicton.
- C'est là un véritable changement culturel que des membres du COMEX relèvent : le défi de ne plus posséder de bureaux individuels.

Quels impacts ?



#1 – Immobilier

Que ce soit la localisation ou l'aménagement des espaces, un changement de workplace implique des nouveaux espaces de travail à appréhender. Ces espaces doivent avoir été pensés pour s'adapter aux différentes activités des collaborateurs. Ce travail relève de la responsabilité de l'équipe projet qui récolte les besoins et les transmet aux architectes en charge du chantier.



#2 – Digital

La dimension immobilière, couplée au développement du télétravail impose de disposer d'outils de collaboration et de partage adéquats.



#3 – Comportement

Travailler dans des espaces ouverts rend davantage visible les agissements de chacun. Il est donc important d'anticiper les potentielles zones de frictions pour établir des règles de vie entre les membres d'une équipe et entre les équipes. Par ailleurs, il est essentiel de développer une culture du feedback, permettant de partager les points de douleurs des uns et des autres et ainsi, d'y remédier.

Pistes d'accompagnement

Voici un certain nombre d'actions que nous avons l'habitude de mener chez nos clients et qui doivent être adaptées selon les cas :

- Kick-off manager
- Présentation des trois dimensions qui changent à l'ensemble des salariés
- Accompagnement spécifique des managers pour présenter le changement culturel
- Projection via gamification dans les nouvelles façons d'utiliser les espaces et l'IT et rédaction de règles pour vivre en harmonie
- Accueil le jour J et présentation des espaces
- Formations aux espaces et aux outils
- Mise en place d'un baromètre
- Mise en place d'une procédure pour délivrer du feedback sur le vécu dans les nouveaux locaux

L'accompagnement doit de toute évidence prendre en compte les spécificités de chaque contexte (culture digitale des collaborateurs, localisation géographique, volume de collaborateurs concernés, canaux de communication, ...), il est donc nécessaire de procéder à un cadrage selon le projet de transformation qui est le vôtre.

Pour en savoir plus et bénéficier d'un retour d'expérience, n'hésitez pas à contacter l'auteur de l'article



Ramy Bouzouita

*Co-founder et expert en
Change Management –
Projets Transformation*

*ramy.bouzouita@lbc-conseil.fr
Tél : 06 47 19 09 02*

LBC

Humanize - Improve

Pourquoi ?



7/10

Nombre de projets
qui échouent ...

8/10

Nombre de cas où le facteur
humain est mis en cause

6/10

Ne pilotent pas le
facteur humain par des
indicateurs

Comment ?



Design



**Transformation
itérative**



Pérennisation