



enveda.

En route vers le flex



SOMMAIRE

Qu'est-ce que le flex office 03

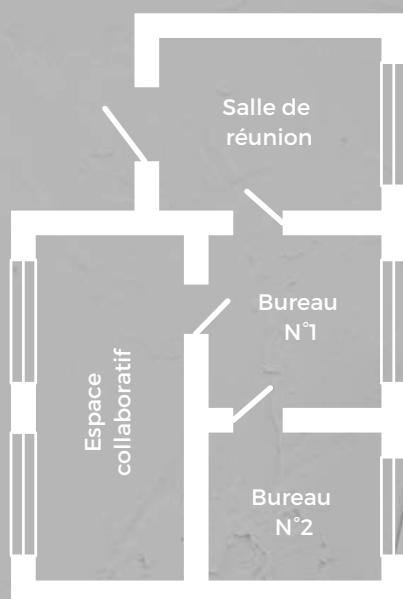
Des espaces de travail
révolutionnés par le confinement
..... 04

De nombreux avantages pour les
collaborateurs et l'entreprise 06

Une révolution dans l'organisation
du travail 09

Un défi pour lequel il faut se faire
accompagner 14

e.fm, une solution éditée
par Envea 15



Envea édite et commercialise la solution e.fm de gestion de l'immobilier et de l'espace de travail - IWMS : Integrated WorkSpace Management System - à l'attention des organisations, publiques ou privées.

Disponible en mode "licence" ou en mode SaaS (Software as a Service), la solution e.fm permet de suivre, piloter et optimiser, les aspects clés de la gestion de l'espace physique.

PRÉSENTATION



Entre 15 et 35%
de réduction des surfaces
immobilières dans les
entreprises grâce au flex
office.*

*en fonction de l'entreprise, de son budget et de son parc immobilier.

Qu'est-ce que le **Flex Office** ?

En adoptant le flex office, les entreprises n'allouent plus qu'entre 0,6 et 0,8 poste de travail par salarié (sur la base de 2 jours de télétravail par semaine).

Mécaniquement, cela permet de rationaliser les mètres carrés occupés, mais la diminution de surface est rarement à la hauteur de ce que les dirigeants pourraient espérer. En effet, l'un des atouts du flex office est de **proposer aux collaborateurs un large éventail d'espaces, adaptés aux multiples actions d'une journée de travail**. Les postes supprimés sont donc compensés par de nouveaux espaces : espaces collaboratifs, lieux de convivialité, zones de confidentialité, etc.

Ces espaces offrent des opportunités pour travailler autrement, faisant évoluer les temps de présence en entreprise vers **davantage de collaborativité et de convivialité**.

« Avoir des bureaux individuels qui seraient occupés à moins de 50 % n'aurait pas de sens. C'est pour cela qu'avec la montée en puissance du télétravail, le flex office s'impose. Il ne s'agit pas tant de faire des économies que de bien gérer ses espaces de travail ».

Bruno Amsellem, associé immobilier chez Deloitte.



Des espaces de travail révolutionnés par le confinement

La période post-covid

Les confinements successifs liés à la Covid-19 ont montré qu'il suffit d'avoir une bonne connexion Internet pour travailler de n'importe où ... sous réserve que l'activité et le travail concernés n'imposent pas de présence sur site.

2 000 accords

c'est le nombre d'accords signés en 2020 dans les entreprises. La même dynamique s'est poursuivie sur l'année 2021. La plupart de ces accords prévoient 2 jours de télétravail par semaine.

« Les nouveaux modes de travail comme le souci de réduire les surfaces allouées amènent à repenser l'usage de chaque espace et à se soucier du parcours quotidien des salariés. L'espace de travail s'hybride et la modularité monte en puissance. »

Les Echos, le 30/09/2021

Une étude publiée par Regus montre par ailleurs que dans le secteur tertiaire, un poste de travail attribué à un collaborateur reste vacant la moitié du temps, soit :

2,5 jours/semaine

La généralisation du télétravail amène naturellement les entreprises à réfléchir à une nouvelle organisation du travail. Plus précisément, il est nécessaire de repenser les lieux et conditions d'accueil des collaborateurs, lorsqu'ils sont sur site :

- Optimisation du nombre de mètres carrés des bureaux,
- Organisation en bureaux partagés,
- Aménagement des espaces de travail,
- Bien-être des salariés,
- Etc.

Le flex office signifie la fin de l'attribution du poste de travail pour chaque employé. Ce dernier s'installe désormais où il le souhaite, en fonction de ses besoins et des tâches qu'il doit accomplir.

Ce mode de travail innovant veut favoriser le travail d'équipe et l'organisation en mode projet. Il est déjà adopté par les startups, les PME et de nombreux groupes.





De nombreux **avantages** pour les collaborateurs et l'entreprise

Bien qu'appliqué et pleinement intégré, depuis plus de 10 ans, dans certaines entreprises, le retour d'expérience sur le flex office reste encore très limité.



Efficacité des équipes

Le flex office privilégie une organisation en mode projet.

Chaque jour, les collaborateurs et les équipes s'installent à un poste ou un lieu spécifique, en fonction de leurs besoins et des projets en cours. Cette proximité physique qui **favorise les échanges directs s'avère productive**, afin de faire avancer les projets. Elle permet ainsi d'éviter l'effet « tunnel » ou les malentendus dus à l'absence de communication. Les réunions s'amointrissent et les échanges se fluidifient, améliorant nettement l'efficacité des équipes.

La productivité des employés entre également en compte dans cette nouvelle organisation.

**9/10
employés**

**se sentent plus productifs lorsqu'ils se trouvent
dans un espace de travail bien aménagé.***

*D'après une étude menée par Actineo.



Plus de créativité et d'autonomie pour les collaborateurs

Les nouvelles générations entrantes sur le marché du travail sont attachées à obtenir **toujours plus d'autonomie** dans leur emploi.

Le flex office et le télétravail impliquent un management par la confiance dans lequel les collaborateurs peuvent s'organiser à leur convenance. Par conséquent, ils se sentent moins « surveillés », ils sont **plus épanouis** grâce au gain d'autonomie et se montrent donc **plus créatifs**.



Davantage de liens sociaux pour les collaborateurs



Qui dit plus d'échanges, dit aussi plus de liens sociaux. Le flex office est l'opportunité de nouer de nouvelles relations, elles-mêmes de meilleure qualité, avec ses collègues. Les rencontres régulières sont parfois une bonne façon de remédier à des conflits qui se règlent de manière informelle.

C'est un véritable atout pour **décloisonner l'entreprise**. Le flex office permet de réduire l'isolement des services et de libérer les échanges entre eux, au sein des différents espaces de rencontre.

La création d'espaces de partage mais également le fait d'avoir des bureaux ouverts vont **faciliter les rencontres et les échanges** d'idées entre les collaborateurs.

En discutant dans un espace favorisant la convivialité, les employés auront de multiples occasions de trouver des idées innovantes et de croiser des personnes qu'ils ne côtoient pas habituellement.

Mais le flex office n'est pas LA solution à lui seul : **le management doit aussi s'adapter et inciter les équipes des différents services à dialoguer** entre eux, afin de faire progresser l'entreprise.



Gain de confort pour les collaborateurs

Un espace de travail flexible apporte aux collaborateurs un sentiment de satisfaction car ils se sentent plus autonomes.

Ils échappent ainsi à la routine en raison d'un environnement de travail plus ouvert et est davantage axé sur l'aspect humain (échanges, collaborations, un meilleur confort, etc.).

Profitant des différents espaces proposés au sein de l'entreprise, ils peuvent adapter leur manière de travailler, seuls ou en équipe. Cette flexibilité doit aider à réduire le stress lié au monde professionnel.

58%
des DRH

affirment que la flexibilité est le moyen le plus efficace pour attirer de nouvelles recrues*

*Source : Society for Human Resources Management - SHRM

Vers plus d'économies et une réduction de son empreinte carbone



Dans le cadre d'un projet flex office, un bon réagencement de l'espace mènera certainement à un gain en surfaces. En généralisant l'approche au niveau de l'entreprise, cela peut permettre de **réduire le nombre de surfaces allouées, de consommation d'énergies, de taxes, d'équipements de bureaux, ou encore, de consommables**. Ce qui amène à plus de digitalisation et donc à un meilleur bilan carbone pour l'entreprise.

Le télétravail permet aux collaborateurs de limiter leurs déplacements et, par conséquent, de réduire leur consommation d'énergie pour se rendre sur leur lieu de travail. En parallèle, il permet aussi de désengorger les transports en commun et les axes routiers.

Cependant, les économies réalisées sur les postes de travail ne sont pas systématiquement rendues disponibles et elles peuvent être réutilisées à des fins vertueuses comme :

- Créer de nouveaux espaces destinés à améliorer le confort et la productivité des employés,
- Réimplanter les entreprises au centre des villes pour être plus près des infrastructures de transports, des services et d'offrir un meilleur environnement pour les salariés,
- Déménager dans des bâtiments plus vertueux d'un point de vue environnemental, ou réaliser les travaux nécessaires pour répondre aux exigences du Décret Tertiaire,
- Etc.



« Depuis mi-2021, on voit que les entreprises veulent changer structurellement leur modèle de travail ».*

*Cynthia Labyod, directrice marketing de JLL

Une **révolution** dans l'organisation du travail

Pour réussir un projet de flex office, il est impératif de concevoir en amont une nouvelle organisation du travail ainsi que de son environnement.

Mettre en place une stratégie de conduite du changement

Pour une grande partie des salariés, la perte de leur poste de travail attitré et personnalisé est vécue comme un traumatisme. C'est pour eux une perte de repère et d'identité, provoquant le sentiment d'être « interchangeables », comme leurs postes de travail. C'est un grand bouleversement, déstabilisant les salariés : il est donc essentiel de convaincre les collaborateurs des bénéfices que ce système va apporter à leur qualité de vie au travail.

Pour cela, la direction doit mener le projet dans la globalité verticale et horizontale de l'entreprise, avec pour but d'améliorer l'organisation du travail.

La direction doit aussi, et surtout, mettre en place, sur toute la durée du projet, une véritable stratégie de conduite du changement. Elle est nécessaire afin de désamorcer les potentielles résistances et également, gagner progressivement l'adhésion de tous les collaborateurs, face à ce changement.

L'objectif du flex office est, sans aucun doute, de favoriser les échanges et le mélange des équipes, mais il ne s'atteint pas par la contrainte. Les relations ne peuvent pas être forcées, elles se nouent et se construisent naturellement dans le temps. La meilleure stratégie est donc d'encourager sans imposer.

L'un des risques les plus souvent soulevé avec le flex office est celui de la déshumanisation des bureaux. La dépersonnalisation du poste de travail ne doit pas forcément impliquer une dépersonnalisation des zones de bureaux. Il est possible de proposer la personnalisation des "zones", par les équipes reliées, ou encore celles des parties communes à investir, aux collaborateurs.

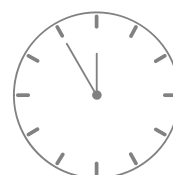
Il est fortement conseillé de lancer un projet test auprès d'une équipe ayant une prédisposition pour ce type de modèle. Le retour d'expérience de cette phase de «test and learn» permet d'identifier les problèmes, et ainsi, de mieux appréhender un déploiement à plus grande échelle dans le contexte propre à l'entreprise. Ce processus de co-construction, qui implique directement les collaborateurs, participe à la bonne pratique de la conduite du changement.



Une bonne organisation du temps

Pour un bon fonctionnement du flex office, il est indispensable d'encadrer un minimum l'équilibre entre présentiel et distanciel, en organisant un roulement cohérent des équipes. Cela permet d'éviter que des collaborateurs ne se croisent jamais, que les postes de travail se réaffectent progressivement, ou que des règles de réservation empêchent la continuité d'un projet, ou encore, ne provoquent un sentiment d'inconfort.

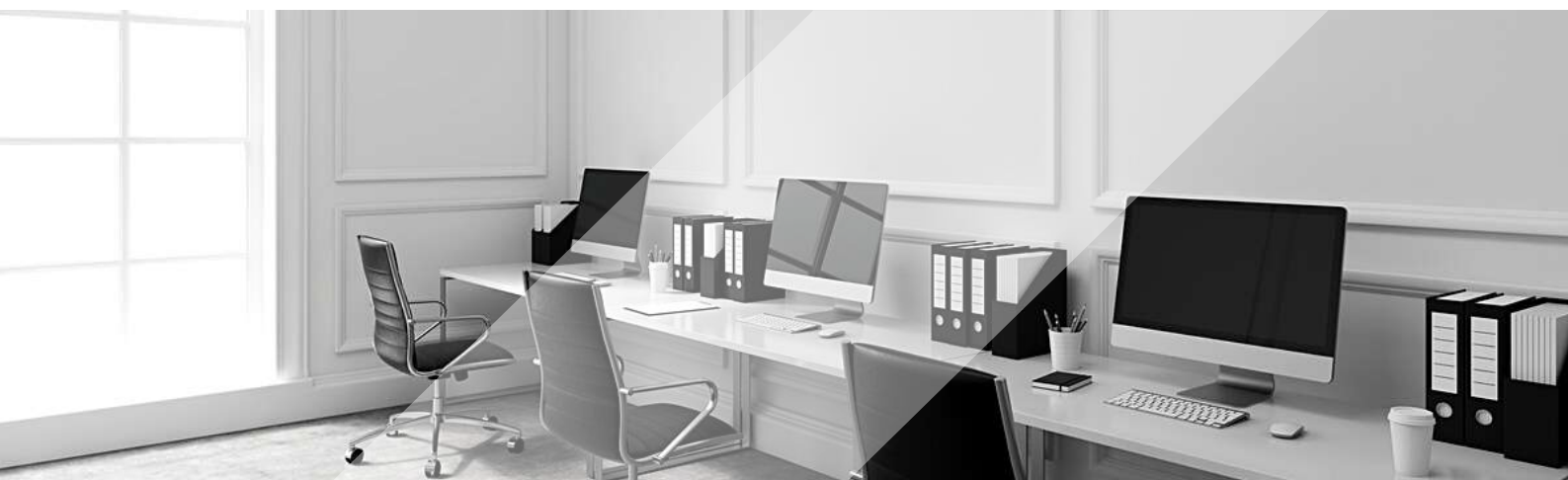
Il est prudent notamment de prévoir un nombre de postes légèrement supérieur aux besoins identifiés, afin de garder une marge d'ajustement et anticiper les pics de présence.



Un projet adapté aux besoins et aux capacités du site

Il est primordial d'étudier les habitudes et les usages des collaborateurs et de prendre en compte les spécificités de leurs métiers. Certaines fonctions s'y prêtent très mal, ce qui concernera généralement qu'une partie des équipes. Par exemple, les besoins d'un commercial itinérant seront différents de ceux d'un graphiste ou d'une personne en charge des ressources humaines. Les espaces dédiés au flex office doivent être clairement identifiés, afin de conserver une bonne organisation du bureau. Ainsi, un aménagement de cet ordre préconise la création de "zones", chacune dédiée à une équipe ou un groupe d'équipes interagissant régulièrement ensemble.

Les collaborateurs non impliqués dans le flex office doivent, malgré tout, participer au projet global de l'entreprise pour ne créer aucun sentiment d'injustice, d'exclusion ou de traitement particulier.



Un management basé sur la confiance

Avant l'apparition de ce nouveau mode d'organisation, le télétravail était monitoré par divers outils comme Teams. L'adaptation au télétravail, qui a dû être rapide, a laissé de côté le management de confiance. Le flex office et le télétravail impliquent de la part des managers de faire confiance à leurs équipes sans avoir à les contrôler pour s'assurer qu'elles travaillent. Grâce à la réorganisation, à la conduite du changement et à un management axé à nouveau sur l'humain, nous sommes revenu sur un management de confiance.

Les collaborateurs sont responsables de leur organisation. Ils se sentent moins «surveillés» et plus épanouis grâce au gain d'autonomie. Le fait qu'ils se sentent davantage valorisés dans leurs prises d'initiatives permet également de développer leur créativité.

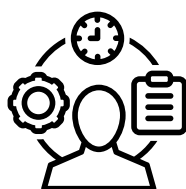


L'entreprise privilégie, quant à elle, la force d'un collectif composé d'acteurs responsables, capables de diriger, de s'organiser et de se coordonner. En contrepartie, les managers doivent partager les "zones" de travail avec leurs équipes, dont ils sont plus proches. Par conséquent, ils sont plus à même de suivre les projets et leur bien-être dans son ensemble.

Pour ce faire, le projet doit être porté de bout en bout au plus haut niveau de la hiérarchie de l'entreprise. Au-delà d'un projet immobilier ou d'aménagement de bureau, le flex office est un projet ambitieux qui réinvente l'ensemble des pratiques managériales. Cet ordre peut donc concerner :



La Direction des
ressources humaines



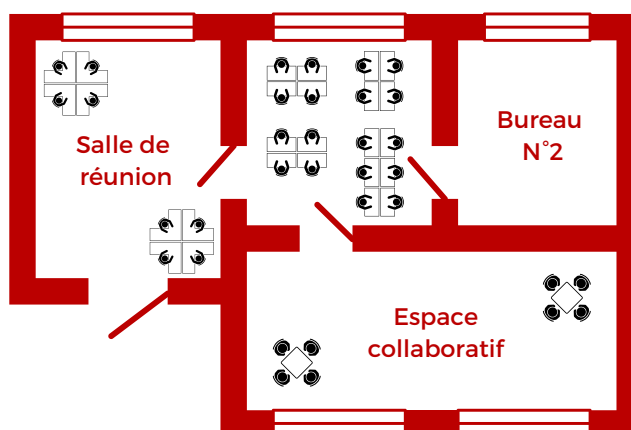
Les Services
Généraux



L'Office
Manager

La mise en place d'une Digital Workplace au sein de l'entreprise est un prérequis pour le bon fonctionnement du flex office. Elle est composée d'outils numériques adaptés, pouvant proposer :

- La réservation des postes de travail permettant aux collaborateurs d'avoir une visibilité sur l'état de présence de chacun, notamment pour les projets d'équipe ;
- La réservation des espaces de collaboration, de confidentialité (...);
- La réservation des services et des zones de service (cantine, parking, etc.);
- La visualisation sur plans des postes de travail et des espaces disponibles ;
- Des systèmes de capteurs pour surveiller l'utilisation des espaces de travail et réallouer, si nécessaire, les mètres carrés très peu occupés.



Afin que les collaborateurs soient opérationnels, il est nécessaire qu'ils soient connectés à une **interface intuitive et conviviale**. L'entreprise doit donc mettre en place une solution digitale performante et innovante, libre d'accès pour les collaborateurs.

Pour mener à bien leur travail, les collaborateurs ont besoin au quotidien de différents outils. La Digital Workplace devra ainsi intégrer l'ensemble des solutions :



de communication (téléphonie mobile, visiophonie) ;



de collaboration (messaging instantané, partage et gestion de documents) ;



de bureautique (logiciels professionnels, emails, agenda, etc.).

Des outils dédiés au flex office

Des outils spécifiquement dédiés au flex office viennent enrichir la Digital Workplace. De nombreux logiciels et de nombreuses applications permettent notamment de fluidifier l'organisation, de monitorer le taux d'occupation des locaux et d'améliorer l'expérience utilisateur.





Un **défi** pour lequel il faut se faire **accompagner**

La mise en place du flex office est un défi pour chaque entreprise. Certaines ont réussi cette transformation tandis qu'elle a été un échec pour d'autres. Cette différence de résultat s'explique par de multiples raisons. Par exemple, une entreprise qui pense au bien-être de ses salariés et qui met en place une conduite de changement aura plus de chance de réussir cette transformation. À l'inverse, une entreprise qui va placer en priorité l'intérêt économique ne sera pas suffisant pour la bonne mise en place du flex office.

Chaque entreprise doit **s'interroger sur ses motivations, ses moyens et sa capacité à engager des transformations profondes**. Elle doit également tenir compte de ce que tout cela implique.

Si et seulement si les conditions sont réunies, alors le projet pourra débuter avec une préparation et ce, en amont. On parle alors de projet de réaménagement tenant compte des spécificités de l'entreprise et des collaborateurs, d'une organisation rigoureuse et d'un accompagnement pour l'ensemble des acteurs, tout au long de cette transformation.



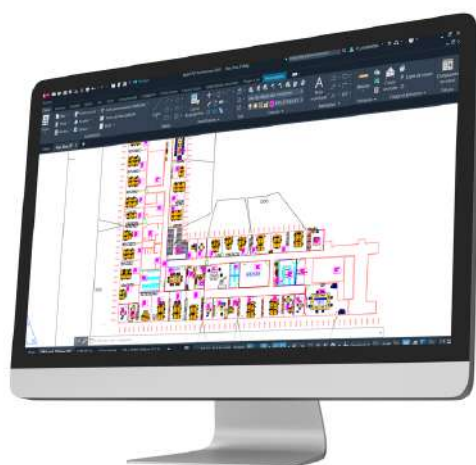
La réussite du projet dépendra également de la mise en place d'un outil numérique performant et intuitif, à destination des collaborateurs. Cette solution numérique va permettre aux collaborateurs de **planifier leur quotidien**, à travers la gestion de leur temps, de leur organisation et de leur environnement de travail.

e.fm, une solution éditée par envea

Envea développe et commercialise depuis 15 ans, des solutions pour la gestion de patrimoine immobilier.

Eprouvé par de nombreux clients, le logiciel IWMS e.fm apporte des solutions optimales pour maîtriser la gestion des surfaces de bâtiments. Par conséquent, il permet d'optimiser significativement leur taux d'occupation, tout en tenant compte des demandes légitimes des collaborateurs concernant l'amélioration de leur environnement de travail.

Envea propose également aux responsables de gérer les déménagements de collaborateurs ou leurs différentes hypothèses d'aménagements des surfaces. Son approche modulaire permet à e.fm de s'adapter aux nombreux contextes des clients. Une **extension Autodesk** permet de connecter les plans de bâtiments au format Autocad.



En constante évolution, e.fm permet désormais d'adresser la mise en place du flex-office sur les différents sites et bâtiments, et propose aux collaborateurs, au moyen d'une **application mobile**, de réserver un poste de travail.

N'hésitez pas à prendre contact avec notre équipe commerciale pour de plus amples informations sur notre solution e.fm.

Besoin de plus d'informations ?

Pour nous contacter :



contact@enveafm.fr



01 48 24 66 00



Bâtiment OLYMPUS II
9 Rue Léopold Sédar-Senghor
14460 Colombelles



<https://www.enveafm.com>

A black and white photograph of an office interior with people working at desks, overlaid with a large red diagonal graphic element.

envea.