



Le bureau augmenté du travailleur hybride



Steelcase

© Copyright Engagement & Performance - Steelcase 2022



Table des matières

01

Introduction

02

Qui est l'arbitre ?

03

Le modèle des 5 univers

04

L'individu dans le collectif

The background image shows a modern office space. On the left, a woman with white hair is sitting at a desk, smiling, with a man in a dark suit sitting next to her. They are both looking at a laptop. The office has large windows with a view of greenery. On the right, a man with a beard is sitting in a blue office chair, looking at a laptop on his lap. He is holding a blue cup. The office has a grey carpet and a white wall.

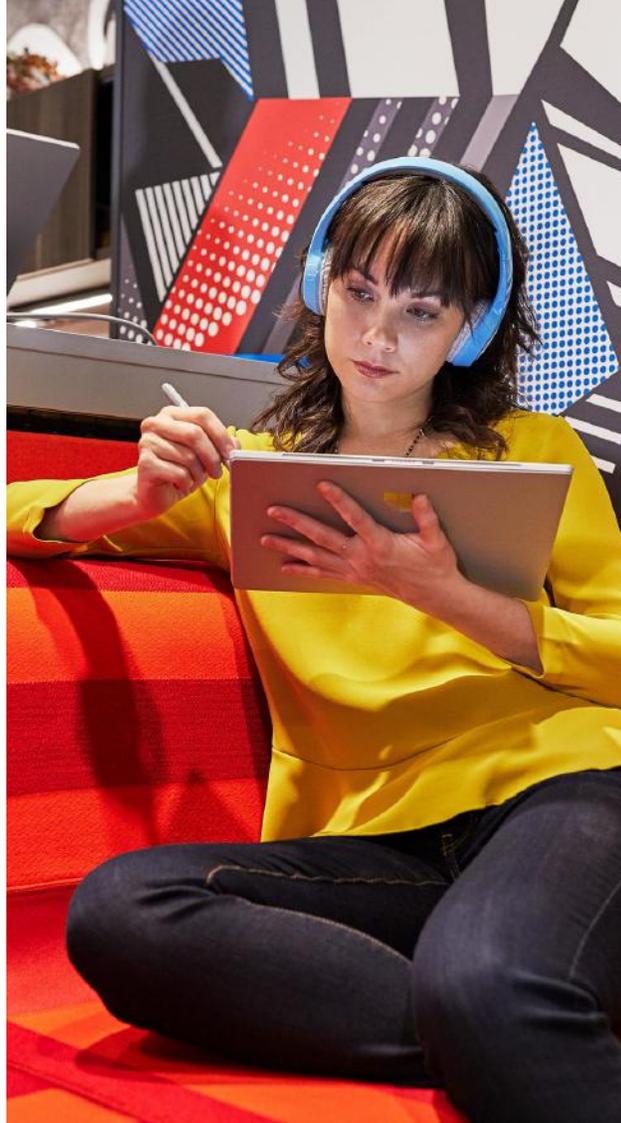
Introduction

La travail n'a plus rien d'une tragédie grecque! A la faveur de la crise sanitaire, les unités de lieu, de temps et d'action ont volé en éclat. En l'espace de deux ans, le bureau traditionnel s'est démultiplié tandis que les usages des salariés se sont profondément transformés. On ne va plus au bureau, au mieux on y retourne.

Dans cet article, le cabinet Engagement & Performance et Steelcase, nous proposent de reconstruire les repères du bureau de demain et d'explorer les espaces d'opportunités pour les employeurs.

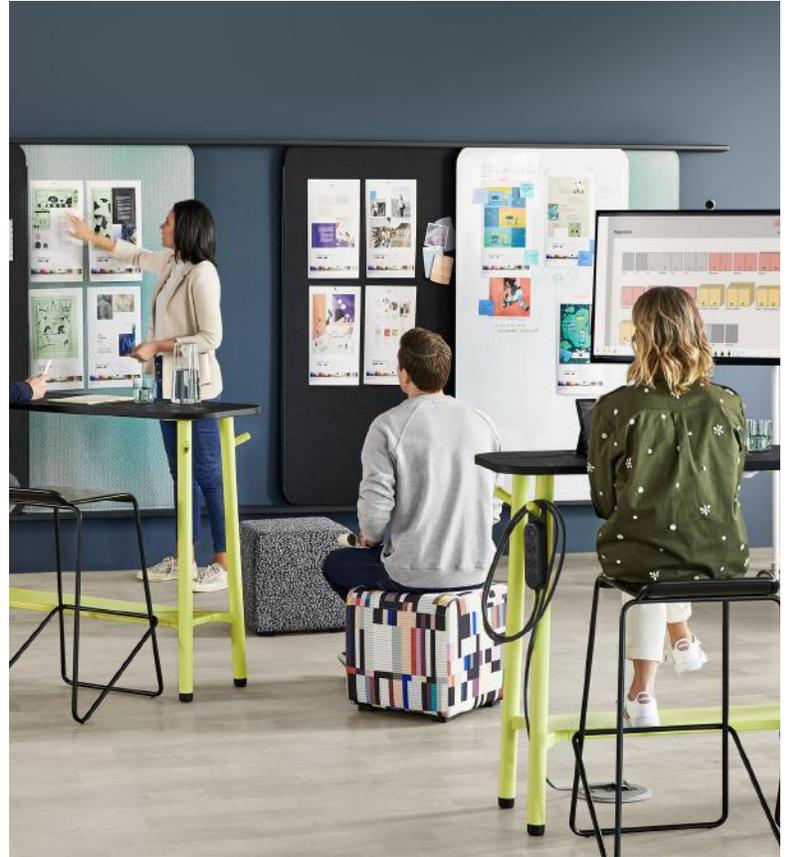
Qui est l'arbitre ?

L'homo hybridus est arrivé ! Alors que le télétravail et les espaces de co-working s'étaient progressivement généralisés, il aura fallu une crise sanitaire pour faire bouger définitivement les lignes de l'organisation du travail et changer en profondeur le rapport des salariés à leur bureau. Presque du jour au lendemain, ce qui semblait impossible s'est généralisé: en 2021, 62% des entreprises Françaises ont décidé de passer d'une stratégie organisationnelle « bureau-centrique » vers une stratégie de travail hybride (Source: étude globale Steelcase 2020).



Une segmentation relationnelle des activités

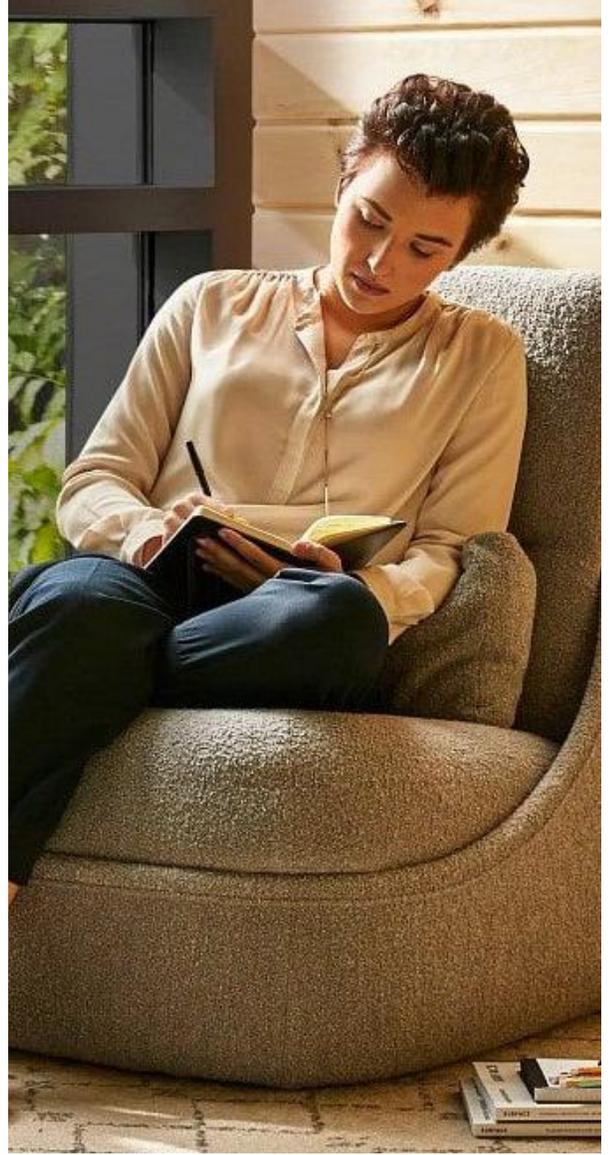
Dès 2020 et dans chaque organisation, le débat sur le télétravail s'est rapidement focalisé sur la nature des activités qui étaient "télé-robustes" ou "télé-fragiles". Cette réflexion salutaire a rapidement mis en évidence que la réponse ne pouvait se résumer à la simple dichotomie individuel / collectif. Le critère relationnel est essentiel : par exemple, une réunion d'équipe récurrente au cours de laquelle les informations s'échangent selon des protocoles définis peut être très adaptée au format distancié.



Inversement, une séance de créativité ou de networking nécessitera l'interactivité chaleureuse que seul le présentiel peut offrir. De la même manière, les activités asynchrones demandant une forte concentration (rédaction, relecture, analyse...) semblent davantage adaptées au télétravail. Sans surprise, cette "spécialisation" des espaces se traduit par une hausse de la productivité moyenne et une exigence accrue des salariés vis-à-vis de leurs espaces de travail.

Un rééquilibrage symbiotique vie personnelle / vie professionnelle

En posant ses valises au domicile, la sphère professionnelle s'est rapprochée de la sphère personnelle, au point parfois de s'interpénétrer. Les risques sont bien réels : surprésence des visioconférences, manque d'activité physique, manque de lien social, dégradation de la qualité du déjeuner, etc. En effet, le télétravail pourrait être vecteur d'un meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle, mais cela demande à développer la "maturité hybride" des télétravailleurs (mieux organiser ses journées, mettre des limites spatiales et horaires), de leurs managers (un management par la confiance et centré sur les objectifs), et de l'organisation (davantage de flexibilité, intégration de nouveaux espaces, nouveaux protocoles et règles de vie)





Un arbitrage permanent de l'individu dans le collectif

Le pouvoir s'est lui aussi rééquilibré. L'autonomisation liée au télétravail a donné à chaque salarié(e) le choix et le contrôle pour arbitrer en permanence entre le présentiel et le distanciel, une réflexion qui se fait parfois indépendamment et au détriment du reste de l'organisation : Ai-je besoin de voir mes collègues ? Comment suis-je certain(e) qu'ils(elles) seront au bureau ? Comment puis-je grouper plusieurs réunions pour éviter de revenir ? Comment puis-je partir télétravailler quelques jours au bord de la mer ? etc. En ouvrant la boîte de Pandore des besoins individuels, les entorses aux règles de télétravail collectives sont plus courantes qu'il n'y paraît. Cet arbitrage complexe, s'il est révélateur des besoins d'engagement de chaque salarié, doit pouvoir co-exister avec la nécessité de cohésion et de cohérence du collectif.

Une belle opportunité s'offre aux organisations qui prennent le temps de comprendre ces nouveaux équilibres. Les subir conduirait au chaos, les intégrer permettrait d'inventer le bureau "augmenté" du travailleur hybride, plus engagé et plus performant que jamais !

Le modèle des 5 univers®

Pour représenter le bureau “augmenté” et en exploiter tout le potentiel, nous avons développé le modèle des 5 univers :

1

LE "SIEGE",
LA MAISON COMUNE

2

LE DOMICILE,
LA BULLE
D'AUTONOMIE

3

LE TIERS-LIEU,
LE CLUB DE
QUARTIER

4

LE BUREAU SANS
FRONTIÈRES, LE
MOMENT ÉPHÉMÈRE

5

LE BUREAU VIRTUEL,
LA PLATEFORME
D'ÉCHANGE

LE "SIEGE", LA MAISON COMMUNE



Venir au “siège” pour passer la journée à travailler seul avec un casque audio sur la tête n’est pas concevable. Même s’il existe un socle de travailleurs qui préfèrent continuer à utiliser le bureau « comme avant » en s’y rendant tous les jours, la réalité est que, pour une majorité de travailleurs, le retour au siège se fera plus rare. Pour cette raison, le bureau physique devra offrir une expérience tant collective qu’individuelle, plus performante que celle que les salariés ont connu auparavant, et que les salariés/clients/fournisseurs ne pourront trouver nulle part ailleurs. Cette évolution doit passer par la réinvention et la valorisation des espaces de socialisation (work-café, zone d’accueil, salle de sport, showrooms, etc.) et des espaces d’intelligence collective (salles de créativité, espaces agiles, espaces de collaboration, médiathèques, etc.). Accueillant, modulaire et attractif, le siège est le lieu où l’entreprise se regroupe autour de valeurs fortes, d’objectifs partagés, et d’une culture commune.

LE DOMICILE, LA BULLE D'AUTONOMIE

Le bureau du télétravailleur se doit d'être une bulle au sein de son lieu de vie, lui permettant d'être efficace et concentré. Pour cela, les travailleurs ont besoin d'avoir a minima un espace dédié et bien équipé pour travailler. Un besoin qui n'a pas encore été démocratisé, et qui a des impacts conséquents sur la productivité et le bien-être des collaborateurs. Pour finir, le télétravail augmentant la sédentarité, le télétravailleur doit pouvoir modifier sa posture pendant la journée, que ça soit en changeant de position (assis, debout, lounge), en s'équipant d'un bureau réglable en hauteur, ou en changeant d'espace (en allant marcher à l'extérieur pendant un appel téléphonique par exemple). Compact et équipé, le bureau du télétravailleur est celui du salarié acteur de son propre équilibre.



Une zone de travail à la maison, équipée d'une chaise de travail, un bureau réglable en hauteur pour permettre à l'utilisateur de changer de posture pendant la journée et d'une lampe Eclipse.

LE TIERS-LIEU, LE CLUB DE QUARTIER



Pour les désenchantés du télétravail ou ceux qui souhaitent disposer des facilités d'un lieu de travail au plus près de chez eux, le tiers-lieu est aussi et surtout un lieu où se nourrissent le lien social et l'intelligence collective au-delà de son entreprise (conférences, échanges informels, etc). Il y a fort à parier que les entreprises collaboreront de plus en plus avec ces tiers-lieux pour disposer d'un réseau d'espaces de travail et de réunions au plus près des domiciles de leurs salariés. Pratique et convivial, le tiers-lieu est une solution de repli enrichissante qui a le potentiel pour devenir un formidable vecteur de développement personnel.

LE BUREAU SANS FRONTIÈRES, LE MOMENT ÉPHÉMÈRE



Le café où l'on rencontre un client qui habite à proximité, le parc où l'on marche avec son/sa collègue, le terrain de basket où on donne rendez-vous à son équipe, la voiture où l'on fait une conférence téléphonique, etc... L'hybridation du travail a poussé hors les murs la notion de travail. A ce titre, le bureau mobile peut s'installer n'importe où avec le minimum. Peut-être verra-t-on un jour émerger des bureaux publics en extérieur comme cela a été le cas avec les équipements sportifs ! Spontané et ouvert sur le monde, le bureau mobile permet d'affirmer sa créativité et sa liberté.

LE BUREAU VIRTUEL, LA PLATEFORME D'ÉCHANGE



Les applications de collaboration digitale permettent déjà des expériences d'immersion dans des espaces virtuels conviviaux, où les relations inter-personnelles sont de plus en plus fluides et où les échanges d'informations peuvent s'organiser sans limite. Nul doute qu'un autre bureau nous attend prochainement dans le métavers !

L'individu dans le collectif

Le modèle des 5 univers permet de ressentir les changements à l'œuvre dans le monde du travail et d'imaginer l'espace des possibles qui s'ouvre aux organisations ayant la volonté "d'augmenter" leur bureau. Les innovations ne font que commencer.

Tandis que les bureaux augmenteront, la question de l'interconnexion occupera une place centrale. L'interconnexion entre les bureaux (transports, réseaux d'entreprise) mais aussi et surtout l'interconnexion entre les salariés, source infinie de lien social et de performance pour l'entreprise.





À propos de nous

Steelcase

A propos de Steelcase

Des entreprises du monde entier font confiance à Steelcase pour les aider à créer des espaces où les employés peuvent puiser l'inspiration. Grâce à la conception et la fabrication de mobilier de bureau ainsi qu'aux partenariats noués avec d'autres entreprises, nous sommes à même de proposer des solutions d'architecture, de mobilier et de technologie accessibles via un réseau de distribution comprenant plus de 800 concessionnaires. Steelcase est une entreprise internationale leader de son marché et cotée en Bourse. Elle a réalisé un chiffre d'affaires de 2,8 milliards de dollars en 2022. Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.steelcase.com.



A propos d'Engagement & Performance

Engagement & Performance est le spécialiste français de l'engagement des équipes, co-fondé par Benoît Campargue (ex-coach de Teddy Riner et de l'équipe de France de Judo) et Aurélien Rothstein (executive coach HEC et ex-dirigeant Accenture / Essilor). Grâce à des méthodes de coaching inédites et un écosystème de partenaires exclusifs, nous aidons les dirigeants et leurs DRH à mettre leur performance en mouvement en stimulant la solidarité et l'engagement de leurs équipes. Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.engagement-performance.com.

Contactez-nous !