

Les bureaux deviennent nomades



Steeves Emmenegger*

Depuis quelques années, une révolution permanente est à l'œuvre dans nos entreprises et organisations. Les nouvelles technologies nomades inondent notre environnement personnel, familial et professionnel, et les exigences actuelles de compétitivité et d'efficacité exercent une pression incessante sur les collaborateurs.

Il est question de développer des cultures de travail novatrices privilégiant les interactions et le développement des compétences collectives. Mais nous nous retrouvons tous les jours dans un espace et une organisation du travail qui n'ont pas vraiment évolué depuis des décennies.

Rajoutons à cela une tendance lourde à la dématérialisation des supports – le fameux «zéro papier» –, des coûts de location des bureaux qui atteignent des sommets, un engorgement général des voies de circulation et des transports en commun aux heures de pointe... et nous percevons l'ampleur des contraintes avec lesquelles il nous faut désormais composer.

Il est temps de faire pénétrer un vent de fraîcheur dans nos bureaux et notre organisation du travail, en privilégiant des

systemes qui permettent à des acteurs compétents, mobiles et interconnectés de travailler dans le lieu le plus adapté et au moment le plus opportun. C'est tout l'enjeu des nouveaux espaces de travail – on parle de «travail distribué» –, un concept qui nous vient de Hollande et qui commence à s'implanter chez nous.

Selon cette approche, les places de travail ne sont plus attribuées à des personnes et un véritable contrat de confiance est passé entre le collaborateur et le manager, qui focalise ses attentes sur les résultats. Tels sont les facteurs clés de succès de ce nouvel aménagement du travail.

Ces espaces professionnels offrent un mobilier adapté pour chaque type d'activité, avec des lieux individuels confinés pour les travaux nécessitant une certaine concentration; une bibliothèque et des canapés pour les échanges, la recherche d'informations et la détente. Des salles de réunions sont mises à disposition pour les travaux collectifs.

Les effets de cette approche sont multiples. L'empreinte écologique est réduite. Les surfaces des bureaux peuvent être réduites, parfois jusqu'à 30%. Les collaboratrices et les collaborateurs sont responsabilisés. L'autonomie du travail dans ces espaces adaptés aux tâches permet un plus grand épanouissement et une meilleure qualité de vie.

Pourtant, un tel changement implique que le management accepte de revoir ses codes... Et c'est peut-être le frein le plus important à cette évolution car,

placé à la même enseigne que ses subordonnés, le cadre perdra son bureau et donc un peu de son statut. Il devra être capable de gérer ses collaborateurs à distance tout en conservant avec eux un lien fort.

Cette réponse aux défis actuels ouvre une ère nouvelle dans les relations de travail, où l'employeur ne paye plus des heures de présence mais un résultat et traite ses employés comme de véritables partenaires. La double mobilité, envers l'entreprise comme envers le travail, devrait séduire une nouvelle génération de travailleurs qui se montre bien moins attachée que ses aînés aux horaires et aux bureaux traditionnels. Autre effet positif, un allègement du trafic aux heures de pointe grâce au travail à distance.

Restent quelques points d'attention tout de même, comme le risque d'une certaine perte d'identification à l'entreprise, une séparation encore plus floue entre vie professionnelle et vie privée et une réglementation du travail qui ne facilite pas ce type d'approche.

Relevons l'expérience que mènent actuellement en la matière les SIG à Genève. Cette démarche est remarquable et visionnaire pour un établissement public. En se projetant dans l'avenir, il saura attirer vers lui les talents dont il a besoin.

* Fondateur d'Emmenegger Compétences Conseils et de SCAN - Swiss Competencies Assessment Network