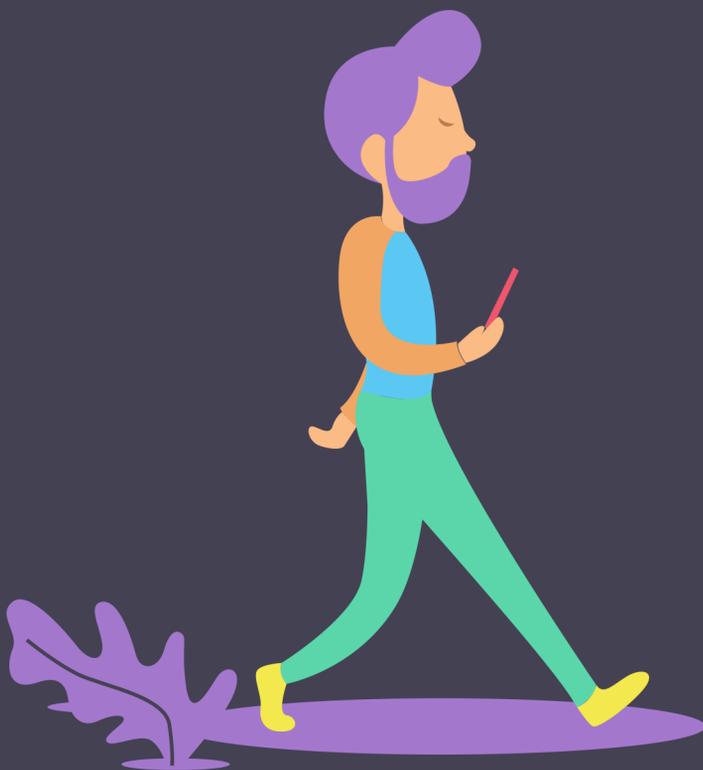
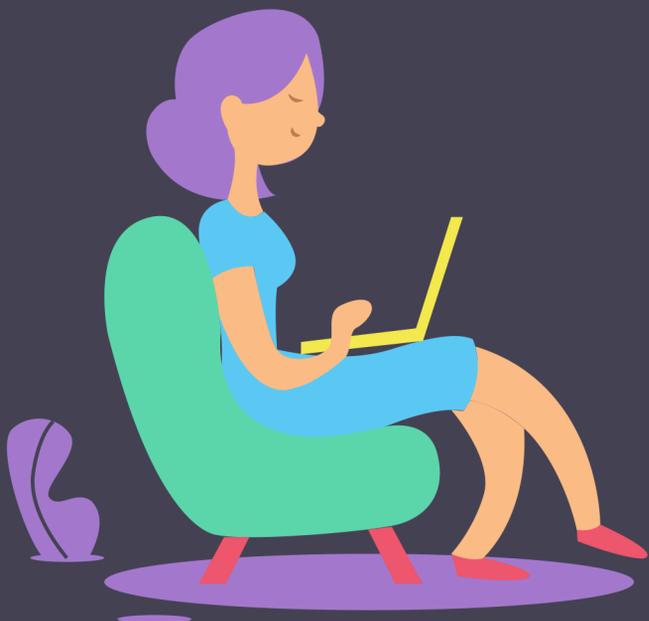




N°6

- Flex Office -

du salarié d'aujourd'hui au
sans bureau fixe de demain...



« Flex Office », qu'est ce que c'est ?

L'uberisation de la société a très largement installé dans les mœurs le « co- », ou la **logique de partage** de biens traditionnellement personnels : la voiture, le logement, etc. Le bureau n'est pas exempt de cette évolution !

Le **Flex Office** ou « **Desk Sharing** » consiste en l'absence de bureaux attitrés sur son lieu de travail. Un **mode d'organisation** post « Open-Space », né de l'essor du numérique.

Il porte en lui la promesse d'un environnement de **collaboration**, plus **nomade**, plus **souple** et plus **convivial** que les bureaux traditionnels.



Au revoir les post-its et les photos de famille sur le bureau, bonjour les **bureaux partagés** !

Des bureaux qui permettent de travailler dans un **espace plus adapté** à ses besoins !

Le flex office représentera **25% des espaces de travail en 2020** !

En quoi consiste-t-il réellement ?



NB : Le Flex Office s'accompagne quasi systématiquement de l'ouverture au télétravail. De fait, les 2 répondent à la même logique de souplesse.

3 piliers
fondamentaux !



#Flexibilité :

Un espace aménagé pour **optimiser les surfaces**, avec des **postes de travail** standardisés et **non attribués**, utilisables par l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.



#Verticalité :

Un espace aménagé par activité. Les salariés ont accès à une grande **diversité de mobilier** et des **typologies de postes de travail différentes** selon leurs besoins.



#Sociabilité :

un aménagement qui facilite le **lien humain** et le **partage d'idées** dans les **espaces communs** notamment et qui viennent même remplacer certaines réunions par exemple

Un outil source de Bien-être en entreprise

Aujourd'hui, l'appropriation n'a plus sa place dans le monde de l'entreprise. La mobilité a un impact direct sur le bien-être des collaborateurs:



Plus le salarié est mobile, plus la note attribuée au bien-être dans son entreprise est élevée (source : Paris Workplace SFL-IFOP 2018).

Des critères de bien-être favorisés par le flex-office



Respect de la vie pro / vie perso

&

Qualité de vie au travail



>> téléchargez aussi : « Le bien-être au travail : nouvel eldorado des entreprises »

De nouvelles attentes au bureau pour les actifs français

Le salarié s'impose aujourd'hui comme un consommateur de bureau et ses exigences grandissent toujours plus. Les bureaux doivent aujourd'hui :

15%



améliorer le travail d'équipe

19%



encourager / améliorer la créativité

19%



+ d'interaction entre l'humain et la technologie

33%



offrir une rupture avec le quotidien

48%



promouvoir les actes éthiques / écologiques

Un outil facilitateur du quotidien

Pour l'employeur



Une meilleure image de l'entreprise



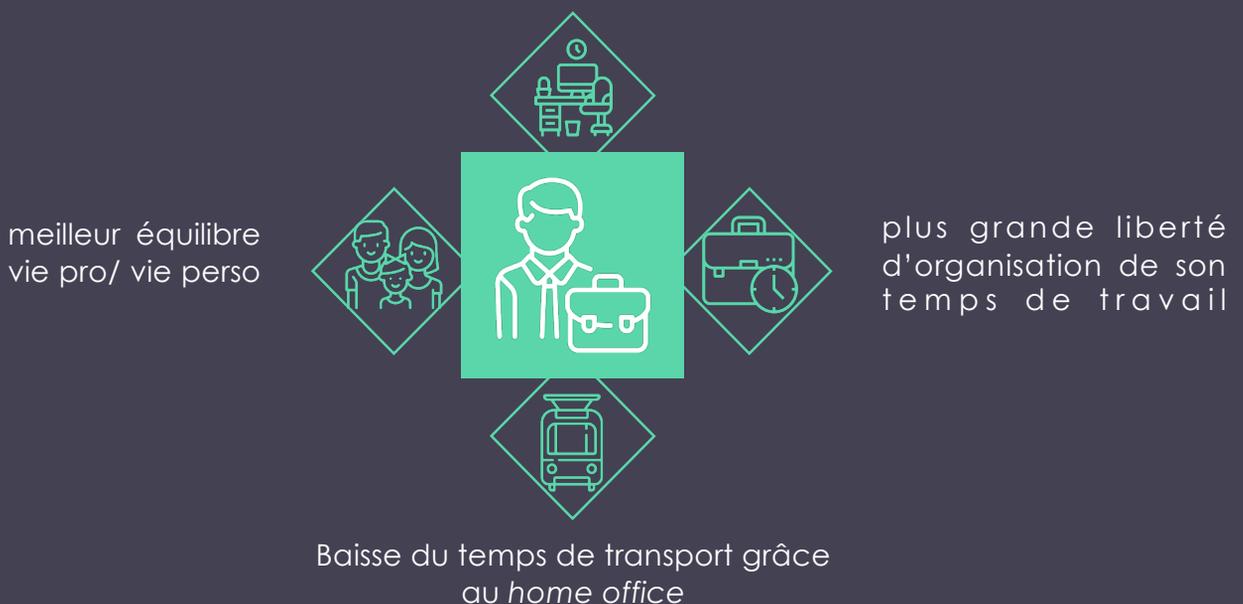
Des coûts maîtrisés

Bien-être

Des avantages partagés

qui ne profitent pas
qu'à l'employeur

possibilité de travailler dans des lieux pensés pour les diverses tâches de la journée.



Quelques écueils à éviter

Pour l'employeur



Une **organisation approximative** de l'entreprise pourrait pousser les collaborateurs à l'isolement et à la perte de motivation et de productivité

Une **réduction trop importante du nombre de postes** de travail pourrait déstabiliser les équipes



Des limites



Le **100% flex office** est extrêmement rare. Cette organisation ne correspond pas à tous les métiers de l'entreprise.

Quels risques pour les collaborateurs ?



Pour les collaborateurs



Absence de territorialisation de son « espace à soi »



Quid de l'esprit d'équipe ?



Difficulté à la concentration

Mais alors comment réussir son flex office ?

#1 : La phase de diagnostic

Analyser les habitudes des collaborateurs sans vouloir imposer la logique flex à tous.

Prendre en compte **toutes les spécificités liées à certains métiers**. Certains départements comme la comptabilité et l'I.T. restent souvent fixes.



#2



En moyenne, les entreprises adoptant le flex-office optent pour un taux de **0,8 postes** de travail par collaborateur.

#2 : Définir le nombre de postes



>> Évolution des modes de travail & Immobilier d'entreprise

#3 : Compenser la perte de bureaux individuels

Il faut que la **réduction du nombre de postes** qui en découle soit **compensée par l'arrivée d'espaces plus collaboratifs** dans lesquels les équipes pourront travailler (cafétéria, bibliothèque, salles de réunions, bulles téléphoniques pour s'isoler...)

#3



Mais alors comment réussir son flex office ?

#4 : L'importance du retour d'expérience



Il s'agit de constater, en situation, ce qui fonctionne ou pas. Une phase test permet par exemple d'identifier les points de blocage & d'y remédier. Durant cette période, il est recommandé d'impliquer des représentants de l'ensemble des métiers dans un processus de co-construction car nombreux sont les salariés qui appréhendent la génération « Sans Bureau Fixe »

#5 : Définir des règles...

... & notamment, les règles du « vivre ensemble »

Comment cohabiter dans les espaces communs, dans les bureaux (réunions informelles vs. besoin de calme, clean desk vs. effets personnels, salles de réunion vs. zones partagées...)



#6 : Montrer l'exemple

Le meilleur moyen de faire rimer flex-office avec réussite reste que la démarche soit portée et valorisée par la direction...

#6



...Dans l'idéal, la hiérarchie peut-elle aussi passer en bureaux ouverts favorisant ainsi, la transparence et la fluidité des échanges

Et concrètement ça donne quoi ?

Ces grands groupes qui ont cédé au bureau flexible :

SANOFI 

L'ORÉAL

SNCF

SOCIÉTÉ
GÉNÉRALE

bouygues
TELECOM 

ENGIE

SFR

AXA



Pour plus de 8/10 étudiants, l'espace de travail proposé influencera leur choix d'entreprise à la sortie de l'école

Quelques chiffres
significatifs



10% DES ESPACES DE BUREAUX
c'est ce que pourraient représenter le flex office
et le coworking en France d'ici une décennie

40 à 60%
soit le temps moyen
d'occupation de
nos bureaux



1/3 DES SALARIÉS
- FRANÇAIS -
travaillent aujourd'hui en
- Flex Office -



84% DE SATISFAITS
de leur nouvel environnement
de travail parmi les
pratiquants du flex office



L'importance d'un
bureau bien pensé



>> Lire aussi : « La Génération Y bouleverse les codes au travail »

Arthur Loyd : une réelle légitimité à vous accompagner sur ce changement

Nos collaborateurs travaillent déjà de façon flexible & même nomade.

Nous avons noué des partenariats stratégiques avec des spécialistes du *change management*, des conseils en organisation & des professionnels de l'aménagement flexible que nous sollicitons en fonction de la spécificité du projet d'entreprise de chacun de nos clients.

Contacts Arthur Loyd

-  Pierre Antoine MATRAND
Directeur agence Paris IDF
01 45 201 888
pierre.matrand@arthur-loyd.com
-  Philippe LEIGNIEL
Président Arthur Loyd Investissement
01 45 200 500
philippe.leigniel@arthur-loyd.com

-  Vincent BOURDON
Directeur Marketing Digital
01 45 202 100
vincent.bourdon@arthur-loyd.com
-  Elisa GIVAUDAN
Chef de projet Marketing & Digital
01 45 200 500
elisa.givaudan@arthur-loyd.com

Conception
Réalisation

nos
sources

PARELLA

“opinionway

CoWork.io LE FIGARO

Workplace
Management
Systems Inc.

Challenges

MODE(S) D'EMPLOI

courrier
Cadres

L'Observatoire
actineo

La référence sur la qualité de vie au bureau

DISCLAIMER

En dépit de la rigueur avec laquelle ce document et son contenu ont été élaborés, la responsabilité d'Arthur Loyd et/ou de ses partenaires membres du réseau Arthur Loyd ne pourra en aucun cas être engagée. La reproduction et diffusion de tout ou partie de ce document et de ses infographies est autorisée à condition d'en mentionner la source. icônes : www.flaticon.com



1^{ER} RÉSEAU NATIONAL **DE** CONSEIL
EN IMMOBILIER D'ENTREPRISE



arthur-loyd.com



[@ArthurLoyd](https://twitter.com/ArthurLoyd)