

Bien-Être : une question fondamentale

Se Sentir Bien Au Travail Pour Accroître Ses Performances

Lorsqu'IBM a demandé à des dirigeants du monde entier d'identifier les caractéristiques les plus importantes pour les dirigeants d'aujourd'hui, leurs réponses ont été édifiantes : collaboration, communication, créativité et flexibilité. Les P-DG recherchent des « employés capables de se réinventer sans cesse et à l'aise avec le changement. Ce sont des individus qui apprennent sur le tas et s'enrichissent souvent des expériences de leur entourage », selon l'étude. C'est la complexité des problèmes auxquels les entreprises sont confrontées aujourd'hui qui engendre cette quête de compétences et d'aptitudes. De plus, l'exigence d'innovation n'est plus l'apanage des grandes marques de l'industrie. L'innovation est indispensable à la réussite des entreprises.

Or les dirigeants se trouvent confrontés à un nouveau dilemme : la collaboration, la communication, la créativité et la flexibilité sont des comportements qui exigent des qualités, des indicateurs et un état d'esprit de leadership, très différents de ce que la plupart des responsables ont appris par le passé. Pendant des décennies, les écoles de commerce ont produit à la chaîne de jeunes managers très bien formés dans des domaines, tels que la logistique, la gestion des chaînes d'approvisionnement, l'analyse, etc. Les entreprises reconnaissent, depuis peu, que ces bases sont insuffisantes. Il leur faut également créer un environnement et une culture capables de promouvoir ces nouveaux comportements.

Pour favoriser la créativité et l'innovation, il faut une nouvelle stratégie qui pourrait en étonner plus d'un : mettre l'accent sur le bien-être des employés et de l'entreprise. « Les entreprises les plus prospères s'intéressent à présent au bien-être de leurs employés, dans le but de bénéficier d'un avantage concurrentiel, émotionnel et financier », explique Tom Rath, responsable des recherches en environnement de travail chez Gallup et coauteur du best-seller *Wellbeing*.

T. Rath et d'autres éminents théoriciens du domaine font remarquer que la notion de bien-être des employés est totalement différente du sens qu'elle revêt habituellement, c'est-à-dire du seul bien-être physique. Il s'agit actuellement du principal aspect sur lequel les entreprises concentrent leurs efforts. Aux États-Unis, les programmes de bien-être sont motivés par le besoin de maîtriser les coûts liés à l'assurance-maladie, généralement à la charge de l'employeur. Dans d'autres pays, les entreprises et les gouvernements cherchent également à limiter la hausse des coûts générés par les maladies et les troubles psychologiques au sein des effectifs.

LE BIEN-ÊTRE EN DANGER

Les entreprises ont de très bonnes raisons de se préoccuper du bien-être physique de leurs effectifs, en raison du coût qu'il peut engendrer. Partout dans le monde, les taux de maladies cardiaques et pulmonaires, de diabète et d'obésité sont en nette progression. Selon la FAO (Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture), le Mexique connaît un taux d'obésité chez l'adulte de 32,8%, ce qui le place devant les États-Unis (31,8 %). On dénombre actuellement environ 1,5 milliard d'adultes en surpoids à travers le monde, dont au moins 25% se trouvent en Chine, selon l'Institut mondial de la santé de l'université de Duke. Au Mexique, le diabète de type 2 est la première cause de mortalité chez les adultes, comme le confirme une étude menée en 2011 par le Forum économique mondial et l'École de santé publique de la faculté de Harvard.

“ Les entreprises les plus prospères s'intéressent à présent au bien-être de leurs employés, dans le but de bénéficier d'un avantage concurrentiel, émotionnel et financier. ”

TOM RATH

Parallèlement, la santé déclinante des employés soumet les employeurs à un risque sanitaire de plus en plus élevé, et l'omniprésence des nouvelles technologies oblige les individus à adopter un fonctionnement multitâche sans précédent, provoquant un surmenage intellectuel. Selon Shawn Achor, auteur, chercheur et enseignant à Harvard, nous recevons 11 M de bits d'informations chaque seconde, mais notre cerveau ne peut traiter que 40 bits de manière efficace. Basculer d'une tâche à une autre complique la concentration et peut provoquer un blocage psychologique. La productivité d'un individu peut ainsi chuter de 40%, selon une recherche publiée par la Société américaine de psychologie.

Outre les contre-performances intellectuelles, le stress contribue également à l'explosion de maladies typiques « des pays industrialisés » à travers le monde. La rapidité des changements dans les activités professionnelles, ainsi que les outils et les technologies utilisés ont complexifié le travail, qui est désormais plus fatigant et plus stressant. La quantité de travail et la brièveté des délais ne cessent de croître, et la vie professionnelle déborde souvent sur la vie privée. Ces facteurs génèrent tous du surmenage et l'apparition d'autres signes de malaise chez les employés, et donnent à la notion de bien-être une dimension proche de la gestion du risque.

Au Royaume-Uni, les recherches entreprises par le Centre pour la santé mentale évaluent le coût du présentisme lié aux troubles psychologiques (présence physique au travail mais manque de productivité sur le plan intellectuel) à 15 milliards de livres par an, soit un coût presque deux fois supérieur à celui des absences. Selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, le stress serait un facteur dans au moins la moitié de l'ensemble des journées de travail perdues. Les pays en voie de développement commencent eux aussi à voir apparaître le stress au travail, selon un rapport paru en 2011 dans le journal Le Monde : « Les pays asiatiques et ceux de l'hémisphère Sud étudient désormais officiellement et en détail les problèmes sociopsychologiques et les conséquences économiques du stress lié au travail. »

Pour comprendre les facteurs à l'origine d'un sentiment de bien-être chez les individus, les chercheurs de Steelcase WorkSpace Futures en Europe, en Amérique du Nord et en Asie ont récemment étudié le sujet de manière exhaustive. Ils ont analysé le rôle de l'espace physique dans l'émergence des comportements favorisant le bien-être chez les employés. Après avoir synthétisé plusieurs années de recherches fondamentales menées par Steelcase et après une enquête mondiale sur les multiples facettes de la notion de bien-être, l'équipe a tiré une conclusion tout à fait originale : le bien-être est une notion systémique et holistique. Il est multidimensionnel et intègre les besoins physiques, intellectuels et psychologiques des individus. L'équipe en a conclu que les espaces de travail dans lesquels les individus évoluent peuvent être conçus de manière à influencer positivement les multiples dimensions du bien-être chez les employés.

« Une santé précaire peut générer des résultats financiers médiocres, en raison de l'absentéisme, du présentisme, des accidents du travail et de l'augmentation des coûts. C'est pourquoi l'accent a été mis sur la prévention », explique Beatriz Arantes, chercheuse chez Steelcase et coresponsable d'une étude récente sur le bien-être des employés. Parallèlement, selon B. Arantes, les gens prennent de plus en plus conscience que le bien-être comme simple mesure défensive est une stratégie commerciale bien peu efficace.

« Le bien-être physique est un sujet de pré-occupation majeur », note Nicolas de Benoist, qui a collaboré avec B. Arantes et d'autres chercheurs de Steelcase. « En réalité, se concentrer uniquement sur le bien-être physique peut nuire au bien-être global des individus. À l'échelle de l'entreprise, se focaliser exclusivement sur le bien-être physique ne fait qu'occulter les grandes opportunités commerciales. Le bien-être des employés représente une condition essentielle pour parvenir au niveau de créativité et d'innovation dont les entreprises ont besoin pour réussir aujourd'hui. »

Et les employeurs les plus avant-gardistes ont bien compris le message : « On constate aujourd'hui que certaines entreprises manifestent un intérêt croissant pour le bien-être, dans un sens plus proactif », explique B. Arantes. « Les entreprises souhaitent innover davantage. Elles tablent sur des résultats positifs grâce à des effectifs plus créatifs, plus impliqués et plus innovants. Dans une économie de la connaissance globalisée, tout investissement lié au bien-être est forcément dans l'intérêt des entreprises. »

Malgré tout, pour beaucoup de dirigeants, le bien-être reste un concept futile, par rapport à d'autres stratégies commerciales recherchées. Même le choix de T.Rath d'associer les termes «émotionnel», « financier » et «avantage concurrentiel » dans une même phrase peut effrayer certains dirigeants !

UNE VISION GLOBALE : CORPS, ESPRIT ET ENVIRONNEMENT

Lorsque les entreprises s'intéressent au bien-être de leurs employés, elles commencent souvent, et sans surprise, par intervenir sur leur santé physique et l'ergonomie. Outre les mesures directement liées à la santé, comme la prévention de l'obésité, la lutte contre le tabagisme et l'incitation à l'exercice physique, de nombreuses entreprises améliorent également l'ergonomie de l'espace de travail, afin de prévenir les blessures chez leurs employés.

Le développement de l'ergonomie dans les années 1980 a permis une compréhension approfondie de la biomécanique et de l'importance du soutien apporté aux individus dans les différentes postures adoptées. Si dans les années 1980, l'objectif était de maintenir une posture neutre et statique chez les employés de bureau travaillant sur PC, les recherches de pointe menées par Steelcase ont montré l'importance d'un soutien dynamique, calqué sur les mouvements de la colonne vertébrale. L'entreprise a défini un nouveau standard en matière de siège ergonomique.

Les chercheurs de Steelcase ont poursuivi leurs études sur l'importance du mouvement et ont encouragé les employés à entrecouper les périodes où ils étaient assis par des intervalles de marche et de station debout, tout au long de la journée. De récentes études effectuées par Marc T. Hamilton (2007), Pedersen (2009) et Stephens (2010) ont apporté un nouvel éclairage sur la relation qui existe entre de longues périodes de sédentarité et des problèmes de santé courants, tels que la prise de poids, le syndrome métabolique et le diabète. On sait aujourd'hui que la position assise de manière prolongée demande des efforts spécifiques à l'organisme, avec des conséquences néfastes : perturbation des fonctions métaboliques et baisse des défenses immunitaires. Après toute une journée passée assis, même l'exercice physique ne permet pas d'inverser la tendance.

Parallèlement à ce phénomène, les nouvelles technologies encouragent aussi les individus à rester assis encore plus longtemps, dans des sièges conçus avant la généralisation des tablettes et autres appareils de poche dans l'espace de travail. Et ces nouveaux comportements engendrent de nouvelles postures au travail, dont certaines provoquent davantage de douleurs.

«Les problèmes ergonomiques devraient toujours être la priorité des employeurs », affirme Kevin Butler, responsable de l'ergonomie chez Steelcase. « Les troubles des membres supérieurs, surtout les douleurs au niveau du cou et des épaules sont en train de se généraliser, en raison de la tendance constante des gens à baisser la tête vers les appareils qu'ils tiennent entre leurs mains. »

K. Butler affirme que les espaces de travail doivent être conçus de manière à prendre en charge une diversité de postures et à offrir de multiples environnements, afin que les gens puissent choisir de s'asseoir, de rester debout, de marcher, d'être perchés sur leurs sièges ou même de se tortiller, s'ils le souhaitent. Toutefois, il fait remarquer que toutes les postures n'ont pas les mêmes conséquences.

« Certaines postures sont fondamentalement néfastes pour le corps et ne devraient pas être encouragées », indique-t-il. « J'ai vu des espaces de travail conçus pour être attrayants et favoriser la créativité, dans une atmosphère extraordinaire. Cependant l'ergonomie y est parfois catastrophique. Cela porte préjudice à la fois aux individus et aux entreprises. »

Les aménagements les plus judicieux sont ceux qui offrent tout un éventail de choix, tout en assurant un maintien ergonomique. K. Butler insiste sur l'importance de parvenir à un équilibre entre ces deux notions, sans avantager l'une au détriment de l'autre.

Les chercheurs et designers de Gensler, cabinet d'architecture, de design, de planification et de conseil leader dans le monde, vont dans le même sens : le bien-être est un concept multidimensionnel. « Malheureusement, de nombreux employeurs continuent à investir des sommes considérables dans le bien-être physique, puis considèrent le problème comme réglé », explique N.R. Leiserowitz, membre de l'ASID et de l'IIDA, responsable régionale de Gensler à Chicago, à la tête des travaux que l'entreprise réalise à l'échelle internationale, dans le secteur de la santé et du bien-être. « Les gens pensent qu'avec des salles de sport, ils peuvent régler la question du bien-être. Mais il ne s'agit là que d'une partie du problème. La salle de sport ou les sièges réglables ne résolvent pas tout. La question n'est pas d'intervenir uniquement sur l'espace physique. Le bien-être touche à la culture d'une entreprise, aux stratégies RH et à l'environnement. Il s'agit d'un écosystème symbiotique. »

LE LIEN ENTRE LE CORPS ET L'ESPRIT

Les entreprises font face à des problématiques de plus en plus complexes et reconnaissent le bien-être comme un concept multidimensionnel. Elles sont conscientes que corps et esprit sont étroitement liés. Les scientifiques étudient actuellement l'interdépendance entre notre état mental et physique, ainsi que l'influence de nos sens sur notre intellect.

Les chercheurs ont découvert que les informations fournies par notre sens du toucher (contact avec une surface rigide ou souple, rêche ou douce, par exemple) peuvent influencer notre perception d'un échange annexe entre diverses personnes. Le bruit est un autre facteur dont l'impact sur le bien-être cognitif est considérable. Il peut avoir des conséquences physiologiques, psychologiques et comportementales indésirables, selon Julian Treasure, président de The Sound Agency, cabinet de conseil basé au Royaume-Uni. Il a été démontré que le bruit de fond au sein de l'espace de travail est responsable de l'augmentation des niveaux d'hormones du stress chez les employés, ainsi que l'altération de la mémoire à court terme, de la compréhension à la lecture et du besoin de communiquer avec les autres, affirme-t-il.

Dans l'espace de travail, les bruits gênants peuvent provenir de sources très diverses : climatisation, sonneries insupportables, circulation, chantiers, masquage sonore et surtout par les voix des autres personnes présentes.

«De nombreuses recherches récentes montrent que particulièrement dans les bureaux bruyants, les sons les plus agressifs au niveau cognitif sont les conversations ambiantes », explique J. Treasure. Les environnements bruyants empirent généralement avec le temps, car les gens ont tendance à parler de plus en plus fort, à mesure que le bruit ambiant croît (effet Lombard). Ce phénomène altère non seulement la santé, mais aussi la productivité des individus, qui peut chuter de 66%, selon une étude citée par J. Treasure.

Il affirme, cependant, que les environnements en open space peuvent être parfaitement adaptés à de nombreux modes de travail. « Il s'agit là d'une manière de travailler, mais ce n'est pas la seule. Nous devons proposer aux gens des espaces qui correspondent à leurs besoins, au moment voulu. » Et inversement, un espace de travail où règne le silence serait difficile à supporter. «Les lieux où l'on peut entendre les mouches voler sont très intimidants, car le moindre son y est audible », ajoute-t-il.

Selon J. Treasure, la solution consisterait à créer toute une palette d'espaces de travail, chacun conçu en fonction des bruits adaptés à la tâche effectuée et aux personnes qui occupent l'espace. L'objectif est de concevoir des environnements de travail non seulement agréables au niveau esthétique, mais respectant aussi l'expérience sensorielle humaine

À une époque où le surmenage intellectuel est devenu monnaie courante, les chercheurs étudient le lien qui existe entre les processus intellectuels et les interactions du corps avec l'environnement.

Ces travaux montrent à quel point les individus sont plus performants lorsqu'ils peuvent se décharger intellectuellement sur leur environnement, en raison des limites de leur attention ou de leur mémoire. Dans son expression la plus élémentaire, un environnement physique équipé de tableaux permet aux individus de transférer leur charge d'informations sur une surface où leur travail est visible aux yeux de tous. À une échelle plus approfondie, les chercheurs de Steelcase étudient la façon dont les éléments mobiliers et architecturaux avec technologies embarquées permettent à l'environnement physique de prendre en charge des tâches routinières, telles que l'activation anticipée des équipements. Pouvoir déléguer certaines fonctionnalités à l'environnement permet de libérer des capacités cérébrales pour des tâches plus complexes.

SE SENTIR BIEN AU TRAVAIL

Dans son étude globale sur le bien-être, Gallup a étudié le lien puissant qui existe entre le corps et l'esprit : l'implication. Les chercheurs ont découvert que le manque d'implication est l'un des principaux éléments précurseurs de la dépression et de l'élévation des taux de cholestérol et de triglycérides. Et probablement plus inquiétant encore pour les entreprises, Gallup a découvert que plus de deux tiers des employés à travers le monde se contentent d'attendre la fin de la journée de travail. Ils sont de plus en plus heureux à mesure que l'heure du départ approche. En d'autres termes, non seulement les travailleurs qui ne se sentent pas impliqués sont moins productifs, mais ils peuvent aussi coûter davantage à l'entreprise, en raison des problèmes physiques et psychologiques associés au stress. Les facteurs de stress quotidiens peuvent provoquer des émotions négatives chez les individus, en les obligeant à être constamment aux aguets. Et cet état de lutte ou de fuite a pour conséquence des taux de cortisol et d'autres hormones du stress, qui finissent par épuiser et endommager l'organisme, et affecter l'équilibre psychologique.

“ Forts des résultats de notre travail, nous en sommes venus à cette définition du bien-être : la préservation d’un esprit sain, dans un corps sain, dans un environnement social et matériel favorable. ”

BEATRIZ ARANTES

« La culture occidentale a pour habitude de distinguer le corps, l’esprit et l’environnement, mais la science montre qu’ils sont intimement liés ; ce que les Orientaux, eux, ont compris depuis bien longtemps », explique B. Arantes. «Cela signifie que le concept de bien-être dépasse les considérations liées à la santé physique. De plus, bien-être et bonheur ne sont pas synonymes, puisque le bonheur est une émotion éphémère, transitoire. Forts des résultats de notre travail, nous en sommes venus à définir le bien-être comme la préservation d’un esprit sain, dans un corps sain, dans un environnement social et matériel favorable. »

LES MOTEURS BIOLOGIQUES DES ÉMOTIONS

Étant donné la large place accordée à la dimension physique du bien-être, les chercheurs de Steelcase ont décidé de porter toute leur attention sur un aspect de cette notion que beaucoup d’entreprises ont du mal à aborder : les émotions. En effet, le ressenti des individus a un impact significatif sur leur santé et leur travail.

« Au sens le plus simple, travailler c’est agir, faire quelque chose. Les émotions préparent notre corps et notre esprit à l’action », explique B.Arantes. «On appelle émotion la relation entre l’esprit et le corps. Les êtres humains sont des organismes biologiques qui ont évolué dans la nature. Par le passé, notre survie dépendait de notre capacité à interpréter les situations environnantes comme sûres ou dangereuses, puis à réagir en conséquence. Le pressentiment d’un danger prépare le corps à fuir ou à combattre. En revanche, lorsque nous nous trouvons dans un environnement sûr et accueillant, notre corps se détend et notre esprit commence à réfléchir à d’autres sujets. »

Selon elle, il est important de prendre conscience « à quel point nos réactions sont la conséquence de notre développement biologique. Notre survie en tant qu’espèce dépendait d’actions adaptées déclenchées par nos émotions. Nous sommes des organismes en constante évolution, qui ont besoin d’être continuellement réparés. Lorsque nous nous trouvons dans un état d’esprit négatif, nous ne pouvons pas réparer nos cellules. Les émotions négatives font partie de la vie, mais elles ne doivent pas se prolonger trop longtemps, ni prendre le pas sur les émotions positives. Lorsque les gens sont dans un environnement qui favorise les émotions positives, ils peuvent être pleinement productifs, collaboratifs et créatifs ».

“Lorsque les gens sont dans un environnement qui favorise les émotions positives, ils peuvent être pleinement productifs, collaboratifs et créatifs.”

BEATRIZ ARANTES

LE TRAVAIL CRÉATIF DÉSORMAIS À L'ŒUVRE

Lorsque le travail des individus change, leurs besoins évoluent également. Et lorsque les besoins changent, l'environnement de travail se doit de suivre le mouvement afin de continuer à soutenir les employés dans leurs efforts. Les bureaux sont passés d'espaces principalement axés sur des tâches routinières à des espaces destinés à des tâches créatives, ce qui a des conséquences majeures en matière de bien-être. Le travail créatif consiste à communiquer avec les autres, à être ouvert à de nouvelles idées, à prendre des risques et à faire de nouvelles expériences. Autant de comportements qui sont incompatibles avec un état d'esprit caractérisé par le stress. Pour créer un terrain favorable au travail créatif, l'environnement doit être positif et accueillant. L'espace de travail est plus important que jamais et il doit être plus polyvalent que par le passé.

Les entreprises telles que Zappos et Google se sont développées en adoptant une approche plus émotionnelle du bien-être et en mettant en avant leurs sociétés comme des espaces créatifs, où il fait bon vivre et travailler », explique B.Arantes. « Elles en récoltent les avantages en termes de bilan, et se rendent compte que l'état d'esprit positif de leurs employés représente un argument supplémentaire lors des recrutements. »

Cependant, en matière de bien-être au travail, la plupart des entreprises se fient toujours à leurs intuitions et à l'apprentissage par essais et erreurs. Jusqu'ici, les recherches liées à l'impact de l'environnement de travail sur le bien-être ne sont pas allées au-delà de la simple ergonomie, de la qualité de l'air et d'autres facteurs évidents. Il manquait un ensemble de connaissances cohérentes sur les facteurs essentiels du bien-être des individus, ainsi qu'un plan d'action pour que les entreprises puissent mettre en place ces facteurs au sein de leurs espaces. L'objectif de l'équipe Steelcase était précisément de contribuer à combler ces lacunes.

«Nos recherches reposent sur un principe : nous ne voulons pas seulement comprendre le concept de bien-être, nous voulons le développer », explique N. de Benoist.

VOTRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL NUIT-IL À VOTRE BIEN-ÊTRE ?

Lors d'un débat récent sur l'avenir du travail, Andrew Zoli, directeur exécutif de PopTech, a demandé à une salle pleine à craquer dans quel lieu les participants étaient les plus performants. Réponse : pas au travail. Tous ont décrit les cafés branchés, les bureaux à domicile et les bibliothèques qui les aident se motiver, à se concentrer et à s'impliquer. Seule une personne a cité son bureau, récemment repensé et réaménagé, comme un espace dans lequel elle se sent utile et pleine d'énergie.

Cette discussion rappelle bien d'autres conversations qui ont lieu en ligne et dans un grand nombre de forums, où les gens débattent avec passion des meilleurs environnements de travail en termes de productivité. Dans leur dernier ouvrage *Remote*, les auteurs Jason Fried et David Heinemeier Hansson vont jusqu'à affirmer que les bureaux sont totalement inutiles.

Ces débats préoccupent les dirigeants, qui reconnaissent la nécessité de rassembler les gens au sein d'espaces capables d'assurer leur bien-être et de les aider à faire leur travail le mieux possible. Ils ont conscience que quelque chose ne fonctionne pas dans l'environnement physique de leur entreprise, mais ils ne savent pas toujours quelles mesures adopter.

Les recherches continues de Steelcase permettent d'identifier les éléments nécessaires à la créativité et à la productivité des employés, ainsi que les paramètres perturbateurs les plus fréquents.

Les plus grandes entreprises peuvent avoir une influence considérable sur le bien-être de leurs employés, ou au contraire l'entraver, en portant toute leur attention sur l'espace physique. Avec quelques efforts, on peut faire en sorte que les gens quittent le bureau avec autant d'énergie (voire plus !) qu'à leur arrivée.

Intimité

95% affirment avoir besoin d'un lieu calme et discret pour les conversations confidentielles.

40% ne disposent pas de ce type d'espace.

Concentration

95% des participants, il est important de pouvoir disposer d'espaces privés et calmes pour les tâches nécessitant de la concentration.

41% affirment ne pas avoir accès à ce type d'espace.

Respecter les exigences élémentaires

50% des employés affirment ne pas bénéficier d'une vue agréable.

40% se plaignent de ne pas avoir accès à la lumière naturelle.

Plus de 30% disent respirer un air de mauvaise qualité.

37% d'employés perdent jusqu'à 30 minutes par jour pour des raisons d'inconfort physique.

Répit

91% des individus affirment avoir besoin d'espaces informels pour recharger leurs batteries.

Plus de la moitié (51%) indiquent ne disposer d'aucun lieu de ce type dans leur environnement de travail.

UN ESPACE DE TRAVAIL INTERCONNECTÉ CHOIX + CONTRÔLE

Ce cadre fournit une méthodologie pour la création et l'évaluation d'un espace de travail conçu pour un monde interconnecté. Il reconnaît la nécessité pour les gens de travailler à la fois individuellement et en groupe (mode individuel et collectif). Il rompt également avec le modèle selon lequel tous les espaces individuels doivent être attribués ou que tous les espaces de groupes doivent être partagés. Les divers espaces d'un environnement de travail interconnecté doivent prendre en charge les différents modes de travail existants : concentration, collaboration, échanges et apprentissage.

SIX DIMENSIONS OF WELLBEING IN THE WORKPLACE

La synthèse des recherches de l'équipe Steelcase a permis de définir six dimensions dans la notion de bien-être, qui peuvent être influencées par la conception de l'espace. Le concept fondateur qui relie ces six dimensions entre elles est ce que Steelcase appelle « l'espace de travail interconnecté », qui permet aux employés de décider de leur lieu et de leur mode de travail.

« Pour favoriser le bien-être, il convient d'offrir aux employés une diversité d'espaces de travail, parmi lesquels ils sont libres de faire leur choix », indique N. de Benoist. « Jusqu'ici, les espaces étaient principalement conçus dans un esprit d'efficacité et selon l'approche du "format unique". » Toutefois, cela ne permet pas aux employés de choisir le type d'environnement dont ils ont besoin pour leur travail. Lorsqu'ils disposent d'un choix, ils ont le sentiment de pouvoir décider. Par conséquent, ils se sentent plus forts, davantage impliqués dans leur travail et moins stressés. »

Voici les trois principes fondamentaux permettant d'offrir ce niveau de choix :

Diversité d'espaces

Un écosystème de zones reliées les unes aux autres, qui offrent aux utilisateurs une diversité d'espaces capables de prendre en charge leurs différents modes de travail.

Diversité de postures

Une gamme de solutions pour s'asseoir, se tenir debout ou bouger, compatibles avec les différentes technologies utilisées.

Diversité de présences

Une palette d'expériences liées à la présence mixte (physique et virtuelle) dans des lieux conçus pour accroître les interactions humaines.

Cette configuration offre des possibilités intéressantes et favorise le mouvement à travers l'espace, en invitant les utilisateurs à sélectionner le lieu adéquat pour travailler à tout instant. Cette configuration sociale informelle encourage les interactions tout en permettant de se ressourcer.

1. OPTIMISME - PROMOUVOIR LA CRÉATIVITÉ ET L'INNOVATION

Être optimiste ne consiste pas uniquement à s'attendre à des résultats positifs dans divers domaines de l'existence. Cela signifie être en quête de nouvelles découvertes et de nouvelles approches, par opposition à une attitude réfractaire à toute prise de risque. Cela implique également d'interpréter et de se remémorer les événements sous un jour positif, tout en suscitant de la gaieté dans le présent et en anticipant les possibilités de demain.

Les chercheurs de l'université de Californie ont récemment découvert qu'une part de notre optimisme, de notre estime de soi et de notre maîtrise de soi (la capacité à induire des changements positifs dans notre vie) était d'origine génétique. Cependant, ils ont également noté que les gènes ne font pas tout et que les activités, les relations à autrui et l'environnement peuvent jouer un rôle tout aussi important. Les émotions influent considérablement sur notre optimisme : la peur, par exemple, nourrit le pessimisme.

La capacité à ressentir de l'optimisme est primordiale pour le type de compétences dont les entreprises d'aujourd'hui ont besoin : la créativité et l'innovation.

Elle influence tout un éventail de comportements, comme la vision d'ensemble, l'exploration de nouvelles idées, l'ouverture aux autres, la prise de risques et la prise en charge de tâches difficiles. Elle permet également d'être ouvert au changement. Ainsi défini, l'optimisme influe considérablement sur l'agilité et la résilience des entreprises. C'est pourquoi les employés optimistes ont tendance à être plus productifs dans l'économie actuelle.

«L'optimisme est peut-être l'aptitude professionnelle la plus importante du XXI e siècle», affirme N. de Benoist. « Les entreprises sont confrontées à une instabilité et à un stress majeurs. C'est pourquoi les individus qui sont capables de surmonter leur peur sont précisément ceux qui peuvent contribuer à instaurer une culture d'entreprise mieux à même de prospérer dans le monde d'aujourd'hui. »

Cultiver l'optimisme au sein de l'espace de travail

Les espaces de travail les plus dynamiques saluent l'expérimentation continue et exposent l'héritage de la marque et de l'entreprise sous une lumière favorable ; ce qui encourage le progrès et multiplie les opportunités. « Les employés ont besoin de sentir qu'ils peuvent influencer et contrôler leur environnement. Ils ne doivent pas avoir le sentiment d'être étouffés par la rigidité et la normalisation », préconise N.deBenoist.

Principes fondamentaux de conception d'un espace de travail :

1. Offrir aux individus la liberté de choisir leur lieu et leur mode de travail.
2. Créer des espaces qui permettent aux individus de personnaliser les lieux, au lieu de les soumettre à des espaces standardisés.
3. Mettre à la disposition des employés des configurations et des affordances qui les soutiennent dans leur travail.
4. Concevoir des espaces transparents, afin que les individus puissent voir et être vus, et bâtir ainsi une relation de confiance.
5. Pour les idées d'applications développées afin de favoriser le bien-être physique, cognitif et émotionnel sur le lieu de travail voir les pistes de réflexion bien-être.

Cet espace attribué permet à la fois le travail individuel comme le travail en binôme. Les utilisateurs peuvent partager leur travail en local en utilisant l'affichage via des surfaces verticales ou à distance grâce à la technologie de téléprésence. Ils peuvent également y travailler seuls.

2. PLEINE CONSCIENCE IMPLICATION TOTALE

Vivre en pleine conscience signifie parvenir à un équilibre, malgré le rythme accéléré de nos vies modernes, et être totalement disponible, à l'instant présent. Les technologies actuelles offrent de multiples possibilités pour effectuer plusieurs tâches à la fois, ce qui permet aux gens d'être physiquement présents à une réunion, par exemple, tout en étant totalement absorbés par leurs e-mails. L'attention portée à la notion de pleine conscience dans le travail connaît une croissance exponentielle, car les entreprises réalisent que les changements rapides dans la technologie, le marché et le monde, au sens large, engendrent de l'instabilité, de l'incertitude, du chaos et de l'ambiguïté. Ces réalités créent des conditions stressantes pour les employés et nécessitent un nouveau style de management.

Mihaly Csikszentmihalyi, psychologue de renom et auteur de l'ouvrage fondateur *Vivre, La psychologie du bonheur*, relie la notion de flux avec son étude du bonheur et de la créativité. Cette conception va totalement à l'encontre du travail multitâche et résulte directement du principe de pleine conscience, c'est-à-dire du fait d'être totalement absorbé par son travail, dans un état de concentration dynamique, d'engagement total et de joie. « Qui dit pleine conscience, dit fusion du corps et de l'esprit, avec une perte de la notion du temps », explique N.de Benoist. « Il ne s'agit pas d'un état que l'on peut atteindre seul. Les gens peuvent aussi travailler ensemble en pleine conscience, comme dans un groupe de jazz, par exemple. Ils sont tous totalement immergés dans l'instant présent. »

Cultiver la pleine conscience au sein de l'espace de travail

« Les gens ont besoin d'espaces physiques qui les aident à gérer le surmenage intellectuel qu'ils vivent au quotidien et à être totalement dans le présent », explique N.de Benoist.

Principes fondamentaux de conception d'un espace de travail :

1. Créer des espaces qui aident les gens à communiquer les uns avec les autres, les yeux dans les yeux, et pas uniquement à travers leurs appareils électroniques.
2. Concevoir des zones où les employés peuvent maîtriser les stimulations sensorielles et décider s'ils souhaitent les amplifier ou les réduire.
3. Proposer des espaces apaisants, que ce soit par les matériaux employés, les textures, les couleurs, la luminosité ou les vues sur l'extérieur.
4. Créer des espaces où les gens peuvent communiquer sans être dérangés ou perturbés

Ce salon permet aux collaborateurs de se connecter de manière informelle – que ce soit pour partager des idées ou simplement discuter. Cette atmosphère décontractée permet aux individus d'être plus spontanés.

3. AUTHENTICITÉ ÊTRE SOI-MÊME

Dans les entreprises d'antan, telles que dépeintes dans la bande dessinée Dilbert ou la série Mad Men, se montrer vulnérable ou afficher ses émotions était considéré comme inacceptable. Aux prises avec des émotions intenses de lutte ou de fuite, de nombreux employés sont en permanence sur la défensive et tentent de préserver une façade de perfection et d'obéissance absolue, face aux attentes de leurs supérieurs. Mais cette attitude génère de la frustration, du ressentiment et des comportements malsains.

Le bien-être, en revanche, se cultive par la capacité à s'exprimer, par la liberté d'être soi, au travail et dans les autres sphères de la vie. Les résultats des enquêtes Gallup portant sur une dizaine d'années montrent que le facteur le plus important pour le bien-être au travail réside dans les relations amicales solides nouées au bureau. L'amitié renforce l'engagement des individus envers l'entreprise au sens large du terme. Avoir des amis proches et créer des échanges positifs ne peut se faire sans confiance, et la confiance exige de l'authenticité. «Même dans les cultures orientales et leur tradition de la collectivité, par opposition à l'individualisme, l'authenticité et la capacité à l'exprimer au travail sont de plus en plus importantes pour parvenir à un sentiment de bien- être », explique B. Arantes.

Cultiver l'authenticité au sein de l'espace de travail

«Les employés ont besoin d'espaces où ils puissent se sentir appartenir à la culture de l'entreprise, tout en étant encouragés à exprimer leurs propres idées et valeurs », affirme B. Arantes. « Les dirigeants définissent les standards et donnent le cap en matière d'authenticité, et les environnements de travail personnalisables ainsi que les espaces conçus pour les échanges peuvent renforcer cette orientation. »

Principes fondamentaux de conception d'un espace de travail :

1. Créer des espaces qui aident les gens à être à l'aise et leur permettent de s'exprimer et de partager leurs idées.
2. Créer des environnements informels, non contraignants, qui donnent un sentiment de « chez soi »
3. Concevoir des zones permettant aux gens d'associer leurs valeurs personnelles à celles de l'entreprise.

Les travailleurs mobiles peuvent aisément se connecter avec leurs pairs et ressentir un sentiment d'appartenance. Le Bench peut répondre aux différents besoins des utilisateurs : du travail nécessitant de la concentration au travail plus collaboratif.

4. APPARTENANCE SE SENTIR RELIÉ AUX AUTRES

Une vie riche de sens implique la relation aux autres. Les interactions sociales au travail sont stimulantes et le sentiment d'être utile aux autres est un puissant générateur d'émotions positives. Le psychologue Abraham Maslow place le sentiment d'appartenance au troisième niveau, dans sa célèbre pyramide des besoins humains universels. Celui-ci est précédé uniquement par les besoins physiologiques élémentaires (nourriture, eau, sommeil, etc.) et le besoin de sécurité. De nombreuses études et expériences ont conduit les scientifiques à penser que les humains sont génétiquement programmés pour avoir besoin les uns des autres. Les données de Gallup montrent, grâce à des observations empiriques, que le fait d'avoir des amis proches et des échanges positifs au travail accroît considérablement l'implication dans l'entreprise.

L'amitié renforce l'engagement des individus envers l'entreprise, sa marque et ses valeurs. Sans liens solides entre les individus, les entreprises sont des entités anonymes. C'est pourquoi des mesures telles que la mobilité, les stratégies de travail alternatives et la téléprésence dans toutes les zones géographiques, doivent être soigneusement pensées, afin que les employés conservent ce sentiment d'appartenance à l'entreprise. « La mobilité peut être un facteur positif, car elle confère de la flexibilité aux gens et la visioconférence est en passe de se banaliser au travail, surtout pour les équipes internationales. Mais il est important de s'assurer que les gens entretiennent des relations solides les uns avec les autres, et qu'ils sachent qu'ils sont importants pour l'entreprise, où qu'ils se trouvent. Les employés ont besoin de sentir qu'ils font partie d'une entité qui dépasse leur simple personne, et d'être convaincus que leurs collègues se soucient d'eux », explique B. Arantes.

Cultiver le sentiment d'appartenance au sein de l'espace de travail

«Le travail étant de plus en plus mobile et globalisé, il est plus difficile que par le passé de susciter un sentiment d'appartenance chez les employés, mais cela reste tout aussi important », affirme B. Arantes. «Les entreprises leaders dans le monde s'assurent que leurs espaces de travail soient suffisamment attractifs pour que les gens choisissent d'y travailler. Elles favorisent donc la collaboration entre collègues et l'accès aux nouvelles technologies. Elles font tout ce qui est en leur pouvoir pour générer le même sentiment d'appartenance à la communauté chez les employés mobiles et à distance, ainsi que chez les travailleurs sur site. »

Principes fondamentaux de conception d'un espace de travail :

1. Créer une entrée accueillante, avec une réception bien visible pour les personnes qui ne travaillent pas quotidiennement sur place.
2. Mettre à la disposition des employés mobiles et sédentaires de vastes espaces bien équipés, pour le travail individuel ou en groupe.
3. Proposer des salles de vidéoconférence permettant aux participants à distance de voir le contenu présenté dans la salle et sur les murs, et d'entendre chaque personne avec la même qualité.
4. Concevoir des zones de détente, pour les échanges informels en face à face ou virtuels.

This immersive team space gives members a place to share and display ideas, thoughts and ongoing work. The space provides both analog and digital tools for collaboration and information sharing.

5. SENS AVOIR DES OBJECTIFS

Les gens ont besoin de mettre à profit leurs atouts, de comprendre leur utilité et de voir leur contribution à l'édifice. Edward Diener, surnommé «Dr Bonheur », expert scientifique chez Gallup, a montré que la notion de « vocation», qui exprime la passion des individus pour leur travail, est la plus gratifiante. La notion d'objectif permet de bâtir une entreprise résiliente, basée sur la confiance et la collaboration. Selon N.de Benoist, elle insuffle un sentiment d'optimisme puissant à travers toute l'entreprise.

« Les convictions s'apparentent à des rituels quotidiens partagés par une communauté», ajoutet-il. «Dans le meilleur des cas, la raison d'être d'une personne et les objectifs de l'entreprise sont compatibles et se nourrissent mutuellement. Lorsque l'entourage partage nos convictions et travaille pour les mêmes finalités, dans un même espace, cela crée un sentiment d'harmonie. »

«La marque n'est pas exclusivement destinée aux clients », affirme B. Arantes. «Elle appartient aussi aux employés des entreprises. Ils peuvent ainsi comprendre les valeurs véhiculées par la marque et agir en conséquence dans leur travail quotidien. Sans une compréhension partagée des objectifs à atteindre, il est difficile d'obtenir l'adhésion des individus et de définir les méthodes pour y parvenir. Les gens ont besoin de donner du sens à leurs actes et d'être convaincus que leur travail portera ses fruits. Même un très large groupe de personnes peut progresser rapidement, dès lors que tous adhèrent aux mêmes objectifs et donnent la même signification à leurs actes. »

Cultiver le sens au sein de l'espace de travail

«La façon dont nous exploitons notre temps, à faire correctement notre travail, peut avoir un impact significatif sur notre sentiment de bien-être», affirme N.de Benoist. « Les espaces conçus à dessein pour aider les gens à atteindre des objectifs qui ont du sens peuvent influencer considérablement sur les performances des individus et, plus globalement, sur les résultats de l'entreprise. »

Principes fondamentaux de conception d'un espace de travail :

1. Inclure des espaces (outre le hall d'entrée) qui renforcent la marque, les objectifs, l'histoire et la culture de l'entreprise.
2. Exploiter les espaces verticaux afin de mettre en évidence les réflexions du groupe et les progrès réalisés.
3. Utiliser les nouvelles technologies pour afficher des informations en temps réel.
4. Créer un écosystème d'espaces qui offrent aux gens la possibilité de choisir leur lieu de travail et d'être productifs, seuls, ou en groupe.

Cet environnement propose une pluralité de configurations qui offrent aux utilisateurs la liberté de choisir où et comment ils travaillent. Cette configuration suscite un sentiment de confiance et permet d'échanger avec les autres.

6. ÉNERGIE ÊTRE DYNAMIQUE ET MOTIVÉ

Les scientifiques continuent de faire des découvertes révolutionnaires sur le fonctionnement interdépendant du corps et de l'esprit. Le Dr Candace Pert, chercheuse en neurosciences au ministère de la Santé américain et experte de la chimie cérébrale, écrivait en 1997, dans son ouvrage *Molecules of Emotion*, que les récepteurs et les peptides gèrent tous les systèmes du corps humain, créant ainsi, selon ses propres termes, « une intelligence corps-esprit ».

Poursuivant les recherches sur la notion de vitalité, des études médicales récentes publiées dans des périodiques renommés, tels que la revue de l'Association européenne pour l'étude du diabète, et dans des journaux grand public, tels que *The New York Times*, ont sensibilisé les lecteurs aux effets néfastes de la station assise prolongée. Le Dr James A. Levine de la clinique Mayo, chercheur réputé dans le domaine de l'étude de l'inactivité, a remarqué une augmentation exponentielle des recherches sur ce sujet « en raison des dépenses colossales qu'elle engendre pour l'assurance maladie. »

« Les risques concernent aussi bien le corps que l'esprit, étant donné que l'inactivité des muscles génère toute une série de dysfonctionnements métaboliques graves, notamment un ralentissement du transport des nutriments vers le cerveau, qui a une incidence sur la vigilance. Il est absolument indispensable de bouger, si l'on veut conserver son dynamisme au travail, aussi bien physiquement que mentalement. Le mouvement est le langage corporel des idées », affirme N. de Benoist.

« Le fait de changer de posture stimule l'esprit, et les environnements sains encouragent les gens à bouger, à manger sainement et à pratiquer une activité physique. »

En outre, les expériences sensorielles dans l'environnement de travail ont aussi leur importance. Avec nos sens et notre système nerveux, nous interagissons constamment avec l'environnement physique, en traitant entre autres les stimuli tactiles, lumineux et sonores qui influent sur notre état mental et physique. Étant donné que les stimuli ont des conséquences positives et négatives directes et souvent immédiatement perceptibles, nous cherchons naturellement à maîtriser notre environnement, en préférant les espaces où nous nous sentons le plus à l'aise.

« Sur notre lieu de travail, nous avons besoin d'outils et d'environnements qui nous aident et nous soutiennent dans toutes nos activités, qu'il s'agisse de travailler seuls ou en collaboration, de prendre un repas dans un lieu agréable ou d'avoir accès à l'extérieur », précise B. Arantes. « Pour favoriser durablement la vitalité des individus, il est tout à fait indispensable de leur offrir un éventail d'espaces dans lesquels ils puissent bouger fréquemment. »

Cultiver l'énergie au sein de l'espace de travail

Notre façon d’appréhender l’espace influe sur nos actions. Quelques investissements dans l’environnement de travail peuvent totalement modifier l’attitude et le comportement des employés. Ce qui peut contribuer à créer une nouvelle atmosphère, capable de stimuler la motivation des gens et d’accroître leurs performances, en un laps de temps relativement court.

Principes fondamentaux de conception d’un espace de travail :

1. Concevoir des espaces qui donnent aux gens la possibilité de choisir entre différents niveaux de stimulation environnante.
2. Fournir un mobilier facilement réglable, qui puisse s’adapter à tous les besoins, tailles et préférences, et qui favorise le mouvement tout au long de la journée.
3. Installer des cafétérias servant un choix de nourriture saine.
4. Faire rentrer la nature à l’intérieur des bâtiments, grâce à la lumière du jour, une vue sur l’extérieur, une bonne aération, des terrasses, etc.
5. Encourager des habitudes de vie saines et actives, grâce à des escaliers centraux, des chemins de promenade à l’extérieur, des parcs à vélos, etc.

DES PERFORMANCES OPTIMISÉES

L’étude réalisée par IBM sur les cadres dirigeants, indique que ces derniers ne souhaitent pas déléguer aux RH l’évolution qui s’amorce vers davantage de collaboration, de communication, de créativité, de flexibilité, et donc vers des entreprises plus innovantes. Ils considèrent ce défi comme éminemment stratégique pour leurs performances commerciales, c’est pourquoi ils envisagent d’impliquer la totalité des dirigeants et de prendre la direction de ce changement de cap.

Les dirigeants, à tous les niveaux de l’entreprise, auront plus de chance d’atteindre cet objectif s’ils intègrent la dimension du bien-être à leur stratégie. Les employeurs investissent énormément dans leur personnel et en attendent, à terme, un retour sur investissement positif. Pour tous ceux qui ont conscience de l’absolue nécessité de prendre en considération le bien-être des employés pour la réussite financière de l’entreprise, le retour sur investissement peut être très élevé. À l’inverse, il serait risqué et inconsidéré de gâcher le véritable potentiel des individus, en les exposant à un environnement professionnel inadapté, incapable de les soutenir dans leur travail et de les stimuler, et par conséquent susceptible de faire obstacle à leur bien-être.

« Les entreprises savent qu’elles ont besoin de personnes capables d’innover, bien plus que par le passé. Il s’agit réellement d’aider les individus à s’épanouir », explique B. Arantes. « Par le passé, les dirigeants n’ont peut-être pas compris la portée du sentiment de bien-être chez leurs employés, mais les choses changent et les mentalités évoluent. » Dans le monde du travail actuel, le bien-être est devenu un avantage concurrentiel. Pour en bénéficier, les employés doivent jouir d’une bonne santé physique et mentale, nourrie par un environnement favorable.

Dans le monde du travail actuel, le bien-être est devenu un avantage concurrentiel. Pour en bénéficier, les employés doivent jouir d'une bonne santé physique et mentale, nourrie par un environnement favorable.

Cet environnement doit leur apporter les capacités émotionnelles nécessaires pour interpréter les événements et les vivre de manière à générer des actions positives et productives. Les espaces les plus adaptés permettent aux individus de s'impliquer totalement dans leurs tâches, en répondant à leurs besoins en matière de bien-être.

Cela peut engendrer un cercle vertueux : un sentiment de bien-être systématique qui, par effet de contagion, accroît les performances des individus, des équipes et de l'entreprise tout entière.

AMORCE DE RÉFLEXION SUR LE BIEN-ÊTRE: LES CONCEPTS DERRIÈRE LES APPLICATIONS

Des idées d'applications conçues pour favoriser le bien-être physique, intellectuel et émotionnel au sein de l'espace de travail.

PLANIFICATION DES DIFFÉRENTES DIMENSIONS DU BIEN-ÊTRE

Pour générer le bien-être au travail il est essentiel de créer et de maintenir des conditions physiques saines et un bon état d'esprit sur le long terme dans un environnement physique et social favorable. Aucun espace unique ne peut répondre à tous ces besoins.

Optimisme

Offrir des espaces qui peuvent être aisément modifiés par les utilisateurs et les équipes afin d'encourager les expérimentations, stimuler l'imagination et la créativité et élargir les possibilités.

Pleine conscience

Créer des environnements propices à la concentration et qui permettent de minimiser les distractions. Ceci passe par une palette de configurations qui facilitent la concentration, le travail en binôme, la collaboration et la réflexion d'équipe.

Authenticité

Permettre aux individus et équipes d'exprimer leur personnalité à travers l'environnement en les autorisant à choisir les lieux qui conviennent le mieux à leur façon de travailler. Encourager les employés à exposer des éléments (photos, dessins...) personnels sur leur bureau, leurs ordinateurs, tablettes et smartphones.

Appartenance

Développer des espaces qui encouragent les interactions personnelles et professionnelles. Veiller à ce que les espaces conçus soient intuitifs et facilement accessibles. Intégrer des éléments comme par exemple un mur numérique présentant les réalisations des employés dans l'espace de travail afin d'en souligner l'importance et rappeler l'engagement de l'organisation envers ses employés.

Sens

Accueillir à la fois les utilisateurs résidents et les équipes à distance en créant une palette de lieux et de présences, c'est-à-dire des configurations physiques et virtuelles afin de pouvoir travailler de concert et ce même à distance. Fournir des espaces sociaux dans le but de renforcer l'interactivité entre les employés et de rappeler l'engagement de l'entreprise auprès de ses employés et sa volonté d'encourager ces comportements.

Énergie

Concevoir des espaces favorisant le dynamisme. Créer une variété d'espaces intérieurs et extérieurs qui offrent de multiples choix de postures (assise bureau, debout, tabouret haut, canapé...) et encourageant la marche afin de stimuler l'énergie des employés, améliorer leur vigilance et accroître leur concentration.

BIEN-ÊTRE DIMENSIONS APPLIQUÉES

Salles Projets

Un espace d'immersion partagé qui prend en charge les équipes de projets et les petits groupes dans des collaborations analogiques et numériques, le partage de contenus et la génération d'idées. Bien équipé pour répondre aux besoins des utilisateurs en matière d'outils, de solutions d'accueil, d'affichages sur grand écran et de postures multiples.

Composants De L'Application Murs architecturaux V.I.A., Sièges i2i Solutions pour bureaux c:scape, Solutions de collaboration media:scape.

Les murs sont exploités et servent de supports aux collaborations analogiques et numériques. Grâce aux sièges pivotants, les employés peuvent communiquer plus rapidement ensemble et visualiser plusieurs écrans.

Composants De L'Application Murs architecturaux V.I.A., Solutions de collaboration media:scape, Sièges Cobi, Rangement Exponents.

Une solution de téléprésence haute définition judicieusement placée permet aux membres de l'équipe de collaborer avec des collègues à distance.

Moveable seating provides informality and postural change. Using walls as vertical planes for displaying information increases mental capacity for dealing with complex issues.

Cafétéria

Espace informel et social propice aux échanges, qui permet de bâtir des relations de confiance et de s'enrichir mutuellement. Offre la possibilité de créer du lien et accueille convenablement les employés mobiles, pour générer un sentiment d'appartenance, encourager des relations professionnelles saines et atténuer les disparités de présence.

Composants De L'Application Tables et sièges Enea Lottu, Sièges Last Minute

Il existe une diversité de dispositions pour les échanges ou les rencontres informelles.

Campus Nomade

Zone destinée aux utilisateurs mobiles, avec une variété de dispositions, qui accueille et favorise les tâches de concentration et la collaboration. Grâce à une diversité d'espaces et de solutions de présence, les utilisateurs mobiles et à distance peuvent éprouver un sentiment d'appartenance à la communauté et se sentir liés à la marque et à la culture de l'entreprise. Les espaces partagés qui accueillent les utilisateurs en leur permettant de choisir et de personnaliser les lieux, leur donnent un sentiment de fierté et de propriété, même si cette dernière est provisoire.

Composants De L'Application Bureaux Ology, Sièges Gesture, Outils de travail Soto, Sièges et tables B-Free Lounge, Rangement Flexbox

Bureau Privé

Espace attribué qui offre la possibilité de s'exprimer et d'afficher des objets personnels et professionnels. Les utilisateurs peuvent exploiter l'espace aussi efficacement que possible pour répondre à leurs besoins individuels, grâce à des affichages sur grand écran, en exposant le travail effectué sur les murs ou en permettant aux gens de s'isoler pour des tâches de concentration.

Composants De L'Application Murs architecturaux V.I.A., Tables et rangement Denizen, Sièges Bob, Sièges Bindu

Cet espace insonorisé permet de basculer rapidement des tâches de concentration individuelle aux échanges en binôme.

Terrasse

Cet espace offre une vue agréable, un accès à la nature et une diversité d'espaces, de postures et de présences. Encourager le mouvement au sein de l'environnement en incitant les gens à choisir l'espace le plus adapté à leur tâche. Une diversité de lieux permet de satisfaire les besoins des utilisateurs tout au long de la journée, des espaces de concentration aux salles de collaboration, en passant par les zones de repos.

Composants De L'Application Sièges Emu Shade, Sièges et tables Emu Heaven, Sièges Emu Ivy

Repos

Espace informel qui permet aux gens de s'isoler, tout en étant à proximité des collègues, ou bien d'avoir un minimum d'interaction dans le bourdonnement de l'activité environnante. Offre une vue magnifique sur l'extérieur ; des objets de l'entreprise sont exposés.

Composants De L'Application Sièges et tables Millbrae Lounge, Sièges Wing Lounge, Sièges Await Lounge, Rangement Workwall™ Currency

Les personnes qui ne sont pas à l'aise dans des environnements bruyants et vivants peuvent venir dans cet espace pour profiter d'un minimum de calme.

Espace D'Innovation

Espace pour aiguïser l'imagination, stimuler la créativité et développer l'esprit critique. Permet de concevoir, de réaliser et de soutenir des processus innovants. Une expression à la fois symbolique et tangible de l'engagement d'une entreprise pour s'approprier une culture de l'innovation.

Composants De L'Application Murs architecturaux V.I.A. Sièges Buoy Sièges Await Rangement EE6 Tableaux Turnstone Sièges mobiles Topo

Enclaves

Petits espaces privés pour se reposer, se concentrer et se rafraîchir les idées. Facilement accessibles avec une bonne signalétique.

Composants De L'Application Murs architecturaux V.I.A., Sièges Hosu, Solutions de collaboration media:scape kiosque, Rangement EE6

Quartier « Résidentiel »

Espace individuel attribué, avec des outils et la capacité de contrôler son environnement. Les utilisateurs peuvent personnaliser leurs postes de travail et les régler selon leurs préférences. Cette zone répond à une multitude de besoins des utilisateurs, du travail de concentration aux tâches nécessitant des équipements, en passant par la collaboration. Ils peuvent ainsi travailler là où ils se sentent les plus productifs.

Composants De L'Application Tables Ology, Rangement Flexbox, Sièges Gesture, Outils de travail Soto

Les compartiments de rangement personnel et les crochets sur chaque poste de travail évitent le désordre et servent de limite entre les employés. Les surfaces de travail réglables en hauteur permettent aux employés de se tenir en forme, favorisent leur vivacité d'esprit et répondent aux besoins et préférences physiques de chacun.

Découvrez une nouvelle étude sur l'engagement des employés et l'espace de travail

Plus d'un tiers des effectifs des 17 des plus importantes économies au monde sont désengagés. Une nouvelle étude de Steelcase et de l'institut de recherches international Ipsos explore l'état des espaces de travail actuels et la relation entre engagement et environnement physique.

Produits présentés

+Notre entreprise

+Service Clients

+Legal Notices

+Suivez-nous!

+Contactez-nous

Steelcase

© 1996 - 2022 Steelcase Inc. is a global leader in office furniture, interior architecture and space solutions for offices, hospitals and classrooms. Our furniture is inspired by innovative research in workspace design.