

Favoriser le travail hybride : créer des quartiers au bureau

Comment concevoir des espaces adaptés au travail hybride

🕒 Lire 8 minutes

Claire, qui s'apprête à retourner au bureau pour la première fois depuis deux ans, sait que beaucoup de choses ont changé. Pour commencer, elle n'a plus de bureau attitré : son entreprise a adopté le flex office lorsqu'elle a décidé de mettre en œuvre un modèle de travail hybride. En outre, elle passera plus de temps qu'avant en visioconférence, car plus de la moitié de ses réunions incluent désormais des participants à distance. Enfin, ses horaires de travail varieront en fonction de ses obligations professionnelles et personnelles. Elle se réjouit de cette nouvelle flexibilité et de cette autonomie accrue, mais...



Si son espace de travail n'a pas bougé d'un pouce malgré toutes ces évolutions, elle trouvera peut-être qu'il lui manque l'énergie et le confort propices au bien-être et à la performance. Dès lors, pourquoi faire le déplacement ? Si Claire retourne au bureau, c'est pour y trouver un environnement plus inspirant que chez elle. Elle souhaite pouvoir interagir avec ses collègues et collaborer efficacement tout en ayant accès à des espaces privés lorsqu'elle en a besoin.

POURQUOI MISER SUR LES « QUARTIERS » ?

Claire n'est pas un cas isolé. D'après nos recherches, le sentiment d'appartenance et la liberté de choix au bureau revêtent une importance primordiale pour les individus à l'ère du travail hybride. Compte tenu de l'évolution des pratiques et des comportements liée à la collaboration hybride, mais aussi de l'aspiration des employés à plus d'humanité et de convivialité, les espaces de travail doivent aujourd'hui répondre à un nouvel éventail de besoins.

Auparavant, la conception des espaces de travail reposait sur le cadre hiérarchique et la recherche d'efficacité. Or, nous pensons que les designers doivent désormais s'inspirer des quartiers urbains qui constituent nos lieux de vie et d'apprentissage. Les quartiers les plus agréables à vivre sont hétéroclites, inclusifs et résilients. Ils rapprochent les individus et créent un sentiment de communauté, et ils changent au fil du temps pour s'adapter aux besoins de leurs habitants. Chaque membre de la communauté contribue à l'harmonie du groupe, et l'identité individuelle de chacun est respectée. (Lire « Le nouveau quartier hybride »). Nous nous sommes demandé comment nos espaces de travail pourraient ressembler davantage à nos lieux de vie.



Pensez aux environnements urbains qui abritent nos communautés : on y trouve des espaces publics tels que des parcs, des places et des cafés, mais aussi des quartiers résidentiels qui reflètent les besoins et l'identité singuliers de leurs habitants.

Contrairement aux anciens paradigmes de conception, qui consistaient à proposer le même type d'espace à tous les départements, le modèle des « quartiers » est **inclusif** dans la mesure où il offre une large palette d'espaces répondant à une grande diversité de besoins et de modes de travail. Les espaces peuvent être partagés ou attribués en fonction du degré de collaboration hybride et des habitudes de l'équipe, et le quartier devient un **point d'ancrage** qui renforce le sentiment d'appartenance. (Claire, par exemple, saura où retrouver ses collègues et ses outils.)

L'aménagement de quartiers au bureau repose sur des espaces **multimodaux** hautement flexibles, qui permettent de s'adonner à différents modes de travail au sein d'une même configuration et facilitent ainsi les transitions entre concentration, collaboration, interactions et apprentissage. Grâce à un aménagement **modulaire**, les organisations ont la possibilité de transformer les espaces au fil du temps et de faire preuve de **résilience** face à l'évolution des besoins des équipes. Les quartiers sont capables de s'adapter à toutes les formes de **travail hybride**, ainsi qu'aux changements futurs.



Leurs caractéristiques doivent varier en fonction de nombreux facteurs, notamment :

- La culture de l'entreprise et de l'équipe
- La taille et la localisation de l'entreprise
- Le mode de travail et les processus en place
- Le degré de travail hybride et le niveau de mobilité des employés

Ils doivent obéir à trois grands principes : l'**équité** (des expériences inclusives pour tous, en présentiel comme à distance, grâce à la prise en compte des demandes des utilisateurs), l'**engagement** (un point d'ancrage pour les équipes et divers modes d'occupation de l'espace pour aider les individus à participer et à se concentrer) et la **simplicité** (des quartiers et des configurations multimodaux permettant aux employés de passer facilement d'une activité à l'autre et d'une expérience en présentiel à une réunion virtuelle).

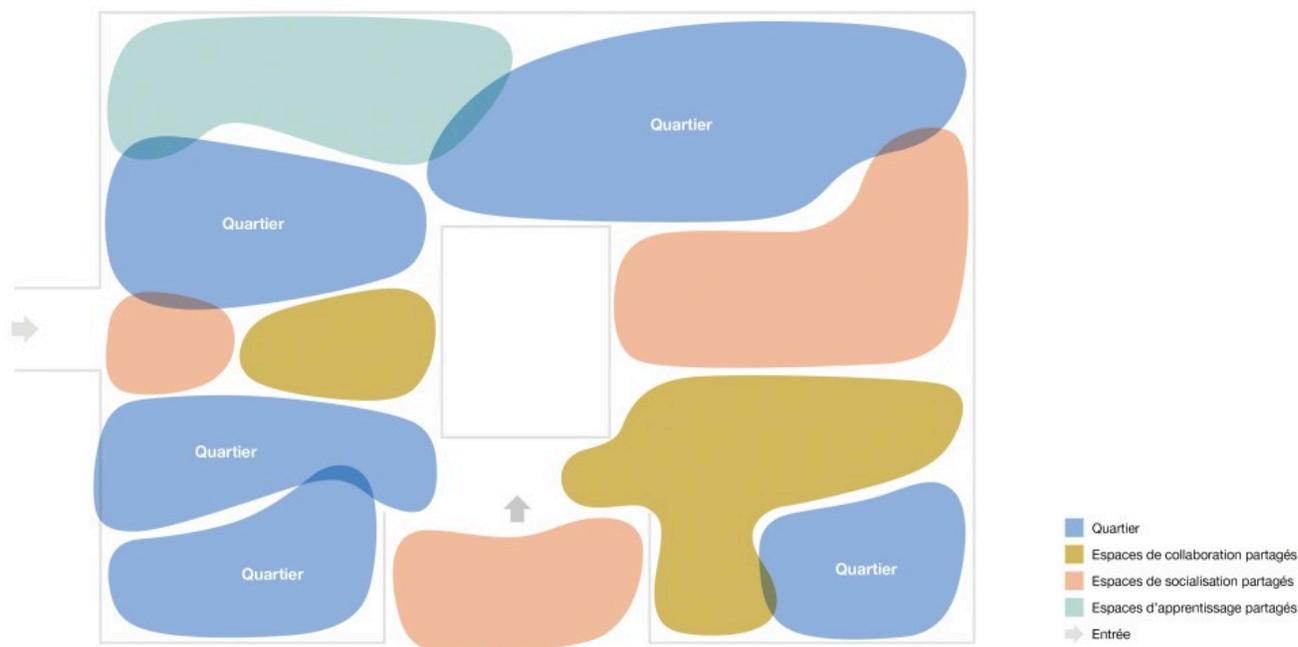


CRÉER DES QUARTIERS HYBRIDES

Dans un quartier tel que celui-ci, Claire et les membres de son équipe se sentent plus proches les uns des autres et plus en phase avec leur entreprise.



Certains espaces individuels sont attribués aux employés qui doivent être plus souvent présents au bureau, tandis que d'autres sont partagés par tous les membres de l'équipe. Tous les espaces offrent suffisamment d'intimité pour permettre à chacun de se concentrer à son poste. Mais quand Claire doit participer seule à une vidéoconférence, ou simplement lorsqu'elle souhaite s'isoler, un large éventail d'options s'offrent à elle. Les espaces de collaboration adjacents, ouverts ou fermés, sont adaptés à différents types de réunion. Ils facilitent ainsi les transitions entre travail individuel et travail collectif et favorisent l'équité entre employés en présentiel et collaborateurs à distance. Au centre se trouve un hub social où les membres de l'équipe peuvent se rassembler, échanger et apprendre au contact de leurs collègues.



Au bureau, le « quartier » de Claire fait partie d'une communauté plus vaste où des espaces d'équipe et des espaces partagés par tous répondent aux divers besoins des individus. Car si nous aimons nos quartiers, nous souhaitons souvent élargir notre horizon et sortir de notre zone de confort.

Afin d'observer la manière dont différents espaces peuvent être réunis pour créer une cohérence d'ensemble, examinons les configurations suivantes :

ESPACES D'ÉQUIPE NON ATTRIBUÉS

L'accès à des espaces privatifs est indispensable pour des employés hybrides tels que Claire. Son nouveau quartier hybride lui permet de choisir le degré d'intimité souhaité. Si elle doit écouter un collègue partager des informations, elle a simplement besoin d'une paire d'écouteurs et d'une enclave lui offrant de l'intimité visuelle. En revanche, si elle doit présenter un contenu, il lui faudra en outre une intimité acoustique suffisante. Son quartier hybride a été conçu pour répondre à ces différentes attentes.



ESPACE DE SOCIALISATION

Au cœur du quartier, cet espace de socialisation combine l'atmosphère « cozy » du salon et la fonctionnalité d'une salle de réunion haute performance afin de créer un lieu de convergence qui renforce la confiance mutuelle.



ESPACE DE COLLABORATION OUVERT

Lorsque Claire et son équipe ont besoin de brainstormer et de générer de nouvelles idées, ils ne peuvent pas se contenter d'une salle de réunion traditionnelle à l'aménagement figé. Cet espace a été conçu pour inclure des participants à distance grâce à un grand écran et à des tableaux écritaires mobiles qui permettent de placer les contenus dans le champ de la caméra.



ESPACE ATTRIBUÉ À L'ÉQUIPE

Cette destination accueillante et inspirante offre à Claire et à son équipe un endroit où se rendre en arrivant au bureau. Cette possibilité de retrouver ses collègues, d'avoir ses outils à portée de main et d'avoir accès à des espaces individuels et partagés renforce leur sentiment d'appartenance.



Des quartiers uniques

Chaque quartier sera aménagé différemment en fonction de la culture de l'équipe, du processus de travail et du modèle hybride choisi.

QUARTIER NOMADE



Un quartier destiné aux employés nomades pourra par exemple disposer d'une palette de configurations plus vaste afin d'offrir aux individus un large éventail de choix et de répondre à des besoins très divers.

QUARTIER D'ÉQUIPE



À l'inverse, un quartier dédié à une équipe comprendra peut-être un espace projet favorisant la collaboration générative, ainsi que des espaces de concentration pour faciliter les transitions entre travail d'équipe et travail individuel.

TRAVAIL HYBRIDE : QUATRE GRANDS PRINCIPES D'AMÉNAGEMENT

Quatre grands principes d'aménagement s'appliquent à tous les quartiers.

- **Espaces individuels et collectifs** : concevoir des espaces qui répondent aux besoins des groupes et des individus, facilitant les transitions entre travail collectif et travail individuel.
- **Espaces fixes vs. espaces flexibles** : créer des espaces où l'architecture et le mobilier sont moins figés en mettant l'accent sur l'adaptabilité à court et à long terme.
- **Espaces ouverts + espaces fermés** : les espaces ouverts sont intrinsèquement plus flexibles, favorisant la collaboration. Parallèlement, les individus souhaitent pouvoir contrôler leur intimité visuelle et acoustique. Ils n'auront pas besoin d'espaces fermés en permanence, mais ils utiliseront davantage les espaces privés.
- **Présence physique et outils numériques** : le rapprochement des individus présents au bureau et des employés travaillant à distance est le principe même de la collaboration hybride. L'espace et la technologie doivent être considérés de manière holistique.

Créer des quartiers hybrides : découvrez six nouveaux espaces conçus pour répondre aux besoins des individus au sein d'un environnement de travail hybride.

