

# FLEX OFFICE : «EN TANT QUE DIRIGEANTS NOUS DEVONS MONTRER L'EXEMPLE»



## DIDIER TRACOL, CO-FONDATEUR DE FONCTION:SUPPORT

### Quelle forme d'organisation du travail avez-vous choisi pour votre entreprise ?

Toutes nos agences sont dans la logique du Flex Office, personne n'a de places attribuées. Nos locaux disposent de grands et larges bureaux organisés par espaces de travail et par usages. Les collaborateurs peuvent toutefois s'isoler dans des box vitrés de 2 mètres carrés pour passer des appels téléphoniques de 30 minutes à 1h, par exemple.

**Nous avons essayé de structurer les espaces en fonction des habitudes de travail.** Il est possible à la fois de s'isoler ou d'être proche les uns des autres grâce à nos salles de réunions ou nos espaces détente avec poufs et cibles de fléchettes.

### « Le fruit de notre compréhension des besoins des équipes »

#### Comment avez-vous pris votre décision ?

**C'est le fruit de notre compréhension des besoins de nos équipes.** Dans nos locaux précédents, nous n'avions pas assez de salles pour s'isoler. En étant à l'écoute, nous avons compris que **les collaborateurs ont besoin d'espaces**

différents selon leurs usages et leurs envies.

### « Véhiculer la culture de l'entreprise (...) est primordial »

#### Quels conseils donneriez-vous à un dirigeant souhaitant instaurer le Flex Office ?

Pour un entrepreneur qui crée son entreprise, le Flex Office est pour moi fondamental. Ce mode de travail permet à l'ensemble des membres de l'équipe de grandir et d'avancer ensemble grâce au partage de connaissance. En échangeant, les collaborateurs et les managers peuvent découvrir de nouveaux domaines et apprendre de chacun. Pour un repreneur, cependant, c'est différent. Il faut réaliser une analyse d'entreprise pendant la reprise. Si l'entreprise a un mode de fonctionnement "à l'ancienne" avec bureaux individuels et fermés, il faut instaurer les changements petits à petit pour ne pas brusquer les collaborateurs.

Véhiculer la culture d'entreprise est aussi primordial. C'est bien plus que de la théorie, elle transpire et ruisselle dans tous les processus : que ce soit dans **la manière de recruter un collaborateur, de l'intégrer, de le faire évoluer ou de le rémunérer.**

Il est nécessaire d'avoir une grande cohérence entre ce qu'on dit et ce qu'on fait, sinon le risque est de faire du "pinkwashing" : installer de grands bureaux dernier cri, avec des espaces détentes et un baby-foot sans qu'aucun effort ne soit réalisé pour que les collaborateurs puissent partager du temps ensemble, travailler en équipe, changer les modes de fonctionnement. Les dirigeants ou les managers doivent accompagner ce changement, **les collaborateurs ne devraient pas être livrés à eux même pour changer leurs habitudes.** Dans toutes bonnes intentions, il faut rajouter des petites contraintes et des moyens.

Pour en savoir plus :

