

Comment favoriser le bien-être au travail par l'aménagement des espaces de travail & de vie ?



LEROY MERLIN Pleurtuit / Dinard

« La qualité de vie au travail peut, certes, avoir un effet sur la santé, mais également être un facteur de ressources. »

« Un bon aménagement des espaces de travail et de vie favorise aussi l'engagement au travail dans un cadre de bien être au travail. »

« Les salariés sont un capital de compétences qui doit être valorisé. »

« Sondage TNS-SOFRES de 2013, la QVT pour les salariés signifie le respect à 64%, la reconnaissance à 58%, l'épanouissement à 46%, la motivation à 40% et la convivialité à 39% » ; les aménagements se doivent de répondre à ces attentes selon différents angles de considération.



1) Présentation du contexte magasin de Pleurtuit.

Historique :

Constitution du comité de direction en juin 2013.

Travail sur les plans d'aménagement, fin 2013, pour travaux sur la plateforme des bureaux et lieu de vie dès début 2014.

Magasin ouvert en mai 2014.



Notre Projet en 2 axes :

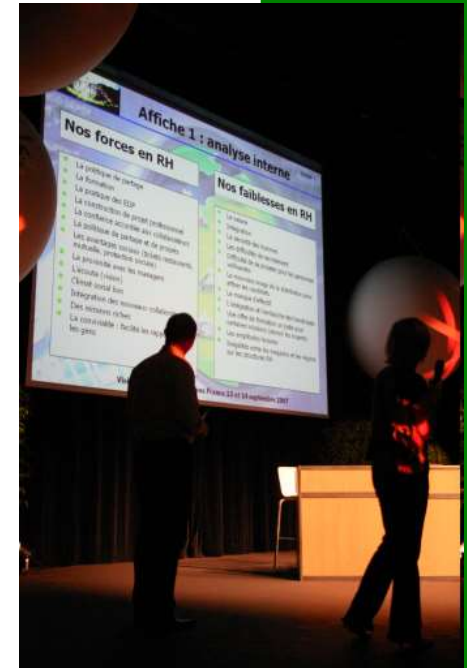
- Souhait de **rupture** entre les modes d'agencement des espaces de travail connus, jusque-là, afin d'accompagner la **transformation de l'entreprise** dans ses valeurs de management collaboratif.
- Augmenter fortement la **qualité de vie au travail** pour favoriser encore plus le **bien être** au travail, la **fidélité** des équipes et leur **envie** de bien faire.



2) Comment rompre avec le modèle existant ?

Passer d'un mode participatif à un mode collaboratif :

Historiquement, l'entreprise développe des modes de travail **participatif** (Démarche Vision depuis 1994).

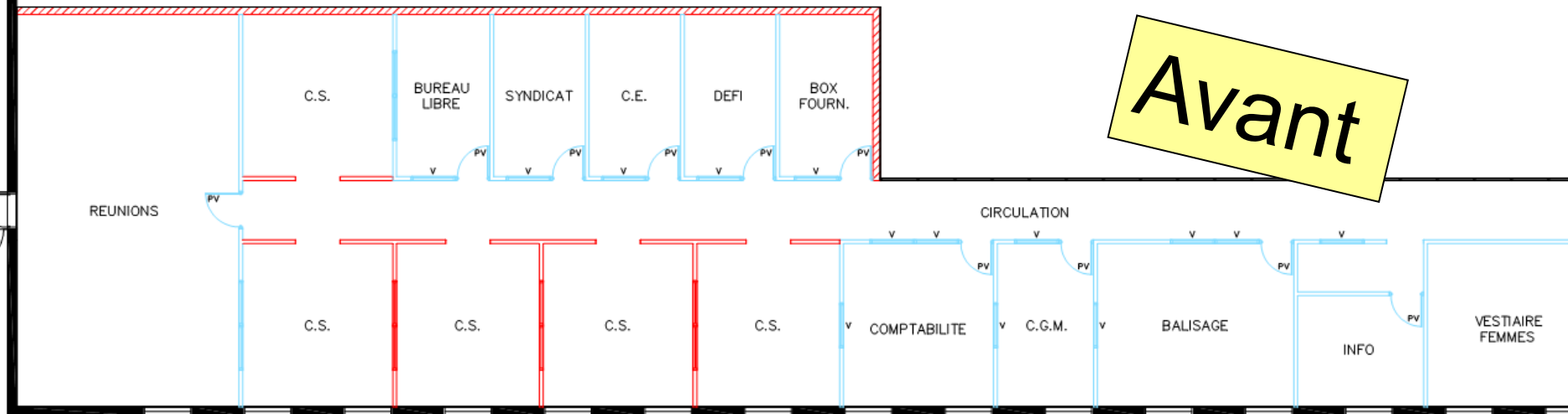


L'entreprise prend un tournant en affirmant son management **collaboratif** ; l'aménagement des locaux doit refléter ce mode d'animation.



PROPOSITION DE SUJETS A TRAITER LORS DE NOS FUTURS ATELIERS COLLABORATIFS

	Proposé par	Je souhaite participer
Autos Constructeurs	Manu (interne)	Christophe / Jussot / ET /
la culture / votre rôle	Nico D	
Formation (# couple)	Grégory	manu /
MER	OLIVIER	Bonard / Julien / manu / Grégory
PRE DE TOUS ?	Sylvie	Jussot
ITE (PROTECH)	Joss	
VE		



Carte blanche pour l'aménagement des locaux ; la direction technique et travaux laisse la main en magasin pour l'élaboration des plans.



3) Comment concrètement réaliser cette transition.

Ne plus cloisonner les bureaux des chefs de secteur pour **favoriser les échanges** au niveau du comité de direction.



Avoir un **open space** c'est bien, mais nécessité absolue d'avoir un **nombre suffisant de petits bureaux** pour les moments nécessitant de la confidentialité, les réunions téléphoniques, les entretiens individuels, etc.

Mettre à **proximité** les lieux de vie des équipes et l'open space du comité de direction (**décloisonnement hiérarchique**).



Autre exemple LM Caen :



Créer un espace de travail (Barcamp) pour favoriser les **groupes de travail** ou d'expression, organiser des réunions rapides ou des briefs, le tout dans un **cadre qualitatif**.



4) Améliorer le qualitatif, un retour sur investissement efficace !

En collaboration avec une collègue diplômée en décoration, nous avons fait le choix d'un aménagement favorisant le **bien être** et le sentiment du « **comme à la maison** ».



Cuisine où l'on ne va pas simplement réchauffer son plat au micro ondes, mais cuisiner **ensemble**.

Espace de détente avec non pas seulement des tables et des chaises, mais également des canapés, fauteuils, TV, mise à disposition de magazines sur l'habitat, la décoration, le jardin, la cuisine, etc.



Mise en place d'un **espace zen** pour « couper » la journée (équipé de fauteuils électriques basculants).



Mise en place d'une **salle de loisirs** pour se défouler !



Mise en place d'un **espace dédié à la formation et au pilotage de sa vie professionnelle.**

5) Des aménagements en symétrie avec les surfaces commerciales.

Tout comme nous apportons de l'importance à notre clientèle, nous avons décidé de mettre en adéquation l'attention portée à nos équipes.

La méthodologie :

Préparation de « planches de style » afin de synthétiser nos engagements clients & équipes.

Chaque terme (ex : transparence, confiance, autonomie, envie, bien être, collaboratif...) doit se refléter au quotidien dans ces espaces de vie et notre animation.

6) Quel bilan faire après 8 mois d'ouverture ?

Un profond **respect** des espaces mis à disposition.

Des décalages servant de **modèle** pour les nouveaux magasins en création.

De la **curiosité** et bon nombre de **visites** de la part de nos collègues de l'hexagone, mais aussi Italie, Espagne, Portugal, Russie, Brésil, etc.

Des **échanges** avec d'autres entreprises sur le sujet.

Un mode d'animation collaboratif à **renforcer** sur les mois à venir avec pour opportunité un projet national à développer par nos équipes.

Utiliser en complément du collaboratif une communication cross canal par l'utilisation notamment de notre **Réseau Social Interne**.



MERCI POUR VOTRE ATTENTION.

QUESTIONS / REPONSES

NB : un point à retenir, mettre du qualitatif dans les aménagements est aisé, mais ce n'est que la partie émergée de l'iceberg ; il faut nécessairement un réel engagement, des valeurs, de l'envie... pour faire vivre ces espaces et animer le capital humain sur de la collaboration, de la considération et de la confiance.