

LE RASSEMBLEMENT DE TOUS LES COLLABORATEURS SCHROEDER & ASSOCIÉS SOUS UN MÊME TOIT, FRUIT D'UN PROCESSUS PARTICIPATIF VISANT À CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF OÙ CHACUN SE SENT À L'AISE.

Nom de l'entreprise : Schroeder & Associés

Secteur d'activité : Autres

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

Pour rassembler tous ses collaborateurs et privilégier un environnement de travail inclusif où chacun se sente à l'aise, le bureau Schroeder & Associés a tenu à impliquer l'ensemble des collaborateurs dans la réflexion, la planification et la construction de son nouveau siège. Le siège se veut un véritable projet vitrine avec l'humain au centre, pensé et réalisé pour le bien-être de tous (occupants, visiteurs réguliers ou occasionnels) sur base de la prise en compte des besoins spécifiques et des attentes de quelque 450 personnes, en termes de confort, mobilité, accessibilité, ergonomie, flexibilité, ambiance et climat de travail, équilibre vie privée/professionnelle...

Contexte

Pour Schroeder & Associés, la construction d'un nouveau siège à Kockelscheuer a été le projet majeur de la fin de décennie 2010-2020. Il a été mené selon un processus de participation et d'implication des parties prenantes dès la planification. Ce projet animé par l'ensemble des collaborateurs reflète également une volonté d'accueil exemplaire adaptée pour chaque visiteur régulier ou occasionnel. La démarche participative voulue par la direction a permis à chacun de s'impliquer au travers d'une communication transparente, sans tabou et transversale.

Objectifs

Réunir tous les collaborateurs sous un même toit, pour

- Faciliter la communication et les échanges entre toutes les fonctions.
- Favoriser la rencontre et la collégialité entre collaborateurs.
- Encourager le rapprochement des équipes multilingues/multi compétences/ diversité âge/origine... et favoriser la mixité au sein des équipes
- Amélioration et optimisation de l'environnement de travail pour contribuer davantage à l'équilibre vie privée- vie professionnelle. Créer une infrastructure moderne et adaptée aux besoins spécifiques de tous : occupants, visiteurs réguliers ou occasionnels, clients ... :
- Accessibilité bâtiment et bureaux (PMR)
- Ergonomie des postes de travail et de la circulation dans les locaux
- Espaces de rencontre, d'échange d'idées et de convivialité : restaurant d'entreprise, lounges et espaces de repos...

- Gestion dynamique de la mobilité (plan basé sur les besoins, suivi, mobility management, application dédiée, raccordement aux transports en commun, gestion dynamique du parking et des véhicules d'entreprise...)

- Construction d'un siège connecté à la nature environnante (forêt Kockelscheuer) : balades et sorties libres ou organisées, Grouss Botz sur base volontaire, mise à disposition de douches, ...

Approche

l'expression de l'ensemble des collaborateurs :

- Recueillir et identifier les besoins spécifiques des collaborateurs : accès pour tous, lieux d'échanges et de repos, espaces de convivialité (cantine, lounges, patio...), possibilité d'activités sportives en groupe

- Prendre en compte les avis des collaborateurs, évaluer les besoins des visiteurs, informer les parties prenantes : réunions d'informations, enquêtes/sondages, unité de Facility Management à l'écoute des besoins ...

- Communication des résultats et mise en œuvre de solutions retenues

- Déménagement dans le nouveau bâtiment flambant neuf en mai 2020.

Impact

L'approche collaborative a permis d'aller à la rencontre des besoins spécifiques de personnes ou d'éventuelles minorités et de créer des espaces de vie/travail adaptés à chaque situation.

- Faciliter la mobilité et les horaires flexibles : plages souples de l'horaire mobile, éviter des déplacements inutiles ou fastidieux

- nouvelle ligne de bus avec connexion aux pôles urbains (gare, P+R...), appli pour réserver/libérer un emplacement, encouragement de la mobilité douce/covoiturage...

- Création d'une cantine d'entreprise dans un cadre agréable et ouvert, pour déguster des plats frais et locaux, avec un choix quotidien de menus variés tenant compte des divers régimes/philosophies/préférences ou intolérances alimentaires (daily, green, crossover...) + coffee bar + Lunch box possible pour les collaborateurs sur chantier...

- Ergonomie de travail : bureaux réglables en hauteur - possibilité de travailler debout ou/et assis, lumières avec réglage personnalisé (dimmer)

- Douches et casiers/vestiaires disponibles, pour encourager le sport/le bien-être/ ou l'usage du vélo pour venir au travail seul ou entre collègues

- Convivialité et échanges : la création d'espaces de détente (lounge) et de rencontre permet aux collaborateurs de services différents d'échanger et d'apprendre à mieux se connaître

« A faire »

- Obtenir l'engagement et le soutien de l'équipe dirigeante de l'entreprise

- Expliquer de manière claire à l'ensemble des collaborateurs les enjeux de la construction du nouveau siège
- Communiquer régulièrement et ouvertement sur les actions entreprises pour que l'adhésion au projet soit acquise à tous les niveaux
- Promouvoir une communication transparente envers tous les collaborateurs concernant la société ainsi que sur l'activité dans l'entreprise (afterworks, courses d'entreprises, etc.)
- Prendre en compte les réalités de chacun : situations de handicap, âge, sexe, nationalité
- Définir le processus de communication à divers niveaux (timing approprié, suivi...)

« Ne pas faire »

Mal communiquer ou ne pas communiquer aux bonnes personnes représente un risque de dilution de l'information et ouvre la porte aux questionnements et rumeurs inutiles.

La réussite du projet est également liée au timing : déterminer le moment auquel il faut impliquer les différents acteurs pour avoir leur soutien et pouvoir agir (ne pas attendre le début de la construction).

Choisir d'impliquer tous les collaborateurs dès le début du projet permet d'avoir leur soutien et le partage de sessions Q&A en amont.

Ne pas impliquer les représentants du personnel (délégué à l'égalité, ...) ni le travailleur désigné

Ne pas prendre en compte l'opinion des différentes parties prenantes et/ou minimiser l'impact d'un non-retour par rapport aux questions posées.

Ne pas prendre tous les avis en amont, ne pas tenir compte des idées et des besoins des premiers intéressés ou ne pas anticiper les évolutions de l'entreprise et de ses collaborateurs aurait été un contre sens absolu, s'agissant d'un bureau d'études souhaitant faire de ses locaux une vitrine de son savoir-faire et de sa gouvernance.