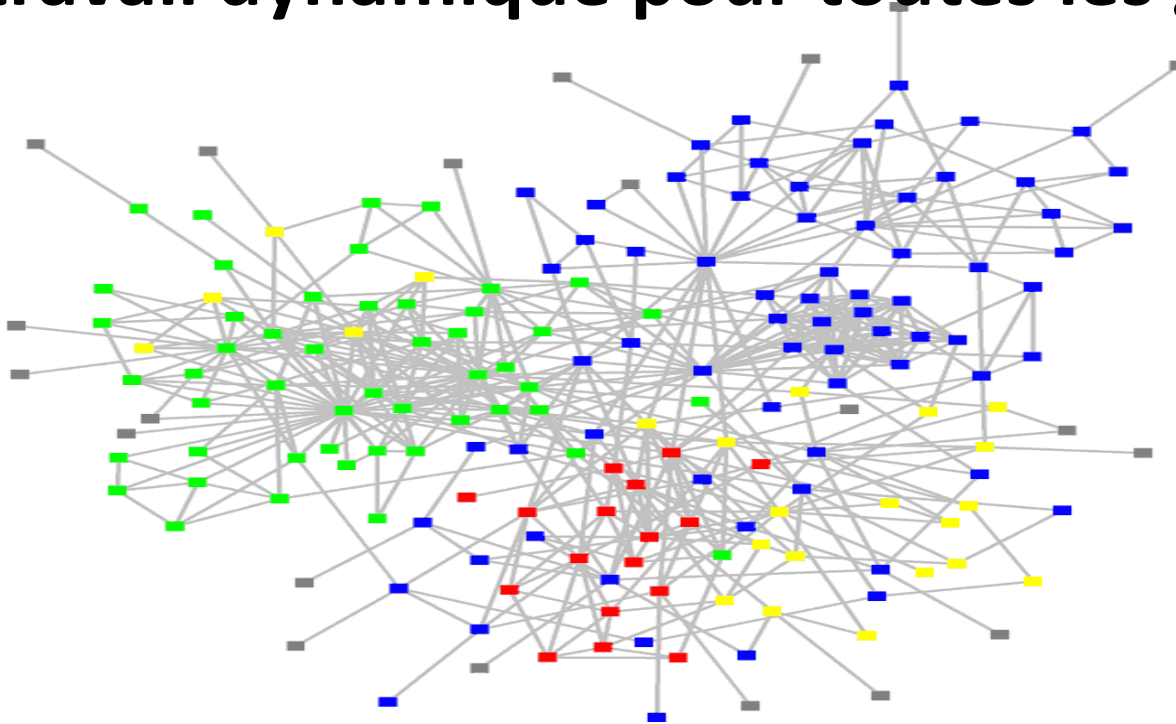
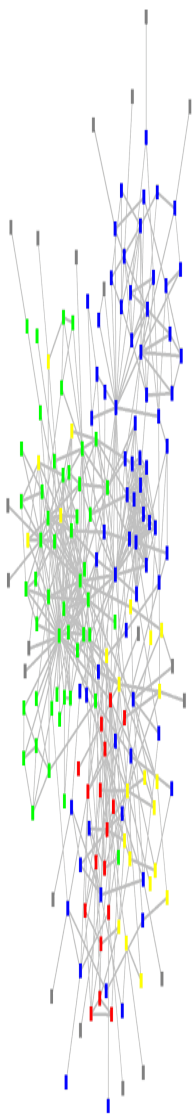


Le travail dynamique pour toutes les générations



Comment l'environnement de travail d'aujourd'hui contribue à l'amélioration des résultats, la collaboration et du bien-être au travail

Clark Elliott architecte - psychologue - stratège en milieu de travail



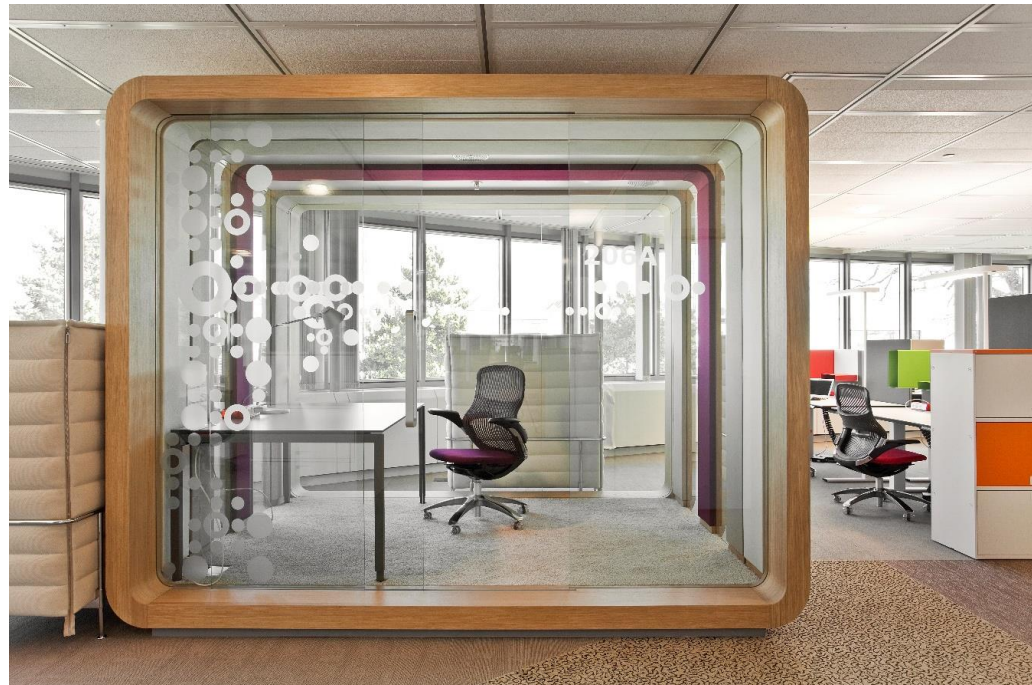
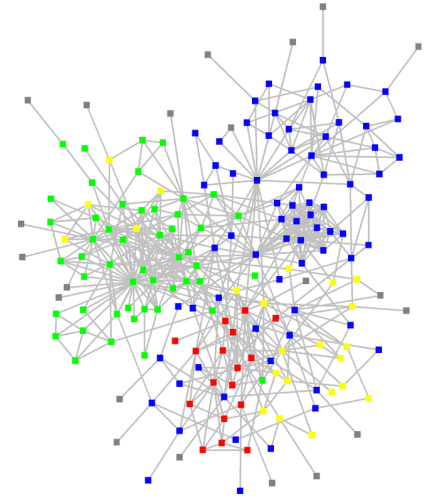
Clark Elliott Consulting - Genève depuis 1999

Cable & Wireless, Genève
Compaq Suisse, Siège Zurich
Compaq France, Siège Paris
Compaq EMEA, Siège, Kloten
DFF ñ CdC, Genève
Hewlett-Packard Autriche, Siège Wien
Hewlett-Packard Allemagne
Hewlett-Packard France, Siège Paris
Hewlett-Packard France, Les Ulis
Interoute Suisse, Genève
Medtronic EMEA Siège, Morges
Mercer Human Resources, Genève
GAVI Alliance, Siège, Genève
Geneva Business Center, Genève
Oracle Suisse, Baden
Orange International, Londres
PriceWaterhouse Coopers, Genève
Rohm + Haas Siège, Morges
SITA Siège, Genève
SIG Services Industriels de Genève
The Economist, Genève
UNICEF Siège Genève
YARA Switzerland, Genève

Clark Elliott - Directeur fondateur

Université de Pennsylvanie
Psychologie Sociale

Parsons New School - New York City
Design Environnemental





Paradis

Paradis perdu

« C'est à la sueur
de ton visage
que tu mangeras
du pain » »

la Genèse 3:19



Travail ... travailler

« tourment, tribulation, agonie, angoisse »

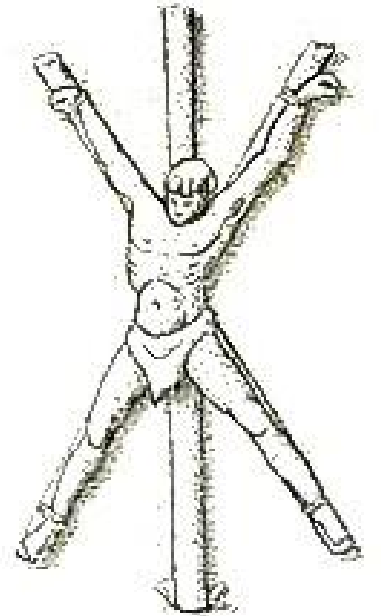
« fatigue, peine supportée, peine que l'on se donne, efforts »

« peine que l'on se donne dans l'exercice d'un métier artisanal »

« activité professionnelle quotidienne nécessaire à la subsistance »

« douleurs de l'accouchement »

[Latin vulgaire *tripāliāre, torturer avec un tripalium,
De Latin tripālium, instrument de torture,
Probablement de Latin tripālis, trois pôles : tri- + pālus.]



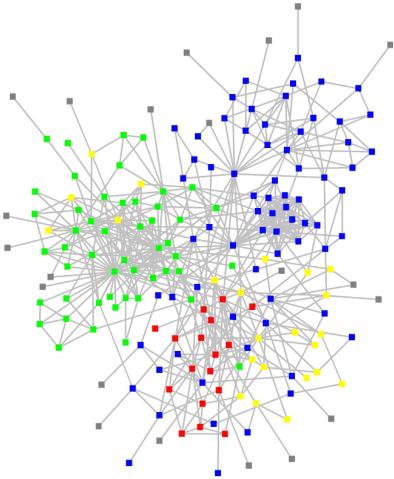
La 2eme révolution : production en série

Henry Ford 1913



Larkin Building
F.L. Wright
1906





Les bureaux paysagers « taille-unique »

Le bruit

Les distractions

Les interruptions

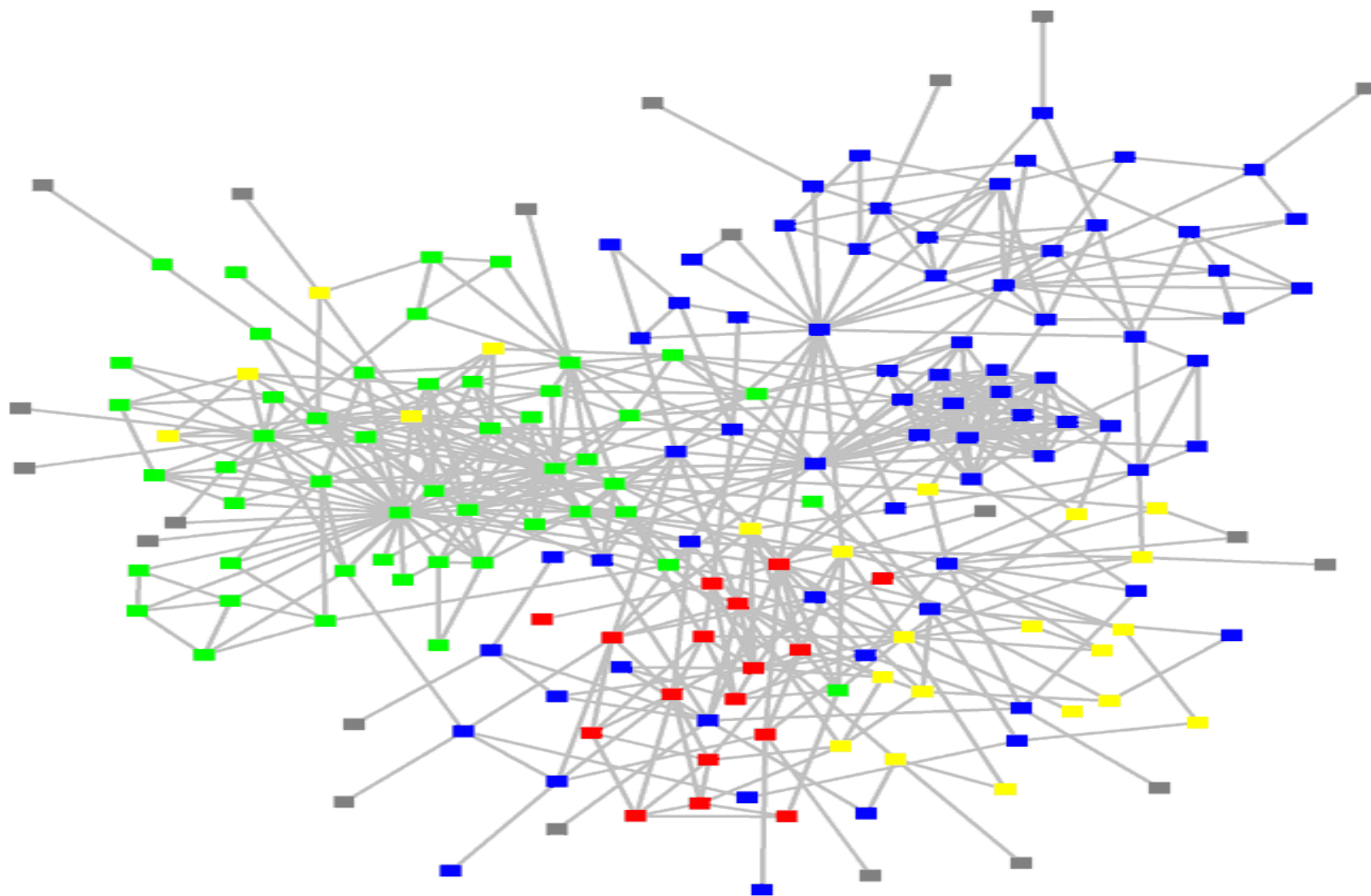
Les difficultés à se concentrer

Un environnement peu stimulant

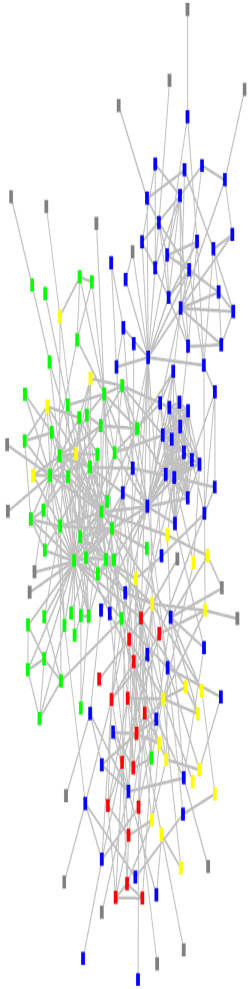
Manque d'espace pour les conversations



© The New Yorker Collection 1997 Tom Cheney from cartoonbank.com. All Rights Reserved.



Le développement des réseaux de la connaissance



« Les bureaux pendant les 100 dernières années ont été formés sur les idées, les valeurs, les conceptions et les technologies qui ont en grande partie ignoré comment et où des réseaux de la connaissance sont formés et comment ils peuvent mieux être exploités pour gagner l'avantage dans les marchés compétitifs. »

Franklin Becker, Cornell Université

«Offices At Work» 2004



Un effet Google ou un effet DEC?

DEC Digital Equipment Corporation

Siège : Maynard Massachussetts. Siège européen : Petit Lancy GE
1957 ñ 1998

Acheté par COMPAQ en 1998 pour \$9.6 Md

Acheté par HP en 2001 pour \$25 Md

DEC Helsinki, Finlande 1988

Libérer la créativité et développer le potentiel humain.

Mettre l'accent sur la communication efficace

Considérer l'environnement de travail comme levier de productivité.

« Le futur est déjà là, il n'est tout simplement pas uniformément réparti. »

William Gibson

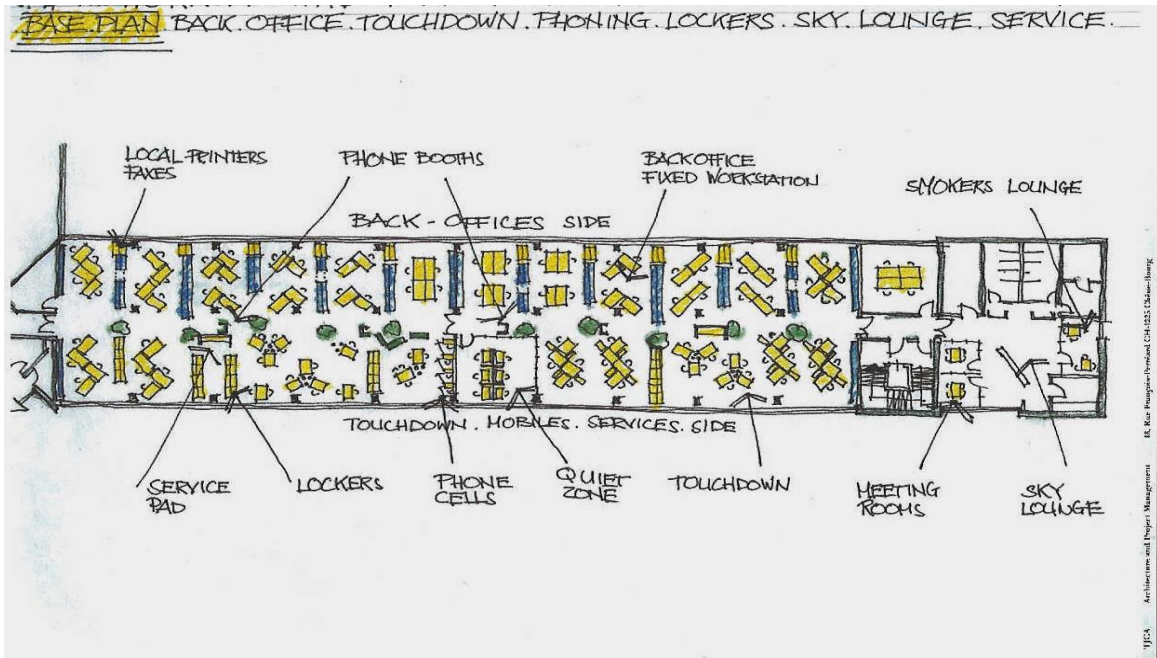
The Economist, 4 December 2003



Le travail distribué è le travail dynamique è Zürich 1996

La conception des **espaces** basée sur les activités

Les **nouvelles perspectives** conçues pour **s'adapter** aux changements



Des espaces pour **se concentrer**

Des espaces pour **collaborer**

Des espaces pour **la confidentialité**

Des espaces pour **se ressourcer**

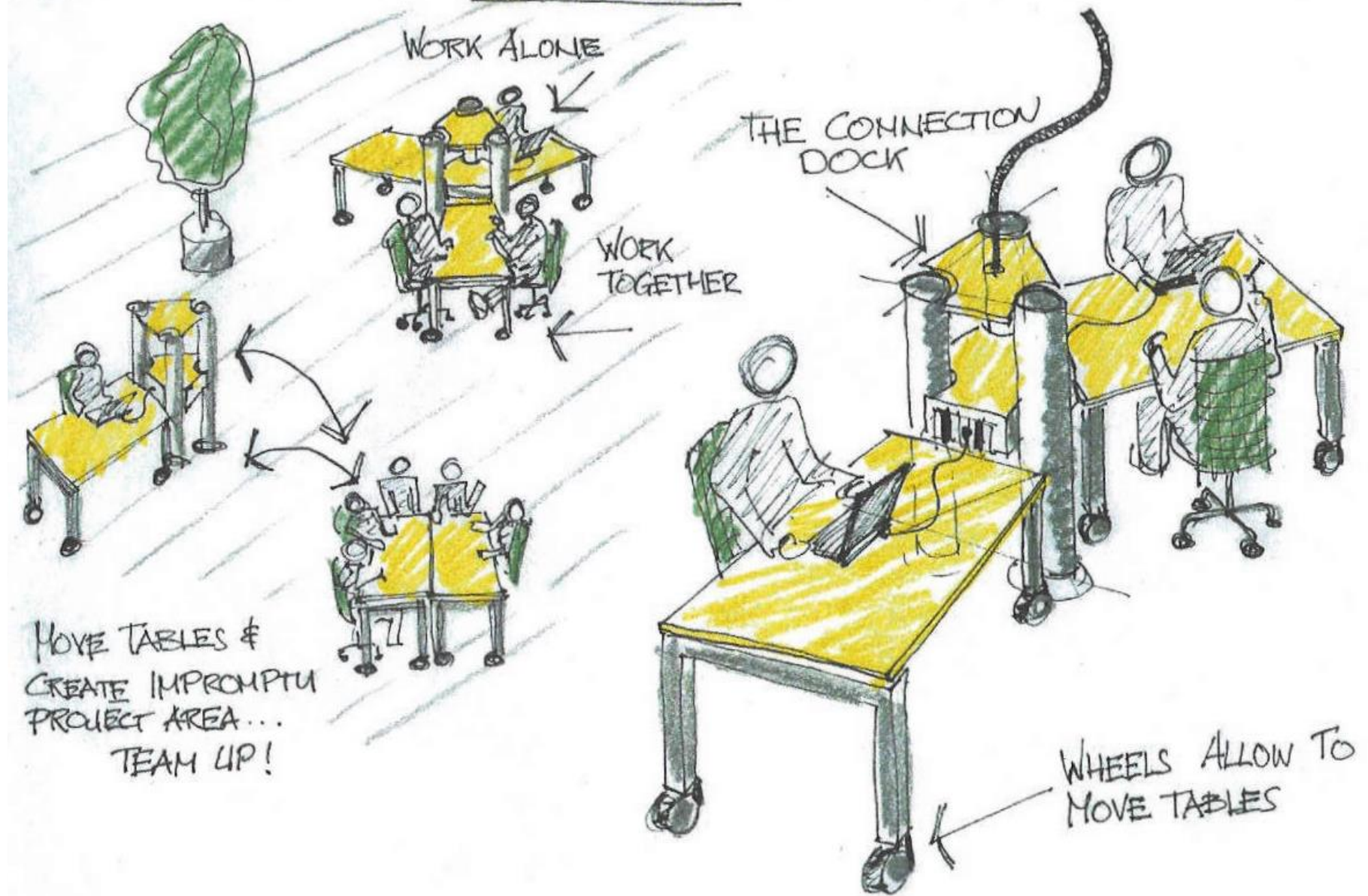
Le **travail d'équipe** et le **partage de savoir**

La **mobilité interne** et le **mouvement**

Les équipes **nomades** ou **virtuelles**

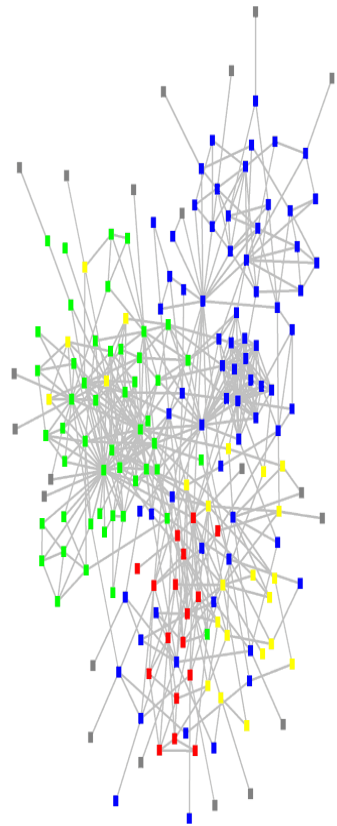
Les solutions **ergonomiques** et **dynamiques**

BASE PLAN. BACK OFFICE. TOUCHDOWN. PHONING. LOCKERS. SKY. LOUNGE.



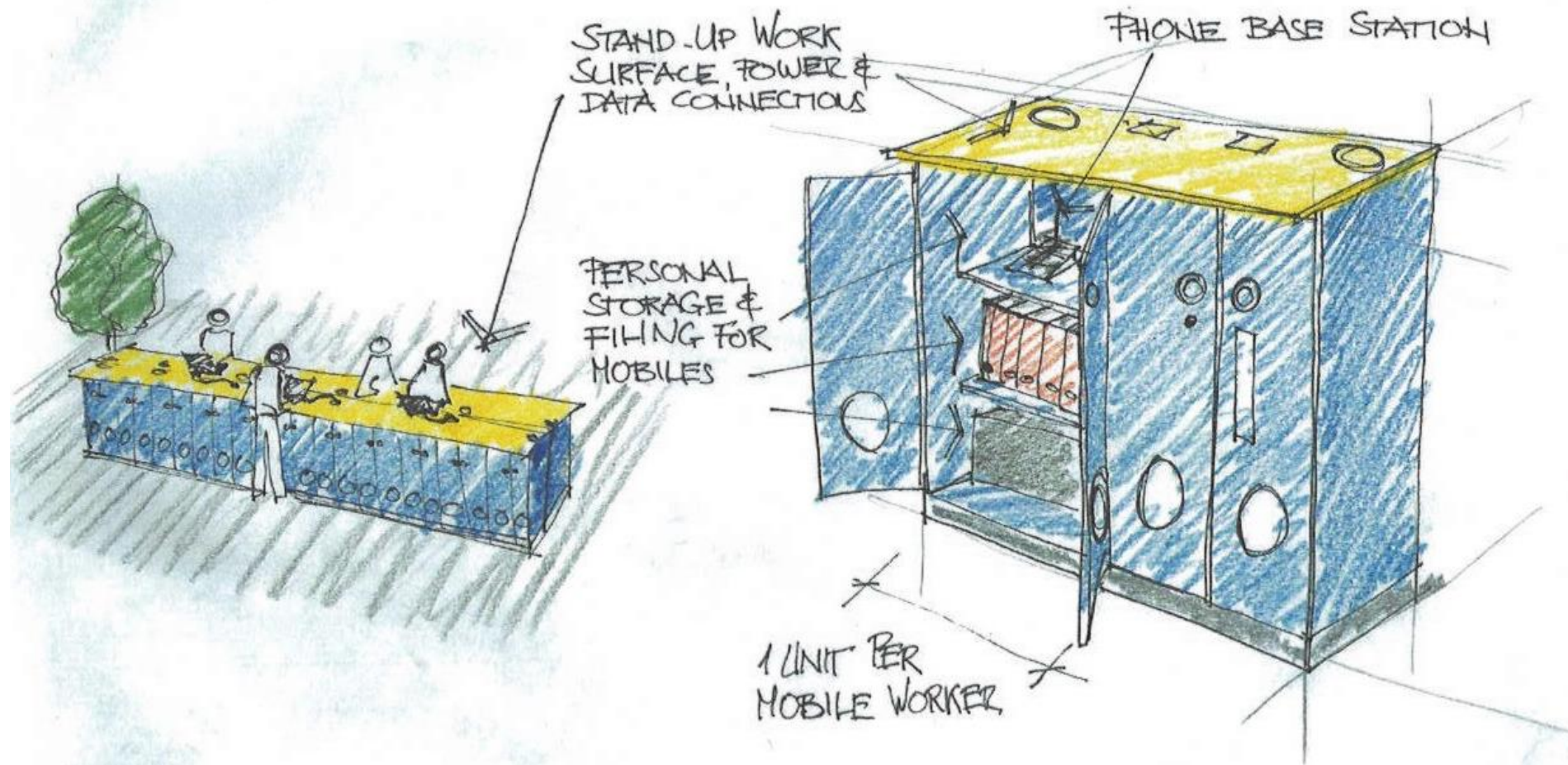
« Les collaborateurs sont là, visibles et disponibles pour résoudre les problèmes sur-le-champ. J'aimerais introduire le travail mobile partout dans nos bureaux en Suisse. »

PDG, Siège DEC Suisse 1996

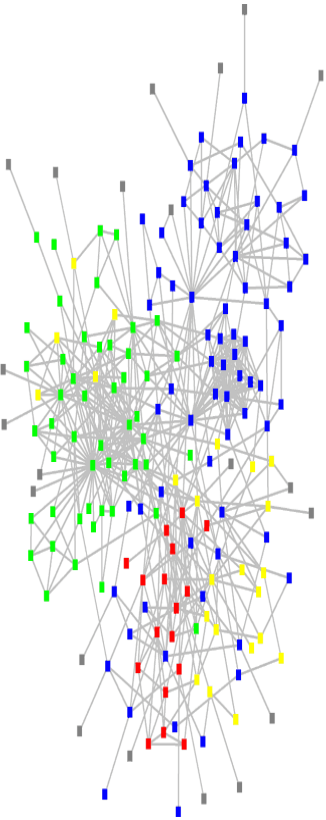


© TJCA Architectes avec Clark Elliott Workplace Strategies

BASE PLAN. BACK OFFICE. TOUCHDOWN. PHONING. LOCKERS. SKY LOUNGE.

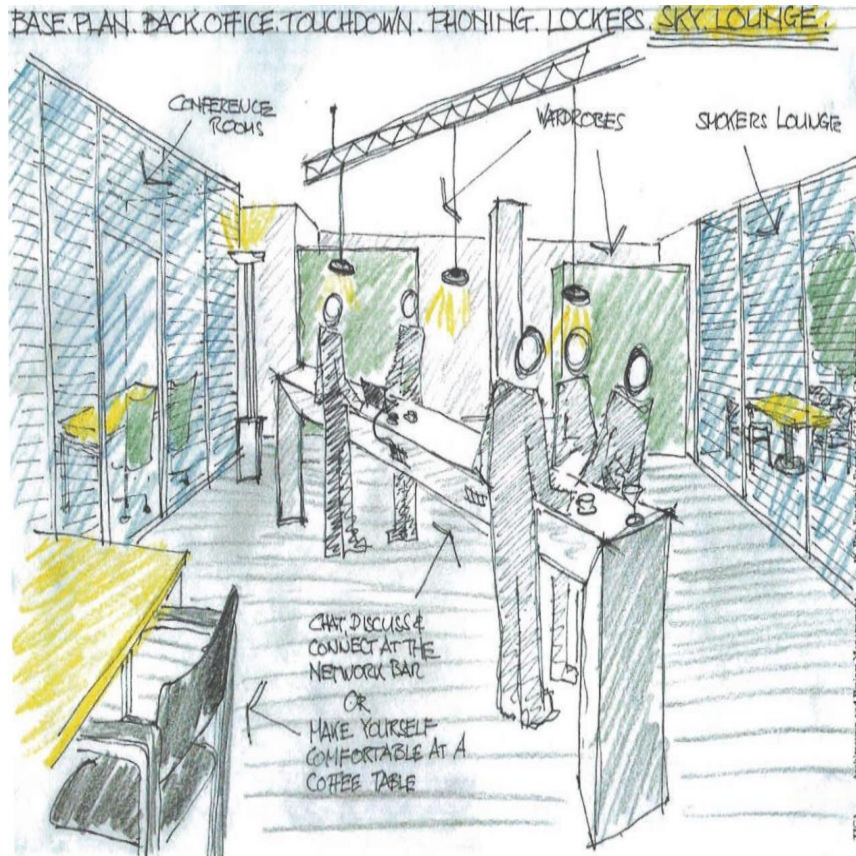


« J'aime travailler debout avant les meetings. Pourquoi m'installer au poste mobile et tout ranger 10 minutes plus tard? » Conseiller commercial – DEC Dübendorf 1996

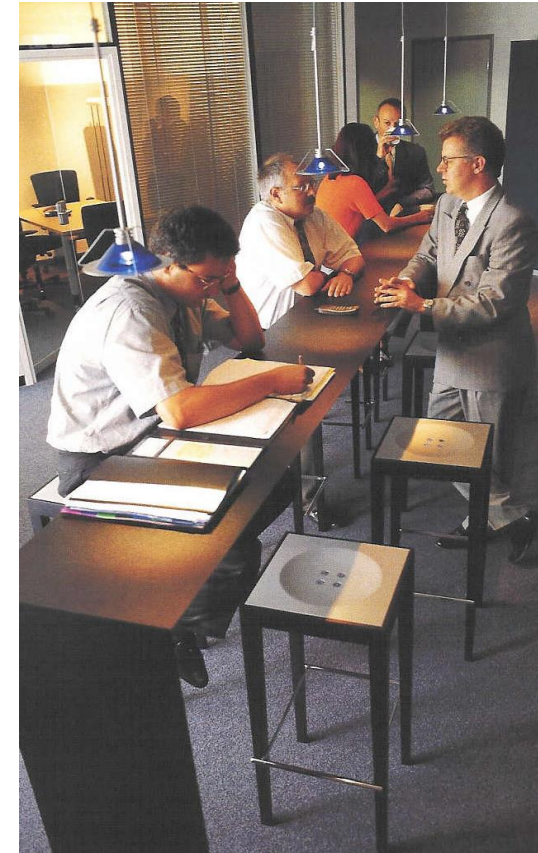


© TJCA Architectes avec Clark Elliott Workplace Strategies

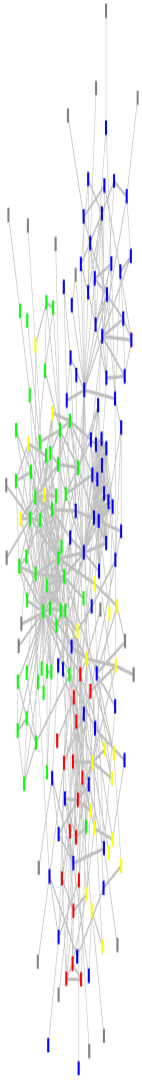
Les solutions qui cultivent les réseaux de connaissances



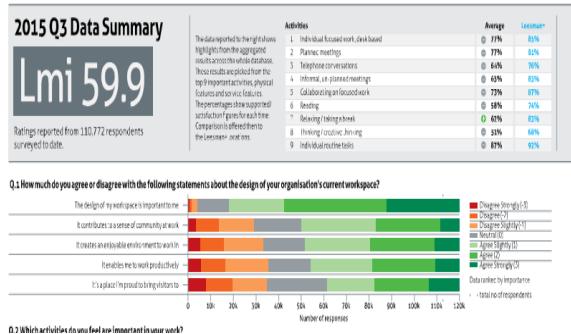
© TJCA Architectes, GE avec Clark Elliott



Des opportunités de travailler plus intelligemment.



Q 1. D'accord ou pas d'accord avec les énoncés suivants concernant votre environnement de travail actuel?



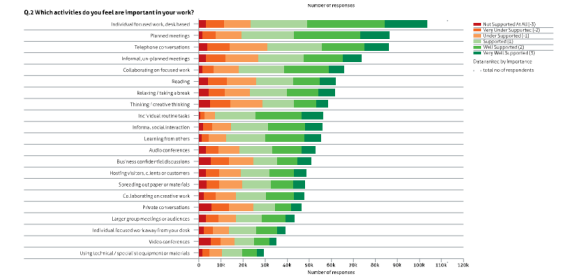
Leesman Index



- A Mon environnement de travail est important pour moi.**
- B Il contribue à un esprit de communauté au travail.**
- C Il est conçu comme environnement agréable pour travailler.**
- D Mon lieu de travail me permet de travailler de façon productive.**
- E C'est un endroit où je suis fier d'amener les visiteurs.**



Q. 2 Quelles activités sentez-vous importantes dans votre travail?



Leesman Index

1. Le travail individuel
2. Les RVs planifiés
3. Conversations téléphoniques
4. Rencontres informelles
5. Collaboration ciblée sur un sujet
6. La lecture
7. La relaxation / prendre une pause
8. La réflexion / pensée créatrice
9. Des tâches courantes individuelles
10. Interactions sociales informelles

11. Apprendre des choses d'autres personnes
12. Audioconférences
13. Discussions confidentielles liées aux affaires
14. Accueillir des visiteurs, clients ou partenaires
15. L'étalement du papier ou des matériaux
16. Collaboration sur le travail créatif
17. Conversations privées
18. Grandes réunions de groupe ou assemblées
19. Travail de haute concentration ailleurs du poste
20. Visio-conférences

Q.3 Quelles caractéristiques considérez-vous importantes dans un lieu de travail?

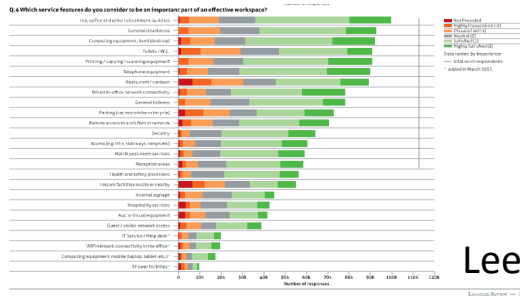


Leesman Index



1. Le plan de travail
2. Siège de bureau
3. Contrôle de la température
4. Petites salles de réunion
5. Stockage personnel
6. Lumière naturelle
7. Niveaux de bruit
8. Grandes salles de réunion
9. Qualité de l'air

Q.4 Quelles sont les services que vous considérez importantes ?



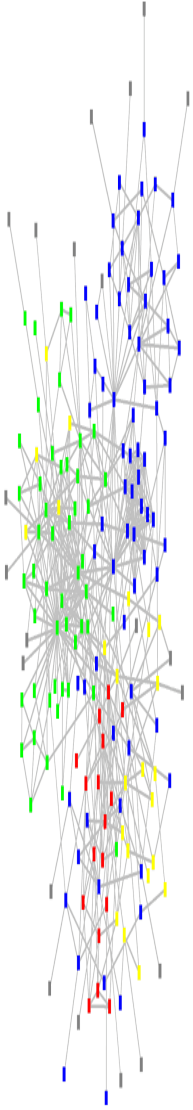
Clark Elliott + TJCA



1. Café, thé et points de ravitaillement
2. Propreté générale
3. Equipements informatiques
4. Toilettes
5. Imprimantes, copieurs et numérisation
6. Téléphone / qualité vocale
7. Restaurant / cantine
8. La capacité du réseau / câblage suffisant
9. L'ordre et une bonne tenue générale

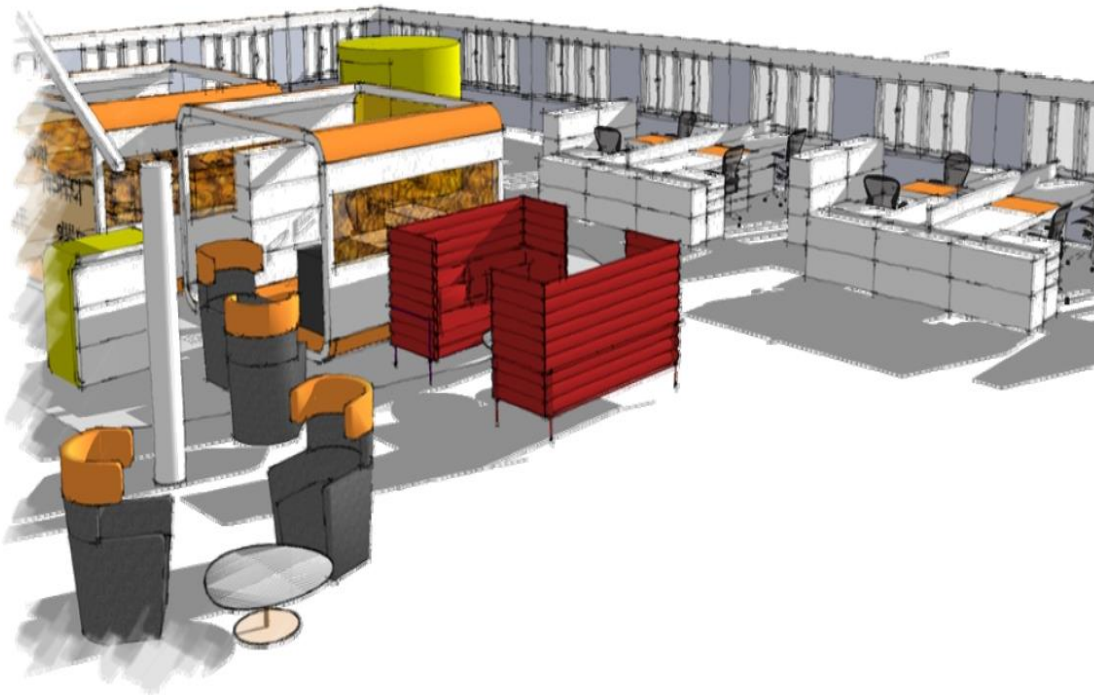
«Design-Thinking» et l'environnement de travail

- 1- Se mettre à la place de l'utilisateur final et comprendre ses besoins
- 2- Définir les problèmes à la source
- 3- Générer plusieurs idées pouvant solutionner les problèmes identifiés
- 4- Réfléchir sur les différents scénarii possibles en lien avec les idées générées
- 5- Esquisser des concepts d'aménagement autour des scénarii retenus



Le travail dynamique

Espaces basés sur les activités

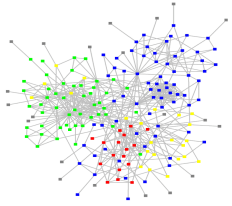


Des espaces pour **se concentrer**

Des espaces pour **collaborer**

Des espaces pour **la confidentialité**

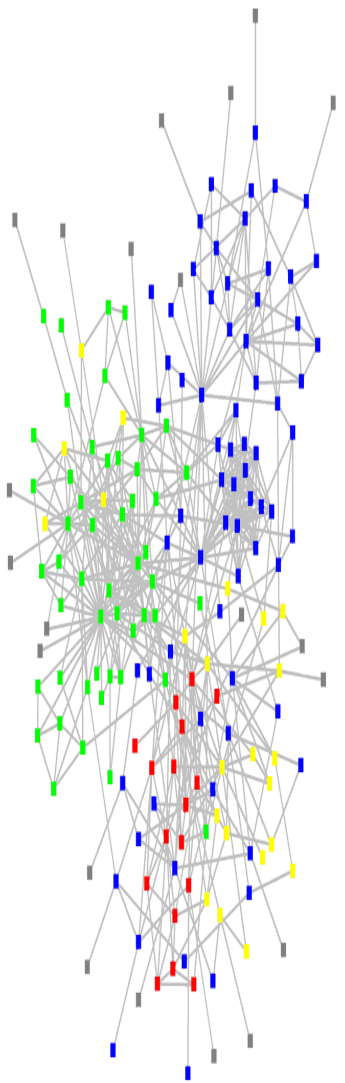
Des espaces pour **se ressourcer**



**à l'ère du savoir cultivez l'intelligence émotionnelle
et créez des solutions pour mieux travailler ensemble**



Pods © TJCA Architectes
+ Clark Elliott Consulting



Le travail dynamique ... un menu des choix

Places de travail non-territoriales

Places de travail attitrées

Box Concentration

Bureaux de passage

Points rencontres spontanées

Coin pause café

Zone pause

Coin services / poste

Coin impression / copie / scan

Rangement personnel

Rangement de l'équipe

Documentation

Salles de conférences

Salles démonstrations

Salles de formation

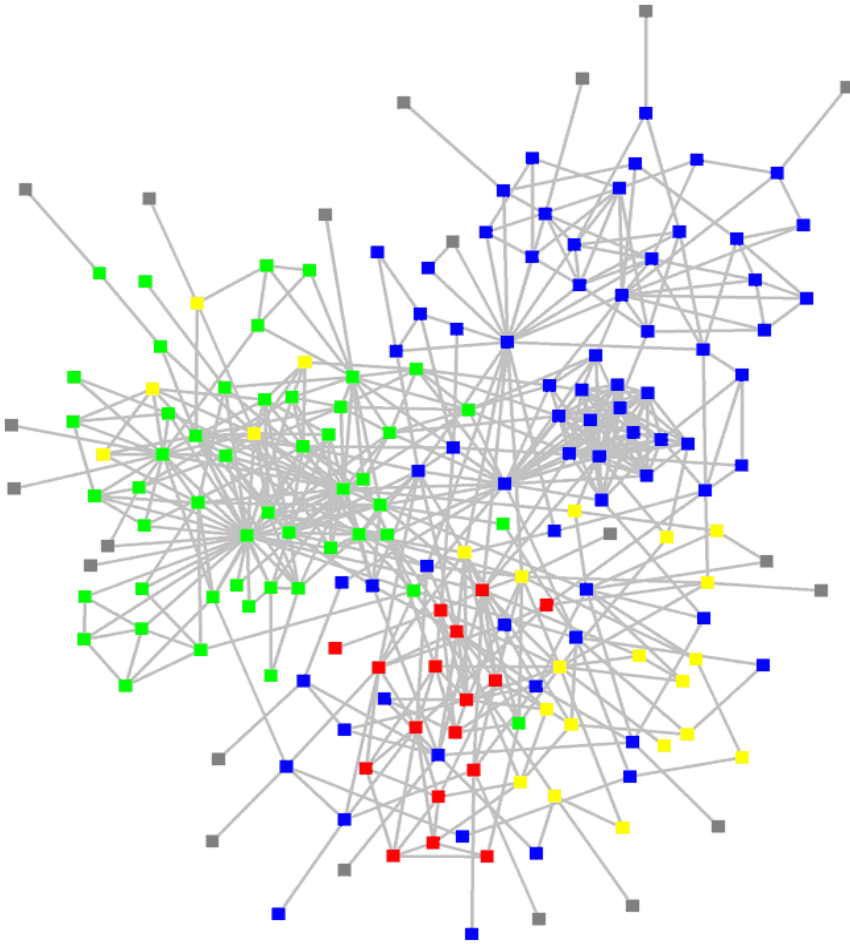
Services Généraux

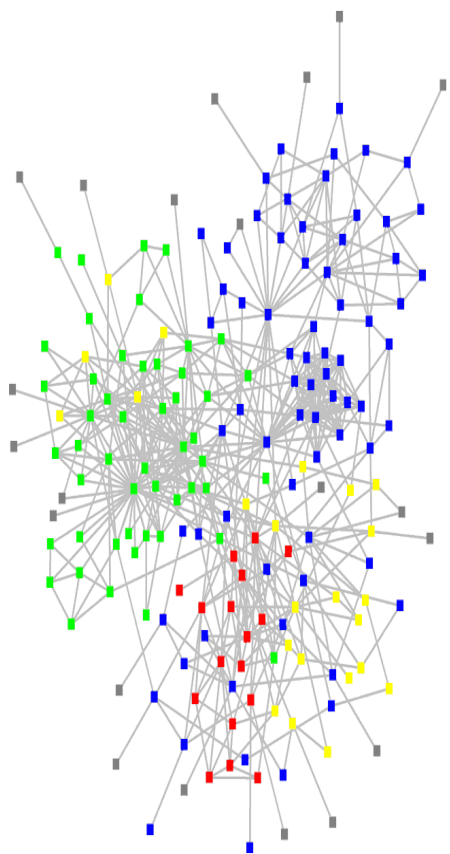
Services d'accueil

Restaurant



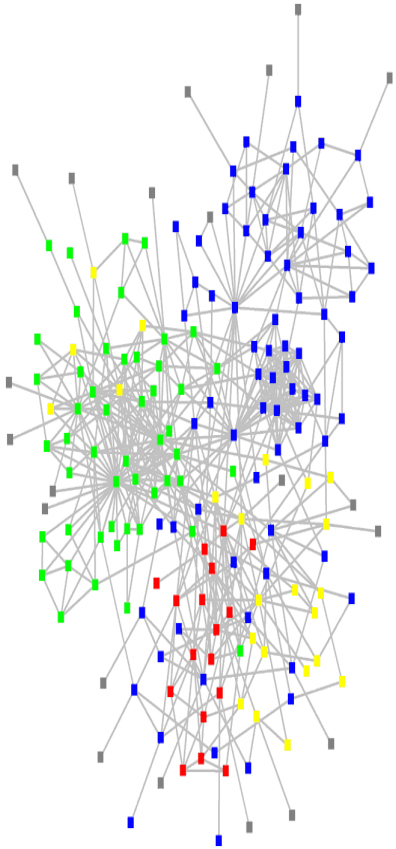
Pourquoi tant de personnes de Génération X démissionnent-elles après 12 mois?





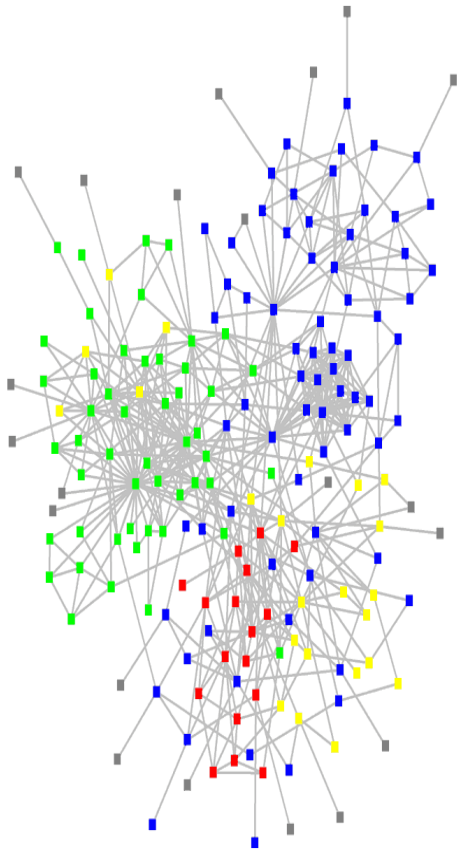
Clark Elliott + TJCA

La transparence et les connexions



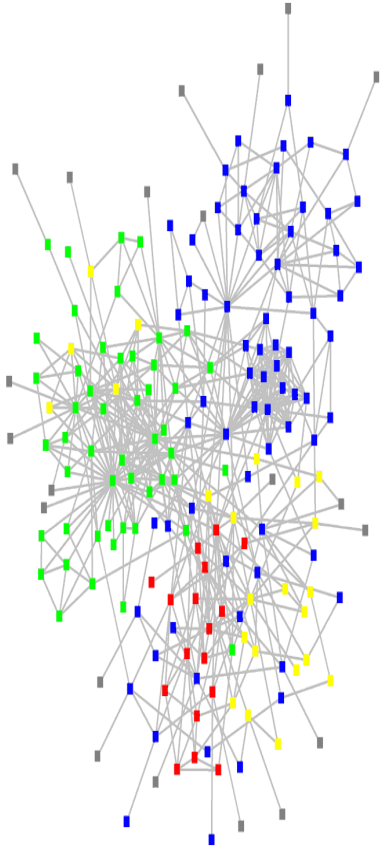
Clark Elliott + TJCA

Un bâtiment administratif = les M2 entre 2 machines à café.



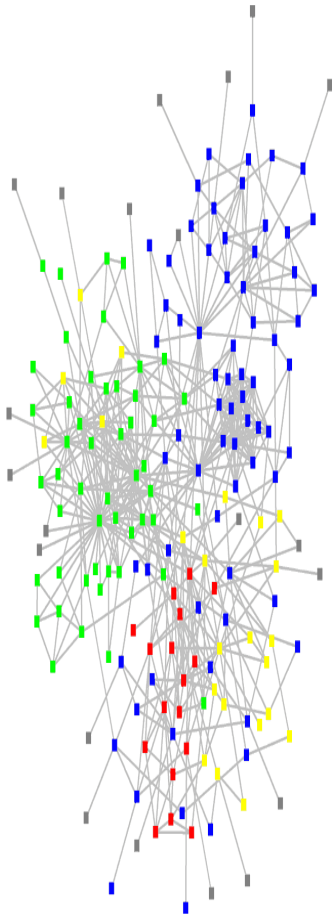
Clark Elliott + TJCA

Modularité et flexibilité



Clark Elliott + TJCA

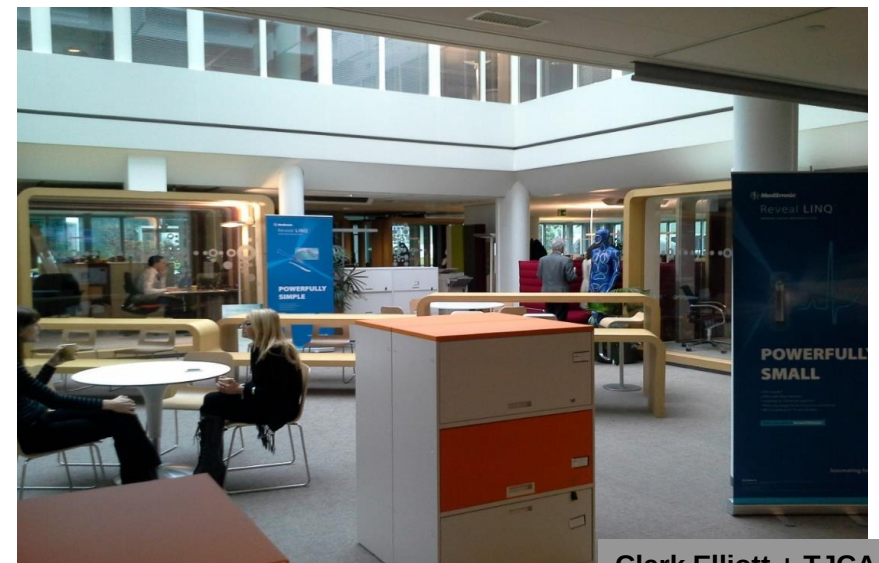
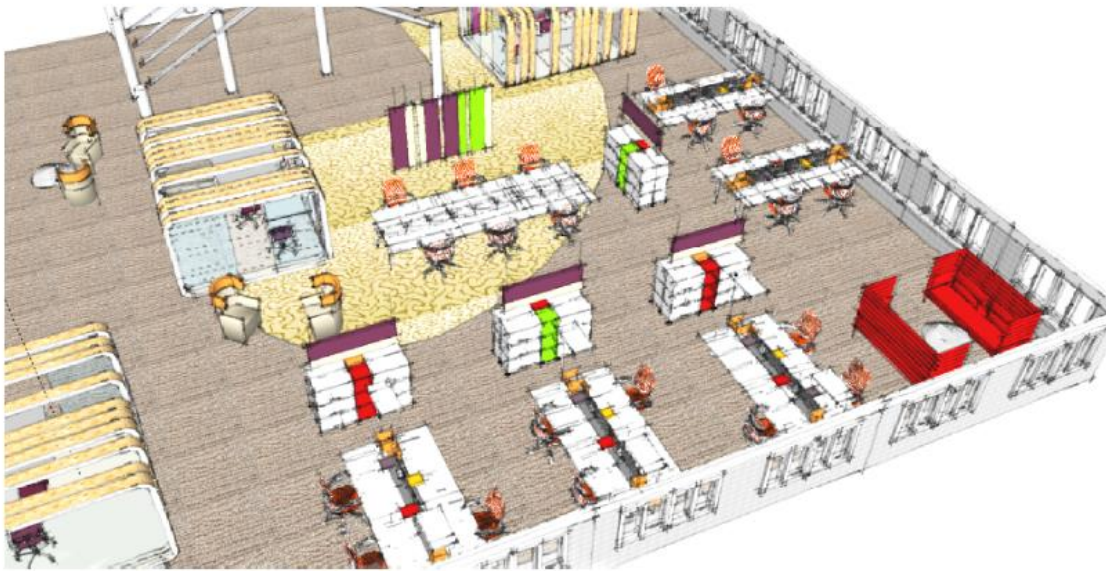
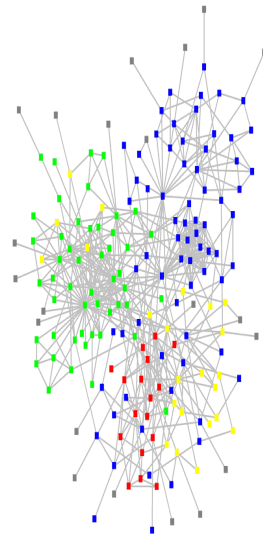
80 % des discussions peuvent être accomplies en 8 minutes é ou moins



Clark Elliott + TJCA



« le nouveau laboratoire de recherche et développement c'est le coin pause. » P&G ñ CIO - Chief Innovation Officer



Clark Elliott + TJCA

Le Travail Dynamique = les choix, la partage, la collaboration ... et la transparence

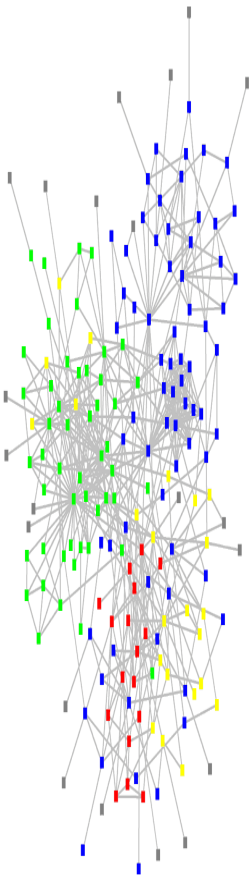


Clark Elliott + TJCA

Tout le monde peut changer, mais l'ingrédient essentiel est le désir de changer.

Une période typique de l'adaptation prend six à huit semaines.

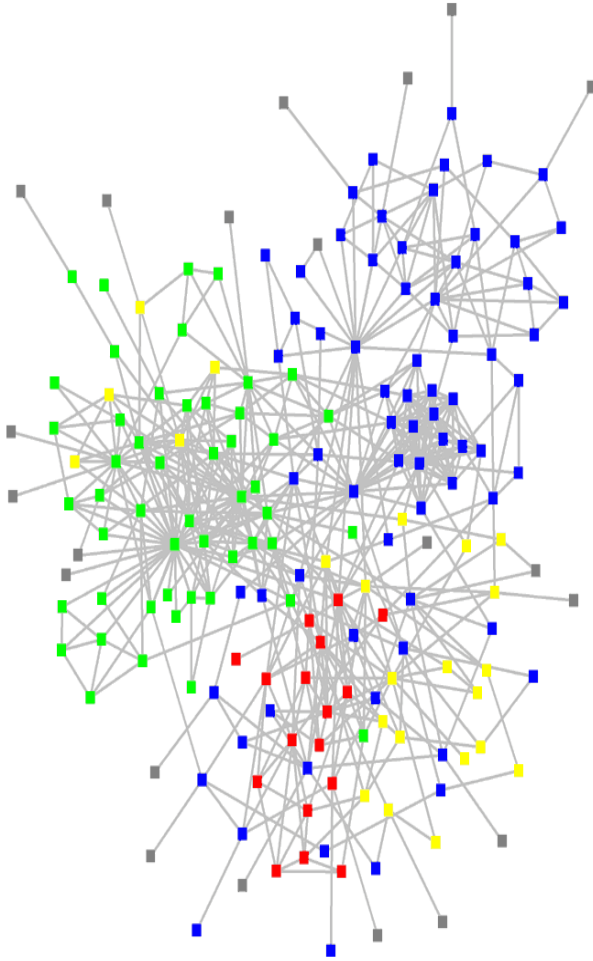
**Le Travail Dynamique = un endroit calme pour la confidentialité ...
lorsque le besoin est là.**

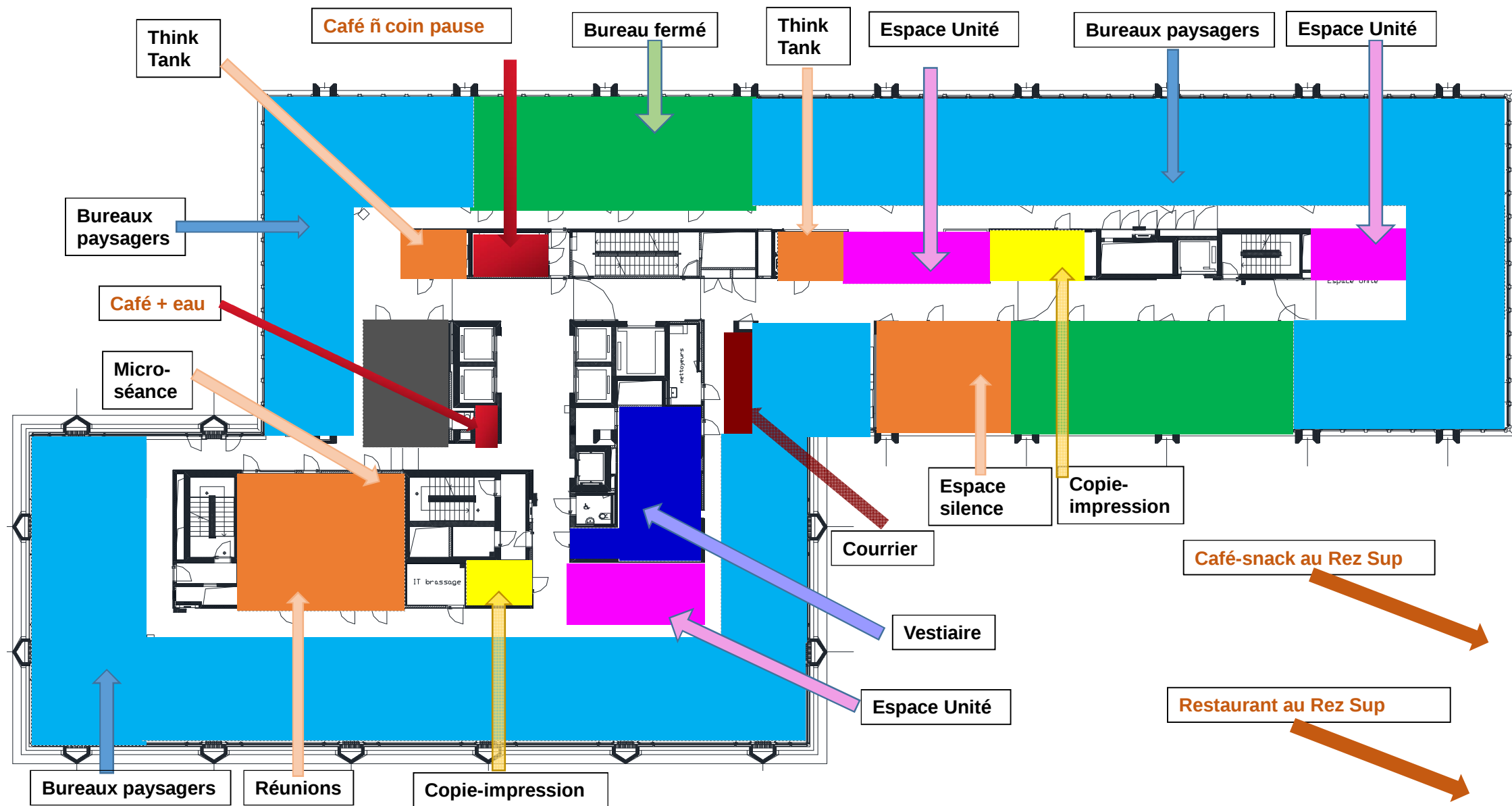


Pods® TJCA + Clark Elliott

« Les idées viennent de partout. Partagez tout ce que vous pouvez. »

Google : 9 Notions of Innovation





13:30 ñ 14:15
brainstorming avec
Hans et Brigitte

9:00 ñ 9:15 **café
avec Marcel et Max**

14:15 ñ 15:00 discussion avec
le chef de section et Hans

13:15 -13:30 rencontre spontanée
avec Hans en visite de Berne

8:00 le chef de service
range son manteau au
vestiaire

8:15 - 9:00 micro-
séance avec Max,
Marcel et Clara



11:30 ñ 12:00 discussion
avec 3 chefs de service

9:15 - 11:30
travail au poste

16:30 ñ 17:00
travail au poste

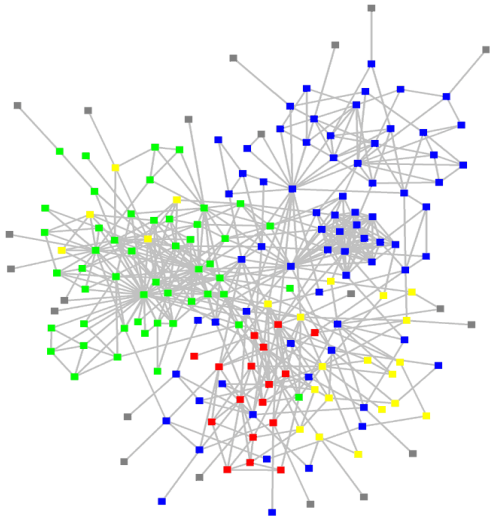
16:15 ñ 16:30 discussion
informelle avec 3 collaborateurs

15:15 ñ 16:15 réviser
une présentation au
calme

15:00 - 15:15 **pause
> café-snack au RS**

12:00 - 13:15 **déjeuner avec
l'équipe > restaurant au RS**

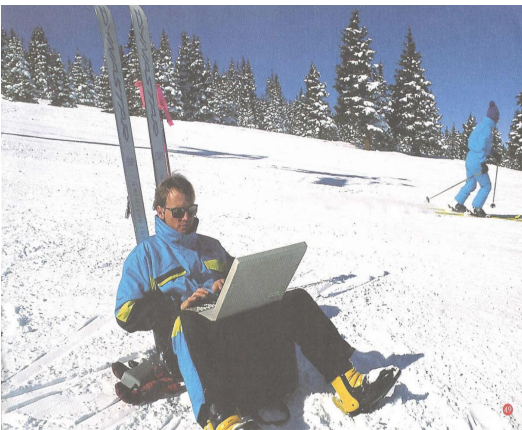
8:05 ñ 8:15 discussion avec
un autre chef de service



Résultats



- une plus grande satisfaction de la clientèle,
- une plus forte pénétration du marché,
- l'amélioration de la qualité tant à l'interne qu'à l'externe,
- le développement de nouveaux produits ou services,
- la réduction du temps de mise sur le marché,
- la formation continue,
- l'adaptation au changement,
- l'amélioration de l'utilisation des biens immobiliers,
- l'optimisation des coûts d'exploitation
- la réduction de l'absentéisme et des erreurs
- la réduction de turnover,
- l'amélioration de satisfaction au travail
- l'augmentation du bien-être le bien-être
- l'augmentation de l'engagement professionnel des collaborateurs



Une transformation de la culture organisationnelle

L'intensification des synergies entre les Unités et les équipes

Des espaces qui inspirent les collaborateurs

Espaces modulables avec des choix d'où travailler et quand

Niveaux d'engagement plus élevés

Davantage de la flexibilité

Maîtrise des coûts immobiliers

Attire et retient les talents

Le travail collaboratif et transversal

Un environnement de travail reflétant la vision sur la façon de travailler plus intelligemment demain



Un environnement conçu pour favoriser la productivité dans le sens le plus large

Optimisation de l'utilisation de M2

Un environnement sensible aux besoins des divers employés

Soutien pour toutes les générations

Favorise l'intelligence émotionnelle

Éléments assembleurs configurés pour réduire les obstacles

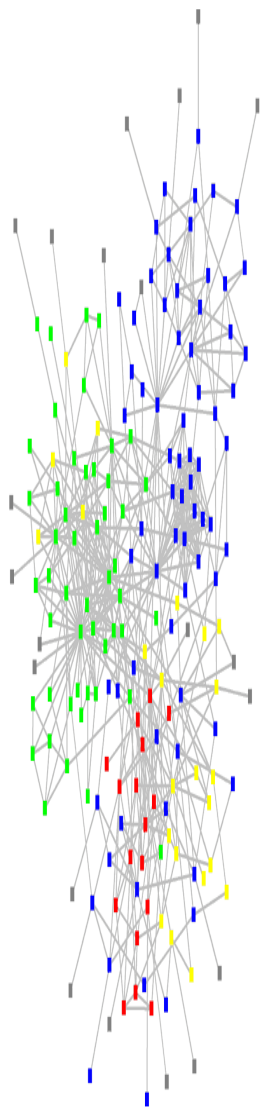
Encourage l'intelligence collective

Intégrer la technologie de manière cohérente

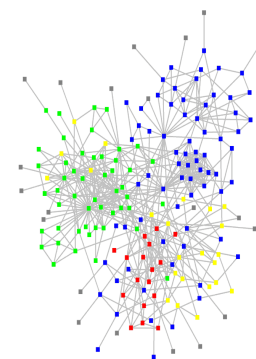
Meilleure santé et moins de stress

Une entreprise moderne

Préparé pour les exigences, besoins et transformations futurs







**Le travail c'est
quelque chose que je fais,
ce n'est pas un endroit où je vais.**

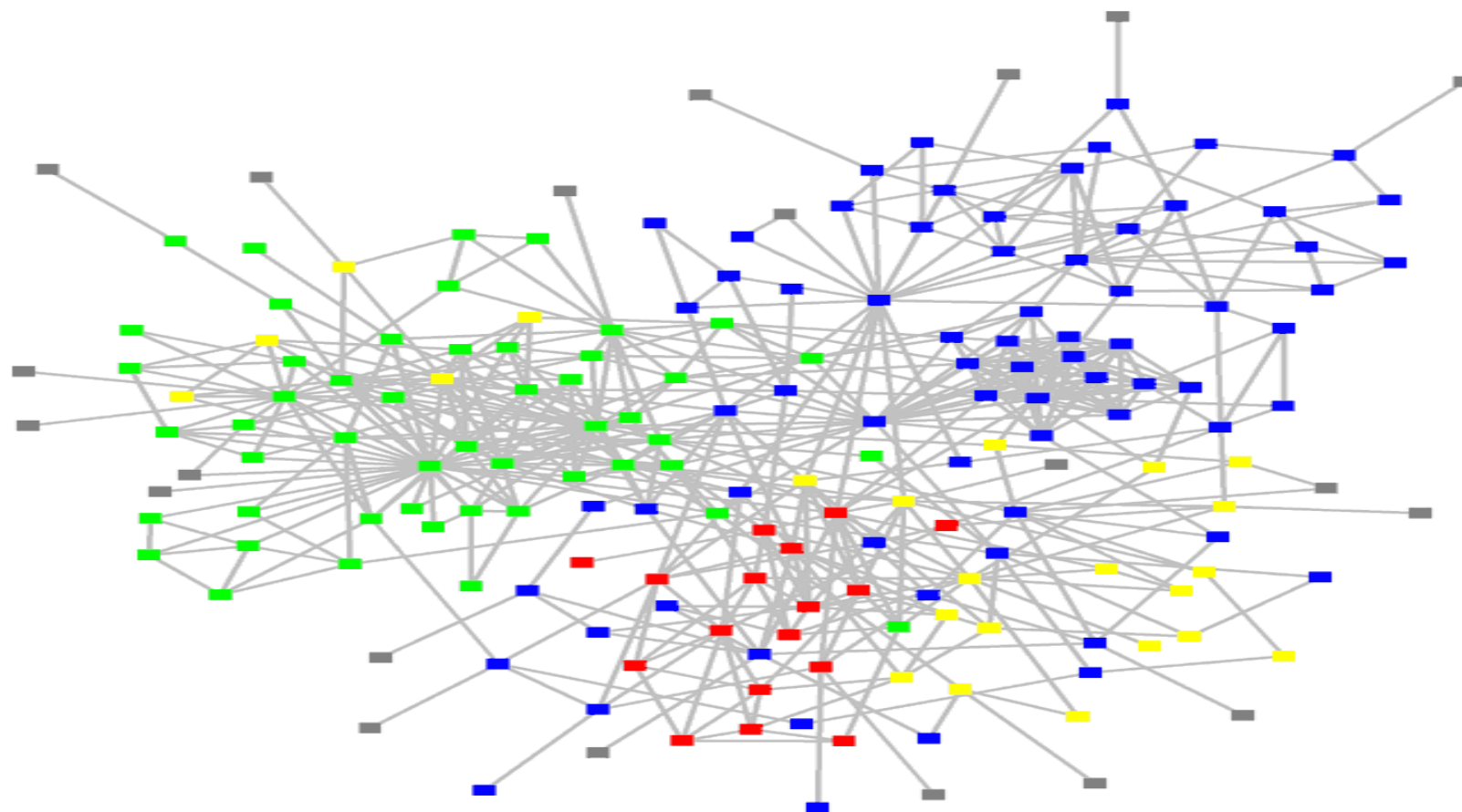
Clark Elliott Consulting
Genève, Suisse depuis 1999

Info@clarkelliottconsulting.com

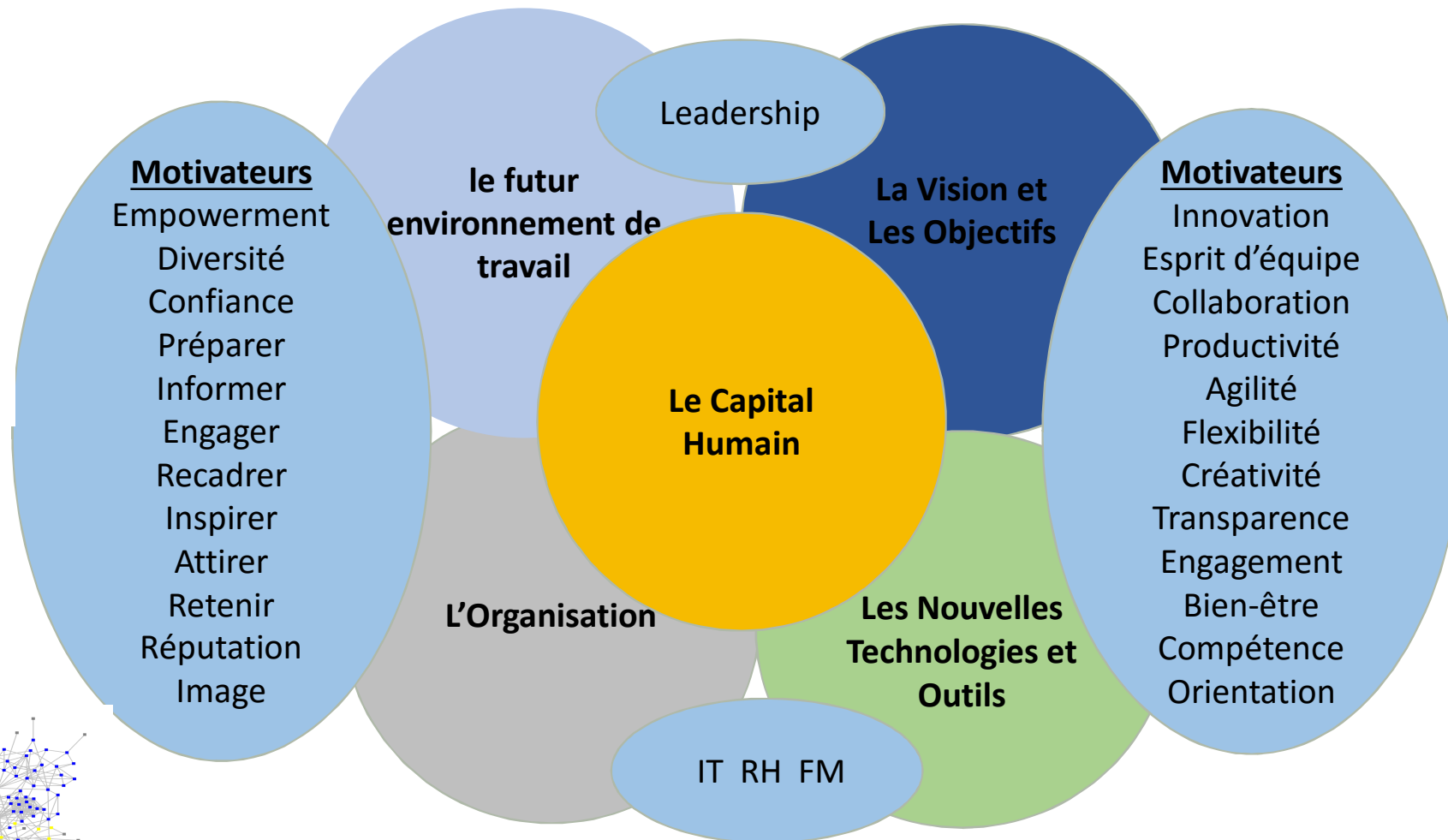


© TJCA Architectes avec Clark Elliott, Stratège en environnement de travail

www.clarkelliottconsulting.com



Solutions avec le Capital Humain au cœur



La compréhension

World Business Council for Sustainable Development

www.wbcsd.org

Hier: Des questions locales et bien déterminées.

Maintenant: Des enjeux globaux, vastes, émergents et incertains.



La vision

World Business Council for Sustainable Development

www.wbcsd.org

Hier: La vision est déterminée à partir du haut en bas. Certitude et concentration.

Maintenant: Evolution expérimentale. Adaptabilité.



Gestion

World Business Council for Sustainable Development

www.wbcsd.org

Hier: Hiérarchique, directives et contrôle.

Maintenant: Réseaux complexes. La Direction inspire le personnel et donne les moyens d'atteindre les objectifs. Catalyseurs qui permettent l'expérimentation.



Relations

World Business Council for Sustainable Development

www.wbcsd.org

Hier: Travailler dans des limites claires et des lignes de responsabilité au sein de l'organisation et à l'extérieur.

Maintenant: Les barrières sont brisées par la transparence et par la nécessité de mieux collaborer. Collaboration multisectorielle. Des valeurs partagées avec les ONG et le gouvernement.



Concurrence

World Business Council for Sustainable Development

www.wbcsd.org

Hier: Adversaires. Gagner ou perdre. Les externalités ne sont pas comptées.

Maintenant: Gagnant-Gagnant. Collaboration. Co-crédation avec les parties prenantes. Partage de valeurs. Les externalités sont considérées.



Analyse

World Business Council for Sustainable Development

www.wbcsd.org

Dans le passé: Déductif, analytique.

Maintenant: Pensée systémique. Réflexion approfondie.



