

# 5 pratiques inspirantes pour réussir la transition vers des postes de travail non attribués : la gestion du changement

Par : Le [Centre d'expertise national en gestion du changement et en expérience en milieu de travail](#) de SPAC

Il s'agit du deuxième article de deux qui présentent 10 pratiques inspirantes pour transitionner vers un milieu de travail non attribué. Lisez également 5 pratiques inspirantes portant sur les stratégies d'utilisation de l'espace.

## 1. Élaborer un plan d'action pour le leadership

Il est crucial d'avoir un plan d'action pour les cadres et les gestionnaires de votre organisation afin qu'ils comprennent et adoptent le changement, et puissent le véhiculer auprès de leurs équipes.

Les deux principaux objectifs de ce plan sont de s'assurer que les leaders :

- comprennent et acceptent le changement, et qu'ils surmontent leur résistance personnelle;
- soient outiller à l'avance pour relayer l'information et soutenir leurs équipes.

Le plan d'action inclura entre autres des activités d'information et des mises à jour régulières, qui seront communiquées par votre [parrain de projet](#).

## 2. Utiliser un étage projet pilote pour affiner le plan

Transformer un de vos étages actuels en un espace de travail avec des postes de travail non attribués, en y intégrant certaines des stratégies d'utilisation tirées du [Guide SWAG](#), comme la création de voisinages ou de zones tranquilles, enrichira considérablement votre plan de gestion du changement.

Vous pourrez évaluer le déroulement de l'intégration de l'espace et la compréhension du personnel des nouveaux comportements à adopter. En mettant à l'essai vos outils, guides et formations auprès d'un groupe restreint, vous pourrez obtenir de la rétroaction plus facilement et vous assurer de leur efficacité. Cela vous permettra également d'identifier et de résoudre les irritants avant l'ouverture officielle.

Un tel espace peut également faire partie de votre cadre de formation des employés. Vous pourriez accorder, par exemple, une période d'essai de deux semaines à chaque direction générale.

### **3. Promouvoir l'expérimentation tout en gérant les attentes**

Dans votre plan de gestion du changement, faites la promotion de l'importance de mettre à l'essai et de faire l'expérience d'un environnement non attribué.

En traitant cette transition comme une expérience, vous ouvrez la porte au dialogue et rassurez les employés : ils pourront essayer, s'exprimer, et constater que l'équipe de projet est ouverte à faire des ajustements. Vous devrez prévoir des mécanismes de rétroaction pour que les employés puissent s'exprimer.

Il faut cependant gérer les attentes de manière réaliste avec cette approche. Les gens doivent s'attendre à une période de 3 à 6 mois avant de voir des ajustements s'opérer, et ce ne sont pas toutes les demandes qui seront traitées.

Le but est de mettre la table quant à l'importance de collaborer afin de pouvoir offrir une expérience de travail positive pour tous.

### **4. Augmenter la fréquence et diversifier les activités à l'approche du lancement**

À l'approche de la mise en place des points de travail non attribués, vous devrez intensifier vos activités de gestion du changement. Les quatre semaines qui précéderont votre lancement sont un moment clé. Utilisez tous les canaux à votre disposition pour éduquer et informer les employés, car leur attention est maximale à ce moment et cela aura un impact direct sur une utilisation appropriée du nouvel espace.

Planifiez des visites guidées et des séances de questions et réponses, distribuez le guide des employés, tenez des activités de formation. Assurez-vous également que les gestionnaires relayent les informations et sont engagés dans ce sprint final vers la mise en œuvre. Cela nécessitera un certain investissement de temps de la part des équipes de projets et de gestions du changement, élément à considérer dans le calendrier de lancement.

Pour plus d'idées d'activités, consultez le [Programme en boîte de gestion du changement](#).

### **5. Miser sur des messages axés sur l'esprit de communauté**

Intégrez des messages sur l'esprit de communauté et le vivre ensemble tout au long de votre plan de gestion du changement. Rappelez au personnel l'importance de penser aux autres dans des espaces partagés, soit de faire attention aux niveaux de bruit, au nettoyage des points de travail, aux odeurs, et à respecter les horaires pour les salles réservées.

En soulignant l'importance de la communauté et du respect mutuel, on vise une expérience de travail agréable pour tous, mais aussi à réduire le nombre de plaintes sur ce genre de comportement.

Songez à engager vos équipes des ressources humaines et de la résolution de conflits informels dans ce dossier, puisqu'il relève aussi du programme de valeurs et éthique de l'organisation.