****

**Programme de transformation du milieu de travail**

Catalogue de contenus de communication

**VERSION 1**

**Date :** FÉVRIER 2023

Table des matières

[Section 1 : Contenu informatif 3](#_Toc126668678)

[Programme de transformation du milieu de travail (PTMdT) 3](#_Toc126668679)

[Milieu de travail GC 4](#_Toc126668680)

[Milieu de travail axé sur les activités (MTAA) 5](#_Toc126668681)

[Nouvelles méthodes de travail 5](#_Toc126668682)

[Voisinages [LE CAS ÉCHÉANT] 6](#_Toc126668683)

[Zonage 6](#_Toc126668684)

[Points de travail 6](#_Toc126668685)

[Locaux de soutien 8](#_Toc126668686)

[Accessibilité et ergonomie 8](#_Toc126668687)

[Section 2 : Idées d'article 9](#_Toc126668688)

[Votre voix, votre prochain milieu de travail 9](#_Toc126668689)

[Jo est un agent de changement 10](#_Toc126668690)

[Comprendre la gestion du changement 11](#_Toc126668691)

[Premières impressions, trois voix 12](#_Toc126668692)

[Photos du nouveau milieu de travail 13](#_Toc126668693)

[Deuxièmes impressions, trois voix 13](#_Toc126668694)

[Points de travail 14](#_Toc126668695)

[Inspiration pour la conception 15](#_Toc126668696)

[La dimension autochtone 16](#_Toc126668697)

[Déploiement et mise en place d’outils technologiques 16](#_Toc126668698)

[Changements, transitions et souvenirs 17](#_Toc126668699)

Catalogue de contenus de communication – Programme de transformation du milieu de travail

***À supprimer avant l'envoi***

**Objectif :** ce document vise à fournir aux gestionnaires du changement un contenu informatif qui peut être utilisé dans une série d’infolettres, une page intranet ou dans un canal MS Teams, ainsi que des idées d'histoires pour tout contenu lié à leur projet de transformation du milieu.

**Qui devrait l'utiliser :** Les responsables du changement doivent travailler avec l'équipe de projet intégrée et le représentant de la communication pour personnaliser le contenu de ce document avant de le diffuser aux employés.

**Comment utiliser ce document :** Ce document peut être utilisé par le gestionnaire du changement pour diffuser des informations sur des sujets précis tout au long du projet. Le contenu fourni ici n'est qu'un point de départ - il peut être adapté aux besoins de l'organisation.

**Résultat attendu :** meilleure compréhension des divers aspects du nouveau milieu de travail; sentiment accru d'adoption/appartenance du nouveau milieu de travail; cohésion d'équipe et soutien mutuel accrus entre les employés.

La version anglaise de ce document est disponible ici: Version ANG

# Section 1 : Contenu informatif

## Programme de transformation du milieu de travail (PTMdT)

Le Programme de transformation du milieu de travail (PMTdT) renforce la capacité à fournir des milieux de travail modernisés qui soutiennent un modèle de travail hybride aux organisations du gouvernement du Canada.

Le Programme de transformation du milieu de travail permet de fournir plus rapidement des espaces de travail équipés au goût du jour, conformément aux normes d'aménagement du Milieu de travail GC, étant adaptés pour le travail hybride de manière à favoriser la flexibilité, la collaboration et les nouvelles méthodes de travail qui contribuent à une expérience positive pour les employés.

L'organisation qui lance un projet dans le cadre du Programme de transformation du milieu de travail fait appel à des spécialistes, avec l’aide SPAC, pour concevoir une nouvelle expérience pour les employés. En tant qu'équipe multidisciplinaire, ces spécialistes élaborent la stratégie du milieu de travail, la conception et les aspects de la gestion du changement dans le cadre du projet.

Le concept et les couleurs des projets découlent des paysages naturels du Canada. La nature regorge de couleurs qui se marient à merveille et créent des spectacles extraordinaires : les milieux de travail mis en œuvre dans le cadre du programme s'efforcent de mettre en valeur la beauté de notre pays et les couleurs que l'on trouve dans la nature.

Les concepts proposés tiennent compte des principes directeurs du design autochtone - Premières Nations, Inuits et Métis – comme maximiser la lumière du jour et le lien avec la nature, l'utilisation de textiles (de préférence des bioproduits) et de matériaux naturels.

Un projet du programme de transformation du milieu de travail se caractérise également par un environnement Wi-Fi, de l’équipement audiovisuel adapté à chaque poste de travail, des cuisinettes et des centres d'affaires rafraîchis ainsi qu’un système de réservation convivial.

## Milieu de travail GC

Le gouvernement a lancé le *Milieu de travail GC* en 2017 et en a fait la norme officielle de conception des milieux de travail fédéraux en 2019. Un Milieu de travail GC est un milieu de travail moderne, efficace et inclusif qui répond aux besoins des effectifs de la fonction publique et soutient un mode de travail flexible. Il est fondé sur l’application du Mode de travail axé sur l'activité (MTAA), un concept qui offre à tous les employés l'utilisation partagée d'une variété de points de travail, leur permettant de choisir le cadre optimal pour accomplir leurs tâches et fonctions.

Le Milieu de travail GC repose sur un environnement de postes de travail non attribués, où les employés ont accès à tous les points de travail dans des zones de travail ouvertes et fermées. En favorisant un environnement non attribué, la conception du Milieu de travail GC contribue à une utilisation plus efficace de l'espace, car tous les points de travail sont partagés. Elle favorise un environnement où tous les occupants ont un accès équitable aux différents points de travail. Ce principe permet aux occupants de choisir les paramètres fonctionnels qui conviennent le mieux à leurs diverses tâches et activités, en fonction de leurs préférences de travail personnelles. Un environnement non attribué permet d'optimiser l'utilisation de l'espace et favorise l'équité dans l'accès aux ressources telles que l'intimité ou les outils de soutien.

Un milieu de travail bien conçu et confortable qui encourage les relations sociales et qui offre des endroits où se concentrer tout en favorisant la bonne santé mentale et physique des employés. Le Milieu de travail GC favorise le bien-être en encourageant les déplacements tout au long de la journée et en offrant des possibilités qui répondent aux préférences professionnelles et personnelles. Étant donné que les employés peuvent utiliser une variété de points de travail tout au long de la journée, les déplacements et le changement de posture réduisent la fatigue et améliorent la fonction cognitive, ce qui entraîne une plus grande productivité et une expérience de travail plus agréable. L'ergonomie est un aspect important du soutien à la santé physique, au bien-être ainsi qu'à l'inclusion.

Des leçons ont été tirées des initiatives précédentes en matière de milieu de travail. Ce nouveau milieu de travail est bien plus que des rénovations de bureaux : il s'agit d'un véritable investissement du gouvernement du Canada dans les employés, après un engagement public et un examen approfondi des tendances et des innovations en matière de milieu de travail dans le monde entier. Il ne s'agit pas de rafistoler « l’approche de travail 2.0 ». Il ne s'agit pas non plus d'un « approche de travail 3.0 ». Il s'agit d'un investissement visant à appuyer l'évolution des activités et des besoins (émotionnels, physiques, sociaux) des employés ainsi qu’à faciliter l'interaction et la collaboration.

## Milieu de travail axé sur les activités (MTAA)

Pour rendre le travail efficace, efficient et plus agréable tant pour l'organisation que pour l'employé, le MTAA met l’accent sur les employés et leur donne l’occasion de décider par eux-mêmes : comment travailler, où travailler, quels outils utiliser et avec qui collaborer pour accomplir le travail.

Dans les MTAA, les employés ne sont pas assignés à un poste de travail en particulier. Les espaces sont conçus - avec un appui technologique accru - de manière à permettre aux employés de réaliser différentes activités au cours de la journée de travail, telles que l'apprentissage, la concentration, la collaboration et la socialisation.

En outre, les environnements MTAA offrent :

* le choix et la flexibilité quant au lieu de travail et à la manière de travailler
* personnalisable en fonction des besoins et préférences personnels
* l'accès à un large éventail de points de travail et de commodités
* Accessibles et inclusifs
* Amélioration de l'expérience des employés
* Favorise toutes les activités du milieu de travail telles que l'apprentissage, la concentration, la collaboration et la socialisation.

## Nouvelles méthodes de travail

Travailler de manière moderne exige une nouvelle façon de planifier. Le mode de travail axé sur les activités commence par les activités, les résultats attendus et ce à quoi ressemble l'emploi du temps hebdomadaire des employés.

Les employés sont encouragés à choisir le point de travail qui correspond le mieux à leurs besoins. Leurs journées de travail peuvent consister à participer à plusieurs réunions virtuelles sur MS Teams. Bien qu'il semble plus logique de travailler à domicile pendant ces journées, il est toujours possible de mener ces activités dans un environnement de travail. Les employés peuvent réserver, par l’entremise d’un système de réservation convivial, un poste de travail adapté à ce type d'activité : un poste de travail fermé, un poste de travail situé loin des zones de travail tranquilles, etc.

Un MTAA encourage également la direction et les cadres à gérer en fonction du rendement et non de la présence des employés, ce qui favorise un climat de confiance entre employeurs et employés.

## **Voisinages** [LE CAS ÉCHÉANT]

Un voisinage est un milieu où les employés d'une même direction ou d'un même division se réunissent pour se retrouver. Les voisinages offrent aux employés la possibilité de rencontrer leurs collègues en personne.

## Zonage

Le milieu de travail offre aux employés le choix entre trois zones. Le zonage permet de gérer l'acoustique, favorise la concentration et la collaboration, puis il offre aux employés le choix et le contrôle de leur environnement de travail ainsi que de leur productivité.

Une **zone tranquille** comprend des postes de travail individuels ouverts, semi-fermés et fermés. Dans cette zone, l'objectif est d'encourager le travail individuel et de répondre au besoin d'espaces calmes ou privés.

Dans une **zone interactive**, la socialisation et la collaboration de groupe sont favorisées et fortement encouragées. Offrir une variété de points de travail de groupe et effectuer ces activités loin de la zone tranquille.

Une **zone de transition** comprend une variété d'espaces ouverts et fermés où une concentration moins intense est requise. La zone de transition peut comprendre des points de travail individuels et collectifs ouverts, des espaces de collaboration semi-fermés et des espaces de soutien tels que des casiers ou des zones d'équipement partagé.

## Points de travail

Notre nouveau milieu de travail offre une variété de points de travail qui soutiennent les diverses activités de notre organisation. Ces divers points de travail offrent aux employés la mobilité et la souplesse nécessaires pour choisir un cadre de travail optimal pour leurs tâches et leurs préférences personnelles.

Voici les options qui s'offrent aux employés qui travaillent dans notre nouveau milieu de travail :

**Points de travail individuels ouverts** inclus les postes de travail, points de transition et capsules de concentration. Ces espaces sont destinés à un travail qui requiert de la concentration et du calme ou à des tâches individuelles routinières, telles que la recherche, la lecture, l'envoi de courriels, l'écriture, etc.

***Poste de travail***

***Capsule de concentration***

***Point de transition***

**Points de travail individuels fermés** inclus les salles de concentration et cabines téléphoniques**.** Ils sont destinés à de courtes périodes de travail en confidentialité ou à des appels privés. Les points de travail individuels secondaires comprennent les points de réflexion, les postes de travail actifs et les salles d'étude. Ils sont en retrait pour offrir des solutions alternatives aux points de travail individuels primaires ouverts.

***Cabine téléphonique***

***Salle de concentration***

***Salle d’étude***

**Points de travail collaboratifs ouverts** inclus les points de discussion, enclaves, salons et zones d’équipe. Ces points de travail sont destinés aux réunions d'équipes impromptus ou sociales et aux conversations rapides et informelles entre les membres de l'équipe.

***Point de discussion***

***Zone d’équipe***

***Salon***

***Enclave***

**Points de travail collaboratifs fermés** inclus les salles de travail, de projet et de réunion. Ces points de travail sont destinés aux réunions privées et formelles entre les membres de l'équipe et/ou les clients en groupe de quatre ou plus.

***Salle de réunion***

***Salle de projet***

***Salle de travail***

## Locaux de soutien

Les cuisinettes comportent des réfrigérateurs, des fours à micro-ondes [AJOUTEZ D'AUTRES PETITS APPAREILS, LE CAS ÉCHÉANT] et d'une variété de sièges et de tables. Ce sont des endroits idéaux pour collaborer avec des collègues ou lire des courriels en prenant un café ou une collation. Ils peuvent également être de bons endroits pour les réunions d'équipe.

Les zones d'équipement abritent des appareils multifonctions centralisés qui permettent d'imprimer [AVEC L'IMPRESSION SÉCURISÉ, LE CAS ÉCHÉANT], de photocopier et de numériser, des déchiqueteuses [OU UN BAC de déchiquetage, LE CAS ÉCHÉANT], des bacs de recyclage, un espace pour la collecte et un espace de rangement fermé pour les fournitures de bureau.

Les zones de rangement personnel comportent des casiers de différentes tailles à l'entrée de l'espace de travail. Les casiers sont sécurisés à l’aide d’une serrure numérique. Des placards sont également offerts à côté des casiers pour les fumeurs et les non-fumeurs. [Des casiers attribués seront offerts [insérer la stratégie de casiers préparée par l'équipe de conception des installations] - LE CAS ÉCHÉANT]. Des casiers de jour sont mis à la disposition de tous les employés pour qu'ils puissent y ranger temporairement leurs articles personnels, y compris l'équipement ergonomique. Si l'équipement ergonomique doit rester dans le milieu de travail, les employés peuvent discuter avec leurs gestionnaires pour trouver un endroit approprié aux fins de rangement. Si les employés utilisent des chaises ergonomiques spécifiques, ces dernières peuvent être rangées chaque nuit dans l'espace dédié au mobilier ergonomique du personnel.

Les **salles de bien-être** sont conçues pour répondre aux besoins en santé mentale, aux besoins physiques ou aux besoins maternelles. Les salles peuvent être utilisées pour la méditation, les étirements, les exercices de relaxation, l'écoute de musique, l'allaitement, comme un refuge ou un espace privé de réduction de la stimulation sensorielle. Les salles offrent un environnement confortable qui vise à aider ceux qui les utilisent afin de se sentir isolés de l'environnement parfois trop stimulant du bureau.

## Accessibilité et ergonomie

Les normes du Milieu de travail GC tiennent compte et favorisent un milieu de travail inclusif, équitable et adaptable. Les exigences en matière d'accessibilité et les principes d'inclusion sont intégrés dans la conception afin de permettre aux employés d'avoir le plein contrôle sur le cadre de travail qui répond le mieux à leurs besoins.

Dans un environnement Milieu de travail GC, le mobilier et l'équipement répondent à une gamme de besoins ergonomiques, y compris l'ajustement de la hauteur, de la largeur et de l'angle, réduisant ainsi les demandes individuelles d'adaptation ergonomique. Les besoins ergonomiques sont intégrés dans la solution de conception globale, plutôt que seulement à des points de travail spécifiques, afin que tous les employés puissent en bénéficier. Dans les cas où la gamme d'options de points de travail typiques ne répond pas à une préoccupation spécifique, des aménagements spéciaux peuvent être mise en place au cas par cas.

Normes de conception du Milieu de travail GC qui favorisent l'accessibilité et l'inclusivité :

* Accès à la lumière naturelle
* Éclairage réglable et à intensité variable
* Points de travail réglables en hauteur
* Large éventail de postes de travail pour s'adapter aux fonctions de travail et aux besoins personnels
* Espaces de travail fermés pour travailler en privé et en silence
* Espaces de travail sans encombrement ayant une circulation interne améliorée pour l’équipement de mobilité
* Technologie tenant compte des fonctions d'accessibilité
* Possibilité de travailler à domicile selon les modalités de travail flexible de [ORGANISATION].

# Section 2 : Idées d'article

## Votre voix, votre prochain milieu de travail

**Mise en œuvre proposée : Après 1.1, avant 1.4**

**Titre** : « Engagez-vous! Repensons notre environnement de travail » *dit notre parrain exécutif du projet.*

**Histoire** (entrevue avec des images) **:** Le parrain exécutif s'exprime dans un vocabulaire simple lors d’une entrevue qui ressemble à une conservation banale avec l'un de ses employés. Le parrain exécutif parle 1) des changements à venir dans le milieu de travail; 2) de la valeur sûre et des avantages du modèle de Milieu de travail GC; 3) du choix du programme de transformation du milieu de travail pour offrir un nouvel environnement de travail à ses équipes et à leurs employés; 4) du souhait que chaque employé de l'équipe se sente engagé et contribue pleinement lorsqu'il est sollicité.

**Objectif :** Rendre l'ensemble du personnel confiant quant à la transition à venir, avec quelques informations sur la manière dont les décisions ont été prises et une insistance sincère sur l'engagement (consultation, participation) dans les processus de planification.

**Messages clés :**

* La façon dont nous travaillons a changé et la façon dont nous utilisons nos espaces de travail va changer. À [nom de l'organisation], nous ne sommes pas étrangers au changement. En fait, le changement fait partie intégrante de l'évolution et de la croissance de notre organisation.
* Le Milieu de travail GC a été conçu par les employés du GC pour les employés du GC; il accorde la priorité aux personnes.
* Un projet du programme de transformation du milieu de travail comprend : Un environnement Wi-Fi, de l’équipement audiovisuel adapté à chaque point de travail, une cuisinette et un centre d'affaires rafraîchis, puis un système de réservation convivial.
* L'inclusion d'une feuille de route d'apprentissage pour vous appuyer dans cette transition vous fournira les informations et les outils essentiels dont vous avez besoin pour participer et vous équiper!

**Contexte :** Les employés ont reçu l'annonce qu'une décision a été prise afin d’offrir un nouveau milieu de travail. L'annonce indique également que : « *Les résultats définitifs fourniront aux employés [de la direction XYZ, précisez au besoin] un espace modernisé [ou des espaces modernisés] qui soutiendra la nouvelle vision de [nom de l'organisation], à savoir offrir un milieu de travail favorisant le bien-être, l'inclusion, la collaboration, la productivité, la flexibilité et la mobilité. Pour bien faire les choses, notre projet de transformation du milieu de travail commencera par des consultations avec les employés qui seront affectés à ces espaces de travail. Votre participation active garantira une transition aussi harmonieuse que possible, tandis que nous construisons ensemble notre milieu de travail de l'avenir, c’est-à-dire un nouvel environnement modernisé où nous nous épanouissons et connaissons du succès. »*

## Jo est un agent de changement

**Mise en œuvre proposée :** Vers 1.5 / 1.6

**Titre :** Votre collègue Jo A. est en mission

**Histoire** (reportage, article avec photos) **:** Jo s’est joint au réseau des agents du changement avec la conviction profonde d'être utile à ses collègues dans la transition vers le nouveau milieu de travail. Bénévole ou volontaire? Personnellement, quel est l'aspect le plus important en tant qu’agent du changement? Discussion sur la « description de poste » et les attentes?

**Objectif :** Favoriser l'engagement, les activités de Jo en tant qu'agent du changement fera en sorte qu'un Milieu de travail GC a été conçu par des employés GC pour des employés GC devienne réalité. Il met les gens au premier plan.

**Messages clés** :

* Pour rendre le travail efficace, efficient et plus agréable tant pour l'organisation que pour l'employé, le mode de travail axé sur les activités met l’accent sur les employés et leur donne la liberté de décider eux-mêmes : Comment travailler, où travailler, quels outils utiliser et avec qui collaborer pour accomplir le travail;
* Le mode de travail axé sur les activités encourage la direction et les gestionnaire du personnel à gérer en fonction des résultats et non de la présence des employés, ce qui favorise un climat de confiance entre employeurs et employés.

**Contexte :** (extrait de l'affiche de recrutement) « Devenir un agent du changement est une opportunité très intéressante car elle permet d'accroître la reconnaissance des employés, d'améliorer la compréhension de la gestion du changement et d'améliorer les compétences en leadership. Les agents du changement deviendront des super utilisateurs du milieu de travail, de toutes les nouvelles politiques et technologies que l'organisation adopte dans le cadre de ce changement. Dans l'ensemble, les agents du changement augmentent drastiquement le potentiel de réussite du projet, ainsi que la durabilité de notre nouveau milieu de travail.

## Comprendre la gestion du changement

**Mise en œuvre proposée :** 1.5 / 1.6 ou alors que la phase 2 est amorcée

**Titre :** Présentation de Sam C., votre chef d'équipe de gestion du changement

**Histoire :** Sam travaille pour le ministère ou la direction générale... ajoutez une anecdote ou des détails sur sa vie personnelle. Il est lié au projet de ce programme de transformation du milieu de travail depuis le tout début (nombre de mois) et fait ceci (fait + compétence = préventif) et cela (fait + compétence = utile) et cela aussi (fait + compétence = apprécié). Il continuera jusqu'après l'occupation. De préférence, l'histoire devrait inclure au moins une validation par une tierce partie, c'est-à-dire un employé qui a profité des réalisations de Sam. La validation par une tierce partie (louanges!) au sein de la direction ou du parrain du projet n'est pas nécessaire.

**Objectif :** Créer une confiance et une aide mutuelles (entraide) en mettant en avant un collègue/employé qui est un être humain amical, accueillant et disponible dont le travail consiste à faciliter la transition. Il ne s'agit pas d'un patron, ni d'un agent de relations publiques, mais simplement d'un collaborateur dévoué.

**Messages clés** :

* La gestion du changement est une approche visant à préparer les employés et leurs dirigeants à comprendre et à s'adapter aux changements.
* La gestion du changement est le « côté humain » du changement. Elle comprend les activités qui prépareront les employés d'une organisation à passer de la situation actuelle à une nouvelle façon de faire les choses. Une solution intégrée qui met l'accent sur une expérience positive pour l'utilisateur facilitera l'adoption du nouveau milieu de travail.
* Pour assurer un retour avec succès, augmenter le nombre d'utilisateurs et offrir une excellente expérience aux employés, la mise en œuvre du programme reposera sur des équipes de projet intégrées bénéficiant de conseils et d’une orientation en matière de gestion du changement tout au long du processus.
* Les nouvelles conceptions modernes des espaces de bureaux partagés entraîneront une transformation interne de certains processus, politiques et routines de travail que les équipes et leurs dirigeants attendront, planifieront et géreront pour créer la meilleure expérience possible pour les employés.
* La gestion du changement guide et équipe les personnes qui seront touchées par le changement afin que celui-ci soit adopté avec succès.
* Dans le contexte du projet de transformation du lieu de travail, la transition vers le futur milieu modernisé se fera rapidement! Les organisations voudront s'assurer que tous les employés ont le soutien nécessaire et sont équipés pour une transition en douceur vers l'état futur. Ils devront apprendre de nouvelles façons de travailler dans un nouvel écosystème d'espaces soutenu par de nouveaux outils informatiques.

## Premières impressions, trois voix

**Mise en œuvre proposée :** Entre 2.11 et la cérémonie d’ouverture

**Titre :** Impressions sur le nouveau milieu de travail

**Histoire :** Trois entrevues axées sur l'expérience vécue (positive). Trois employés : Divers âges, genres, fonctions. Mettez en lumière les sentiments, les premières impressions de trois employés qui s'habituent au nouvel espace, à leur nouvel environnement de bureau. Comment vous sentez-vous? Qu'est-ce qui vous plaît le plus? Comment vous y prenez-vous pour développer une nouvelle routine? Quelles réflexions partagez-vous avec vos collègues à propos de votre passage dans les nouveaux espaces?

**Objectif :** Renforcer le sentiment que le nouveau milieu de travail axé sur les activités est vraiment axé sur les personnes. Il donne la préférence aux personnes. Renforcer la solidarité et l'entraide en partageant *le sentiment d'être tous ensemble/de passer par les mêmes étapes*.

**Message clé :** Le milieu de travail répond aux besoins et aux activités des équipes : Chaque employé peut choisir l’environnement optimal pour mener à bien ses tâches et fonctions.

**Contexte :** Les résultats des entrevues - la conclusion implicite de l'article - devraient correspondre aux 5 principes de conception : 1) *Conception axé sur l'utilisateur*, le Milieu de travail GC tient compte des activités professionnelles spécifiques identifiées ainsi que des diverses préférences des utilisateurs pour créer un milieu de travail fonctionnel et favorable. 2) *Promotion de l'égalité d'accès*, le Milieu de travail GC favorise un milieu de travail plus équitable où chacun a accès aux niveaux d'intimité visuelle et acoustique dont il a besoin pour accomplir sa tâche. Les utilisateurs ne sont pas attachés à leur poste de travail et sont encouragés à choisir le cadre de travail qu'ils préfèrent. 3) *Conception pour les activités*, fondé sur le concept du travail par activité, le milieu offre une variété de points de travail pour soutenir différentes activités et tâches. 4) *Zone par fonction*, il est composé de trois zones fonctionnelles afin que les activités similaires sont regroupées, réduisant ainsi les perturbations sonores et répondant aux préférences personnelles et à la variété des tâches. 5) *Planifier la flexibilité*, planifier le changement avec des espaces offrant plus de flexibilité afin d’optimiser la fonctionnalité d'un espace. Concentrez-vous sur les solutions de mobilier et les espaces polyvalents.

## Photos du nouveau milieu de travail

**Mise en œuvre proposée :** juste après 2.12 - Cérémonie d'inauguration : Album photo

**Titre :** « C'est officiel : Nous avons des photos! »

**Histoire :** Quatre ou cinq photos de la « Cérémonie d'inauguration » accompagnées par une mise en situation et une conclusion. L'une des photos est ou semble officielle. Une autre est un égoportrait. Les trois autres sont des clichés souvenirs ordinaires.

**Objectifs :** Présenter des images relatant l'adoption et la célébration du nouveau milieu de travail, la joie, le succès, la fierté, l’appartenance et l'esprit d'équipe.

**Messages clés :** La réussite - celle du nouvel espace de travail et celle de l'équipe - dépend de la mesure dans laquelle les employés participent au changement et se réjouissent et s'équipent pour adopter le futur milieu de travail.

**Contexte :** Le changement devient concret, réel avec le nouvel espace de travail, le nouvel environnement. Comme le disait clairement l'invitation à la Cérémonie d'inauguration : « *Notre nouvel espace nous donnera la possibilité de travailler selon une approche hybride en travaillant à domicile, à distance et dans un environnement de bureau flexible ». Notre objectif était de créer un environnement de travail attrayant et moderne pour faire progresser notre culture et mieux soutenir notre vision de l'avenir. Cet espace répond aux normes les plus élevées en matière d'inclusion et d'accessibilité. Il favorise un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que l'amélioration de la santé mentale et du bien-être. Ce changement nécessite une transformation d’envergure dans la façon dont nous utilisons nos nouveaux bureaux. Nous allons adopter ce nouvel espace ensemble et nous assurer que notre environnement de travail est moderne, favorable et flexible.*

## Deuxièmes impressions, trois voix

**Mise en œuvre proposée :** Une/deux/trois semaines après l'occupation des lieux

**Titre :** « Ça fonctionne super bien pour moi! » dit Claude C.

**Histoire :** Une suite à la quatrième IDÉE D’ARTICLE. Même concept et contenu similaire, mais sur la vie après quelques jours utiles dans le nouveau milieu de travail. Trois entrevues axées sur l'expérience vécue (positive). Trois employés : Divers âges, genres et fonctions. Mettez l’accent sur leurs sentiments lorsqu'ils utilisent le nouvel espace, leur nouvel environnement de bureau. Comment vous sentez-vous? Qu'est-ce qui vous plaît le plus? Savez-vous automatiquement où se trouvent les toilettes? Quelles sont les nouvelles routines que vous avez développées? Comment avez-vous fait? Quelles réflexions partagez-vous avec vos collègues sur le temps passé dans ces nouveaux espaces? Etc.

**Objectif :** Les adoptions réussies des nouveaux espaces servent de modèles, de stimulation pour toute l'équipe.

**Messages clés :**

* Le milieu de travail répond aux besoins et aux activités des équipes : Chaque employé peut choisir le contexte optimal pour mener à bien ses tâches et fonctions.
* Lorsque je travaille sur place, les coordonnateurs du milieu de travail sont toujours là pour aider à résoudre les problèmes techniques liés aux TI, à l'utilisation du système de réservation ou à l'équipement dans les salles de réunion. Ils améliorent mon expérience en milieu de travail!
* Nous apprenons tous de nouvelles façons de travailler dans le nouvel écosystème de l'espace avec ses nouveaux outils informatiques.

**Contexte :** Voir la section « Contexte » de la quatrième idée d’article au sujet des principes directeurs de la conception. Mais ce cas spécifique, à ce moment précis, requiert également un rappel. Les employés veulent avoir des nouvelles de leurs collègues et de leur équipe de direction : Cela crée une confiance mutuelle et de la transparence quant à la situation de chacun. Le sentiment d'adoption du changement en tant que groupe a une influence positive.

## Points de travail

**Mise en œuvre proposée :** Tout juste après l’occupation

**Type de contenu** : Une rubrique « Saviez-vous »

**Titre** : Pratique, partagé, mais personnel

**Histoire** : *Je partage mon point de travail mais il est adapté à mes fonctions et préférences*!

**Objectif :** Affirmer et renforcer l'idée que les points de travail sont conçus spécifiquement pour répondre à différentes exigences fonctionnelles et/ou préférences personnelles.

**Messages clés** :

* Les points de travail constituent le fondement et font référence à toute zone où l'on peut travailler, qu'il s'agisse d'une chaise confortable ou d'un bureau, d'une salle de réunion ou d'une salle de travail en équipe.
* Les nouveaux milieux de travails attribuent les espaces en fonction des activités, des besoins et des horaires. Les nouveaux concepts modernes des espaces de bureaux favorisent la collaboration, la cohésion des équipes et l'innovation.
* Chaque point de travail est doté de mobilier et d'outils numériques spécifiques qui permettent d'effectuer diverses tâches et de varier le degré d'interaction ou de concentration.
* Il existe au moins 13 types de points de travail différents.
* Le bien-être des employés, leur productivité et leur expérience positive au travail dans un milieu de travail déterminent la pertinence et le succès attendu des Milieux de travail GC.
* Outre l'intérêt d'offrir à leurs employés des points de travail beaucoup plus variés, les nouveaux environnements procureront aux ministères et aux agences des avantages supplémentaires, des économies écologiques et financières, en libérant de l'espace pour d'autres modernisations ou réductions d’espaces de travail.

**Contexte :** *Voir la diapositive 17 de la présentation PowerPoint intitulée* [« Notre projet de transformation du milieu de travail, se préparer à participer »](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwiki.gccollab.ca%2Fimages%2Fb%2Fb6%2FWTP_-_Townhall_Presentation_FR.pptx&wdOrigin=BROWSELINK)

## Inspiration pour la conception

ENTREVUE AVEC UN GESTIONNAIRE DE CONCEPTION DE SERVICES PUBLICS ET APPROVISIONNEMENT CANADA - À VENIR!

**Messages clés** :

* Le nouveau milieu doit être accueillant, flexible et canadien. Grâce aux consultations préalables à la conception, chaque espace de travail est personnalisé pour son éventuel groupe d'utilisateurs.
* Caractéristiques de conception standard : 1) ensemble normalisé de mobilier et d’équipement, 2) trois zones fonctionnelles, 3) plantes, matériaux naturels, 4) reconnaissance, art et éléments de conception autochtones, 5) accessible et solutions inclusives, 6) schémas de couleurs prédéfinis.
* Le concept s'inspire des paysages naturels du Canada; la nature regorge de couleurs qui attirent l'attention, qui s'intègrent parfaitement à l'arrière-plan et qui créent des scènes extraordinaires.
* Les milieux de travail réalisés dans le cadre de ce programme s'efforceront de reconnaître la beauté de notre pays et l'inspiration qu'il procure en mettant en valeur les couleurs éblouissantes que l'on trouve dans la nature.
* Les conceptions intégreront des images de paysages, des couleurs, des matériaux naturels canadiens et mettront délibérément l'accent sur la prise en compte des éléments de conception autochtones.
* Le concept sera uniforme partout au Canada, mais chaque milieu de travail sera unique. Grâce aux consultations préalables à la conception, chaque espace de travail est personnalisé pour son groupe d'utilisateurs éventuel.

**Contexte** : Tel que présenté par l’équipe de projet lors de la phase initiale du projet. Consultez les diapositives **16**, **20** et **23** de la présentation [« Notre projet de transformation du milieu de travail, se préparer à participer »](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwiki.gccollab.ca%2Fimages%2Fb%2Fb6%2FWTP_-_Townhall_Presentation_FR.pptx&wdOrigin=BROWSELINK).

## La dimension autochtone

ENTREVUE AVEC UN GESTIONNAIRE DE CONCEPTION DE SERVICES PUBLICS ET APPROVISIONNEMENT CANADA - À VENIR!

**Messages clés** :

* La mise en œuvre systématique des Lignes directrices sur la conception autochtone en Milieu de travail GC offre aux employés et aux visiteurs non autochtones la possibilité d'être exposés aux cultures autochtones et d'en apprendre davantage à leur sujet.
* Les nouveaux milieux de travail construits selon les Lignes directrices sur la conception autochtone en Milieu de travail GC améliorent la santé et le bien-être de tous parce qu'ils adoptent une approche de conception holistique, naturelle et durable, qui célèbre l'interconnexion.
* Les Lignes directrices sur la conception autochtone en Milieu de travail GC créent des concepts qui transmettent un lien fort avec la nature (terre, eau, etc.).
* Les Lignes directrices sur la conception autochtone en Milieu de travail GC suivent des principes tels que l'optimisation de l'accès à la lumière du jour, la vue et le lien avec l'environnement extérieur.

**Contexte** : Tel que présenté par l’équipe projet lors de la phase initiale du projet. Consultez les diapositives **16** et **24** de la présentation [« Notre projet de transformation du milieu de travail, se préparer à participer »](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwiki.gccollab.ca%2Fimages%2Fb%2Fb6%2FWTP_-_Townhall_Presentation_FR.pptx&wdOrigin=BROWSELINK).

## Déploiement et mise en place d’outils technologiques

**Type de contenu** : Une rubrique « Saviez-vous »

**Titre :** « Avez-vous redémarré? » demande Gaby F. avec un grand sourire.

**Histoire :** Aller au-delà de la question la plus ennuyeuse « Avez-vous redémarré? » de notre sympathique professionnel des technologies de l'information (TI). Cette entrevue/récit de l'un de nos propres chefs d'équipe de la TI passe en revue les défis, les réalisations et une ou deux anecdotes mignonnes de la mise en place de l'équipement informatique et de son infrastructure pour l'environnement de travail. Des centaines de mètres de câbles, une interface, l’équipement et les logiciels variés, la diversité des besoins, la compatibilité Wi-Fi, les problèmes de sécurité, les cartes d'accès, les outils de réservation, etc.

**Objectif :** Rendre les TI humaine et attrayante. Rappeler aux employés que l’aspect humain, l'efficacité, la sécurité (vulnérabilité), la fiabilité, la responsabilité, la compatibilité, la générosité et la disponibilité des services, de l’équipement et des infrastructures informatiques sont construits par des personnes que nous n'appelons que lorsque nous avons un problème.

**Messages clés** :

* Aucun travail à distance ou lieu de travail hybride n'est possible sans d’excellents professionnels de la TI et des investissements d’envergure dans l'infrastructure, l’équipement et les services informatiques.
* La TI a participé à la mise en place de ce milieu de travail avant même les consultations de la phase de conception.
* La TI nous accompagnera de bout en bout, c’est-à-dire de l'installation dans le nouvel environnement de travail jusqu'à ce que nous ayons développé de nouvelles habitudes, une nouvelle routine et une nouvelle culture de travail.

**Contexte** : Consultez la diapositive **13** de la présentation [« Notre projet de transformation du milieu de travail, se préparer à participer »](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwiki.gccollab.ca%2Fimages%2Fb%2Fb6%2FWTP_-_Townhall_Presentation_FR.pptx&wdOrigin=BROWSELINK)

## Changements, transitions et souvenirs

**Type de contenu** : Une rubrique « Saviez-vous »

**Titre** : Manu H. partage ses souvenirs de trois transitions

**Histoire** : Entrevue, photos et illustrations avec un employé qui peut comparer et avoir des anecdotes ou des faits amusants concernant l'époque où les espaces de travail avaient des bureaux traditionnels en bois, des bureaux en métal et en plastique, des cubicules et des cloisons, l’approche de travail 2.0 et le Milieu de travail GC.

**Objectifs :** 1) Présenter l'évolution, les améliorations et les progrès; 2) Mettre en évidence la volonté actuelle d'écouter les employés et de donner la priorité à leur bien-être.