

# Modernisation du milieu de travail

un guide pour les cadres dirigeants

# Thèmes de présentation

Modernisation du milieu de travail

Milieu de travail GC

Tendances de la modernisation du milieu de travail

Assurer le succès



# Modernisation du milieu de travail

## Ce n'est pas seulement un aménagement...

- ✓ Favorise des méthodes de travail modernes et flexibles
- ✓ Contribue à une expérience positive sur le milieu de travail
- ✓ Attire de nouveaux talents et améliore la fidélisation des employés
- ✓ Permet à une main-d'œuvre très performante de s'épanouir
- ✓ Contribue aux initiatives d'écologisation du gouvernement
- ✓ Optimiser le portefeuille de bureaux

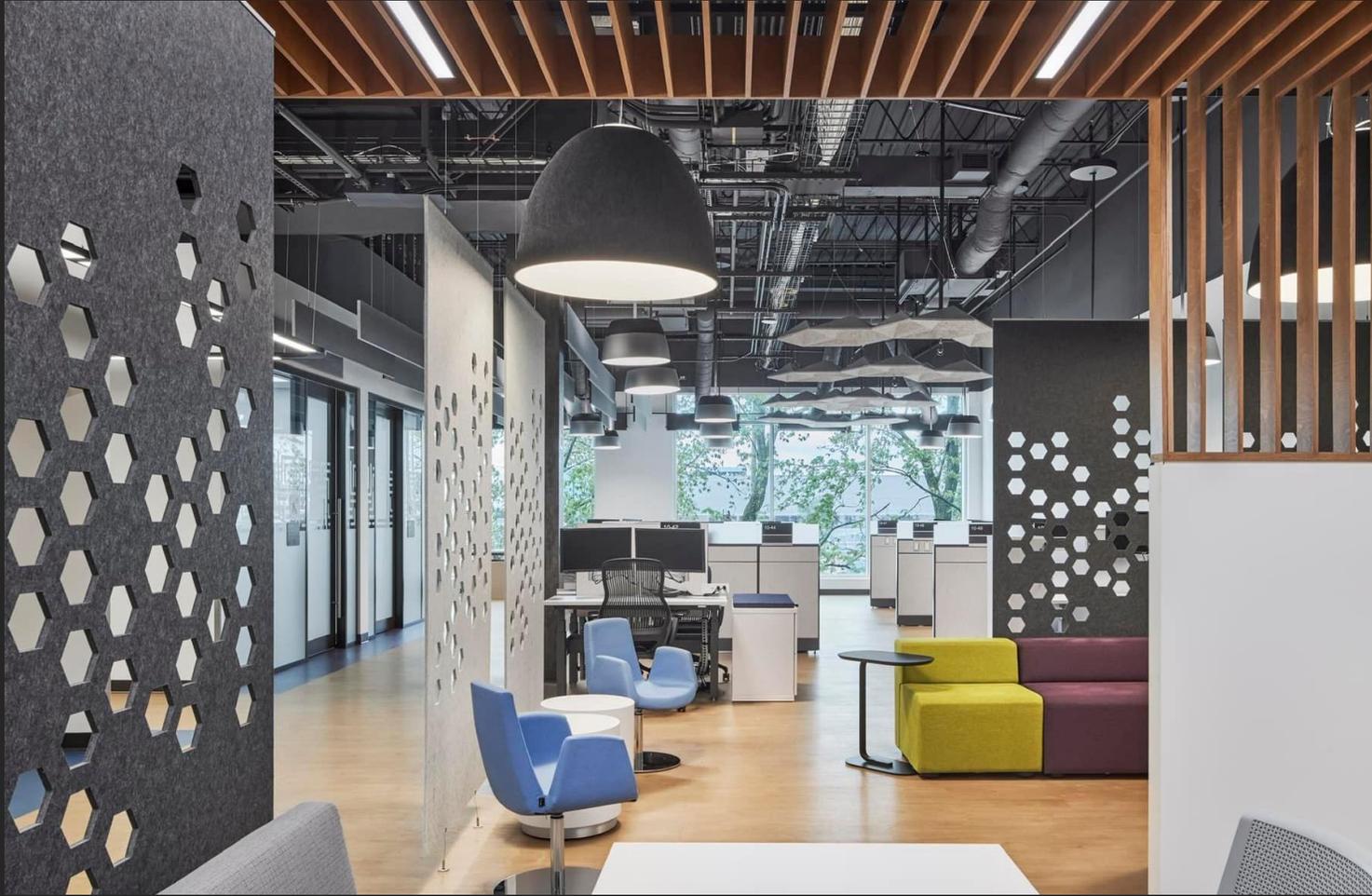


# La modernisation du milieu de travail est...

Transformer ceci...



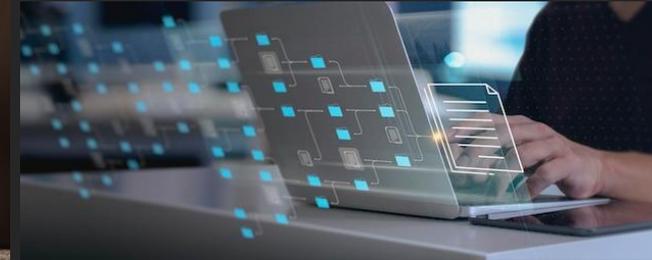
En cela!



C'est aussi transformer ceci...



En cela!



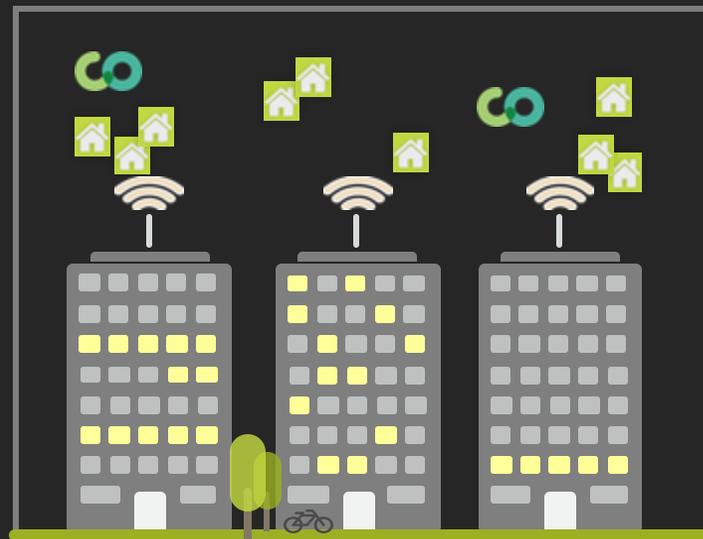
# Quel est l'avenir des espaces de bureaux fédéraux ?

La plupart des gens sont d'accord pour dire que le **travail hybride est là pour rester**, ce qui soutient l'objectif du plan à long terme du bureau proposé (OLTP) de réduire l'espace de bureau fédéral de 45 %. Atteindre cet objectif permettrait au gouvernement fédéral de réaliser des **économies annuelles d'un milliard de dollars**.

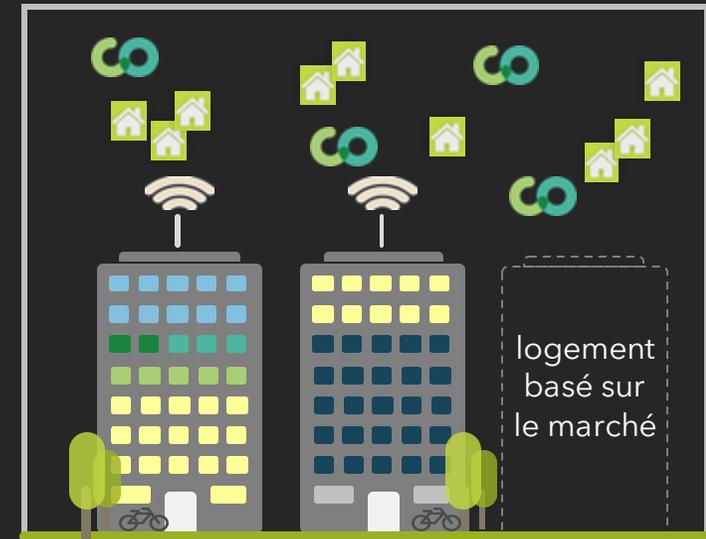
Où nous étions...



Où nous sommes...



Où nous allons...



# Milieu de travail GC

Faire les choses différemment...

- ✓ Encourager la collaboration hybride
- ✓ Favoriser une culture de la flexibilité et du bien-être
- ✓ Travailler COMMENT et OÙ cela a du sens





# Milieu de travail GC

Est conçu pour permettre le

## Travail axé sur les activités (MTAA)

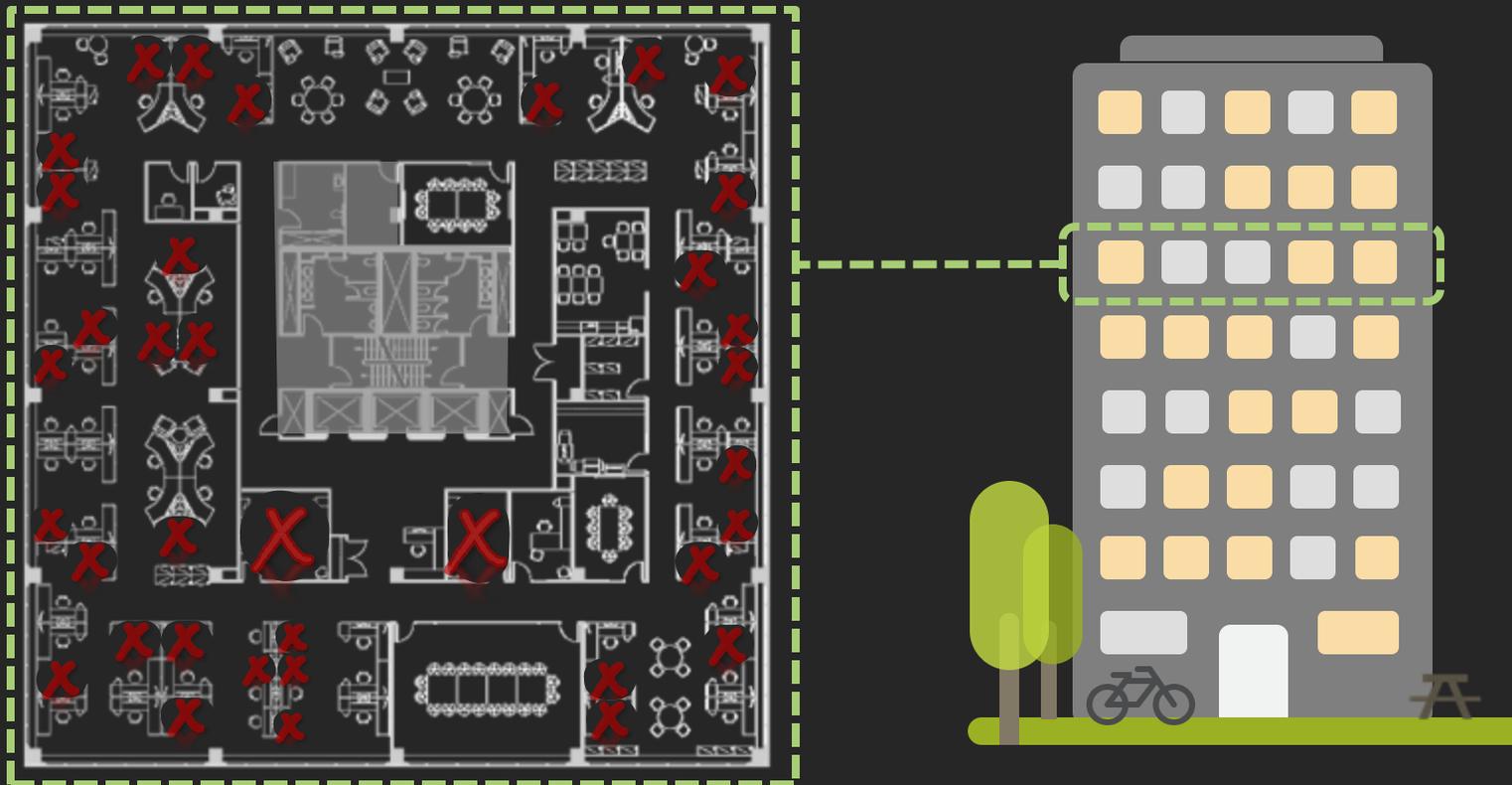
est la norme de conception des espaces de bureau  
à usage général du gouvernement du Canada

une façon moderne, technologique et  
flexible d'utiliser le milieu de travail.



# Pourquoi l'utilisation traditionnelle des bureaux n'est-elle plus efficace ?

Les observations pré-pandémiques ont révélé un **taux de 40% d'espaces vacants** dans l'utilisation des milieux de travail, quel que soit le jour ou l'heure. Avec un modèle de travail hybride, cette utilisation inefficace de l'espace est accentuée. Ces inefficacités en matière d'espace sont ensuite multipliées à chaque étage de chaque bâtiment...



# Comment le MTAA peut améliorer l'utilisation de l'espace ?

L'optimisation ne consiste PAS à densifier l'espace, mais à comprendre qu'avec le travail hybride qui est désormais la norme, les vacances quotidiennes régulières et l'utilisation des espaces non attribués, un GCworkplace peut **desservir une population plus importante que son taux d'occupation cible sur place.**



**OCCUPANTS**  
es personnes physiquement présentes dans le milieu de travail à un moment donné

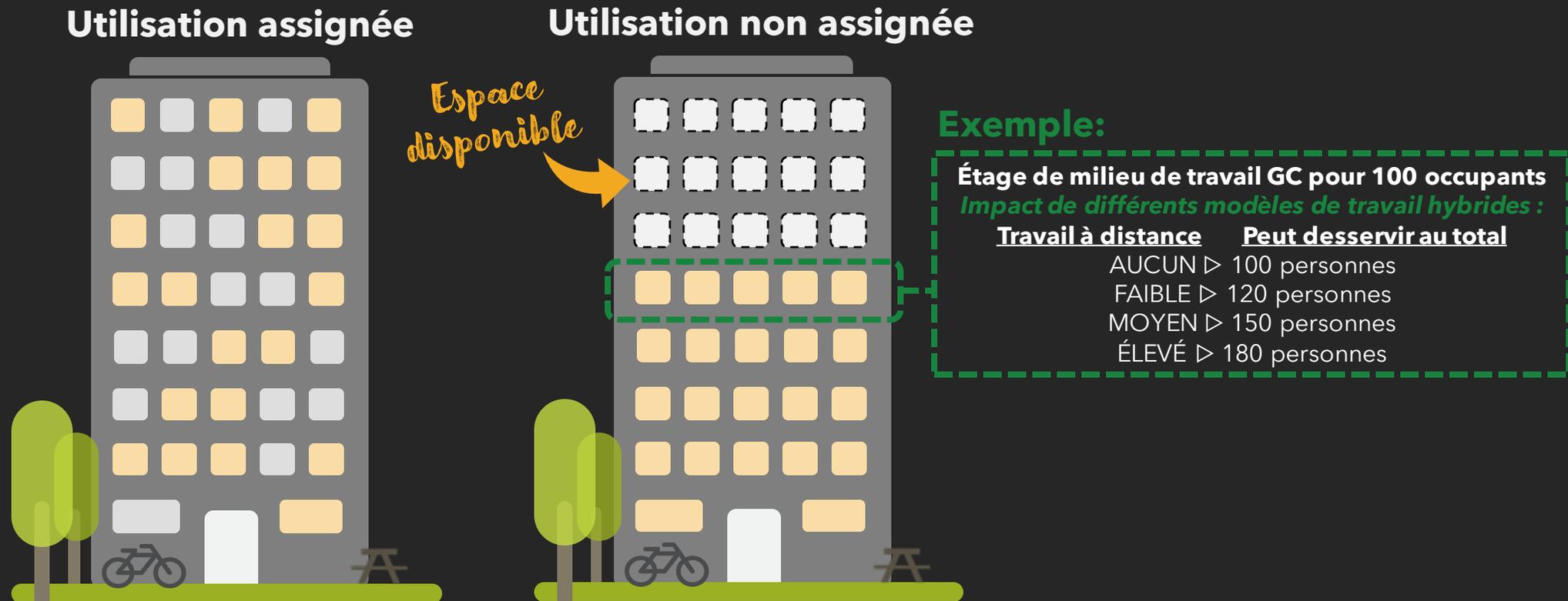
VS

**POPULATION**  
toutes les personnes qui ont reçu l'accès et la permission d'utiliser le milieu de travail en question



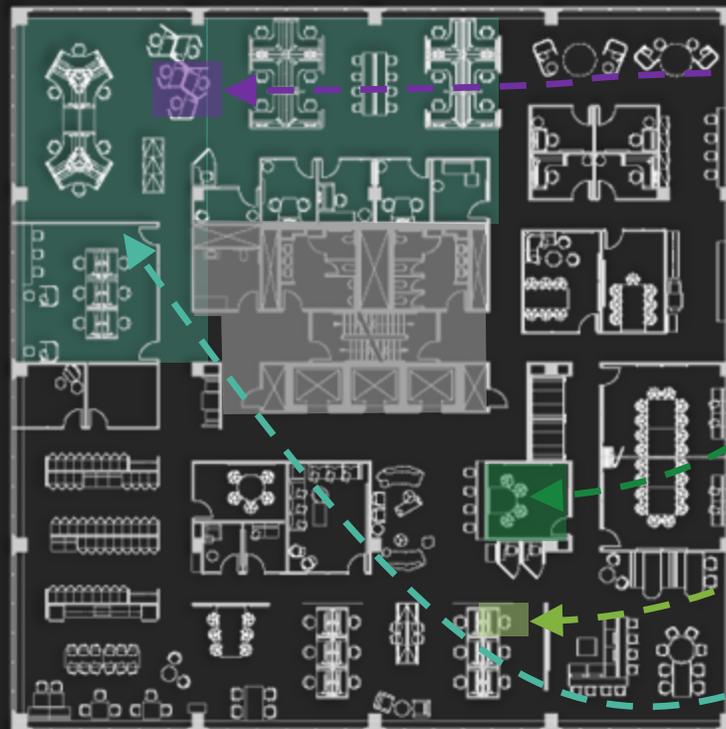
# Comment cela permet-il de "redimensionner" le portefeuille?

Grâce à la combinaison du travail basé sur l'activité et d'un modèle de travail hybride, où un pourcentage d'employés travaille à distance à tout moment, **le portefeuille peut être optimisé (surprogrammé), ce qui permet d'éliminer l'espace sous-utilisé à grande échelle.**



# Comment répondre à des besoins spécifiques ?

Partir du principe que tous les points de travail sont **partagés par défaut** permettra une flexibilité maximale. Cependant, certains cas, comme les exigences de sécurité physique, les équipements fixes ou les lignes câblées, peuvent nécessiter un espace dédié ou une utilisation prioritaire.



**ÉQUIPEMENT SPÉCIAL / LIGNES FIXES**  
(ex: terminal ISGC, etc)

**ACCÈS PRIORITAIRE**  
(ex: utilisation prioritaire pour SMA)

**FONCTION SPÉCIFIQUE**  
(ex: concierge du milieu de travail, bureau de résolution des conflits)

**ZONE SÉCURISÉE**  
(ex: suite sécurisée sur un étage sécurisé)



# Comment répondre aux besoins des cadres supérieurs ?

Les zones de leadership sont un moyen facile de fournir un espace pour les cadres, qui comprend généralement un mélange de pièces ouvertes et fermées pour le travail individuel et/ou collaboratif. Cette zone peut **fournir un accès prioritaire** à un ou plusieurs cadres en cas de besoin, mais peut également être utilisée par d'autres occupants lorsqu'elle n'est pas utilisée. Ces espaces sont généralement destinés aux cadres de niveau ADM.



Pour organiser une **visite guidée** de l'un des premiers milieux de travail GC de PSPC, parlez à votre représentant de la direction de la clientèle.

Il s'agit d'un excellent exemple de zone de leadership fonctionnelle.



# Tendances de la modernisation du milieu de travail fédéral

Que font les autres ministères du gouvernement du Canada pour moderniser leurs espaces de travail ?

- ✓ Espaces pilotes
- ✓ Intégration au cotravail GC
- ✓ Mise à jour de la technologie
- ✓ Numérisation des documents d'archives
- ✓ Désaffectation des postes de travail
- ✓ Projets du Programme de transformation du milieu de travail (PTMT)



# Ce que les autres planifient

**31** des **32** ministères clients (représentant 89% de l'espace de bureau) utilisent actuellement ou prévoient d'utiliser une méthode de places non assignées

**50 %** de ces ministères clients sont actuellement inscrits au programme cotravail GC, et un autre 25 % envisagent de s'y inscrire cette année.

**22** des **32** ministères clients (représentant 75 % de l'espace de bureau) sont d'accord avec l'approche qui consiste à réduire de 50 % la superficie de leurs bureaux.

## ➤ **Projet Trailblazer de la GRC**

Un milieu de travail GC pilote a été mis en place pour servir d'espace d'essai aux employés. La GRC travaille maintenant avec SPAC pour moderniser trois étages supplémentaires selon les normes du milieu de travail GC afin de soutenir leur modèle de travail hybride.

## ➤ **Agence des services frontaliers du Canada**

A terminé un projet milieu de travail GC à l'automne 2022. Ils considèrent l'étage comme leur espace de référence, et a connu un énorme succès auprès des employés qui utilisent l'espace. L'ASFC prévoit de moderniser et de consolider d'autres espaces dans un avenir proche.

## ➤ **Bibliothèque et Archives Canada**

Renforcement de la capacité interne pour moderniser les bureaux des services administratifs en les adaptant à un milieu de travail GC. Actuellement en phase de pré-planification avec SPAC pour obtenir des conseils sur les plans de modernisation.

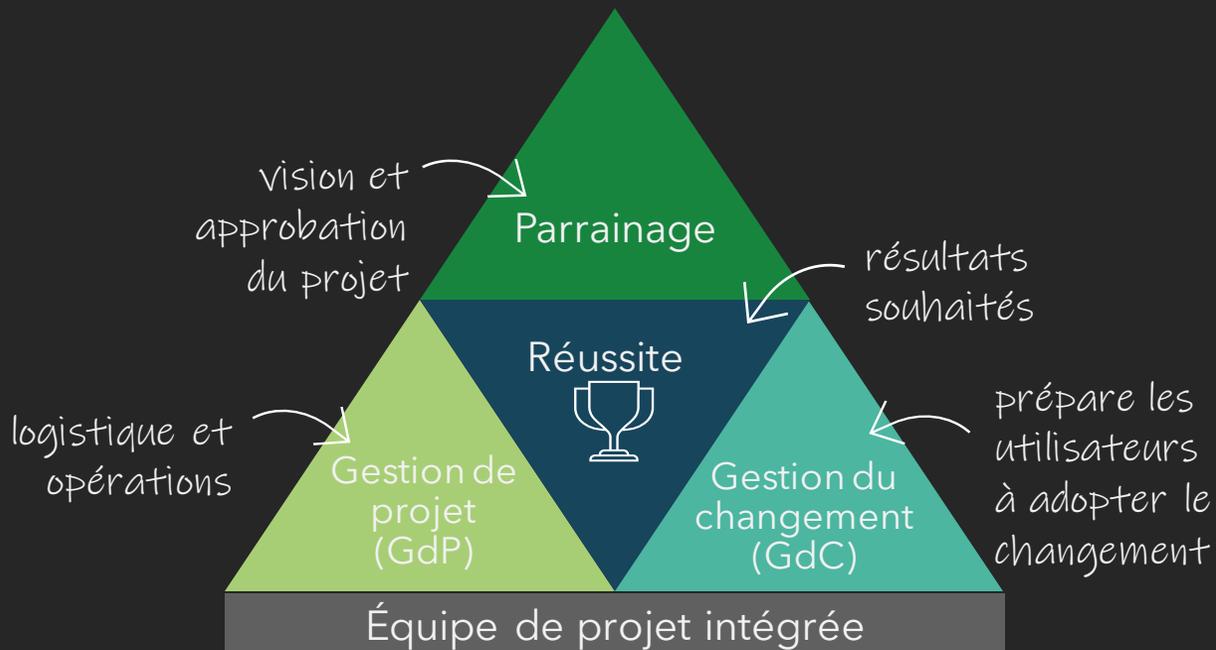


# Comment assurer la réussite

La décision d'entreprendre la modernisation du milieu de travail et tout ce qu'elle implique est importante, et les **dirigeants doivent soutenir l'initiative** pour qu'elle soit couronnée de succès. Un parrainage actif et visible est le plus grand facteur de réussite d'un projet.



# Les fondations d'un parrainage réussi



En suivant les conseils et l'orientation de GdC et du GdP, les dirigeants peuvent **minimiser les réactions négatives.**

## Parrain exécutif

Le leader principal de l'organisation qui définit la vision, autorise le changement et est responsable en dernier ressort

## Parrain de projet

Le dirigeant qui joue un rôle actif dans le projet, participe activement et visiblement tout au long du projet et communique avec les employés

En tant que modèle pour le projet, le parrain doit **traiter le changement jusqu'à un point d'acceptation** et dépasser toute résistance personnelle avant d'assumer des responsabilités de parrainage.



# Principaux rôles et responsabilités du parrainage

Activement et visiblement participer tout au long de la vie du projet

Créer une coalition de soutien

Communiquer directement avec les employés

## Parrain exécutif

- Lancer et communiquer la vision
- Donner l'exemple et montrer la nouvelle façon de travailler
- Identifier les leaders qui montrent des signes de résistance et travailler directement avec eux
- Utiliser les partisans du changement pour influencer ceux qui s'y opposent et ne le soutiennent pas ouvertement.
- S'assurer que les gestionnaires envoient un message cohérent aux employés concernés
- Communiquer fréquemment avec les employés - Définir les attentes et communiquer les conséquences

## Parrain du projet

- S'impliquer dans l'équipe du projet et fournir des directives et des objectifs clairs.
- Être disponible pour répondre aux questions
- Construire une coalition avec les collègues impliqués dans la réalisation du projet (RH, TI, etc.)
- Soutenir le parrain exécutif et sa coalition en tant qu'expert en la matière du projet.
- Répondre aux questions sur le projet et aux préoccupations des employés - savoir à qui s'adresser pour obtenir des réponses inconnues.
- Être ouvert à recevoir des commentaires et chercher des réponses aux questions auxquelles on n'a pas encore répondu.



# Pourquoi faire tous ces efforts ?

Les recherches montrent qu'un parrainage actif et visible est le **premier facteur de réussite pour l'expérience positive globale des employés** et l'adoption d'un projet de transformation.

Un parrainage **actif et visible contribuera à réduire la résistance des employés**, ce qui conduit à :

- Une meilleure adoption par les employés, une plus grande satisfaction et de meilleures compétences dans les nouvelles méthodes de travail.
- Une productivité et un bien-être accrus des employés, ce qui favorise le sentiment d'appartenance à l'organisation

...ainsi qu'à contribuer aux principales priorités du gouvernement :

- Équité, diversité et inclusion
- Accessibilité
- Réconciliation
- Écologisation

Un **manque de participation active** dès le début entraînera **plus de travail** par la suite et une **résistance accrue** des employés au changement

Les autres coûts liés à l'absence d'implication sont les suivants :

- reconception
- nouvelle formation
- Reprogrammation
- redéfinir le cadre
- retravailler
- Réévaluer



# Quand dois-tu t'impliquer ?

La plus grande erreur des parrains est de ne pas s'engager personnellement en tant que parrain **tout au long du cycle de vie du projet.**

## DÉBUT DU PROJET

- Développe une vision du projet
- Annonce le projet et la vision aux employés
- Organise une réunion pour les employés et réponds à leurs questions

## PENDANT LA MISE EN OEUVRE

- Communications récurrentes et cohérentes et divers engagements avec les employés
- Participer à des réunions récurrentes avec l'équipe de gestion du changement
- Participer aux activités de la semaine d'ouverture

## APRÈS LE PROJET

- Démontrer les nouveaux comportements (utiliser l'espace comme prévu, donner l'exemple).
- Renforcer les comportements en communiquant avec les employés

### Tu n'es pas seul dans cette aventure !

Votre équipe de gestion du changement et de communication coordonnera et conseillera toutes les activités qui nécessiteront la participation des parrains.



# Merci

## ***Groupe conseil stratégique pour le milieu de travail***

Gestion des locaux et Solutions en milieu de travail

Services immobiliers

Services publics et Approvisionnement Canada

[TPSGC.SIMilieuDeTravailGC-RPSGCWorkplace.PWGSC@tpsgc-pwgsc.gc.ca](mailto:TPSGC.SIMilieuDeTravailGC-RPSGCWorkplace.PWGSC@tpsgc-pwgsc.gc.ca)

