



Note d'information N°13 - Mars 2014

Les évolutions organisationnelles sont plus ou moins bien vécues par les cadres

1

D'après une étude de l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC), contraignantes, inéluctables, génératrices de pression négative pour certains, les évolutions organisationnelles sont aussi une source de motivation et de stimulation.

Cette étude (voir lien en fin de document) indique que les cadres identifient trois principaux facteurs d'évolution ayant des implications multiples dans l'organisation de leur travail :

1. les changements fréquents de politique et de stratégie,
2. les politiques budgétaires orientées vers une quête systématique d'économies,
3. la place croissante des outils de gestion et de communication.

Ils ne vivent pas tous de la même façon ces évolutions organisationnelles et leurs impacts.

- La "porosité des temps", ou la perte des repères temporels et spatiaux entre le temps de travail, le temps sociétal, le temps personnel et familial, le temps de repos et de loisir, est un phénomène que certains cadres disent subir et vivre mal, d'autres le considèrent comme banal, d'autres encore comme une liberté. Quelques-uns s'affirment volontaristes, en se fixant des règles et des limites personnelles.
- Les nouvelles contraintes de réactivité portées par le flux des courriels et autres messageries et réseaux sociaux (notamment Tweeter qui semble avoir depuis quelques mois des utilisations pro) submergent certains cadres qui peinent à prioriser leurs activités, mais d'autres y voient une ouverture, de nouvelles possibilités d'échanges, d'autres encore estiment être pollués en permanence et n'hésitent à se déconnecter pour travailler sereinement.
- La nouvelle approche du travail à travers l'évaluation systématique de la performance personnelle, perçue comme une atteinte à l'identité professionnelle par certains, est analysée par d'autres comme un facteur positif de repositionnement de cette identité par d'autres.
- Le travail collaboratif, ou la "gestion par projet", qui s'est diffusé depuis plusieurs années est un élément de mobilisation et de motivation indiscutable. Pour autant, il met en évidence la diversité des enjeux sous-jacents à chaque projet et les tensions que cela peut susciter. Par ailleurs, il pose la question de la reconnaissance et de la responsabilité des évaluations quand les responsables des projets ne sont pas les décideurs hiérarchiques.

Comment intégrer ces constats et évolutions à l'environnement du poste de travail que constitue l'immobilier tertiaire tout en tenant compte des désirs des cadres ? En page suivante, l'infographie, extraite d'un récent article du magazine Immobilier & Services signé par Françoise LEROY, indique les résultats instructifs d'une enquête de l'ESSEC auprès de ses étudiants, cadres et décideurs de demain. Sa mise en parallèle avec l'étude APEC qui porte sur les cadres en poste, doit éclairer d'un jour nouveau les préconisations des directions immobilières en vue du choix des directions générales sur l'évolution des patrimoines immobiliers à usage tertiaire. Chaque donneur d'ordres ayant ses contraintes, ses objectifs et sa culture d'entreprise, il n'y a naturellement pas de réponse standard. Et le cabinet d'ingénierie de l'exploitation que nous sommes y ajoute un indicateur important dans cette décision, le "coût global d'usage" (voir nos publications en ce sens sur notre site).

Si cette note d'information succincte éveille des attentes ou des questions au sein de votre entreprise ou de votre organisation, DCR Consultants se tient à votre disposition pour accompagner votre réflexion vers ce que le marché attend et ce qui pourrait vous être profitable. Cordiales salutations.

Denis CHAMBRIER
Gérant & Consultant Senior
denis.chambrier@dcr-consultants.fr

Consultez l'intégralité de l'étude de l'APEC >

<http://recruteurs.apec.fr/Recrutement/content/download/526397/1251347/version/2/file/Evolution+de+le+e2%80%99organisation+du+travail+des+cadres.pdf>

© DCR Consultants - Mars 2014



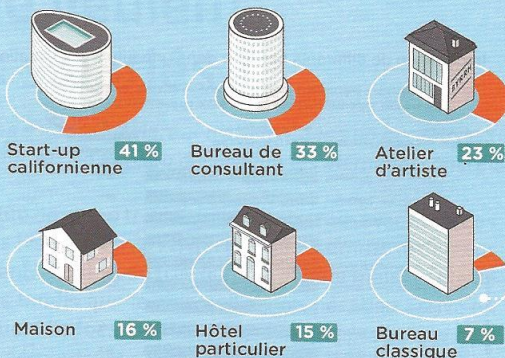
Infographie parue dans le magazine
 Immobilier & Services - Nov 2013

MON BUREAU DE DEMAIN

**COMMENT LES FUTURS MANAGERS
 VOIENT LEURS ESPACES DE TRAVAIL
 À LA SORTIE DE L'ÉCOLE.**

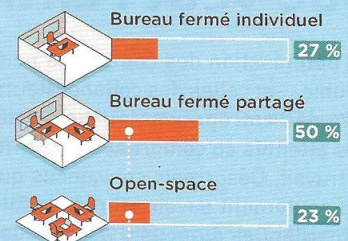
★ LE BUREAU CLASSIQUE EN VOIE D'EXTINCTION

A quoi souhaitez-vous que ressemble votre bureau ?



93 %
 ne veulent
 plus d'un
 bureau
 classique.

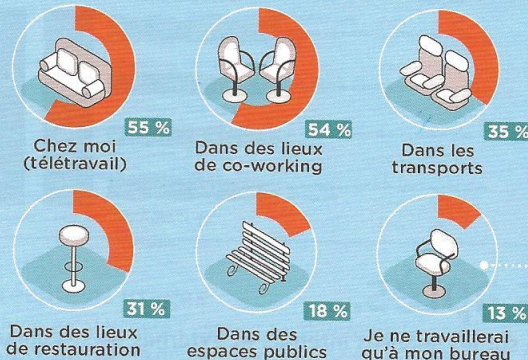
Dans lequel de ces espaces
 aimeriez-vous travailler ?



73 % privilégient
 l'espace collectif.

★ VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE : LA FRONTIÈRE S'ESTOMPE

Demain, vous travaillerez dans votre bureau et ...



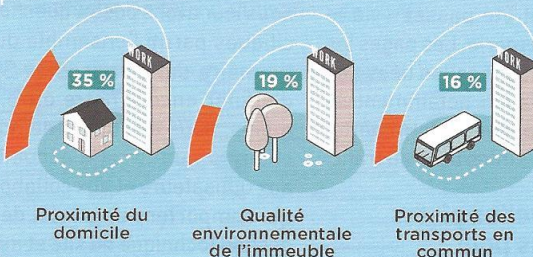
La plupart
 privilégient
 le travail
 hors de
 l'entreprise.

★ L'INFLUENCE DES ESPACES DE TRAVAIL

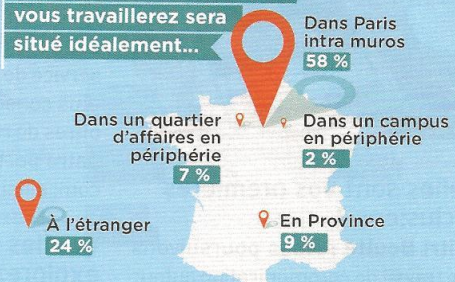


★ ACCESSIBILITÉ ET RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT... IDÉALEMENT À PARIS

Quel est votre critère prioritaire concernant
 votre bureau ?



Le siège social dans lequel
 vous travaillerez sera
 situé idéalement...



Enquête réalisée en juin 2013 par la Chaire Immobilier et Développement Durable de l'ESSEC, sous la direction du professeur Ingrid Nappi-Choulet, auprès de 492 étudiants de l'ESSEC Grande École. 54% sont des femmes et 67% ont déjà eu une expérience de plus de 3 mois en entreprise. La moyenne d'âge est de 22 ans.

Infographie : ● ECLAIRAGE PUBLIC