

4 conseils aux startups qui ont décidé de se passer d'un bureau fixe

Le télétravail s'est largement démocratisé au cours de ces derniers mois. Les entreprises sont de moins en moins frileuses face à ce fonctionnement, et certaines vont même jusqu'à le généraliser en se passant totalement de leurs locaux. Une solution pas toujours bien reçue par les collaborateurs et collaboratrices... Voici 4 conseils pour favoriser l'adhésion des équipes.

Temps de lecture : minute

13 janvier 2021

Il y a encore peu, on pouvait régulièrement entendre "*quelle chance tu as de pouvoir faire du télétravail*". Aujourd'hui, certains se plaignent plutôt de ne plus pouvoir se rendre au bureau. Il faut dire que les conditions ne sont pas toujours réunies pour que sa cuisine, son salon ou sa chambre fasse office de bureau confortable. S'il est difficile d'envisager un retour en arrière en supprimant le télétravail, fortement recommandé avec la crise actuelle - voire imposé, en période de confinement - certaines entreprises ont, a contrario, fait le choix de le généraliser, en décidant de s'affranchir complètement de leurs bureaux, alors que des solutions alternatives existent.

N'oublions pas que télétravail ne rime pas seulement avec *home office*. Le premier désigne le fait de travailler en dehors des locaux, le second de travailler depuis son domicile. En collaboration avec [Multiburo](#), spécialiste des espaces de travail flexibles (bureaux, coworking, salles de réunion et domiciliation), nous avons fait un tour d'horizon des solutions qui existent. Découvrez nos conseils pour les startups qui ont décidé de se passer de

bureaux fixes.

Conseil n°1 : faites le point sur les besoins de votre équipe en termes d'espace de travail

Le quotidien de vos collaborateurs et collaboratrices diffère d'une personne à l'autre, selon son poste, ses missions, et sa situation personnelle. Il s'agit un élément à prendre en considération pour pouvoir les accompagner au mieux dans leur quotidien malgré la distance. Ainsi, faire un point sur le déroulement de leurs journées peut vous permettre d'identifier des points de blocage par rapport au home office, et ainsi leur présenter des alternatives. Vous pouvez en l'occurrence les questionner sur la configuration idéale de leur agenda, pour le faire "matcher" avec leur espace de travail. S'ils doivent travailler sur un sujet de fond, qui demande une concentration maximale, le travail depuis le domicile est parfois la meilleure solution s'ils peuvent s'isoler et donc (idéalement) n'être dérangés par personne. À l'inverse, s'ils ont des rendez-vous clients, leur permettre de réserver un bureau privatif dans un espace de coworking pour l'après-midi semble être une solution pour recevoir leurs clients dans un cadre professionnel.

Aussi, certains collaborateurs et collaboratrices ont pour habitude de travailler dans plusieurs régions. Si par exemple un membre de votre équipe est lyonnais, mais qu'il a des rendez-vous client à Paris, il peut être nécessaire de louer pour la journée un espace directement dans une gare (par exemple à [Gare de Lyon](#), [Gare Saint-Lazare](#) ou [Gare Montparnasse](#)), ce qui lui permettra de rejoindre la capitale ce jour-là, de rencontrer ses clients, et d'être de retour chez lui le soir.

Conseil n°2 : offrez la possibilité à vos

collaborateurs de télétravailler en dehors de chez eux

Aujourd'hui dans les grandes villes, on voit une offre très large d'espaces de coworking, ce qui permet aux télétravailleurs de se rendre dans des espaces proches de leur domicile. Cela ne représente pas une grande perte de temps donc, et ceux qui peuvent en profiter bénéficieront d'un cadre professionnel agréable avec tous les services associés (conciergerie, accueil des clients, restauration...). C'est une bonne façon pour eux de sortir de leur environnement personnel, de rencontrer du monde s'ils le souhaitent, et encore une fois de casser la monotonie du home office.

Pour Laura Mauri, responsable coworking Le Spot & Réseaux Sociaux chez Multiburo, laisser le choix du lieu de travail à ses équipes en leur proposant plusieurs solutions, est bénéfique et permet même de retenir les talents : *"Plus on donne de libertés aux collaborateurs, plus ils seront productifs. Il se sentiront à l'écoute et pourront gérer leur journée comme ils l'entendent. On leur laisse le choix et c'est plaisant pour eux"* . Elle est par ailleurs convaincue *"qu'offrir cette agilité, c'est une façon de valoriser la marque employeur, et cela permet d'attirer les nouvelles générations qui cherchent plus de liberté dans leur travail"*.

Conseil n°3 : assurez des rencontres régulières pour maintenir la connexion avec l'entreprise

L'engagement des collaborateurs est un élément essentiel pour le bon fonctionnement d'une entreprise. Un collaborateur qui adhère à la culture de son entreprise va y rester plus longtemps et se sentir plus impliqué. Or, il est difficile d'imaginer que cela soit possible si les rencontres avec les équipes ne se font qu'à travers un écran d'ordinateur. Passé un

certain temps, l'engagement risque de s'essouffler, et la motivation avec.

Mais les outils comme Zoom ou encore Teams sont-ils suffisants pour pallier la solitude ? Visiblement, notre société ne semble s'en accoutumer qu'à moitié. Se retrouver "à distance" est toutefois utile selon Stéphanie Auxenfans, directrice générale de Multiburo, pour qui *"les réunions en ligne, quand elles sont bien faites, peuvent être très efficaces. Parfois elles sont moins chronophages qu'en physique, et sont utiles dans la prise de décision. En revanche, il leur manque cette partie d'échanges plus informels, quand on parle, et qu'on refait le monde"*.

Difficile en effet de lancer une discussion avec un collègue quand il y a 10 personnes dans la visioconférence. Or ce sont souvent ces échanges informels qui permettent l'engagement. *"Se réunir physiquement est essentiel pour maintenir un lien social et la cohésion d'équipe. Nous sommes des êtres sociaux avant tout ! Et pour suivre la tendance du 'comme à la maison', les espaces de réunion se diversifient pour offrir des cadres moins formels, plus conviviaux ou plus confidentiels"*, ajoute Stéphanie Auxenfans.

Conseil n°4 : ne négligez pas l'intégration et le bien-être de vos collaborateurs

Aussi, difficile d'imaginer que l'accueil, et la formation, d'un nouveau collaborateur soit optimal à distance. Situation inconfortable pour le nouvel arrivant comme pour le manager. Le collaborateur qui ne se sent pas bien ne va pas forcément solliciter une visioconférence pour en discuter. En revanche, il sera plus à même de le faire au détour d'un couloir. Des rendez-vous réguliers, dans des locaux réservés pour l'occasion, offrent ainsi un bon compromis pour lever le voile sur l'ensemble de ces problématiques.

Finalement, *"toute entreprise a besoin de sa dose de présence, de*

contact physique" , conclut Stéphanie Auxenfans. À chaque entreprise de définir la fréquence et le format, l'idée étant de répondre au mieux aux besoins des collaborateurs pour garantir un engagement et une productivité de leur part, tout en leur assurant une certaine liberté.

Maddyness, partenaire média de Multiburo

[Découvrez l'offre Smart Working de Multiburo :](#)

Article écrit par Maddyness, avec Multiburo