

Edito



L'entreprise est vivante et se développe dans un mouvement continu. Mutation des modèles économiques et sociaux, révolution technologique, mondialisation des marchés, constituent de puissants accélérateurs de ce mouvement. Cela nécessite que les forces vives de l'entreprise, les hommes et les femmes qui la composent, puissent remporter le défi de s'adapter en permanence.

A l'heure où l'informatique crée un continuum entre vie privée et professionnelle, où les échanges se dématérialisent et s'accélèrent, l'intérêt et la responsabilité morale et sociale de l'entreprise sont d'accompagner ses salariés et de leur fournir les moyens de réussir.

Parmi ces moyens, l'immobilier. Désormais considéré comme une ressource, il ne doit plus être « immobile », mais au contraire évoluer en fonctions des attentes et des besoins de l'entreprise et de ses salariés.

Une gestion pérenne de l'immobilier doit ainsi s'inscrire dans une vision dynamique, avec des environnements de travail modulables et répondant à toutes les exigences de confort, avec une recherche permanente de qualité supérieure dans la maintenance des sites et enfin un ensemble de services à la personne. Dans cette newsletter d'octobre, nous vous proposons deux témoignages pour alimenter cette réflexion.

Bonne lecture !



Alexis Motte, Président

Les dirigeants de Mobilitis



Alexis Motte



Pierre-André
d'Ornano



Fabien
Rémusat

Sommaire

- **Projet de réaménagement d'espaces immobiliers**
- **Partage d'expérience**

Quelques récentes signatures

Témoignage



Projet de réaménagement d'espaces immobiliers

« Dans un groupe comme France Télévisions, l'immobilier ne peut être prioritairement considéré comme un gisement financier. C'est avant tout un support au service de notre process. »

Interview de Marie-Claire Dallet-Humm, Directrice de l'Immobilier et des Moyens Généraux de France Télévisions

Mobilitis : Rappelez-nous ce que représente l'immobilier de France Télévisions

MCDH : L'immobilier de France Télévisions se caractérise par sa diversité, tant par les superficies occupées, que dans le mode d'occupation ou l'état et la nature des bâtiments.

Nous sommes implantés sur quelques 160 sites, en



région parisienne ainsi qu'en province métropolitaine et outre-mer. En superficie brute, cela représente de l'ordre de 270 000 m² au total.

En province, nous comptons environ quatre-vingt dix implantations ; une trentaine sont détenues en propriété. Il s'agit d'implantations anciennes, héritage de l'ORTF et ce sont en général les plus vastes. Nous disposons également de plusieurs petites superficies en location, pour nos antennes locales.

En région parisienne, nous sommes installés dans une dizaine d'immeubles, dont les cinq principaux, à Paris, Issy-les-Moulineaux et Malakoff, sont en propriété ou loués dans le cadre de crédits. Cette logique répond notamment à la volonté de disposer d'un patrimoine.

Mobilitis : Quelles sont les grandes orientations prises en ce qui concerne cet immobilier ?

MCDH : Nous avons réalisé récemment une expertise de notre patrimoine, afin de connaître sa valeur. Mais, dans un groupe comme France Télévisions, l'immobilier ne peut être considéré prioritairement comme un gisement financier. C'est avant tout un support au service de notre process. Il s'agit d'avoir le meilleur immobilier pour nos activités, le mieux adapté à nos besoins, dans le meilleur état et au meilleur coût.

Adventure Line Productions

Aménagement des espaces de travail,
1 500 m²



Banque Espirito Santo et de la Venetie

Accompagnement global pour la relocalisation de l'implantation parisienne



Europages

Replanning sur 2 étages occupés, environ 50 personnes



Hachette Livre

Aménagement immobilier, superficie d'environ 10 000 m²



Marathon

Recherche & Conseil Immobilier



Tetrapak

Réaménagement des espaces de travail



Pepsico

Gestion de projet d'aménagement, surface supplémentaire



ERDF

Remodelage du référentiel d'aménagements



CPM

Conception des futurs espaces de travail
Remodelage du référentiel d'aménagements



GRT Gaz

Accompagnement à la conduite du changement
Remodelage du référentiel d'aménagements



Image 7

Études d'implantation



W & Cie

Conseil et recherche immobilière
2 350 m², 180 postes



En région parisienne, nous avons ainsi décidé de redéployer nos effectifs sur nos cinq principaux sites, pour accompagner l'évolution importante de notre organisation, intervenue début 2010. Dans ce cadre, nous souhaitons rationaliser nos implantations en libérant peu à peu la plupart des superficies hors du périmètre de ces cinq immeubles.

En province, l'évolution de l'organisation étant plus complexe, nous attendons quelques années avant d'envisager une telle évolution.

Nous avons engagé par ailleurs des projets impliquant de construction ou de réhabilitation. Nous avons ainsi réceptionné récemment un nouvel immeuble Boulevard Martial Valin, à côté de notre siège. De nouveaux sites vont en outre être construits à Saint-Denis de la Réunion, Ajaccio ou la Martinique, les anciens étant trop vétustes ou trop exigus.

Mobilitis : En ce qui concerne le redéploiement des effectifs parisiens, quelles sont les principales difficultés d'un tel projet ?

MCDH : Les réaménagements se font en site occupé. Il est donc essentiel d'appliquer une méthodologie très précise, industrielle. L'acte de déménager doit se faire dans de bonnes conditions. Cela repose sur la qualité de la planification et de l'organisation.

En parallèle, il faut cadrer les demandes des personnes et services concernés, en fonction des superficies disponibles, des contraintes techniques et financières. Il faut beaucoup expliquer, afin de faire comprendre les arbitrages. Les membres de mon équipe et moi-même sont énormément sollicités pour répondre à des questions.

On se rend compte que l'immobilier cristallise beaucoup de choses, les inquiétudes et les angoisses de chacun. Il est la caisse de résonance des difficultés liées à l'évolution d'un statut, d'un métier ou de modes de travail. C'est extrêmement compliqué. On se retrouve face à des paradoxes : ne pas vouloir quitter son installation actuelle et, simultanément, vouloir se retrouver dans situation plus opérationnelle, que ça aille vite mais pas trop vite, avoir la volonté de changer et en même temps avoir peur du changement...

Mobilitis : Comment procédez-vous pour accompagner d'un point de vue humain ces changements à venir dans l'organisation des espaces de travail ?

MCDH : Hormis la communication sociale auprès des Instances Représentatives du Personnel, nous sommes épaulés par la communication interne qui a engagé de nombreuses actions, communications dans nos supports papier et sur Intranet, réunions d'information. Mais si on le pouvait, il faudrait l'expliquer longuement à chaque collaborateur.

Nous avons mis en place des groupes de travail avec les salariés pour réfléchir à des solutions d'amélioration de l'environnement de travail. C'est très intéressant, très riche. Les gens peuvent parler de façon spontanée, sans discours pré-formaté, sans a priori. Ça dédramatise, et cela nous fournit des pistes pour avancer.

Mobilitis : Pourquoi avez-vous choisi Mobilitis pour vous accompagner dans ce projet de redéploiement des effectifs ?

MCDH : Le choix s'est fait sur la qualité des intervenants qui nous ont été présentés. L'accompagnement au plan humain me paraissait suffisamment solide, et il était appuyé par une méthodologie rôdée pour tenir le choc. J'avais besoin de pouvoir m'appuyer sur une équipe particulièrement solide et crédible. Il y avait aussi les références de Mobilitis, sur des projets importants. Si nous n'avions pas trouvé une société de conseil répondant à cette grande exigence, nous n'aurions vraisemblablement pas attribué le marché et aurions relancé une nouvelle consultation. Il s'agit d'un projet complexe, très structurant pour le groupe, et très important pour la crédibilité de notre propre direction. Je ne voulais prendre aucun risque, et je n'avais aucune incertitude avec Mobilitis sur le sérieux des personnes et la méthodologie.

Partage d'expérience

« Un immobilier structuré et géré comme un support pour les salariés doit aujourd'hui être assorti d'une offre de services à la personne. »

Interview de Michel Jariel, Directeur de Innov'Office Conseil

Mobilitis : Comment votre parcours vous a-t-il conduit à la création d'Innov Office Conseil ?

MJ : Après plusieurs années dans l'administration de bien, je suis entré chez NCR, où j'ai eu pour mission de restructurer et d'organiser le patrimoine européen. Ensuite dans le secteur de la pharmacie, chez Johnson & Johnson France, j'ai également mis en œuvre un schéma d'organisation de l'immobilier, mais en y intégrant cette fois-ci une offre de services à la personne. Après un passage chez Rexel, j'ai été nommé à la direction de l'immobilier monde de Dassault System.

Il y avait à ce moment un projet de relocalisation du Head Quarter Monde avec une problématique forte à gérer, l'allongement des temps de transport pour les salariés. Il était impératif de les accompagner dans ce changement qui avait des impacts dans leur vie professionnelle et dans leur vie privée. Nous avons donc décidé de conjuguer au Schéma Directeur Immobilier un Schéma Directeur des Services, qui permettrait de proposer aux collaborateurs tous les services imaginables pouvant améliorer le confort de leur vie quotidienne.

Ces expériences dans des entreprises de dimension internationale et dans des secteurs différents m'ont conduit à une conclusion identique. Un immobilier structuré et géré comme un support pour les salariés doit aujourd'hui être assorti d'une offre de services à la personne. En parallèle d'un Schéma Directeur Immobilier, il faut développer un Schéma Directeur des Services.

Mobilitis : Quels sont les enjeux de ces services à la personne pour les entreprises ?

MJ : Cela démontre aux collaborateurs l'importance qu'ils ont pour l'entreprise et sa volonté de maintenir pour eux un équilibre entre entreprise et vie privée.

Le marché de l'emploi est encore aujourd'hui très tendu du côté de certaines compétences. Il est donc indispensable de fidéliser les salariés.

Une transformation forcée de l'entreprise ne marche pas. On doit écouter les collaborateurs, les aider à trouver une harmonie en facilitant leur quotidien pour leur permettre de mieux percevoir le projet. C'est un moyen efficace de réduire les résistances au changement, le turnover, l'absentéisme.

Il faut leur donner envie de rester et une offre de services participe à cela.

Il s'agit également d'une réponse au nomadisme croissant des collaborateurs.

Mobilitis : De quelle nature peuvent être ces services ?

MJ : De façon générale, ils doivent permettre de gagner du temps, que le salarié ne pense plus à sa fin de journée, à des contraintes horaires liées à la gestion du quotidien. Pressing, entretien de voiture, services postaux, courses alimentaires... tout peut être envisagé. Il y a également ce qui a trait aux transports, système de co-voiturage, véhicules en libre-service... Cela va même jusqu'à des prêts à taux préférentiel ou de l'accompagnement à la recherche de logement.

L'éventail est large, et pour définir ce que l'on veut proposer, il faut écouter. Créer une salle de sport, c'est très bien, mais combien de personnes cela va-t-il réellement concerner ? A quelle fréquence ? Pour quelles activités ? Tous les salariés sont intéressés par les services à la personne, mais pas les mêmes. Leur fonction d'amortisseur vie privée/vie professionnelle sera différente selon la localisation de l'entreprise, les métiers de ses collaborateurs, sa culture... D'où encore une fois le rôle du dialogue.

Mobilitis : Quelle démarche méthodologique conseillez-vous pour définir la bonne offre de services ?

MJ : Elle doit être complètement coordonnée avec la conduite du projet immobilier, au niveau de l'expression des besoins, de la recherche immobilière, de la conception des aménagements, et de l'accompagnement du changement tout au



long de la démarche. C'est tout le sens du partenariat que j'ai initié avec Mobilitis. On intègre en effet la dimension services à la personne au moment de la réflexion, quand on se pose la question de déménager. On prend en compte la « voice of customers ». Ainsi les collaborateurs ne se sentent pas isolés, ils participent à la démarche. Leurs demandes vont contribuer à orienter le choix des locaux et constituer un volet complémentaire de l'expression des besoins et du pré-programme. Certaines entreprises ont peur d'écouter. Or, il y a plus de risques à ne pas écouter qu'à écouter. On évite les blocages ultérieurs.

Le Schéma Directeur des Services continue ensuite à se développer en parallèle du Schéma Directeur Immobilier. Il s'agit du même spectre de mouvements. Il est piloté par un groupe de travail dans lequel sont représentés la direction de l'entreprise, le CE et les salariés. A partir d'un ensemble de « souhaits catalogue », on décide de ce Schéma Directeur des Services, puis on voit comment l'intégrer au Schéma Directeur Immobilier. Ensuite, c'est un processus classique avec les étapes d'appels d'offre, de déploiement et de mise en place de l'organisation.

www.mobilitis.com

Si vous ne souhaitez plus recevoir d'email de Mobilitis, [cliquez ici](#)