

La préfecture de police de Paris accompagne son passage au “flex-office” d’une charte managériale

Marie Malaterre

Engagée en 2020, la démarche de *flex-office* mise en place au sein de la direction de l’immobilier et de l’environnement (DIE) de la préfecture de police de Paris s’achèvera en 2025. Pourtant, plusieurs constats peuvent d’ores et déjà être tirés de cette expérimentation. Premier élément : “*les sondages auprès des agents montrent une adhésion au flex-office de plus en plus importante*”, constate Edgar Perez, directeur de l’immobilier et de l’environnement à la préfecture de police de Paris. Et de préciser que, cette année encore, 2 bureaux vont basculer dans le dispositif.

Concrètement, avant la mise en place du *flex-office*, la direction comptait 103 postes de travail individuels sur 3 niveaux et 3 salles de *coworking*. On dénombre aujourd’hui 203 positions de travail, sur 3 niveaux et 9 salles de *coworking*. La direction a ainsi pu mettre 42 % d’espaces à disposition d’autres équipes et revendique, dans le même temps, une baisse de 50 % de sa consommation électrique.

Cette économie a notamment pu être réalisée par l’installation de tablettes connectées, qui ont une consommation 10 fois plus faible qu’un poste de travail traditionnel. Des économies de l’ordre de 45 % ont été réalisées au niveau du budget en papier et fournitures et la création de plusieurs espaces de convivialité a permis de diviser par trois le nombre de réfrigérateurs et de micro-ondes.

Un bilan positif d’un point de vue économique et environnemental, mais aussi au niveau des conditions de travail. Pour connaître le sentiment des équipes concernées par l’expérimentation, la DIE a donc réalisé un sondage auprès de ses agents. À la question “Ce nouvel environnement de travail améliore-t-il la collaboration avec mon manager ?”, les agents répondent que cette nouvelle organisation n’a pas changé grand-chose, on note juste parfois une difficulté pour savoir où se trouvent les managers physiquement. Mais globalement, la qualité de la collaboration n’a évolué ni en bien ni en mal. Ils regrettent néanmoins le non-respect de certains points des règles de vie mises en place au sein de la direction dans le cadre de ce passage au *flex-office* et notamment des bureaux qui semblent devenus plus bruyants.

Un bilan partagé par le directeur, qui constate au quotidien que les agents modifient eux-mêmes leur manière de travailler et de s’organiser. “*Le flex-office modifie leur rapport au travail*, poursuit Edgar Perez. *Ils sont plus mobiles et s’approprient mieux le télétravail.*”

Revoir la nature du lien hiérarchique

Pour continuer sur cette lancée, la direction a déployé une charte managériale et a ouvert un chantier autour de la qualité de vie au travail. Au niveau managérial, l’objectif est de revoir fondamentalement le lien hiérarchique pour passer d’un management basé sur les moyens à un management basé sur les résultats. “*Il est essentiel d’être clair sur les objectifs attendus, qu’ils soient soutenables et de laisser les agents libres de*

choisir la méthode pour les atteindre”, insiste Edgar Perez.

Car à l’image des agents, les managers ont également dû s’adapter à cette nouvelle organisation. *“Ce sont même eux les plus impactés par la mise en place du flex-office, poursuit Michel Boissonnat, secrétaire général de la DIE de la préfecture de police. Ils ont le sentiment de perdre du pouvoir, cela crée des inquiétudes et il faut les rassurer.”*

Pour diffuser cette charte managériale, une quinzaine d’ateliers ont été organisés en y associant tous les cadres de la DIE en situation de management hybride, afin d’échanger et de réfléchir à de nouvelles pratiques. L’objectif étant de les faire sortir du management visuel et de les sensibiliser à la nécessité de travailler en toute transparence.

Un exercice facilité par l’arrivée des nouvelles générations de managers, davantage sensibilisés à ces pratiques. L’ambition est donc de créer un trait d’union entre les générations autour de pratiques communes. Une nécessité de jouer collectif pour que chaque manager trouve sa place et ses repères dans cette nouvelle organisation du travail qui constitue tout de même un bouleversement.