



FABERNOVEL INSTITUTE et BAP publient les résultats d'une étude sur la collaboration

L'étude fait l'état des lieux de pratiques et standards de la collaboration. L'enquête a été réalisée auprès de 50 entreprises françaises et internationales^[1] entre février et avril 2018.*

Synthèse :

La collaboration n'est pas un concept nouveau. Cela fait 15 ans que sa courbe Google Trends oscille légèrement mais conserve la même dynamique. D'abord utilisé dans le champ de l'apprentissage, le mot « collaboration » connaît - à la faveur de l'émergence de la nouvelle économie et de ses acteurs, GAFAs, licornes et start-up - une renaissance certaine. Le premier résultat de notre enquête fait apparaître que pour 80% des répondants la collaboration est bénéfique à l'entreprise.

Mais il subsiste encore quelques idées *mainstream* que notre étude vient questionner. Ainsi, la collaboration n'est pas réservée aux Millenials puisque 98% des plus de 35 ans disent préférer travailler en équipe contre 80% pour les moins de 35 ans. C'est que les environnements de travail propices à la collaboration sont mal distribués : 95% des employés issus des start-up évaluent positivement la capacité de leurs équipes à collaborer, alors qu'ils ne sont que 27% dans ce cas pour les grandes entreprises.

Pourtant, l'étude montre que la révolution numérique a réussi à essaimer ses pratiques dans les grandes organisations, 54% des personnes interrogées aimeraient collaborer plus souvent. Et des mots tels que *Scrum*, *digitalnomades* ou encore *squad* ne sont plus des inconnus, ils sont mêmes devenus indispensables tant est acquise désormais la célèbre phrase de Peter Drucker*^[2] : « *Culture eats strategy for breakfast* ».

Revue des 4 axes stratégiques qui favorisent la collaboration, véritable *sanity check* des organisations qui ambitionnent d'emmener leurs équipes dans la nouvelle économie :

Axe numéro 1 – Disrupter les organisations pour donner de la flexibilité.

Notre étude révèle que plus de 30% des employés, en grande majorité issus des grands groupes, sont habitués à des équipes projet de plus de 7 personnes. 14% disent même travailler dans des équipes projet de 11 personnes. Pourtant, la plupart des répondants (54%) estiment que la taille idéale d'une équipe est entre 4 et 6 personnes.

La première étape consiste à se saisir des nouveaux modèles organisationnels à l'échelle de l'entreprise afin de rester innovant et agile et de donner aux équipes plus de flexibilité et d'autonomie. Ces nouveaux modèles - *squad*, organisation distribuée ou encore holocratie -

ont en commun d'organiser les équipes autour du travail à produire, à la différence de l'organisation souvent figée des structures traditionnelles.

Axe numéro 2 – Repenser les espaces en fonction des besoins.

L'espace architectural est un des véhicules de la culture d'entreprise et reflète souvent son organisation : les équipes divisées par département travaillent dans des espaces différents, avec peu de variation au niveau de l'installation, et les bureaux individuels sont réservés pour les managers et les directeurs.

Or favoriser la collaboration, c'est repenser ses espaces de travail en fonction des besoins de ses collaborateurs : le Flex office, le télétravail et les espaces de coworking permettent de fluidifier la communication et de créer des synergies grâce à de nouvelles rencontres. Le travail à distance est compatible avec la collaboration pour 93% des personnes interrogées.

Axe numéro 3 – Avant d'adopter des outils, réfléchir aux usages.

Un autre axe consiste à identifier l'usage des outils collaboratifs au sein de l'entreprise. Bien que 88% des répondants aient l'accès à des messageries instantanées et à des réseaux sociaux d'entreprise, l'email reste à 51% l'outil principal pour échanger de l'information dans le cadre professionnel.

De nouveaux outils dédiés à la collaboration intègrent des logiciels de gestion de projet (Slack, Yammer, Workplace by Facebook) ainsi que les principes des méthodologies agiles (Trello et Azendoo) afin de favoriser de nouveaux usages en fonction des besoins. Les nouvelles méthodes de travail telles que notamment le Design Thinking, le Lean Startup, Scrum, intègrent la collaboration à de différentes étapes du projet.

Axe numéro 4 – Garder les yeux ouverts grâce à la mobilité.

La dernière recommandation de l'étude concerne la mobilité des talents. La note attribuée à son entreprise pour sa capacité à collaborer décroît avec l'ancienneté dans cette même entreprise : elle tombe à 2,95 / 5 pour les collaborateurs qui ont passé plus de 10 ans dans une même structure.

Changer régulièrement de structure permet de se nourrir de nouveaux modes de fonctionnement et de travailler avec des personnes différentes aux parcours variés. Favoriser la mobilité interne, organiser une *learning expedition*, travailler en collaboration avec des nomades digitaux à travers le monde permet de réinventer ses objectifs, questionner ses certitudes, de s'inspirer de la manière dont les autres travaillent, et d'insuffler un nouvel esprit dans son propre groupe.

Bonus et conclusion : Créer des lieux d'innovation pour faire émerger la collaboration. 60% des personnes interrogées dans les grands groupes ont un programme dédié à l'innovation : incubateur, programme d'intrapreneuriat, ou encore des espaces d'échange avec des start-up. Même ceux qui ne contribuent pas régulièrement à ce programme estiment à 85% que cette initiative a une influence positive sur la collaboration au sein de l'entreprise. Des projets innovants et multidisciplinaires menés avec succès permettent ainsi de créer un environnement propice à la collaboration. Le passage à l'échelle est sans doute la prochaine étape clé de la transformation des organisations.

Méthodologie

Dans le cadre de notre étude, nous avons interrogé plus de 50 entreprises françaises et internationales. L'enquête s'est déroulée de février à mars 2018 et a couvert huit secteurs : Transports, Luxe, Produits de consommation, Banque et assurance, Conseil, Publicité, Retail et Télécommunications.

Répartition des personnes interrogées :

- Grandes entreprises : 37%
- PME 32%
- Start-up 17%
- Organisation publique 8%
- Autre 6%

A propos de FABERNOVEL INSTITUTE

FABERNOVEL INSTITUTE est la filiale du groupe FABERNOVEL qui accompagne les grands groupes dans la transformation des métiers et des méthodes de travail à l'ère du numérique. Créé par Stéphane Distinguin en 2003 et fort de 400 talents sur 3 continents (Etats-Unis, Europe et Asie), FABERNOVEL accompagne depuis 15 ans les grands groupes internationaux dans leur transformation culturelle et numérique et leur trajectoire d'innovation. Designers, ingénieurs, développeurs, datascientists et analystes apportent convictions et solutions pour développer les activités de leurs clients et proposer à leurs utilisateurs, clients ou collaborateurs des expériences simples, à la pointe des technologies, engageantes tout en restant vertueuses (transparence, durabilité, données personnelles)

Contacts presse :

Zineb Akharraz Torikian – FABERNOVEL INSTITUTE

medias@fabernovel.com

06 37 43 93 25

A propos du Groupe BAP :

BAP réinvente le travail. Avec la révolution digitale, notre rapport au travail évolue. Plus de liberté, plus de flexibilité, moins de hiérarchie : startups, PME et grands groupes doivent s'adapter. Le groupe BAP répond à cette transformation en créant des espaces de coworking et des services destinés à accompagner les mutations du travail. Une expertise à la fois digitale, sociale et design pour réinventer le travail de demain.

- [Morning Coworking](#) : le plus grand réseau d'espaces de coworking en France, facilitateur de rencontres.

- [Bureaux à Partager](#) : la plateforme de mise en relation pour trouver le bureau idéal partout en France.

- [Link](#) : la plateforme dédiée aux espaces partagés qui simplifie la gestion administrative et fait vivre la communauté.

Contacts presse :

Natacha Heurtault – EarlyCom

nh@early-com.com

06 12 23 58 60

Mélissa Etienne – EarlyCom

melissa.etienne@early-com.com

06 43 20 16 98

[1] 37% grandes entreprises, 32% de PME, 17% Startups, 8% organisations publiques, 6% autres

[2] Peter Drucker est un professeur, consultant américain en management d'entreprise auteur et théoricien du début du XXème siècle.