Open space dans les collectivités, une hérésie ?

De nos jours, la configuration de bureaux en open space est répandue dans les entreprises privées, mais peine à se faire une place dans le service public. Pourtant, cette organisation peut s'avérer en adéquation avec les activités de services de la fonction publique. Dans l'imaginaire collectif, «open spaces » signifient grands plateaux ouverts et bruyants. Néanmoins, les open spaces d'aujourd'hui ont dépassé le simple *cubicle* de Robert Propst en évoluant au fil du temps.

Halte aux idées reçues sur l' open space !

Ils sont maintenant conçus avec plus de **nuances**, pour s'adapter aux différents profils des travailleurs et être en adéquation avec leur fonctionnement :

- des postes décloisonnés pour les profils en déplacement,
- des espaces plus cloisonnés et mieux isolés phoniquement pour des postes sédentaires,

Chaque profil nécessite des aménagements spéciaux. En outre, ces plateaux conçus à taille humaine se **conjuguent** avec des espaces spécifiés pour des utilisations ponctuelles :

- salles de réunion de différentes tailles,
- espaces isolés dédiés à des activités bruyantes ou de concentration intense,
- espaces de repos/détente isolés des espaces de travail.

Ces lieux, communs à tous les travailleurs, tendent à se diversifier en accueillant de nouvelles fonctions. En définitive, l'open space répond surtout à un **mode de fonctionnement** qui nécessite une collaboration permanente tout en spécifiant chaque usage (en groupe/seul, bruyant/calme). C'est une manière d'aménager l'espace très flexible qui permet de s'adapter aux évolutions de personnel. **Bien souvent, lorsqu'un open space est conçu avec ingéniosité – pas générique, mais adapté – les utilisateurs ne veulent pas en changer.**

Quels sont les freins au déploiement de cette pratique dans les collectivités ?

Tout d'abord, l'État et ses services déconcentrés gèrent un parc immobilier important, composé de bâtiments **anciens et atypiques**. Ces espaces contraints sont difficiles à aménager et nécessitent une prise en compte de l'existant couplée à de l'ingéniosité architecturale. Ensuite, l'open space est perçu par les agents comme un outil visant à **contraindre** le travail en instaurant une s**urveillance** accrue par la hiérarchie et par les collègues, tout en réduisant l'espace disponible pour chacun. L'aménagement devient alors le principal responsable de tous les maux au travail. Cette perception faussée freine l'adoption de cette configuration. Enfin, la frilosité pour cet aménagement est aussi liée à l'importance du statut dans l'organisation. L'accession à un

bureau individuel est souvent corrélée avec le niveau de responsabilité et définit un **statut social** dans un service. Enlever cet acquis et travailler à côté de ses agents peut être vécu comme une **régression professionnelle**.

Au cas par cas

La mise en place d'open space dans les services de l'État ne doit pas être systématique, mais doit dépendre des besoins de chaque service et des contraintes liées à la **typologie** du bâtiment. Par exemple, l'aménagement, au regard du code du travail, peut être conditionné par le nombre d'ouvertures et leur répartition : un bâtiment comportant de nombreuses fenêtres peut facilement être aménagé en bureaux fermés, tandis qu'un bâtiment avec de larges ouvertures moins nombreuses devrait naturellement être aménagé en open space. L'aménagement doit être pensé comme un **outil de travail** qui doit correspondre au fonctionnement du service. Passer d'une organisation en bureaux fermés à une configuration en open space nécessite une phase d'adaptation. Il faut apprendre une nouvelle manière de travailler, de manager, et cette transition doit être **encadrée** pour éviter la mise en place de mauvaises pratiques. Pour pallier à ces modifications, certaines entreprises et collectivités ont mis en place un guide d'aménagement des locaux afin **d'accompagner** agents, cadres et direction vers une nouvelle manière de collaborer et de s'organiser. **Les open spaces ne sont plus génériques comme avant et doivent être adaptés à un fonctionnement particulier. La différence de culture dans l'organisation du travail est le principal frein à son adoption dans les services de l'État. Néanmoins, l'open space n'est pas LA solution miracle ! Il faut choisir une configuration en adéquation avec le fonctionnement du service. La configuration retenue doit être perçue comme un outil de travail et nécessite un accompagnement dans son utilisation.**

P.G.