



**Architecture, Aménagement et Ressources humaines : le trio gagnant !  
Jeudi 17 juin 18h30 – Immeuble Jazz – Boulogne-Billancourt**



Avec l'aimable participation de :



Et le soutien de :

Relations medias  
Media Presse & Communication  
Marie-Pierre Medouga-Ndjikessi  
[mpc.servicepresse@gmail.com](mailto:mpc.servicepresse@gmail.com)  
06 22 78 71 38 – 01 71 52 10 31  
[www.mp-c.eu](http://www.mp-c.eu)

D  
O  
S  
S  
I  
E  
R  
  
D  
E  
  
P  
R  
E  
S  
S  
E



# Architecture, Aménagement et Ressources humaines : le trio gagnant !

## Sommaire

Editorial	P.3
Communiqué	P.4
L'état des lieux	P.5,6 & 7
Les DRH et l'aménagement des espaces d'entreprise	P.8
Le film	P.9
Le déroulé de la soirée	P.10
Les organisateurs et l'hôte	P.11
Les soutiens et les participations	P.12 &13
Les partenaires du film	P.14
A propos de TERTIAM	P.15
Contacts	P.16
Annexes	P.17

« Il y a un architecte qui sommeille dans chaque DRH ! » Affirment les intervenants du Club DécidRH. Pour le réveiller, le Club DécidRH et AdeR-His Group, la société de conseils en systèmes d'informations Rh ont convié 200 décideurs des ressources humaines à débattre autour des notions d'architecture, d'aménagement et de réseaux de l'information. Une tribune rêvée pour le film « Si le bureau m'était conté », produit par Tertiam qui sera présenté en prologue de cette soirée qui se déroule au sein du Jazz, l'un des tout derniers immeubles HQE.



# L'éditorial

Trois mondes, trois environnements, un univers !

Art de bâtir les édifices, l'architecture est devenue par extension le terme utilisé pour désigner la conception de systèmes complexes notamment l'architecture informatique et des réseaux de l'information, c'est le domaine d'activité de la société Aderhis.

L'aménagement a souvent été perçu comme le parent pauvre de l'architecture. Aujourd'hui, il a acquis ses lettres de noblesse et la construction d'espaces d'entreprise est devenue une force majeure pour dynamiser les performances de l'entreprise et contribuer au bien-être des salariés. C'est le champ d'intervention de la société Tertiam.

Les ressources humaines désignent l'ensemble des moyens humains de l'entreprise et leur gestion tant sur le plan quantitatif que qualitatif afin de permettre à l'entreprise une adéquation optimale entre ses ressources et ses besoins en personnel. Faire se rencontrer les décideurs Rh: c'est toute la fonction du Club DécidRH.

Architecture, Aménagement et Ressources Humaines : entre ces trois monde qu'apparemment rien ne rassemble, beaucoup de points communs : la complexité croissante des technologies mises en œuvre, les évolutions des cadres réglementaires, la recherche d'une plus grande flexibilité et des solutions qui permettent une meilleure prise en compte de l'Humain.

La responsabilité sociétale (RSE) a ouvert plusieurs voies d'exploration dans lesquelles se sont engouffrées les entreprises soucieuses de mieux comprendre les nouveaux enjeux et de replacer l'Homme au cœur du débat.

Aux professionnels d'agir pour leur proposer des solutions pertinentes et congruentes, qu'il s'agisse de réseaux d'information, d'immeubles performants ou d'aménagements innovants et créatifs.



# Le communiqué

Architecture, Aménagement et Ressources humaines : le trio gagnant !  
Soirée Architecture & Ressources Humaines le 17 juin 2010 à 18h30



« Il y a un architecte qui sommeille dans chaque DRH ! » Affirment les intervenants du Club DécIDRH. Pour le réveiller, le Club DécIDRH et AdeRHIS Group, la société de conseils en systèmes d'informations Rh ont convié 200 décideurs des ressources humaines à débattre autour des notions d'architecture, d'aménagement et de réseaux de l'information. Une tribune rêvée pour le film « Si le bureau m'était conté », produit par Tertiam qui sera présenté en prologue de cette soirée qui se déroule au sein du Jazz, l'un des tout derniers immeubles HQE.

*Entre ces trois mondes, qu'apparemment rien ne rassemble, beaucoup de points communs : la complexité croissante des technologies mises en œuvre, les évolutions des cadres réglementaires, la recherche d'une plus grande flexibilité et de solutions qui permettent une meilleure prise en compte de l'Humain.*

## Une soirée, trois temps forts :

### 1. Un prologue décalé et incisif : si le bureau m'était conté

Film à thèmes, d'aucun dirait à sketches, « Si le bureau m'était conté », produit par la société Tertiam, narre la rencontre entre le Maître d'œuvre qu'est l'architecte et le maître d'ouvrage, le dirigeant d'entreprise pour construire ensemble un espace d'entreprise conforme aux normes en vigueur : open space, bureaux non attribués, développement durable, amélioration du cadre de travail: autant de sujets évoqués sous un style décalé dans ce court-métrage intemporel. Remettre l'humain au centre est en effet la préoccupation principale de Jacques Simonian. Il confirme que l'aménagement est aussi outil de management.

### 2. Des débats animés pour améliorer les pratiques dans un lieu dédié : l'immeuble Jazz

Plus de 120 participants sont attendus pour cette soirée exceptionnelle. L'immeuble Jazz privatisé pour l'occasion sera l'écrin HQE de cette rencontre. Nouvellement construit par la société Eurosic, le Jazz, situé à quelques encablures de l'île Seguin a plus d'un atout pour séduire les salariés et les entreprises. La société souhaite placer en effet au centre de ses préoccupations l'amélioration du cadre de vie de ses locataires et de ses collaborateurs.

### 3. Le Cocktail pour échanger en toute convivialité : la marque de fabrique du Club Décidrh

« Les RH c'est un sujet beaucoup trop sérieux pour être confié à des gens tristes » ironise Nicolas Chamoux, qui en a tout de même fait le slogan du Club. Un style décalé pour un expert de l'événementiel depuis plus de 15 ans, qui connaît parfaitement les arcanes et les rouages du secteur des ressources humaines. Mettre les invités en confiance, les inciter à partager et faire des retours d'expériences, voilà en quelques mots ses secrets pour faire de ce club, un lieu de rencontres privilégié.

Le 17 juin 2010 de 18h30 à 21h, Architecture, Ressources humaines, Aménagement, seront le trio gagnant qui conduira les décideurs des ressources humaines à révéler l'architecte qui sommeille en eux !

## L'Etat des lieux!



Le livre à succès « L'Open space m'a tuer » a révélé un vrai malaise français. Le désamour des salariés pour le système d'aménagement dénommé « Open space » ou bureau paysager s'est fait ressentir partout. Pas un jour sans qu'un article de presse écrite, un blog, une émission de radio ne fasse état de l'inconfort des salariés et de la difficulté à vivre ensemble sans cloisons ! Et pourtant, selon une étude de mars 2008, **60% des entreprises françaises seraient aménagées en Open Space**. Ce type d'aménagement aurait même permis de stimuler l'échange, la créativité et a contribué à dynamiser l'entreprise.

Sans que l'on sache réellement, s'il s'agissait d'une problématique architecturale et d'aménagement ou d'une question de management, le débat a aussitôt fait rage. Sociologues et architectes se sont alors tantôt affrontés, tantôt rassemblés pour effectuer un constat : l'open space était au mieux une technique d'aménagement pour servir les intérêts d'un management obsolète, au pire un odieux moyen pour surveiller et contrôler les salariés.... Dans ce débat, les grands absents ont tout d'abord été les aménageurs d'espaces ou ceux qui s'étaient spécialisés dans cette discipline puis les responsables des ressources humaines pourtant, tous deux concernés au premier chef par cette discussion. Faire des décideurs RH, plus que des prescripteurs des acteurs de la responsabilité sociétale, convaincre les dirigeants qu'un projet d'architecture nécessite une vision stratégique, jouer avec les similitudes entre architecture de réseaux et construction d'espaces, voilà ce que les organisateurs de cette rencontre se proposent de faire.

Marie Brouder, Directrice générale d'Eurosic expliquera comment la prise en compte du bien-être des salariés est essentielle pour concevoir des immeubles de bureaux dans lesquels les personnes se sentent bien.

Jacques Simonian, PDG de la société Tertiam, qui s'est fait le chantre des défenseurs de l'Open space, argumentera sur le fait qu'on ne peut pas confondre une technique d'aménagement avec une vision du management et qu'il ne faut pas : « tirer sur l'Open space ! ».

Voilà notamment ce qu'il en dit : « Technique d'aménagement, L'Open Space répond à différents types de problématiques. Il n'y a donc pas un modèle unique d'espaces ouverts. Il s'agit en effet de prendre en compte de nombreux paramètres parmi lesquels : la lumière, les structures du bâtiment, les dimensions des plateaux, le type d'organisation structurelle, la volonté managériale, l'identité et la philosophie de l'entreprise. »

Thierry Pillon, sociologue, Maître de conférence à l'Université d'Evry 2 et chercheur au laboratoire Edgar Morin de l'EHESS démontrera que quelque soit le type d'aménagement, l'assertion selon laquelle : « dis-moi comment tu aménages, je te dirais qui tu es » est fausse.

Qu'en pensent les décideurs des ressources humaines ? Pour tenter de répondre à cette question, il faut revenir sur l'évolution de cette fonction.

# L'évolution des ressources humaines\*

## De la gestion du personnel aux ressources humaines

Avant la révolution industrielle, la fonction « personnel » s'effectue de manière assez empirique : c'est le superviseur qui assure directement le recrutement et le cas échéant l'établissement des paies. La révolution industrielle entraîne un changement de perspectives : la main d'oeuvre devient une variable d'adaptation et le personnel, un facteur de production. Le taylorisme qui engendre l'optimisation de la production a également pour conséquence une déshumanisation partielle du travail. Sous la pression des syndicats et des partis politiques ainsi que des différents courants de la sociologie, la dimension humaine et sociale du travail va réapparaître. On assiste alors au développement de l'information, des relations sociales et de la formation. A la fin des années 50, « la fonction personnel » évolue clairement vers une dimension plus sociale. L'accroissement de la législation du travail, la modernisation et les restructurations industrielles du début des années 80 vont engendrer et rendre nécessaires la gestion des suppressions d'emplois, la requalification, la formation et la fidélisation des salariés. C'est l'avènement des Ressources Humaines.

## Une fonction, trois missions

- La communication interne : faire remonter les informations émanant des salariés (climat social, revendications, contestations) mais aussi transmettre les valeurs, la philosophie et la stratégie de l'entreprise.
- Le dialogue social : la mise en œuvre de la législation et l'instauration du dialogue entre les différents acteurs de l'entreprise.
- Le recrutement, la valorisation et la gestion des compétences : le responsable des Rh a pour mission de recruter les salariés et de former ceux déjà présents dans l'entreprise pour permettre une bonne adaptation de ces derniers aux besoins de cette dernière.

## Des ressources humaines au marketing social ?

L'économie a connu de profonds et quasi irréversibles changements : son internationalisation, l'irruption des pays émergents, ce que l'on a coutume d'appeler désormais sa mondialisation impactent fortement la fonction « Ressources humaines ». Leur dimension stratégique prend alors tout son sens dans ce contexte mouvant et très concurrentiel.

Le DRH devient un acteur respecté, écouté, souvent membre des comités directeurs, il devient même la cible de représailles voire d'enlèvements lors de conflits sociaux radicalisés.

La complexification des échanges, l'arrivée des nouvelles technologies et notamment d'internet, le changement des mentalités, tout ceci favorise une évolution rapide de la fonction du DRH. La relation au travail s'est profondément modifiée. La responsabilité sociétale des entreprises sous la pression des associations et des ONG modifie encore plus la donne : la réputation devient primordiale : l'image est l'une des garanties de la bonne santé économique de l'entreprise. Dans ce cadre, le DRH doit contribuer à la mise en place d'une certaine éthique professionnelle.

**En résumé, les ressources humaines ne sont plus seulement un centre de coûts mais elles sont devenues une source et un outil de rentabilité économique, et le DRH, un acteur central et stratégique de l'entreprise.**

- Sources : <http://www.cerclerh.com/>

# Architecture de réseaux et ressources humaines\*

## Un essai de définition : qu'est-ce que l'architecture de réseaux d'information

- Edifice fonctionnel composé d'équipements de transmission, de logiciels de communication, d'infrastructure filaire pour diffuser de l'information.
- Un réseau est aussi un ensemble d'équipements reliés entre eux pour échanger des informations.

Indépendamment de la technologie ; on porte généralement une vue matricielle sur ce qu'est un réseau.

Depuis la fin des années 1990, les nouvelles technologies sont venues changer la donne dans la gestion des ressources humaines. Faciliter la transmission et la gestion des informations relatives à la paie, au recrutement, à la formation, à la gestion des compétences,... Tout ceci passe à présent par le biais de logiciels de plus en plus performants. Le DRH a alors un poste de vigie : il doit avoir une vision globale de son environnement stratégique, recueillir et gérer des centaines de milliers d'informations, sensibles le plus souvent puisque soumises à la confidentialité, créer un réseau de circulation des flux d'information et faciliter les échanges de ces dernières entre les différents services.

Les similitudes entre l'architecte de l'espace d'entreprise et celui des réseaux d'information sont donc évidentes.

C'est ce que viendra nous expliquer, Olivier VAYSSE, Directeur d'AdeRHIS, conseil en systèmes d'informations RH.

- Source : <http://www.techno-science.net>



## Les DRH et l'aménagement des espaces d'entreprise

En droite ligne du développement durable, dans son volet social, la responsabilité sociétale implique que les dirigeants de l'entreprise s'engagent dans l'amélioration du cadre de vie des salariés. Le bureau constituant en effet le lieu incontournable – tertiarisation de l'économie oblige - où les employés et collaborateurs d'une entreprise passent les deux tiers de leur temps.

- 47 % des salariés travaillent le plus souvent sur un plateau, entourés d'autres salariés, 31 % disposent d'un bureau personnel.
- Seuls 21 % des salariés se déclarent tout à fait satisfaits de leur cadre de travail.
- Leur première revendication de confort porte sur l'amélioration de la ventilation, devant la réduction du bruit.

SOURCE : Sondage réalisé en 2006 auprès de 832 salariés par Actineo, l'Observatoire de la qualité de vie au bureau et Sociovision Cofremca

Alors que ce même 17 juin 2010 débute la 7e édition de la « Semaine pour la qualité de vie au travail » du 17 au 25 juin 2010, il apparaît important d'indiquer ces quelques chiffres révélateurs et montrer ce qui peut-être a changé quatre années plus tard.

L'aménagement ou le réaménagement des espaces, la construction de locaux neufs ou la rénovation sont donc au centre d'enjeux et de conflits éventuels importants.

*Comme pourra l'expliquer Laurent Choain, Directeur Dirigeants et management – Groupe BPCE : « Pour accompagner un changement d'environnement professionnel, les Directions générales impliquent régulièrement la DRH dans ce que l'on appelle des « projets participatifs ».*

*L'implication des collaborateurs dans l'aménagement des espaces dédiés au travail est-il vecteur d'appropriation du projet ?*

*La prise en compte de leurs idées est-elle une mode ou un véritable engagement, gage d'amélioration de la performance ? »*



## Le film: Si le bureau m'était conté

### Le propos du film :

Œuvre de fiction et non film institutionnel ou d'entreprise, « Si le bureau m'était conté » retrace les grandes évolutions historiques qui ont présidé à l'organisation du travail dans un espace particulier : le bureau.

Il est le fruit d'une longue maturation et de réflexions basées sur la pratique et les expériences du réalisateur et de la société productrice.

L'objectif est de mettre à jour les différentes problématiques nées au cours de l'histoire du bureau et la manière dont elles ont été résolues par le couple : « architecte/maître d'ouvrage ». Le tout avec un ton décalé, teinté parfois d'autodérision et toujours avec beaucoup de légèreté.

Le scénario original a été conçu par Mathieu Pradat, dialogué par ce dernier et Tristan Soullaine d'après une idée originale de la production Tertiam.

### Les auteurs :

Mathieu Pradat, architecte et réalisateur.

Architecte DPLG de formation, réalisateur par passion – il s'est formé à l'image dès la sortie du cursus architectural. Il n'a cessé depuis lors de parfaire son cursus cinématographique. Mathieu Pradat a réalisé des clips vidéo, des documentaires, des courts-métrages et écrit des scénarios.

Le producteur délégué est la société Alibaba, dirigée par Charles Bouchery qui s'est spécialisé à l'origine dans la post-production. Depuis, Charles a enchaîné les courts-métrages dont certains ont été présentés lors de festivals. Alibaba a produit un certain nombre de documentaires et de fictions long métrage.

### Synopsis :

La dirigeante d'une importante entreprise de services et son architecte se rencontrent afin d'évoquer le chantier du nouveau siège social en cours de construction. Devant la maquette filaire qui va s'étoffer au fil des scènes, ils imaginent ce que deviendra l'immeuble et retracent les grandes évolutions du monde du bureau. Traité avec légèreté, humour et dérision, ce court-métrage de 15 minutes est entièrement réalisé en studio.

### La communication du film : [www.silebureau-lefilm.com](http://www.silebureau-lefilm.com)

Depuis sa conception, un site est dédié au film et fait état de toute la communication autour de celui-ci. Depuis 2008, « Si le bureau m'était conté » (sbec) a été projeté à Cologne, en Belgique, sur le salon SISEG, au Cabaret Sauvage pour une soirée dédiée aux directeurs immobiliers. Il a été l'invité du groupe SMABTP, des ateliers d'infobromag, de l'Université d'été des Agoras Clubs, d'une soirée services généraux de l'Agora des directeurs de services généraux et voyage maintenant sur le Net avec les réseaux sociaux.



# Le déroulé de la soirée

## 18h30 : accueil des invités

**19h 00 : Le mot de Nicolas Chamoux, responsable « évènements » au sein du Club Décidrh.**

Les RH c'est un sujet beaucoup trop sérieux pour être confié à des gens tristes » ironise Nicolas Chamoux, qui en a tout de même fait le slogan du Club. Un style décalé pour un expert de l'évènementiel depuis plus de 15 ans, qui connaît parfaitement les arcanes et les rouages du secteur des ressources humaines. Mettre les invités en confiance, les inciter à partager et faire des retours d'expériences, voilà en quelques mots ses secrets pour faire de ce club, un lieu de rencontres privilégié.

**19h05 : Discours de Marie Brouder : DGA de la société Eurosic, propriétaire de l'immeuble Jazz.**

EUROSIC, dans le cadre d'une démarche volontaire, a souhaité placer au centre de ses préoccupations l'amélioration du cadre de vie de ses locataires et de ses collaborateurs et plus généralement de contribuer à la qualité du secteur tertiaire et de son insertion au sein de la cité. L'immobilier a en effet un rôle majeur pour l'application de l'ensemble des démarches participant du développement durable.

**19h15 : discours de Olivier VAYSSE, Directeur d'AderRH, conseil en systèmes d'informations RH.**

Les Ressources Humaines et les systèmes d'information : les différents aspects de l'architecture d'un SIRH. (Partenaire métier des principaux éditeurs de logiciels RH et paie, AderRH maîtrise les compétences clés pour assurer la réussite de vos projets.)

**19h35 : Jacques Simonian, PDG de Tertiam : petite introduction au film Producteur du film « si le bureau m'était conté.**

**19h55 : Thierry Pillon : Maître de Conférences à l'Université d'Evry 2,** chercheur au laboratoire Edgar Morin de l'EHESS. Spécialiste des espaces de travail, il a publié « De la discontinuité à la continuité des espaces de travail », in Futur Antérieur, L'Harmattan, 1995/4 ; « Le travail, la ville, le virtuel », in Entreprendre la ville, éd. de l'Aube, 1997. Il a dirigé, avec Anne Querrien et Toni Negri, les numéros 29-30 et 31-32 de la revue Futur antérieur, consacrés aux nouveaux territoires urbains et à la mondialisation.

**20h15 : Laurent Choain, Directeur Dirigeants et management – Groupe BPCE**

Pour accompagner un changement d'environnement professionnel, les Directions générales impliquent régulièrement la DRH dans ce que l'on appelle des « projets participatifs ». Chaque « utilisateur » a donc son mot à dire dans l'élaboration du projet. L'implication des collaborateurs dans l'aménagement des espaces dédiés au travail est-il vecteur d'appropriation du projet ?

La prise en compte de leurs idées est-elle une mode ou un véritable engagement, gage d'amélioration de la performance ? Cela améliore-t'il réellement la satisfaction des salariés ?

**20h25 : conclusion par Nicolas Chamoux & Thierry Pillon**



## Les organisateurs et l'hôte



### AdeRHIS Group

Une DRH stratégique, c'est d'abord un SIRH performant !

Partenaire métier des principaux éditeurs de logiciels RH et paie (ADP, CEGID, De GAMMA, SOPRA, SAP, ORACLE), AdeRHIS maîtrise les deux compétences clés pour assurer la réussite de vos projets : les ressources humaines et les systèmes d'information.

Grâce à sa vision globale, AdeRHIS vous aide à optimiser le pilotage de vos projets les plus complexes dans le respect des délais et des coûts. Depuis sa création, en 1995, le groupe a ainsi participé à la mise en place de plus de 100 SIRH pour de grandes entreprises françaises et internationales, privées ou publiques.



### Le Club DécidRH

Club innovant de réflexion, DécidRH fédère des décideurs de la fonction Ressources Humaines issus d'entreprises de toutes tailles et des 3 fonctions publiques afin qu'ils échangent leurs bonnes pratiques et retours d'expériences, dans une ambiance conviviale.

Spécialiste dans l'organisation de rencontres professionnelles et proche des préoccupations des DRH en quête d'innovation, AdesIDEEsrh et DécidRH proposent des événements éclectiques avec des intervenants aux regards « décalés » sur les sujets de l'actualité RH. Depuis sa création, le Club DécidRH a mobilisé plus 1000 décideurs de la fonction RH sur l'ensemble de ses rendez-vous.



### EUROSIC

EUROSIC, de par son métier de foncière, est directement concernée par les travaux du Grenelle de l'environnement, lequel a mis au centre des préoccupations nationales les grandes thématiques écologiques et environnementales dans un souci de préservation des ressources de la planète.

EUROSIC, dans le cadre d'une démarche volontaire, place au centre de ses préoccupations l'amélioration du cadre de vie de ses locataires et de ses collaborateurs et plus généralement contribue à la qualité du secteur tertiaire et à son insertion au sein de la cité.

Enfin, il est à souligner que l'amélioration des performances énergétiques des immeubles est désormais un facteur incontournable de valorisation des actifs, se traduisant notamment en termes d'attractivité des immeubles et de ralentissement de leur cycle d'obsolescence.

# Les soutiens et les participations

## Majencia



« [...] Le nouveau positionnement de Majencia centré sur l'Homme, le bien-être dans l'espace de vie professionnelle, se révèle également à travers son logotype. Tel un objet enveloppant et en mouvement, son symbole est un gage de qualité et d'harmonie, un poinçon qui vient marquer pour mieux se démarquer. L'objectif premier est donc, à partir de ces fondamentaux, d'asseoir le nouveau rayonnement, la nouvelle couleur et référence : Majencia » Vincent Gruau

Dans un environnement de travail performant, tout doit être équilibre. Energie, créativité et dynamisme augmentent à mesure que « travailler » et « vivre » s'harmonisent. Le temps où travail et vie privée étaient strictement séparés appartient au passé.

C'est pourquoi, les concepts d'aménagement de Majencia se traduisent par des environnements qui évoluent au rythme des besoins de l'organisation et des individus. Quand l'identité, la structure et la culture de l'entreprise gagnent en lisibilité grâce à leurs solutions, la recherche de l'excellence s'en trouve favorisée. Là se situe la contribution de Majencia au succès de l'entreprise.

Leader français du mobilier de bureau et de l'aménagement d'espaces tertiaires, Majencia a pour vocation de faire converger qualité de vie, bien-être et performance dans l'environnement de travail, comme le traduit son siège social, l'Espace Néoffice.

Majencia maîtrise l'ensemble de la chaîne de compétences de ses métiers et fait bénéficier ses clients d'expertises intégrées, grâce à ses 742 collaborateurs, ses 3 sites industriels français (Aisne, Deux-Sèvres et Oise), ses 12 agences commerciales et ses 11 plateformes logistiques régionales.

Détenue à 100% par son équipe de direction, Majencia affiche un chiffre d'affaires de 94,4 M€ en 2009.

Soucieuse de sa responsabilité en tant qu'entreprise, Majencia place les trois piliers du développement durable (social, économique et environnemental) au cœur de ses préoccupations avec des engagements concrets à échéance 2012.

La contribution de Majencia pour cette soirée permet à tous les participants d'avoir une meilleure.... assise ! Ce sont en effet 120 chaises que le fabricant met à la disposition du Club DécidRH.

# officeETculture

## Office & culture

Le magazine le plus pétillant d'intelligence... de la galaxie tertiaire aux dires de nombreux responsables de services généraux et de DRH, s'est spécialisé dans les stratégies et environnements tertiaires. C'est aussi le partenaire médiatique du Film « Si le bureau m'était conté ». Depuis sa création, Office & Culture a profondément transformé la vision des professionnels sur leur propre secteur. Son éclairage sagace s'avère nécessaire voire indispensable pour mieux comprendre et appréhender la chaîne des métiers de l'aménagement tertiaire.



## COLLIERS UFG PM

### Une dimension humaine de l'immobilier

Sa connaissance des utilisateurs, le recueil détaillé des besoins et du fonctionnement des entreprises, l'analyse des coûts, les objectifs en matière de respect de l'environnement, lui permettent d'assister ses clients dans la mise en place d'un plan stratégique Immobilier, véritable fil rouge de son action. [www.colliers-ufg-pm.fr](http://www.colliers-ufg-pm.fr)

# LES PARTENAIRES DU FILM

## Institutionnels:

- **ADI** : Association des directeurs immobiliers
- **Groupe SMABTP** : l'assureur leader des professionnels du bâtiment et des travaux publics

## Entreprises :

- **ABSOLUTE OFFICE** : agencement et aménagement des espaces tertiaires mobilier
- **DEGRE CELSIUS** : climatisation et ventilation
- **ESC BATIMENT** : maçonnerie et étanchéité
- **PROBELEC** : électricité
- **SPCM** : cloisons
- **UNION DES ANCIENS PORTEURS** : spécialiste en logistique de transferts d'entreprise

## Presse & Médias:

- **FACILITIES** : le guide des services généraux et des achats hors production
- **INFO BURO MAG.** : le magazine des achats et de l'aménagement des bureaux
- **OFFICE ET CULTURE** – le magazine de l'aménagement de l'espace de travail



# A PROPOS DE TERTIAM

*"Améliorer le cadre de vie des salariés, n'est pas seulement une responsabilité sociétale, C'est aussi le bon moyen pour améliorer les performances de l'entreprise." Jacques Simonian, PDG de Tertiam.*

Construire un véritable espace d'entreprise pour faciliter la démarche de l'entreprise était son credo à l'origine de la création de la société Tertiam.

Près de 19 ans après sa création, cette société atypique d'aménagement et de construction d'espaces d'entreprise conserve le même discours empreint de rigueur, de pertinence mais aussi d'un brin d'ironie.

Jacques Simonian dit en effet volontiers qu'il n'existe pas de bon aménagement sans volonté managériale : une vision stratégique de son entreprise, une volonté de faire travailler ensemble ses collaborateurs et surtout du bon sens.

Le film « Si le bureau m'était conté » permet ainsi à la société de démontrer sa capacité à dialoguer au delà de son cercle naturel d'interlocuteurs pour faire réfléchir l'ensemble des prescripteurs du monde du travail.

## Des références :

Fédération Nationale des Mutualités Française,

Swiss Life,

Awon Asset Management, Centre des Monuments Nationaux Group,

Horizon Asset Management,

Electricité de France,

AGF immobilier,

Chronopost,

Assedic de l'Ouest Francilien,

Capgemini France

Le Trésor Public,

Le Ministère de la Justice,

Fujitsu Services,

Gecina, Blecker Group

Newarf,

Dfi,

Théorème,

Optical center

Leichem,

BMG,

Paco Rabanne,

Carlyle,

Nina Ricci,

Converteam,

...



# Contacts

## **TERTIAM**

49 rue Lemercier 75017 Paris - Contact : Jacques Simonian - Tél. : 01 40 25 90 00 –  
jacques.simonian@tertiam.fr – www.tertiam.fr

## **AdeRHis Group**

Contact-presse : Mme Anne-Louise Senné – Directrice générale – Tel. : 01 47 02 74 17-  
www.aderhis.fr

## **Le Club DéciDRH**

Contact -presse : Nicolas Chamoux - nicolas.chamoux@decidrh.com – www.decidrh.com – Tél. :  
01 46 34 85 03

## **Eurosic.**

www.eurosic.fr – 21, boulevard de la Madeleine, 75001 Paris  
Relations Presse – EUROSIC  
Fatima El Allaly - Tél : + 33.1. 44.43.76.41 - fatima.elallaly@dialog.publicis.fr

## **Contacts-presse**

### **MP & C**

Marie-Pierre Medouga-Ndjikessi assistée de Marie-Charlotte Duluc & de Ghita Bennis  
22 quai Eugène Le Corre 78700 Conflans Sainte-Honorine  
Tél : 01 71 52 10 31 – 06 22 78 71 38 – mpc.servicepresse@gmail.com

## Les annexes : et pour en savoir plus

**Bibliographies & revue du Net :**

**Thierry Pillon**

Traité de sociologie du travail Octares Editions

Numéro 77 des annales de la recherche urbaine : INDIVIDUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET ESPACES PUBLICS

« Qualité de vie et santé au travail », Y. Lasfargue et P. Mathevon, Octarès, 306 pages.

L'Open Space m'a tuer de A. des Isnards - T. Zuber

"Les managers de proximité jouent un rôle essentiel dans les entreprises"

Par : Catherine Beilin-Lévi – courrier cadres le Jeudi 11 février 2010

La crise et l'obsession des dirigeants de réduire les coûts ont mis à mal les "middle managers", selon Luc Boyer, directeur de recherche à l'Université de Paris Dauphine. Pourtant, eux seuls savent écouter la base!

Une majorité d'actifs occupés se sent épanouie dans son travail

Les deux-tiers des actifs occupés (68%) se sentent épanouis dans leur travail actuel mais un tiers (32%) ne l'est pas, et un sur dix semble en souffrance, déclarant ne pas l'être du tout. Sondage la matinale – canal + février 2010

Par Dominique Méda\*

Quel rapport les Français entretiennent-ils avec le travail ? Tantôt les sondages nous les montrent heureux au travail, tantôt on rappelle que le travail reste, conformément à son étymologie, un instrument de torture. L'examen des diverses enquêtes nationales et internationales dont on dispose sur le sujet apporte une réponse assez claire : les Français sont parmi les Européens les plus attachés au travail. Non seulement la dégradation de la valeur travail est un mythe mais les Français plébiscitent plus encore que les autres l'intérêt intrinsèque du travail, c'est-à-dire son contenu, son utilité et son sens.

(\* )Vient de publier « Travail. La Révolution nécessaire», Les Editions de l'Aube, 2010.

De la machine à café à l'open space, décryptage des codes de la vie de bureau en Europe

Catherine Gall, co-auteure d'une étude comparative sur l'aménagement des espaces de travail en Europe, commente pour le monde.fr les spécificités culturelles de cinq pays européens en la matière. Se voulant la plus factuelle possible, l'étude a cherché à décrypter les codes culturels de la vie de bureau dans les principaux pays de l'Union.

Qualité de vie au travail : les open-space, plus civilisés- Le 21 mai 2007 par Rédaction L'Usine Nouvelle

Devenus la norme, mais souvent mal conçus, les plateaux de travail n'offrent pas les garanties de confort espérées.

Sources : <http://www.cerclerh.com/>

Source : <http://www.techno-science.net>

Source : Sondage réalisé en 2006 auprès de 832 salariés par Actineo, l'Observatoire de la qualité de vie au bureau et Sociovision Cofremca

<http://www.qualitedevieautravail.org/articles/10-le-sondage.html>

<http://www.actineo.fr/>