



Les nouveaux espaces-temps professionnels

Une préfiguration des bureaux de demain ?

1 600 managers et chefs de projet interrogés
en France, en Allemagne, aux Etats-Unis et en Chine



Solutions
Entreprise



Les nouveaux espaces-temps professionnels

Une préfiguration des bureaux de demain ?

Méthodologie

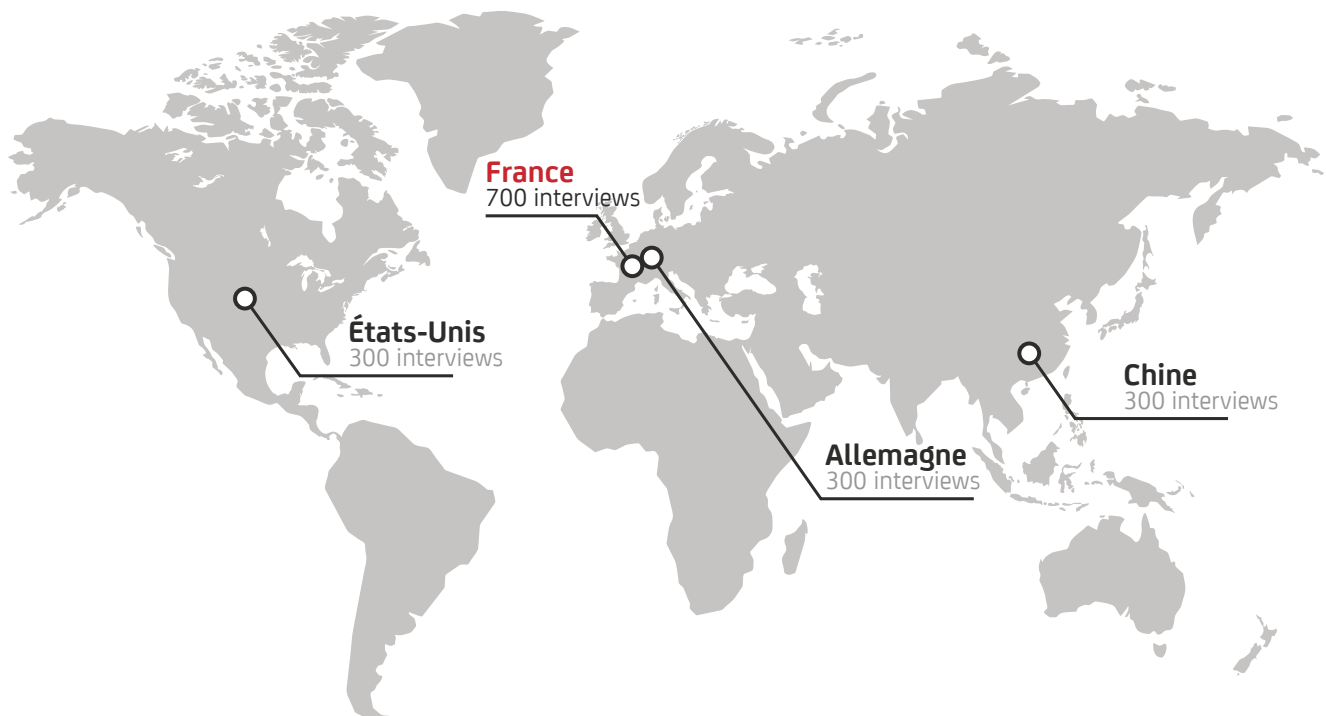
1 600 managers d'équipes ou chefs de projet interrogés
en France, en Allemagne, aux États-Unis et en Chine

Cible

- 25-64 ans
- Travaillant dans le secteur privé
- Encadrant une équipe ou régulièrement amenés à animer un projet coordonnant plusieurs personnes
- Consacrant au moins 25% de leur temps professionnel à du travail de bureau

Recueil de l'information

- Enquête on-line
- Access panel Grand Public
- Septembre 2019





Véronique Bédague

Directrice générale déléguée, Nexity

Cette enquête inédite centrée sur les pratiques collaboratives des managers en France, en Allemagne, aux Etats-Unis et en Chine met en perspectives les liens étroits entre management et espaces de travail. Comment l'immobilier répond-il aux aspirations et aux pratiques des managers et de leur équipe ? Pourquoi l'immobilier représente-t-il aujourd'hui plus qu'un lieu de travail jusqu'à incarner le sens et la stratégie d'entreprise ? Poursuivant ce double objectif, nous avons souhaité interroger des managers issus de pays où le rapport au travail et les pratiques culturelles sont très hétérogènes.

Les résultats font clairement apparaître des spécificités culturelles. En France, plus que partout ailleurs, le travail constitue une véritable opportunité de réalisation de soi : la passion et l'autonomie précèdent l'équilibre personnel et la rémunération. En parallèle, la qualité de vie au travail est étroitement liée aux rythmes, aux temps de récupération mais aussi de déconnexion. Les espaces doivent alors résoudre des injonctions en apparence contradictoires : se concentrer, interagir, déconnecter, innover, s'engager.

Notre conviction, chez Nexity Solutions Entreprise, est que l'immobilier est devenu un enjeu stratégique pour les entreprises, toutes confrontées à des enjeux de transformation. Les résultats de cette enquête consolident notre vision : les espaces de travail sont aujourd'hui de puissants outils de management, d'attractivité et d'engagement. L'immobilier doit à la fois intégrer une offre de flexibilité pour répondre aux besoins de mobilité et de créativité des collaborateurs à l'intérieur et en dehors de l'entreprise, tout en renforçant l'identité du siège social, lieu totem de rassemblement pour fédérer les équipes.

Sommaire

1 • Les cultures managériales	05
● Se représenter son rôle en tant que manager	06
● Travailler au quotidien	09
2 • La quête de sens	11
● Passion et autonomie, un modèle français.....	12
● Vers une uniformisation ?	14
3 • Rythmes de travail	17
● S'accorder des temps de récupération	18
● Flexibilité bienvenue ou risque d'hyperconnexion ?	21
4 • Pratiques du télétravail	23
● La France à la traîne	24
● Un levier de réponse	26
5 • Les espaces de travail	28
● Proximité et fonctionnalité	29
● Des attentes paradoxales	30
● De l'individu au collectif.....	32



Les cultures managériales

Missions des managers et modalités pour les accomplir

1.1 • Se représenter son rôle en tant que manager

Quelles spécificités culturelles ?

Des priorités qui diffèrent selon les pays.



Le manager à la française : un expert technique amené à superviser une équipe

Les managers Français se positionnent d'abord sur des rôles techniques : ils estiment ainsi que leurs missions premières consistent à apporter une expertise technique et à s'assurer de la qualité et de la conformité.

Les questions organisationnelles restent une préoccupation importante à leurs yeux. Mais, tandis que les managers des autres pays revendiquent ces tâches de supervision comme leur principale raison d'être, les managers français les relèguent au second plan.

Cette hiérarchisation des missions marque un point de vue typiquement français vis-à-vis des notions d'autonomie et d'autorité. A certains égards, les Français apparaissent comme des « superviseurs contraints », préférant se définir comme des accompagnateurs plutôt que comme des instances de contrôle, et surtout, ayant pour conviction que leur valeur ajoutée réside d'abord dans l'expertise technique.



Le manager à l'allemande : superviser et communiquer pour garantir la qualité

L'expertise technique est très en retrait dans la façon qu'ont les managers allemands de se définir. Ils sont davantage focalisés sur l'organisation du travail et la conformité de ce qui est produit, en accordant une grande importance à la circulation de l'information.



Le manager à l'américaine : garantir l'efficacité et libérer la créativité

Très orientés résultat, les managers américains se concentrent sur l'organisation du travail et le contrôle de son avancée. Ils se voient aussi comme des agitateurs d'idées, dont le rôle est de stimuler la créativité.



Le manager à la chinoise : fédérer les équipes pour atteindre l'objectif commun

Les managers chinois sont très axés sur le collectif, accordant une importance majeure à l'organisation du travail et à la cohésion d'équipe.

Des managers polyvalents au quotidien.

Une liste de 15 missions

- Mener une réflexion stratégique
- Apporter une expertise technique
- Donner des directives, organiser le travail
- Faire monter en compétence les collaborateurs
- Stimuler la créativité / l'innovation
- Faire circuler l'information
- Créer de la cohésion d'équipe / convivialité
- Être à l'écoute des attentes, difficultés et besoins
- Evaluer, sanctionner, valoriser, recadrer
- Chercher et structurer des informations
- Produire des documents
- Contrôler l'avancée du travail et l'atteinte des objectifs
- S'assurer de la qualité et de la conformité
- Interagir avec des tiers de l'entreprise
- Atteindre un objectif commercial

Parmi ces missions, en moyenne, les managers en effectuent souvent...



9



10



11

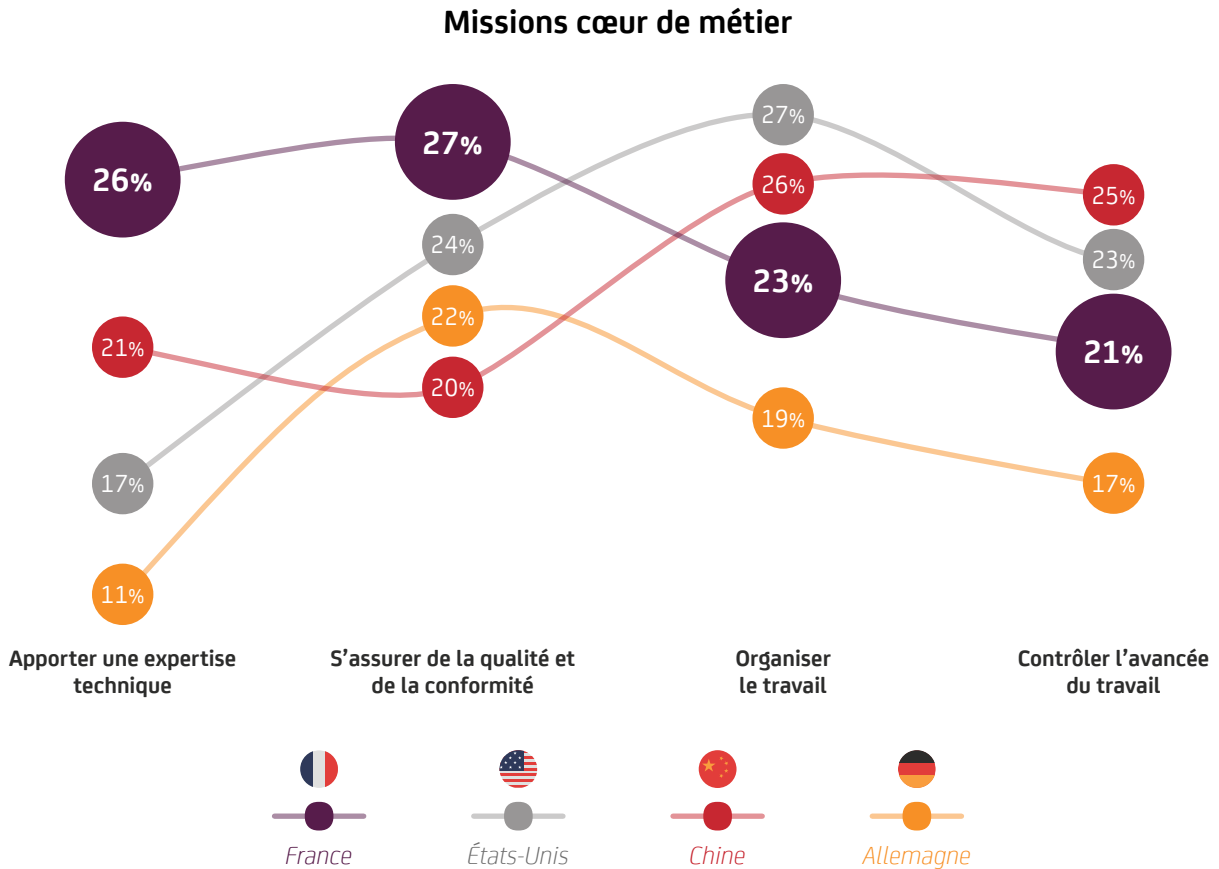


12

D'une façon générale, il existe une grande diversité des missions dans le quotidien des managers et chefs de projet. De fait, ces fonctions exigent une grande polyvalence, et en conséquence génèrent de multiples sollicitations (en moyenne 10 missions parmi les 15 proposées régulièrement réalisées).

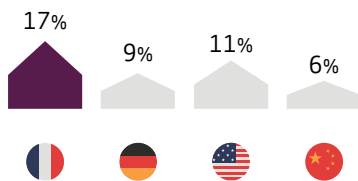
Lesquelles de ces missions réalisez-vous souvent ?

Un cœur de métier mêlant expertise et supervision, l'accent étant mis sur un versant ou l'autre selon les cultures.

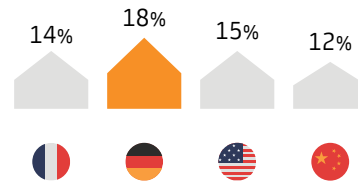


Au-delà des basiques, des valeurs fortes pour chaque culture.

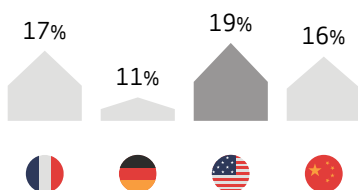
En France : être à l'écoute des besoins



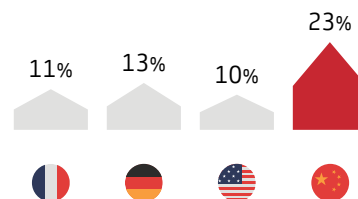
En Allemagne : faire circuler l'information



Aux États-Unis : avoir des idées nouvelles



En Chine : créer de la cohésion d'équipe

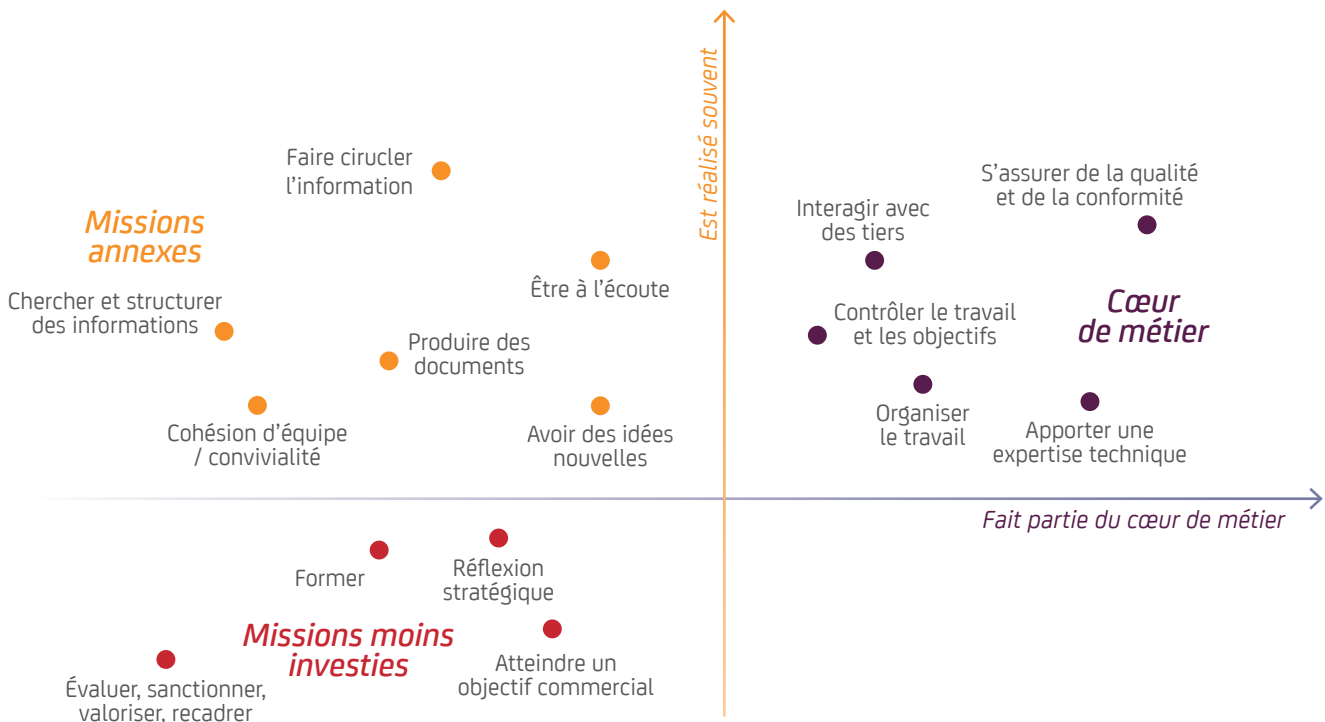


Lesquelles de ces missions réalisez-vous souvent ?

1.1 • Se représenter son rôle en tant que manager

Quelles spécificités culturelles ?

A côté du cœur de métier, les missions annexes sont nombreuses et certains champs sont délaissés.



Lesquelles de ces missions font partie de votre cœur de métier ?
Lesquelles de ces missions réalisez-vous souvent ?

Le diktat du court terme ?

La formation/montée en compétence des collaborateurs et la réflexion stratégique se trouvent délaissées dans le quotidien des managers.

Plus étonnant, la circulation de l'information semble être perçue comme une contrainte (impondérable de fait), plus que comme un prérequis pour guider une équipe ou abonder un projet.

Missions cœur de métier

15%

Mener une réflexion stratégique

12%

Former, faire monter en compétence les collaborateurs

Quelles sont vos 3 missions principales ?

Interagir et utiliser les outils à disposition pour mener à bien ses missions

Les managers restent fidèles aux méthodes qui ont fait leur preuve.



France



Les plages de travail en solo sur ordinateur restent aux yeux des managers français un des moyens les plus efficaces pour mener à bien leurs missions.



A côté de ces moments de concentration, des phases d'interaction apparaissent également nécessaires. Les managers français privilégient alors nettement le travail en duo, jugé plus efficace que les réunions élargies.



La rencontre en face-à-face a nettement la préférence des managers, qui la juge plus efficace que l'échange téléphonique. Les réticences sont fortes à l'égard des échanges d'e-mails, jugés chronophages et peu efficaces.



Allemagne

Les managers allemands restent eux aussi assez traditionnels dans leurs modalités d'interaction, privilégiant nettement le travail en solo et les interactions en comité restreint, en face-à-face. Ils manifestent cependant moins de défiance à l'égard des e-mails.



États-Unis

Aux États-Unis, le besoin de collaboration est fort, supplantant le travail en solo. Attachés aux e-mails qu'ils jugent plutôt efficaces, les américains ont également une relativement bonne image du chat.

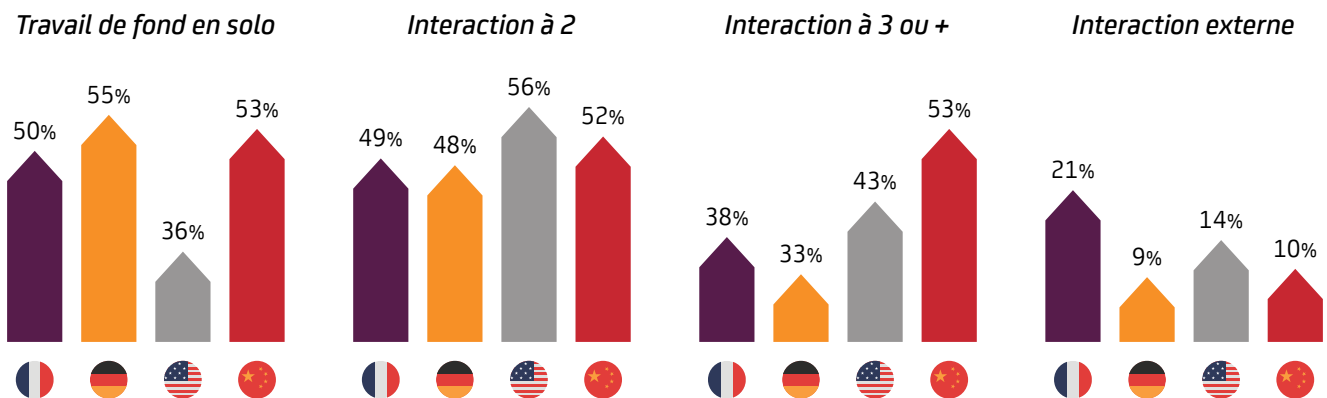


Chine

Les managers chinois estiment que l'efficacité passe par une alternance entre travail en solo, en duo et en équipe, les 3 modalités de travail étant perçues comme productives. Ils valorisent particulièrement le face-à-face mais ils sont également nombreux à trouver le chat pertinent pour les interactions professionnelles.

Les managers privilégient le travail en solo ou en comité restreint.

Modalités de travail jugées les plus efficaces



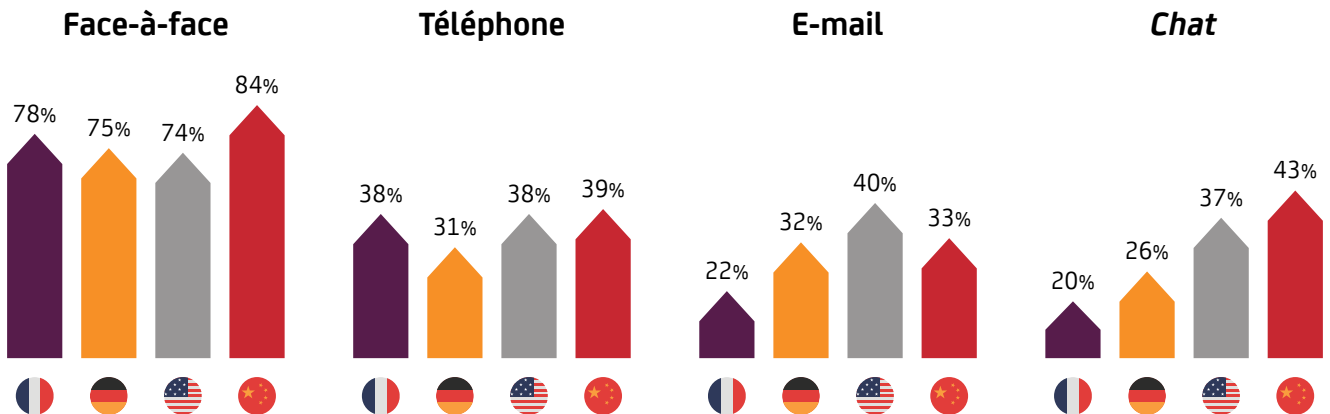
D'après votre expérience, quelles sont les modalités de travail les plus efficaces ?

1.2 • Travailler au quotidien

Interagir et utiliser les outils à disposition pour mener à bien ses missions

La réunion en face-à-face reste une valeur sûre, en particulier pour les Français très réticents à l'égard des nouveaux outils de communication.

Modalités d'interactions les plus efficaces

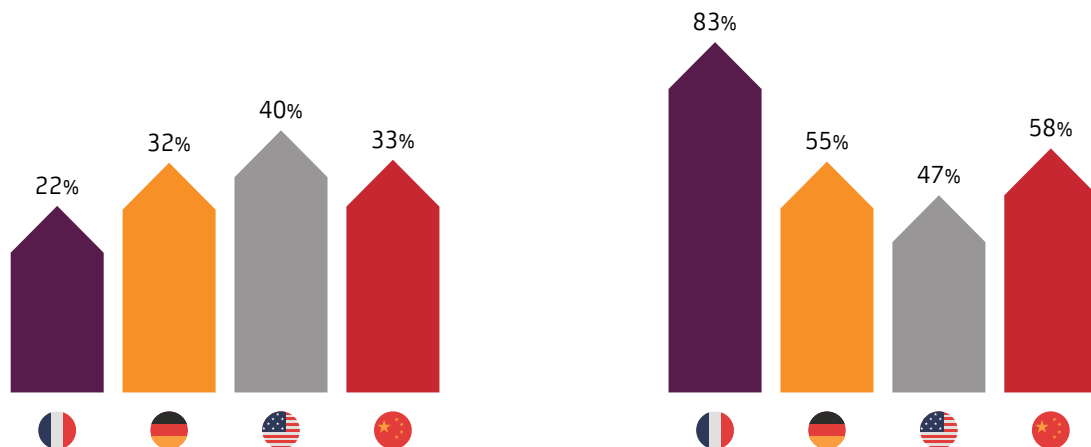


D'après votre expérience, quels sont les canaux les plus efficaces pour interagir ?

Les managers français sont particulièrement critiques à l'égard des échanges d'e-mails, qu'ils jugent inefficaces et chronophages.

« Les échanges de mails sont efficaces »

« Les échanges de mails sont très chronophages »





La quête de sens

Les aspirations des « managers managés »

2.1 • Passion et autonomie, un modèle français

Se réaliser par son travail

Passion du métier et aspiration à l'autonomie, 2 originalités françaises.



En France, une vision identitaire et holistique du travail

Avec la passion du métier et la volonté d'autonomie pour principales aspirations, les managers français affichent un fort niveau d'engagement. Davantage que leurs homologues étrangers, les Français voient ainsi d'abord le travail comme une opportunité de réalisation de soi.

Rémunération et préservation d'un équilibre personnel restent des points de vigilance, mais contrairement aux managers étrangers, les Français n'en font pas une priorité.



En Allemagne, une vision relationnelle et harmonieuse du travail

Les managers allemands survalorisent le cadre de travail et la bonne entente avec les collègues. L'intérêt du métier ne figure pas parmi les priorités.



Aux États-Unis, une vision transactionnelle du travail

Pour les Américains, la carrière professionnelle est vue sous l'angle du rendement : obtenir un salaire confortable, sans y consacrer un temps démesuré. Pouvoir en outre trouver de l'intérêt dans ses missions est un bonus bienvenu.



En Chine, une vision du travail centrée sur les compétences métier et les valeurs

Pour les Chinois, réussir sa carrière, c'est gagner ses galons d'experts, tout en restant en accord avec ses valeurs.

Comprendre l'agenda des managers.

Une liste de 14 objectifs

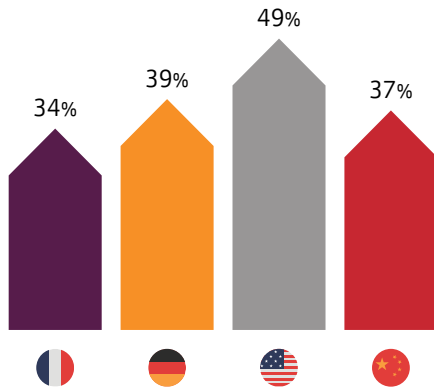
- Pouvoir progresser dans la hiérarchie
- Être confortablement rémunéré
- Équilibrer vie perso et vie pro
- Être fier de votre entreprise
- Exercer un métier qui vous passionne
- Avoir de l'autonomie
- Avoir un cadre de travail agréable
- Bien vous entendre avec vos collègues
- Renforcer votre expertise
- Découvrir de nouvelles choses
- Avoir des défis à relever
- Être en accord avec vos valeurs
- Pouvoir exercer votre créativité
- Être en mesure d'accomplir une transition professionnelle

Quand vous pensez à votre carrière professionnelle, quels sont les 3 aspects les plus importants pour vous ?

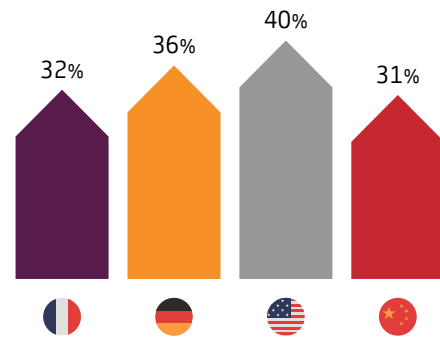
De façon universelle, le travail est perçu comme un moyen d'alimenter sa vie personnelle.

Aspects les plus importants dans une carrière

Équilibrer vie perso et vie pro



Être confortablement rémunéré

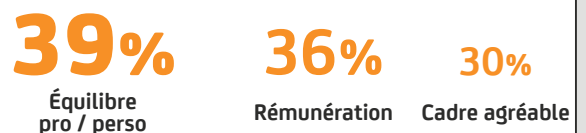


Le travail au service de la réalisation de soi : une exception française ?

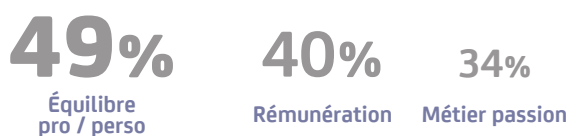
France



Allemagne



États-Unis



Chine



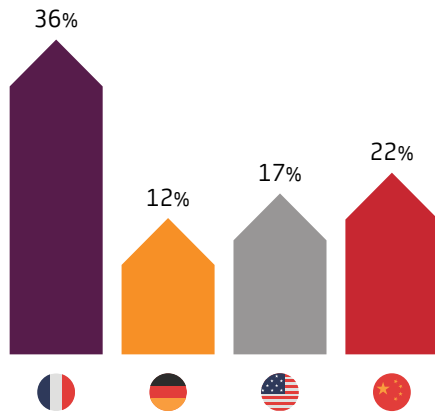
Quand vous pensez à votre carrière professionnelle, quels sont les 3 aspects les plus importants pour vous ?

2.2 • Vers une uniformisation ?

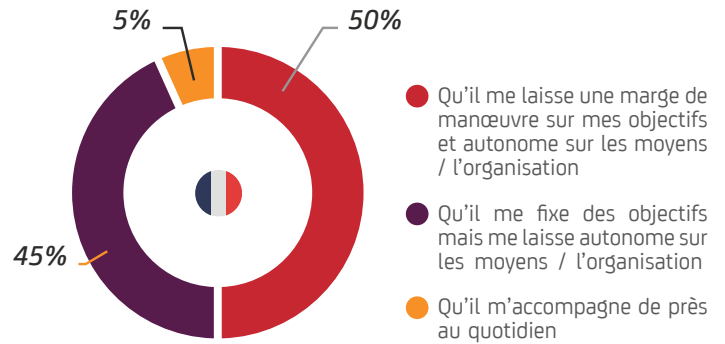
Les nouvelles générations

L'autonomie, une valeur structurante pour les managers français.

« L'autonomie est un des 3 aspects les plus importants pour moi »



Les attentes vis-à-vis du manager

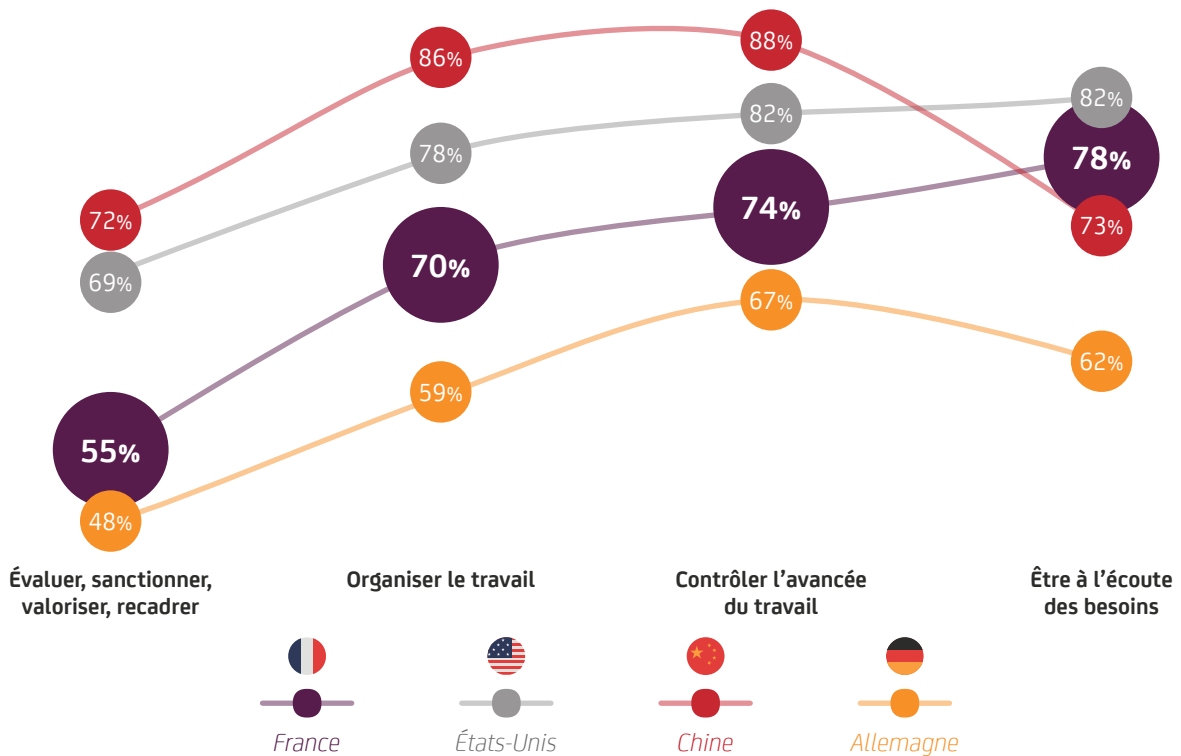


Quand vous pensez à votre carrière professionnelle, quels sont les 3 aspects les plus importants pour vous ?

Votre manager dans l'idéal ?

Un encouragement à l'autonomie via une posture d'apporteur de solution et non d'instance de contrôle.

Missions réalisées souvent



Parmi les missions suivantes, lesquelles réalisez-vous souvent ?

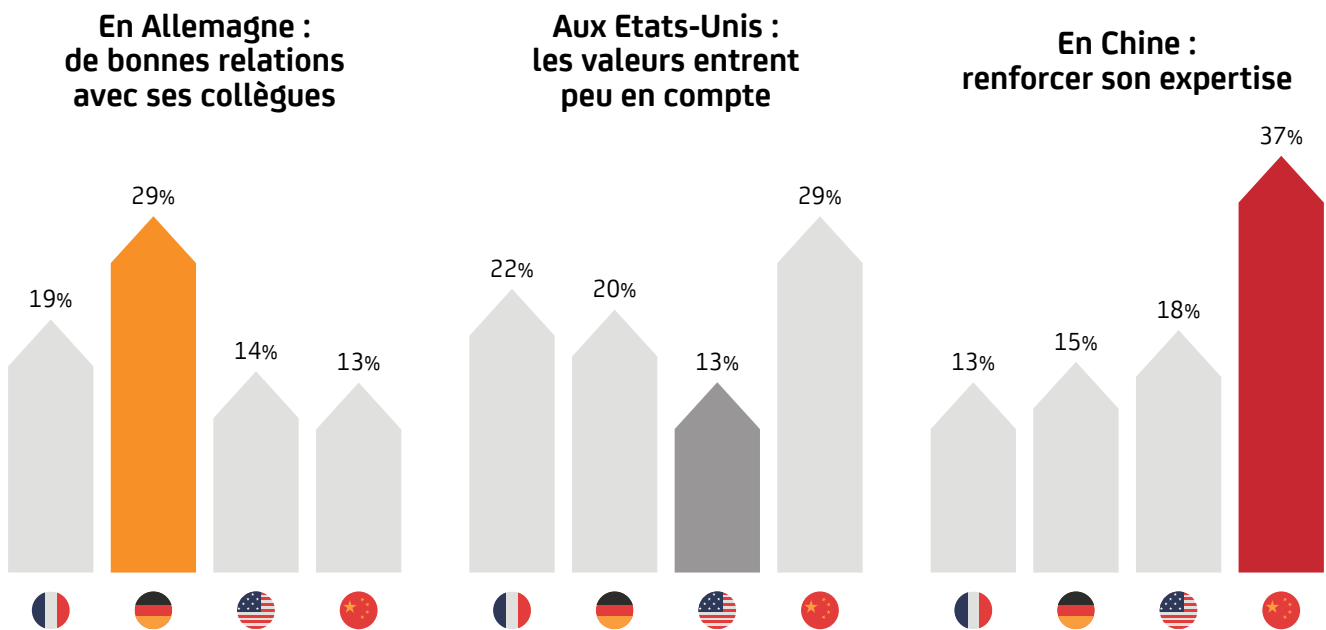
L'autonomie, une dimension essentielle en France...

Une originalité du management à la française se dessine : managers et chefs de projets aspirent à disposer de marges de manœuvre vis-à-vis de leur hiérarchie, tout comme ils acceptent et encouragent l'autonomie de leurs équipes, en rechignant à s'immiscer trop fortement dans l'organisation du travail.

Pour autant, autonomie n'est pas synonyme d'isolement. S'ils souhaitent laisser leurs équipes libres de définir leur façon de travailler, rappelons qu'ils aiment se définir comme des apporteurs de solution auxquels on peut s'adresser si besoin et s'impliquent fortement sur des missions liées à l'accompagnement.

... mais d'autres préoccupations ailleurs.

Aspects les plus importants dans une carrière professionnelle

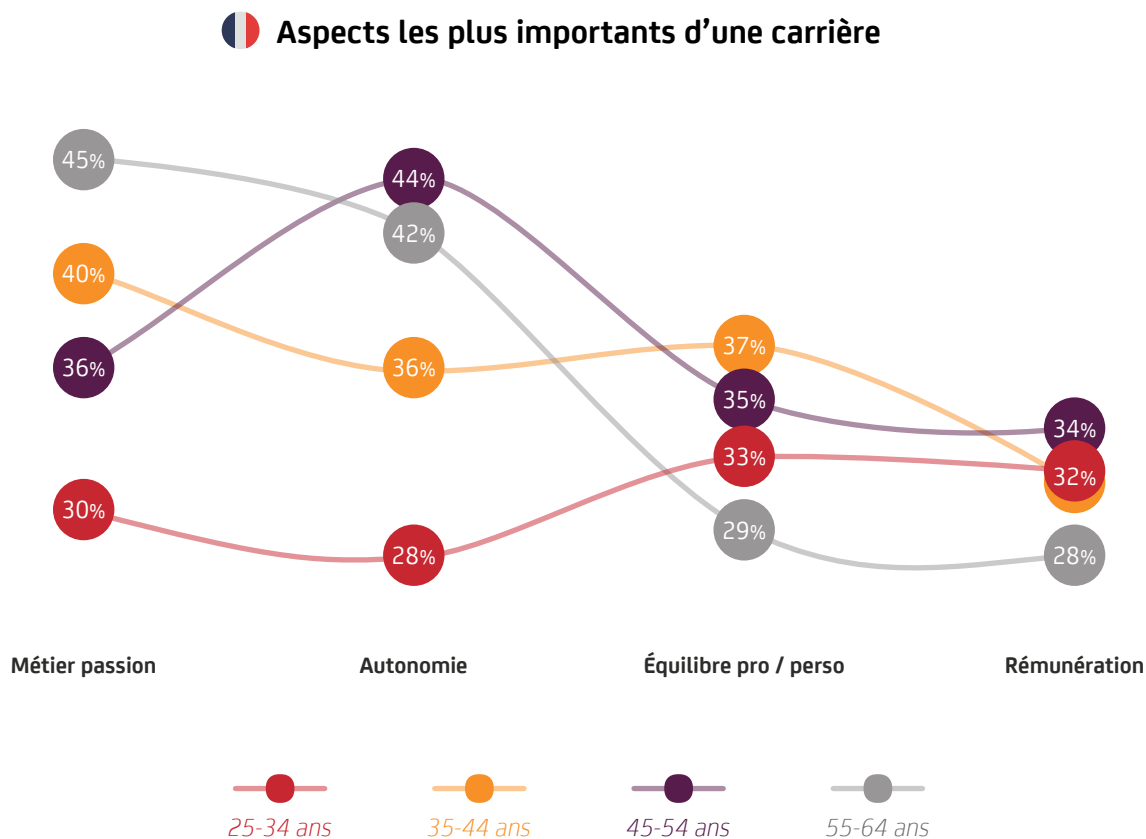


Quand vous pensez à votre carrière professionnelle, quels sont les 3 aspects les plus importants pour vous ?

2.2 • Vers une uniformisation ?

Les nouvelles générations

Nouvelles générations, la fin d'un modèle ?



En France, les priorités s'inversent auprès des Millenials. Par rapport à leurs aînés, ceux-ci semblent plus soucieux de préserver leur sphère personnelle (concrétisée par le niveau de rémunération et le temps disponible pour sa vie privée), quitte à s'accommoder de missions un peu moins intéressantes. En effet, les plus jeunes ont relativement moins de passion pour le métier, et sont plus en recherche d'opportunités et de challenges : exercer sa créativité, s'ouvrir à une potentielle transition professionnelle et avoir des défis à relever. Le cadre de travail et la convivialité prennent également davantage d'importance.

Chez la majorité des plus de 45 ans, l'intérêt du poste et l'autonomie dans sa pratique constituent des composantes majeures, participant plus spontanément de l'équilibre général. Pour les plus séniors, la recherche de sens et le respect de ses valeurs vont de pair avec une curiosité plus affirmée : 2 sur 10 considèrent que les découvertes nouvelles constituent un aspect majeur.

Quand vous pensez à votre carrière professionnelle, quels sont les 3 aspects les plus importants pour vous ?



Rythmes de travail

Comment concilier bien-être et productivité ?

3.1 • S'accorder des temps de récupération

Quel cadencement de la journée ?

Entre journée continue et multiplication des micro-pauses.

Rythmes et qualité de vie au travail : un lien étroit

L'équilibre vie privée vie professionnelle, si important pour les managers quel que soit leur pays d'origine, est logiquement directement impacté par la charge de travail, avec une ligne de fracture au delà de 45 heures hebdomadaires. Plus surprenant, la satisfaction des managers à l'égard de leur situation professionnelle apparaît corrélée à la fréquence des pauses au cours de la journée. Les personnes ne s'accordant que peu de respirations au cours de la journée ont ainsi une vision dégradée de leur poste.

Des pratiques de récupération variées

Sacralisation de la pause déjeuner en France et en Chine

La journée continue progresse en France, un tiers des managers français déjeunant habituellement sur le pouce à leur poste de travail. Néanmoins, la pause déjeuner reste une tradition très ancrée, plus de la moitié d'entre eux s'accordant une véritable pause méridienne tous les jours ou presque. Il est même relativement fréquent, surtout en province, de rentrer chez soi pour le déjeuner. La coupure au moment du déjeuner est moins systématisée en Chine, mais la plupart des managers chinois s'accordent une heure de pause à la mi-journée au moins une fois par semaine. Ils profitent alors de la cantine ou de la cafétéria de l'entreprise.

Journée continue en Allemagne et aux Etats-Unis

Le rituel de la pause déjeuner est beaucoup moins ancré en Allemagne et aux Etats-Unis, où une part importante des managers déjeunent habituellement sur le pouce à leur poste de travail.

Rythme des pauses : stabilité chinoise contre variabilité américaine

Globalement, la majorité des managers prennent des pauses au cours de la journée, seul 1 sur 10 ne s'accorde aucune respiration. Mais les pratiques diffèrent – dans tous les pays – d'un individu à l'autre : on distinguera ainsi ceux qui ne s'interrompent que pour le déjeuner, et ceux qui font un break toutes les 2 à 3 heures. Quelques spécificités-pays sont à relever : une tendance un peu plus forte chez les Américains à multiplier les micro-pauses, tandis que les Chinois s'obligent à s'interrompre au moins une fois dans la journée.

Des activités favorisant inégalement la récupération.

Pour les européens, des pauses centrées sur la convivialité

Pour les Français et les Allemands, le répertoire d'activités pratiquées pendant les pauses est moins diversifié : les breaks sont le plus souvent des moments de convivialité où passage à la machine à café et discussions entre collègues sont de mise. Les Américains, pourtant très attachés à l'échange pour accomplir leurs missions quotidiennes, se montrent beaucoup moins enclins à la discussion sur leur temps de pause. Pour les Chinois, le souci de la cohésion de groupe se manifeste aussi lors des pauses : celles-ci sont très souvent l'occasion de discussions entre collègues, même si le rituel de la machine à café est moins installé.

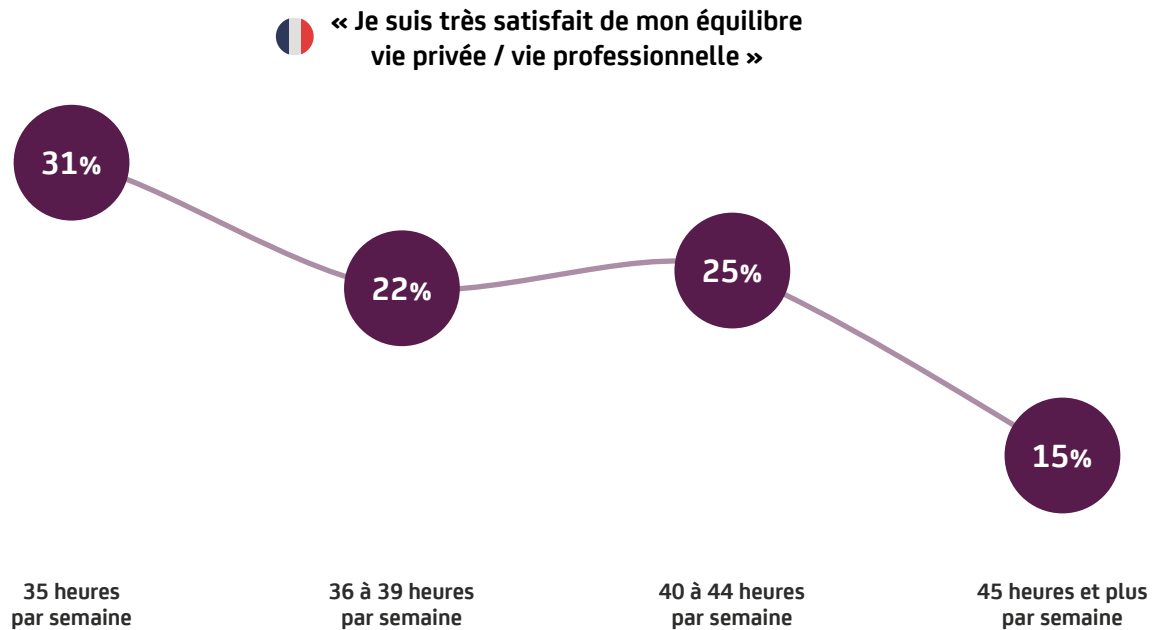
En Chine, la pratique de techniques de relaxation est quasi institutionnalisée

La quasi-totalité des managers chinois consacrent leurs pauses à des techniques de détente. Ainsi, les 2/3 d'entre eux font régulièrement un peu d'exercice pour se dérouiller, presque autant pratiquant quelques minutes de relaxation ou de méditation. Ces habitudes sont très sensiblement moins répandues dans les autres pays, en particulier en France où la détente se limite le plus souvent, et encore pas pour tous, à sortir prendre l'air quelques minutes.

Aux États-Unis, une porosité forte entre espaces personnel et professionnel

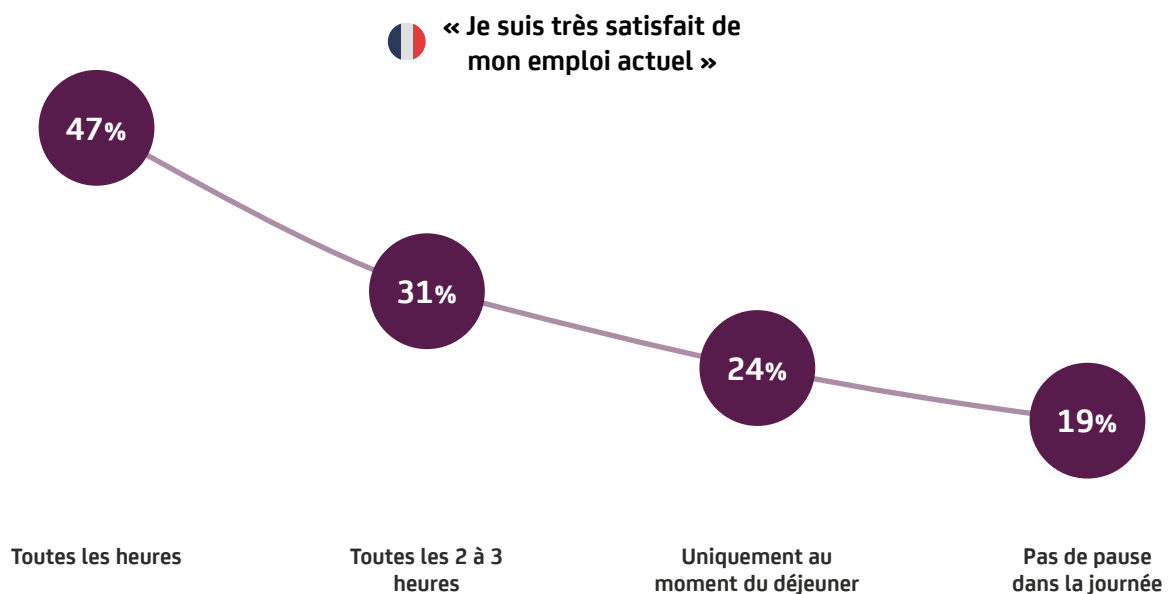
Les principales activités pratiquées par les managers américains pendant leurs pauses restent centrées sur la détente physique (se dérouiller, prendre l'air) et la restauration. Néanmoins, les managers américains sont ceux qui mettent le plus à profit leurs pauses pour réaliser des activités relevant de la sphère personnelle (coups de fil ou mails perso, achats en ligne...). Les Chinois réalisent peu de tâches personnelles au bureau, mais sont nombreux à apprécier de surfer sur internet pendant leurs pauses. Les Européens, en particulier les Allemands, pratiquent moins d'activités relevant de la sphère personnelle sur leurs lieux de travail.

Sans surprise, la perception de l'équilibre vie privée / vie professionnelle est très directement impactée par la charge de travail...



Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre équilibre vie privée / vie professionnelle ?

... et une appréciation globale du poste corrélée avec le rythme des pauses au cours de la journée.



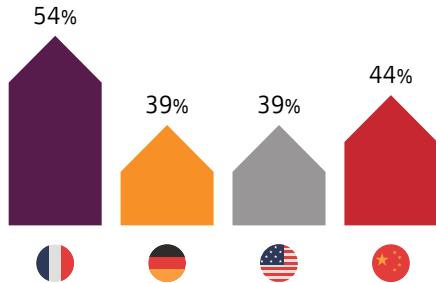
Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi actuel ?

3.1 • S'accorder des temps de récupération

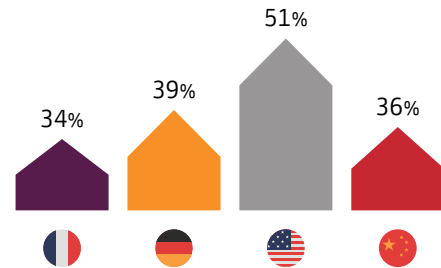
Quel cadencement de la journée ?

Une pause déjeuner encore sacralisée en France, même si cette tradition est en perte de vitesse.

« Je fais une véritable pause au moment du déjeuner tous les jours ou presque »



« Le plus souvent, je déjeune sur le pouce, à mon poste de travail »

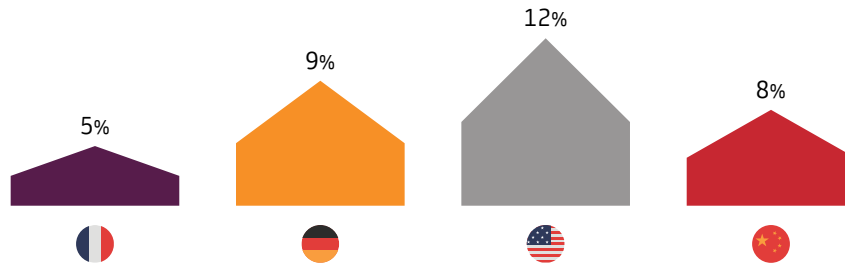


À quelle fréquence faites-vous une véritable pause (au moins 1 heure) au moment du déjeuner ?

Que faites-vous le plus souvent au moment du déjeuner ?

Des rythmes de pause qui diffèrent d'un pays à l'autre, mais plus encore d'un individu à l'autre.

« Je fais une pause toutes les heures »

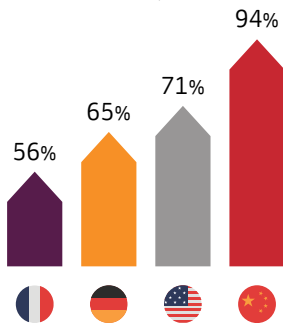


À quelle fréquence faites-vous des pauses au cours de la journée ?

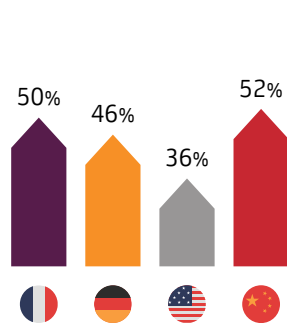
Pendant les pauses, des activités favorisant inégalement la récupération.

Activités pratiquées pendant les pauses

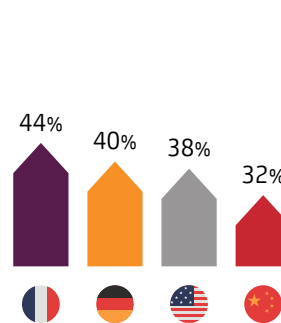
Se détendre : faire de la relaxation, de l'exercice, s'aérer



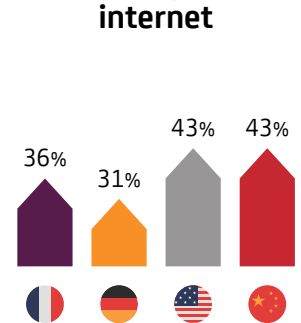
Discuter entre collègues



Se restaurer



Activités personnelles : coup de fil et tâches personnels, surf sur internet



Parmi les activités suivantes, lesquelles pratiquez-vous en général pendant vos pauses ?

Poursuivre la journée de travail au domicile

Les Français redoutent le risque d'hyperconnexion lié au travail à domicile en dehors des horaires habituels.

Rapporter du travail à la maison, une pratique moins répandue en France

Les managers Français sont moins nombreux que leurs homologues des autres pays à travailler à leur domicile en dehors des horaires de travail classiques. 46% d'entre eux sont toutefois amenés à le faire au moins de temps en temps.

Des vertus mais une sensible réserve

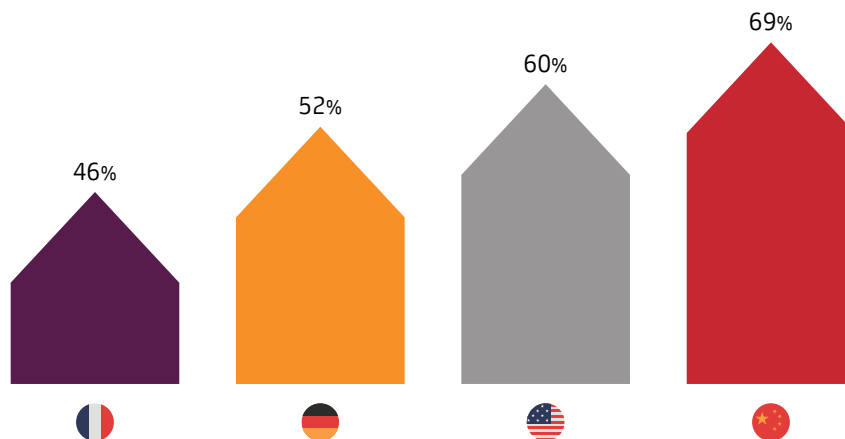
Les managers reconnaissent quelques vertus au travail à domicile le soir ou le week-end. Ils estiment ainsi que cette possibilité est bénéfique à la fois pour l'entreprise (puisque'elle ouvre la voie à plus de réactivité et facilite l'absorption des pics de charge) et pour le salarié lui-même (qui gagne ainsi en flexibilité dans la gestion de ses contraintes privées et professionnelles).

Les managers Français se montrent toutefois moins enthousiastes face à ces bénéfices. Surtout, ils sont particulièrement sensibles au risque d'hyperconnexion attaché à cette pratique.

In fine, ils se montrent plus hostiles que les managers des autres pays au fait de travailler chez soi en débordement pour éponger un surplus d'activité, 31% d'entre eux seulement estimant que cela est positif.

Les managers français sont plus soucieux de préserver leur sphère personnelle.

« Je travaille à mon domicile en dehors des horaires de travail habituels »



Vous arrive-t'il de travailler à votre domicile en dehors des horaires de travail habituels ?

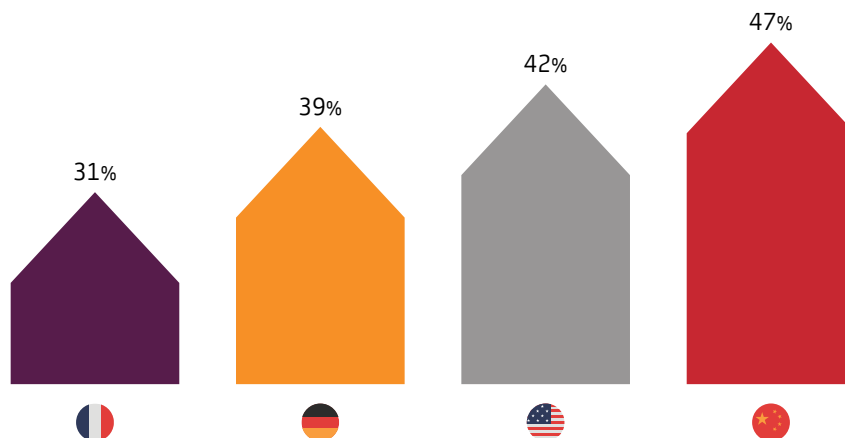
3.2 • Flexibilité bienvenue ou risque d'hyperconnexion ?

Poursuivre la journée de travail au domicile

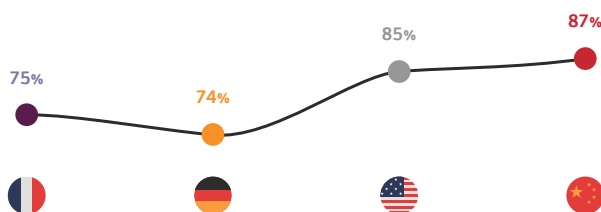
Des perceptions plus négatives en France.

Opinions sur la possibilité de travailler chez soi en dehors des horaires de travail habituels

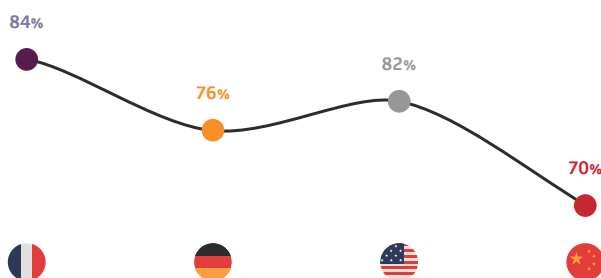
« C'est une bonne chose »



« Cela donne plus de flexibilité dans la gestion des contraintes personnelles et professionnelles »



« Compte tenu de cette possibilité, il est plus difficile de déconnecter »



Globalement, trouvez-vous que pouvoir travailler à son domicile en dehors des horaires de travail habituels est une bonne chose ?



Pratiques du télétravail

L'ubiquité inhibée

4.1 • La France à la traîne

Le télétravail plébiscité

Les Français pratiquent moins le télétravail que leurs homologues des autres pays. Pourtant, cette possibilité apparaît comme une réponse à leur aspiration à l'autonomie.

Le télétravail se développe en France mais n'est pas pleinement démocratisé

Ce sont aujourd'hui 4 managers français sur 10 qui pratiquent le télétravail et il ne s'agit le plus souvent que d'une facilité occasionnelle, limitée à quelques jours par mois.

La France apparaît ainsi à la traîne par rapport aux autres pays - en particulier extra-européens - qui autorisent davantage cette pratique, y compris sur une base très régulière.

Le télétravail est plébiscité...

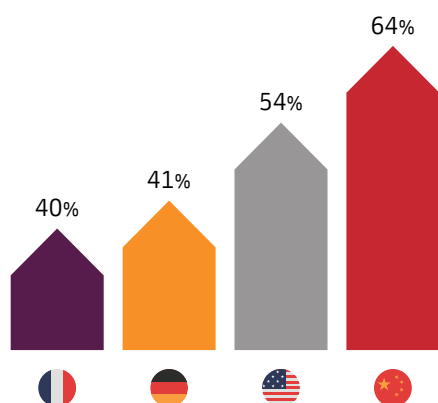
Les managers et chefs de projets français sont globalement favorables au télétravail, plus encore que leurs homologues allemands. S'ils relèvent quelques risques (hyperconnexion, complexification du travail en équipe), ils estiment le plus souvent que les bénéfices l'emportent. D'abord pour le salarié lui-même, qui évite ainsi les pertes de temps liées au transport et concilie plus facilement ses contraintes privées et professionnelles. Mais aussi pour l'entreprise : pratiquer le télétravail n'est pas un signe de désengagement, et le domicile apparaît très adapté pour certaines tâches, facilitées lorsque l'on a la possibilité de s'isoler. In fine, la productivité des collaborateurs s'en trouve renforcée.

... D'où une frustration réelle

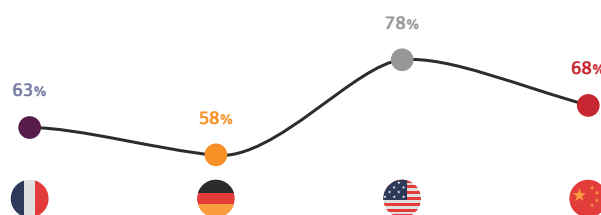
La rigidité des entreprises en lien avec le télétravail figure parmi les principaux irritants des managers français dans leur poste actuel : 37% d'entre eux sont insatisfaits des possibilités qui leur sont offertes en la matière, une frustration d'autant plus forte qu'elle entre en collision avec l'aspiration à l'autonomie.

La pratique du télétravail est moins répandue en Europe.

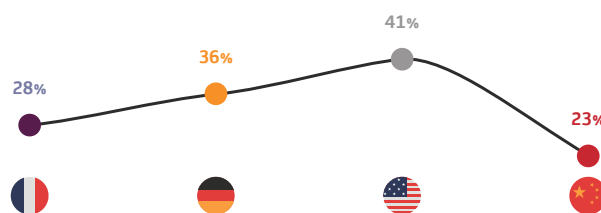
« Je télétravaille au moins occasionnellement »



« Je dispose d'un ordinateur portable »



« Je dispose d'un accès à distance au réseau de mon entreprise (VPN) »

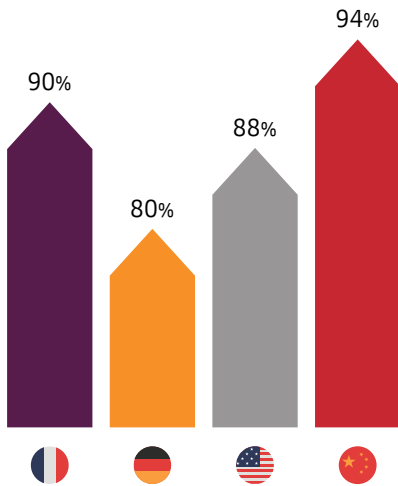


Faites-vous du télétravail ? Par télétravail, nous entendons le travail au domicile aux horaires de travail habituels.

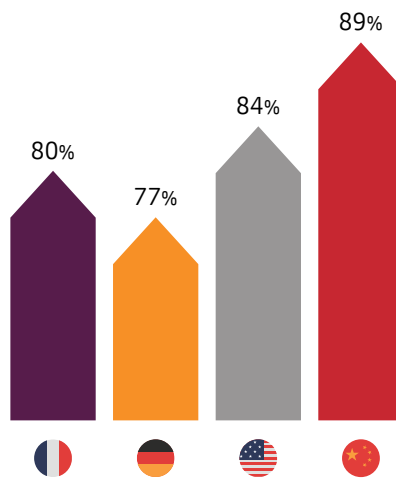
Bien qu'il recèle un risque d'hyperconnexion, le télétravail apporte une réponse au besoin d'équilibre vie privée / vie professionnelle.

Le télétravail...

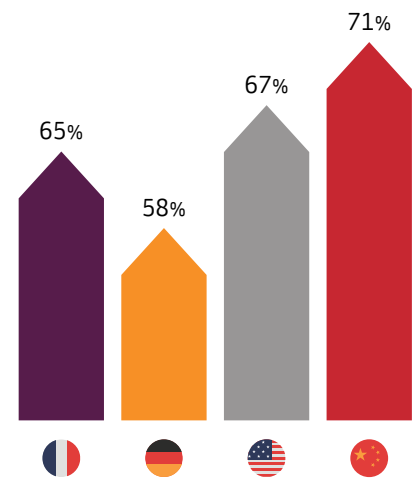
Évite les pertes de temps liées au transport



Permet de mieux concilier vie privée et vie pro



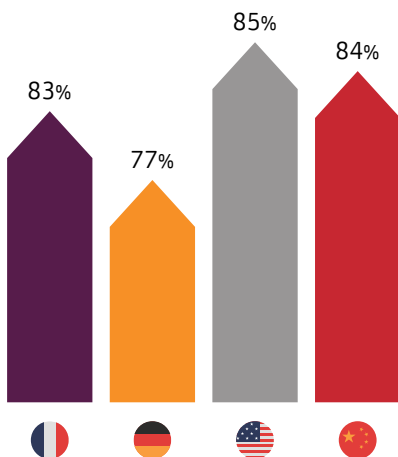
Rend plus difficile la déconnexion



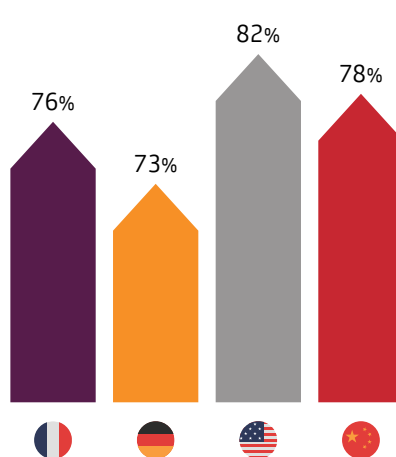
Le télétravail est également perçu comme un facteur de productivité pour l'entreprise. Sa seule limite est de complexifier légèrement le travail d'équipe.

Le télétravail...

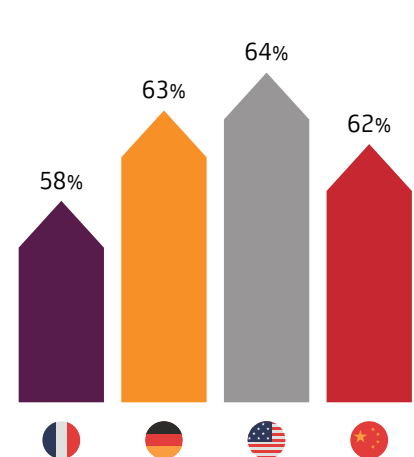
Est une bonne solution pour se concentrer



Renforce la productivité des salariés



Complique le travail en équipe

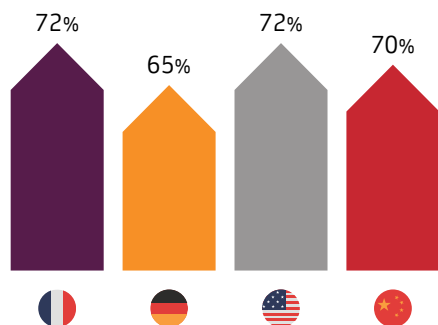


4.2 • Un levier de réponse

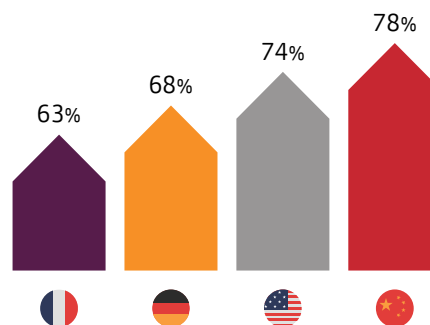
Vers un rattrapage massif ?

En France, une frustration forte autour du télétravail, très apprécié mais insuffisamment proposé.

« Le télétravail est une bonne chose »



« Je suis satisfait des possibilités de télétravail dans mon poste »

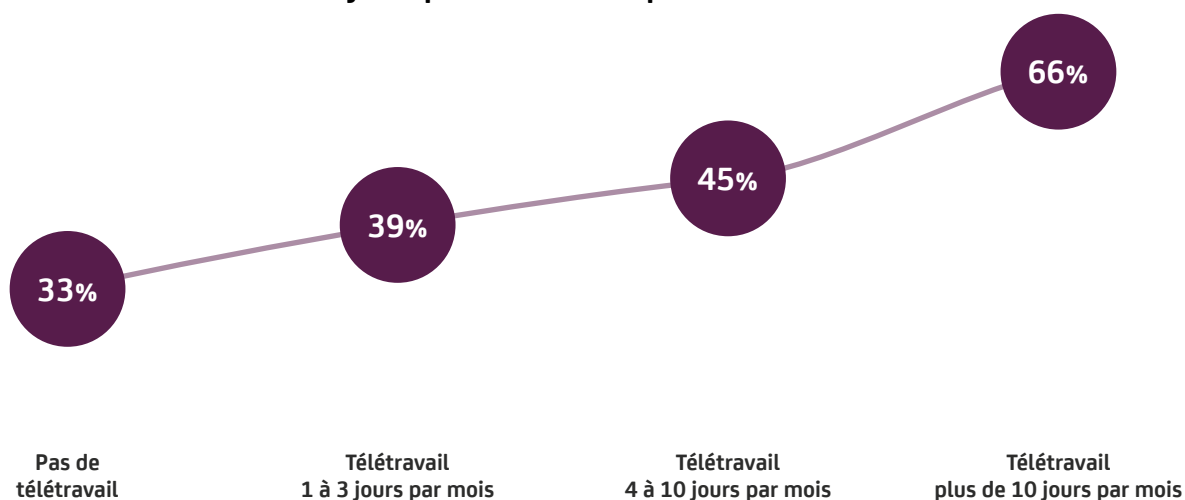


Faites-vous du télétravail ? Par télétravail, nous entendons le travail au domicile aux horaires de travail habituels.

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait des possibilités dans votre poste actuel ?

Pourtant, le télétravail peut être une réponse au besoin d'autonomie exprimé par les managers français.

« Je suis très satisfait de l'autonomie dont je dispose dans mon poste actuel »

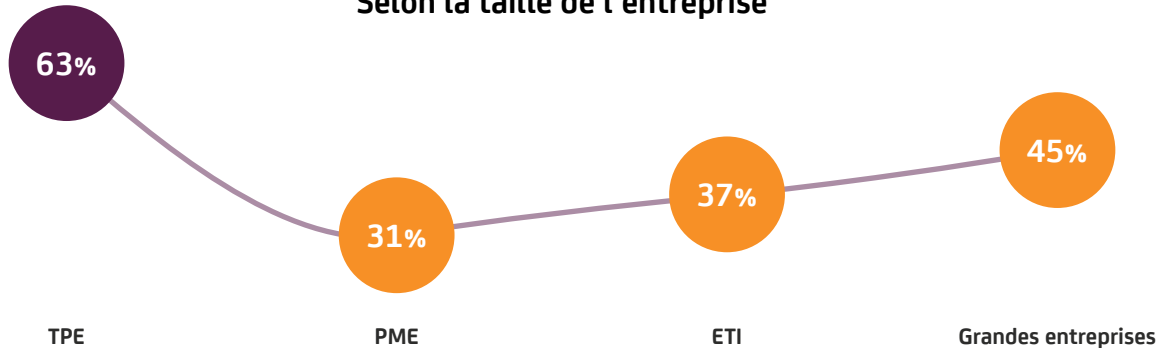


Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de l'autonomie dont vous disposez dans votre poste actuel ?

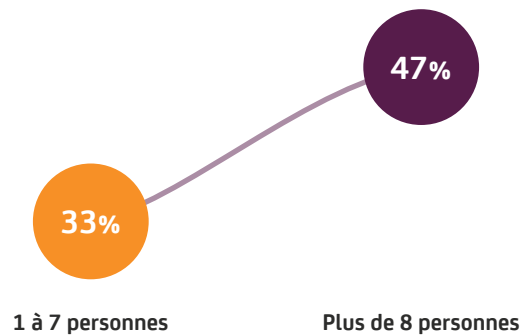
Des profils précurseurs pour le télétravail.

« Je télétravaille au moins occasionnellement »

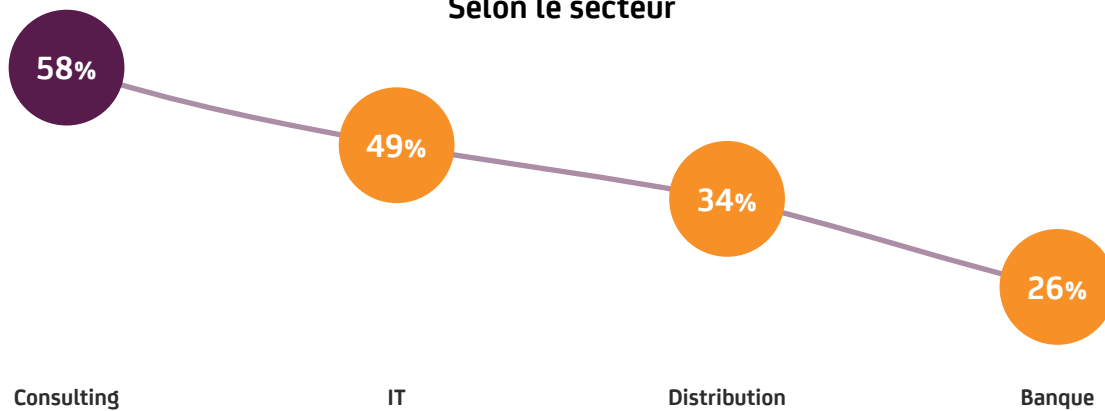
Selon la taille de l'entreprise



Selon la taille de l'équipe managée



Selon le secteur



Faites-vous du télétravail ? Par télétravail, nous entendons le travail au domicile aux horaires de travail habituels.



Les espaces de travail

Entre flexibilité hors-sol et bureaux facilitateurs de projets

À l'heure du développement du travail à distance, la localisation reste clé

La localisation des bureaux, un point de vigilance pour les Français.



La proximité au cœur des préoccupations des Français

Les Français, davantage que leurs homologues des autres pays, apparaissent très focalisés sur la question du temps de trajet pour se rendre à son travail. 1 manager français sur 4 se déclare insatisfait de la proximité de son lieu de travail par rapport à son domicile. La question de l'accessibilité est ainsi ce qui importe le plus : ils sont les seuls à placer le facteur proximité avant celui de la fonctionnalité des locaux de leur entreprise.

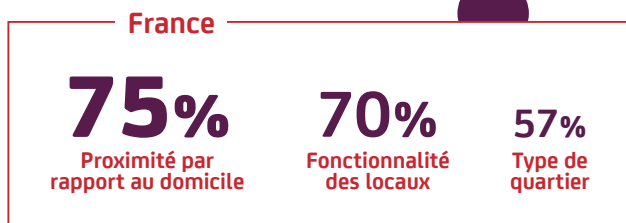
Le sujet apparaît lié à la question du télétravail et lever les barrières au travail à domicile pourrait être une solution pour réduire l'insatisfaction quant au temps de trajet.

Au-delà de la proximité, l'insertion dans un quartier apparaît clé pour les Français. Ceux-ci sont attentifs à l'environnement immédiat de leur entreprise : type de quartier, présence de commerces et d'espaces verts...

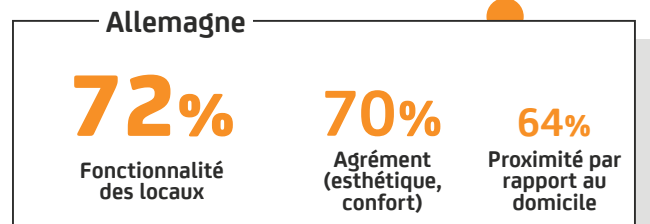
La fonctionnalité des locaux passent avant leur agrément

Seuls 52% des Français classent l'agrément des locaux parmi leurs principaux critères concernant les locaux. La fonctionnalité est ainsi privilégiée (70% la classe dans leur top 3).

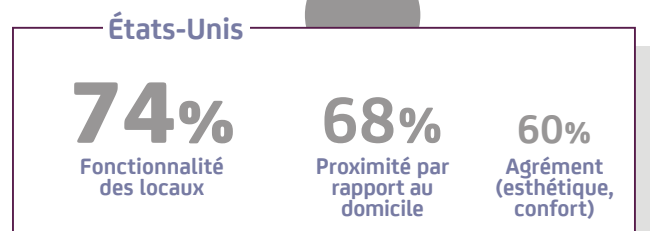
La généralisation des accès à distance ne doit pas faire oublier les basiques.



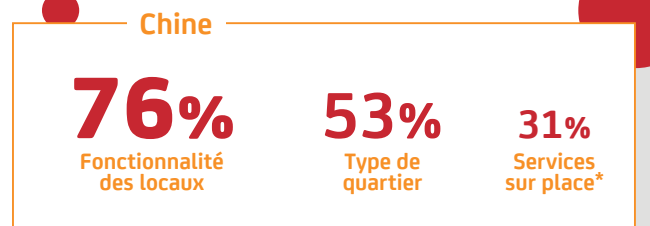
Très sensibles à la fonctionnalité et à l'agrément des locaux, les Allemands sont moins préoccupés par leur localisation.



Pour les Américains, c'est la fonctionnalité qui prime, suivie par la proximité. Mais l'agrément revêt également une grande importance à leurs yeux.



Les Chinois sont prêts à passer davantage de temps en transport, mais ils sont attentifs à la fonctionnalité des locaux et aux services disponibles sur place.



* Cantine, salles de repos, de sport, conciergerie

Imaginons que vous puissiez choisir librement des locaux pour votre entreprise. Classez les critères de choix suivants, de celui qui compterait le plus pour vous à celui qui compterait le moins.

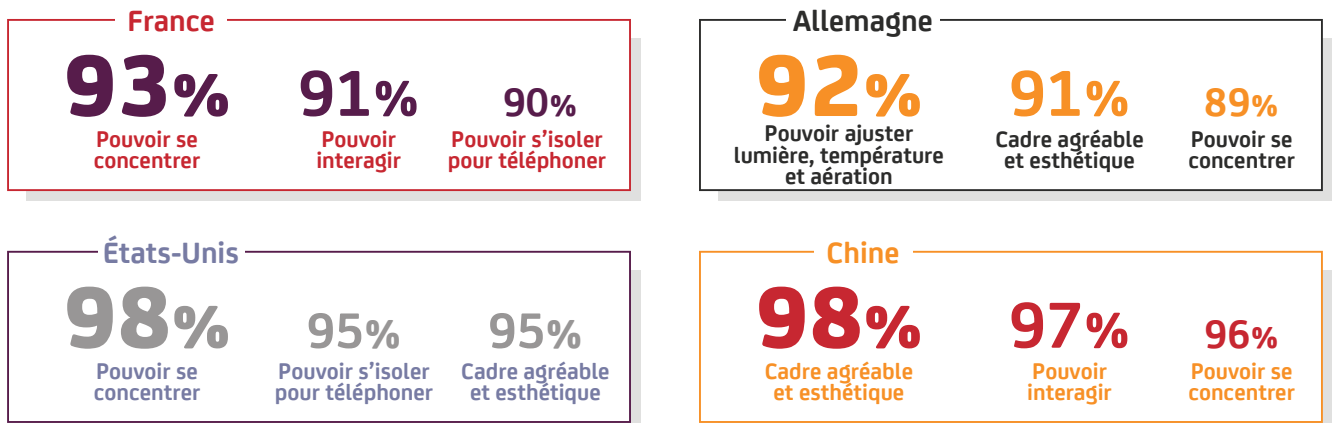
5.2 • Des attentes paradoxales

Concentration et interaction, l'injonction contradictoire du manager au travail

Des bureaux qui doivent répondre à la diversité des besoins.

-  Pour les Français, les espaces de travail doivent d'abord être des espaces fonctionnels permettant d'accomplir les différentes tâches qui composent une journée : ils doivent offrir à la fois des possibilités d'isolement (pour se concentrer ou téléphoner) et des possibilités d'interactions.
 Pour autant, les espaces différenciés ou modulables, qui pourraient offrir une réponse à ces exigences paradoxales, ne constituent pas une attente majeure.
-  Les Allemands accordent une importance majeure à des aspects touchant au bien-être physique et émotionnel : l'esthétique, les possibilités de personnalisation des espaces ou encore le confort thermique.
-  Les Américains sont très sensibles aux possibilités d'interagir et de s'isoler. Davantage que les autres nationalités, ils voient dans les espaces différenciés une façon de résoudre l'équation. Enfin, l'esthétique du cadre est un élément majeur à leurs yeux.
-  Les Chinois sont séduits par une conception du lieu de travail qui en fait un campus où les collaborateurs trouvent sur place un ensemble de services facilitant leur vie personnelle : cantine, salle de sport, conciergerie.

Le besoin de concentration est une attente universelle.



En France, les attentes se concentrent sur le trio concentration, interaction, bien-être. Disposer de services où d'espaces modulables apparaît moins impératif.

- **93%** Disposer d'un espace pour vous concentrer sans être dérangé
 - **91%** Pouvoir interagir fréquemment avec les membres de votre équipe
 - **90%** Disposer d'un espace où vous pouvez vous isoler pour téléphoner
 - **88%** Bénéficier d'un cadre de travail agréable et esthétique
 - **87%** Pouvoir ajuster la température, l'aération et la lumière
 - **83%** Pouvoir aménager ou personnaliser votre espace de travail
 - **79%** Disposer d'un nombre suffisant de salles de réunion
 - **75%** Disposer d'une cafétéria ou d'une cantine
 - **69%** Disposer d'espaces différenciés
 - **66%** Disposer d'espaces modulables
 - **45%** Disposer d'une salle de sport sur place ou à proximité
 - **38%** Disposer d'une conciergerie sur place ou à proximité
- **Isolement**
 - **Bien-être**
 - **Interaction**
 - **Services**
 - **Modularité**



Voici différentes propositions concernant les locaux d'entreprises.
 Dans quelle mesure cela est-il attractif pour vous ?

Des appétences distinctes selon les métiers.

Aspects sur-représentés pour chaque fonction

Direction générale

- **69%** S'isoler pour téléphoner
- **39%** Espaces différenciés
- **39%** Personnalisation
- **34%** Salles de réunion
- **24%** Espaces modulables
- **17%** Conciergerie

Commercial

- **59%** S'isoler pour téléphoner
- **43%** Cadre agréable
- **15%** Salle de sport

Marketing / Communication

- **61%** S'isoler pour téléphoner
- **34%** Salles de réunion
- **31%** Cafétéria ou cantine
- **23%** Espaces modulables

Ressources Humaines

- **33%** Cafétéria ou cantine
- **32%** Salles de réunion

Comptabilité

- **54%** Ajuster température/lumière
- **44%** Personnalisation
- **31%** Espaces différenciés
- **25%** Espaces modulables
- **12%** Conciergerie

Études R&D

- **32%** Cafétéria ou cantine
- **30%** Salles de réunion

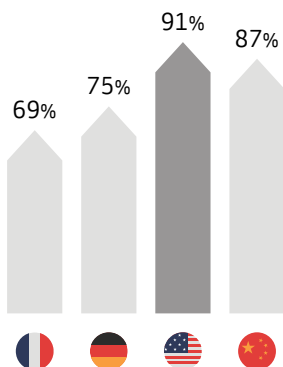
- **Isolement**
- **Bien-être**
- **Interaction**
- **Services**
- **Modularité**

Prod. industrielle

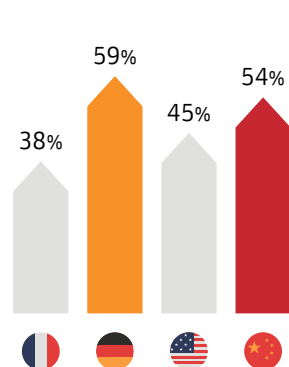
- **35%** Pouvoir interagir

Des attentes spécifiques selon les pays.

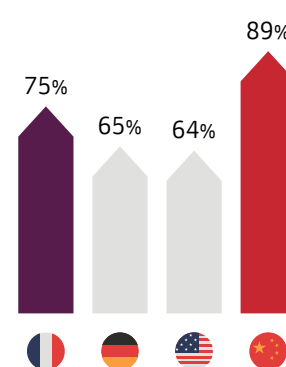
Espaces différenciés



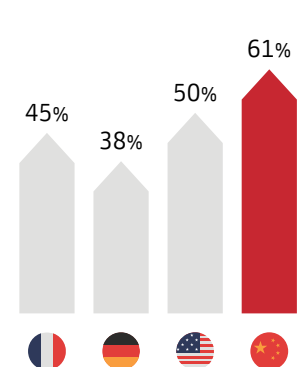
Conciergerie



Cantine ou cafétéria



Salle de sport



5.3 • De l'individu au collectif

Quelle réponse les locaux apportent-ils aux besoins ?

Le bureau individuel semble répondre le mieux à l'exigence de concentration et de bien-être.

Une grande variété d'aménagements, dans tous les pays

Plutôt collectif en Allemagne et individuel ailleurs, le bureau fermé reste l'aménagement le plus répandu, et ce dans tous les pays.

Ainsi, contrairement à l'idée reçue, les Américains disposent majoritairement de bureaux individuels, tandis que l'open space est plutôt une spécialité française.

Le flex office émerge en France et en Allemagne, où il concerne un peu moins d'un manager sur 10. Il est en revanche quasi absent chez les répondants en Chine et aux Etats-Unis.

L'open space et le flex office suscitent des réticences

L'open space et le flex office sont plus spontanément écartés par la majorité. Décrits en termes de bien-être, ils n'emportent pas la conviction non plus sur la dimension fonctionnalité. En effet, ils apparaissent peu propices à la concentration, sans pour autant apporter de réponse au besoin d'interaction.

Le bureau individuel, vecteur de satisfaction...

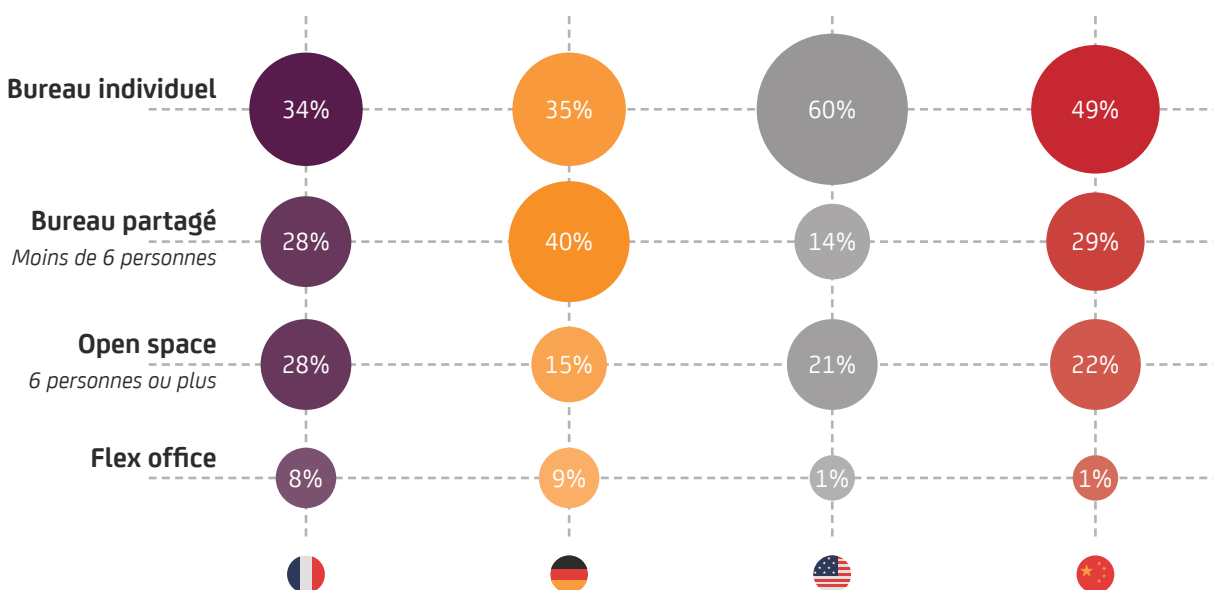
Les managers disposant de bureaux individuels affichent des niveaux de satisfaction plus élevés quant aux locaux de l'entreprise, aux conditions matérielles de travail, à l'autonomie dont ils disposent, et même aux relations avec leurs collègues et leur hiérarchie.

En outre, le bureau individuel est le type d'aménagement jugé le plus attractif, et ce dans tous les pays. Il constitue pour ainsi dire une norme aux Etats-Unis où sa suprématie sur les autres types d'espaces est affirmée. Répondant à la fois au besoin de concentration et à l'aspiration au bien-être, il satisfait deux attentes majeures des managers.

Le bureau partagé / ouvert crée du collectif

Le bureau partagé n'offre pas les mêmes garanties de concentration et d'harmonie, mais il se démarque par sa capacité à faciliter le travail collaboratif et favoriser la cohésion d'équipe. En matière de satisfaction sur les plans du relationnel et de l'autonomie, l'open space concurrence par ailleurs le bureau individuel.

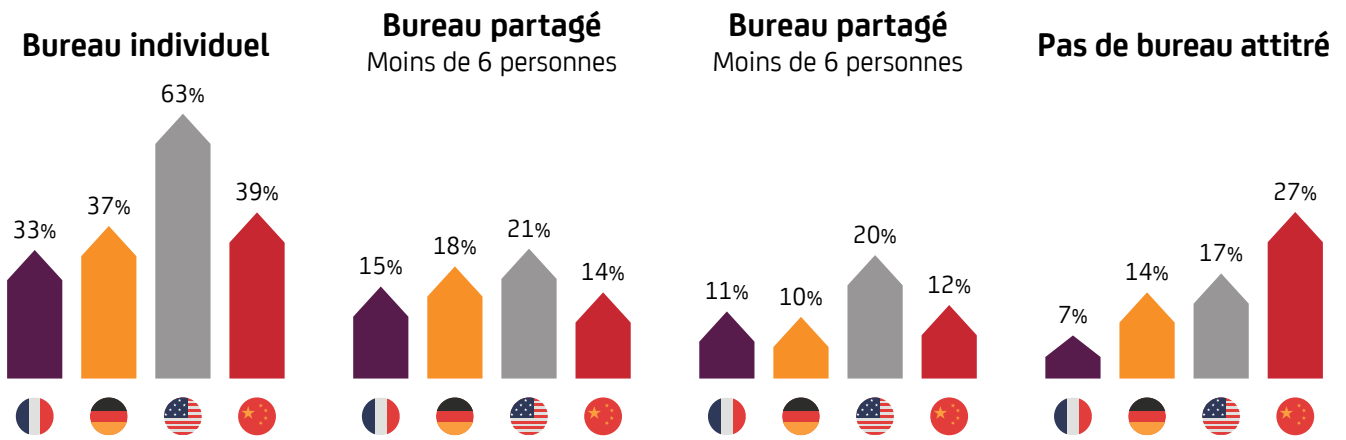
Contrairement aux idées reçues, l'open space est une spécialité française, les managers américains travaillant plutôt dans des bureaux individuels.



Dans les locaux de votre entreprise, de quel type de bureau disposez-vous ?

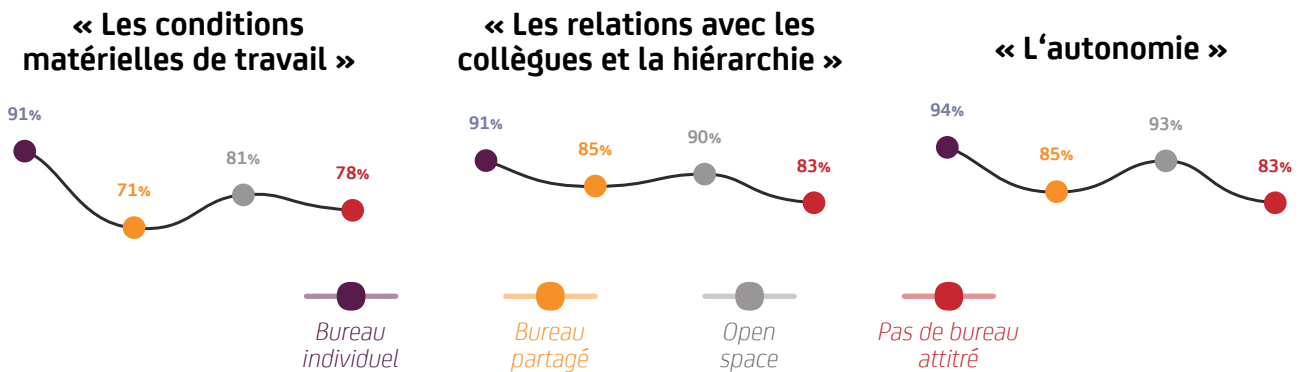
Un attachement très fort au bureau individuel.

% jugeant le type d'espace très attractif

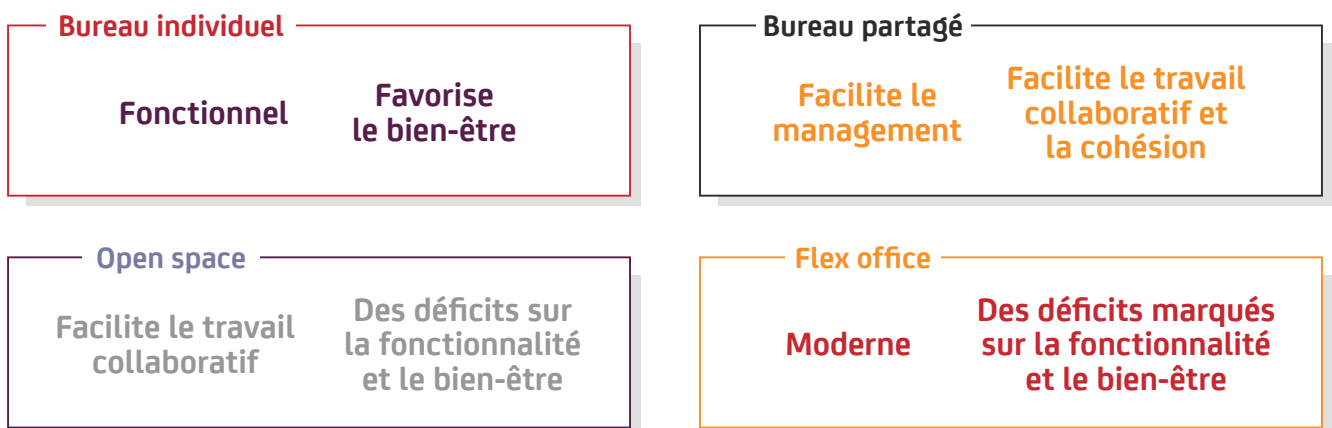


Relations et autonomie : l'open space concurrence le bureau individuel.

Satisfaction selon le type de bureau



Entre polyvalence et partis-pris, des attributs distincts.



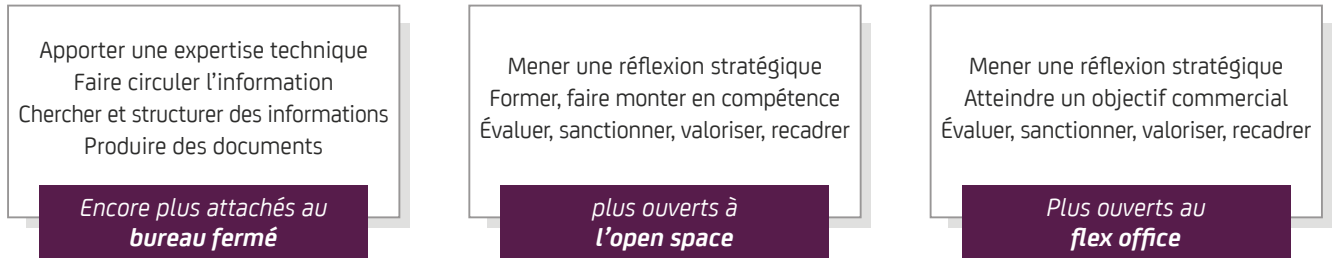
Quel aspect est-il plus satisfaisant en fonction de l'espace ?

5.3 • De l'individu au collectif

Quelle réponse les locaux apportent-ils aux besoins ?

Des perceptions à nuancer en fonction du cœur de métier.

Managers dont le cœur de métier est de...



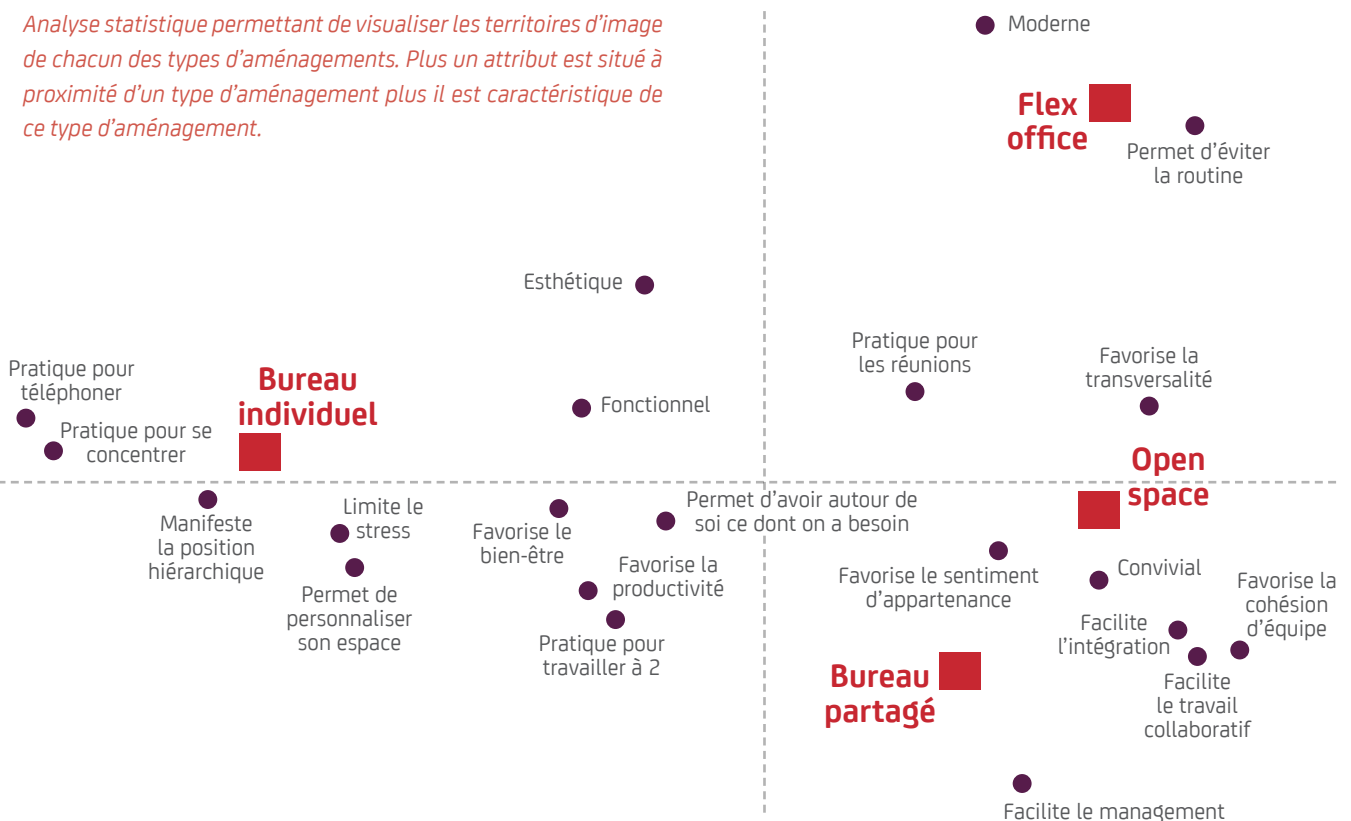
Concentration / production versus interactions ?

Les attributs par types d'espaces



Les attributs liés à la productivité sont davantage associés aux bureaux fermés. L'open space étant centré sur la cohésion d'équipe et le flex office ne parvenant pas encore à affirmer sa spécificité.

Analyse statistique permettant de visualiser les territoires d'image de chacun des types d'aménagements. Plus un attribut est situé à proximité d'un type d'aménagement plus il est caractéristique de ce type d'aménagement.



En conclusion

Experts sensibles et émotifs, peu avides en matière de rémunération mais en quête d'autonomie et adeptes des interactions en face-à-face avec l'extérieur : autant de traits caractéristiques qui constituent l'ADN des managers et chefs de projet en France aujourd'hui.

Pour se concentrer, mais aussi pour répondre au profond désir de proximité des Français, le télétravail constitue une clé. Anticiper le déploiement d'ampleur du travail à distance, tout en évitant les risques liés aux porosités entre sphères professionnelle et personnelle, implique de l'accompagner, de lui offrir un cadre et des espaces relais adaptés.

Dans le nouveau modèle de management qui se dessine, celui de la confiance et des synergies, le siège de l'entreprise semble plus que jamais appelé à jouer un rôle phare : stimuler les interactions, donner corps et visibilité à la stratégie de l'entreprise et constituer un ancrage décisif - et engageant - pour l'ensemble des collaborateurs.

Nexity Solutions Entreprise est une plateforme intégrée de services dédiés aux entreprises : promotion, gestion, exploitation immobilière.

NSE développe des solutions sur mesure adaptées aux utilisateurs et aux investisseurs, pour les accompagner face aux enjeux complexes et multiples de la transformation. Cette capacité s'appuie sur la puissance de métiers historiques et l'intégration de nouveaux services dont la combinaison permet de répondre aux attentes en matière de construction durable et éco-responsable, de pilotage digital des bâtiments, d'hybridation des espaces et de flexibilité de l'environnement de travail. Nexity Solutions Entreprise a pour ambition de proposer à ses clients une offre immobilière ancrée dans la société, pérenne et évolutive.



En partenariat avec



Cog'X

iread

Contact :

Marketing stratégique

01 85 55 13 28 • dboico@nexity.fr

*19 rue de Vienne
75801 Paris cedex 08*

<https://solutions-entreprise.nexity.fr/>