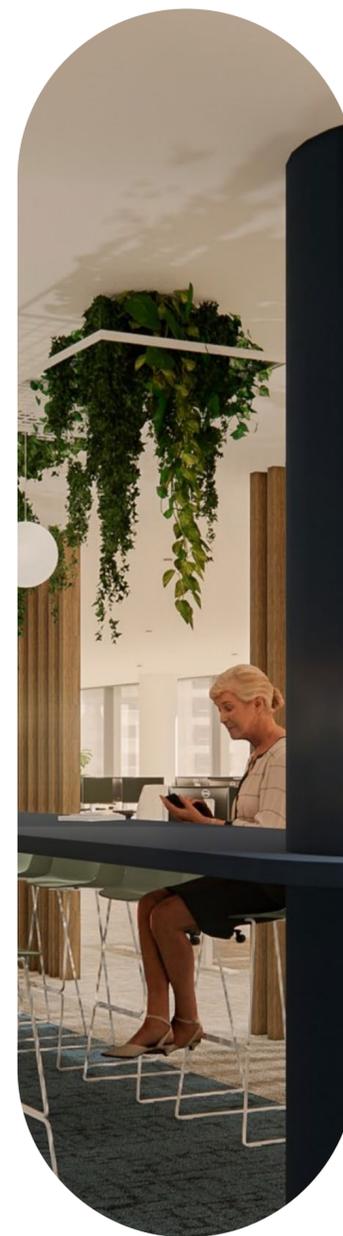


Repenser le travail Hybride

2024 Rapport

AREMIS
WORKPLACE ENABLERS



Aperçu

2024 Rapport d'enquête sur le travail hybride



© AREMIS Group, 2024. All rights reserved.

This report has been prepared based on the results of a survey conducted among AREMIS' network of industry leaders who kindly shared their experiences with regards to hybrid working. We believe it reflects some of the opinions present in the market at the current time and do not assert that it represents all opinions. If the report's conclusions resonate within your own organisation, we encourage you to work with us in order to assess your specific situation.

This report is a collaboration between our Workplace, Consulting, Insight and Marketing teams, based on the valuable input of the participating clients.

2



1 Contexte

2 Principales conclusions

3 Détails

4 Prochaines étapes



Le ~~Futur~~ Présent est Hybride

Au-delà des initiatives de retour au bureau, de nombreuses entreprises peinent encore à définir **une approche de travail hybride équilibrée** qui permet à leurs employés et à l'entreprise de bénéficier pleinement du bureau tout en conservant les avantages du travail à domicile ou d'ailleurs.

Pendant l'automne 2023, nous avons interrogé **notre réseau de clients et d'experts** sur la manière dont ils font face à ce défi.

Ce rapport rassemble nos conclusions de cette enquête.

A man with a beard, wearing a dark suit and a light blue shirt, is shown in profile, looking intently at a futuristic digital interface. His right hand is raised, palm facing the interface, as if interacting with it. The interface is composed of various data visualizations, including bar charts, line graphs, and tables of numbers. The scene is set in a dimly lit office at night, with a desk lamp providing a warm, focused light on the man and the interface. In the foreground, a cup of coffee sits on the desk. The overall atmosphere is one of concentration and technological sophistication.

Les données sont importantes, n'est-ce pas ?
Rencontrez l'équipe derrière cette étude.



Contexte

01



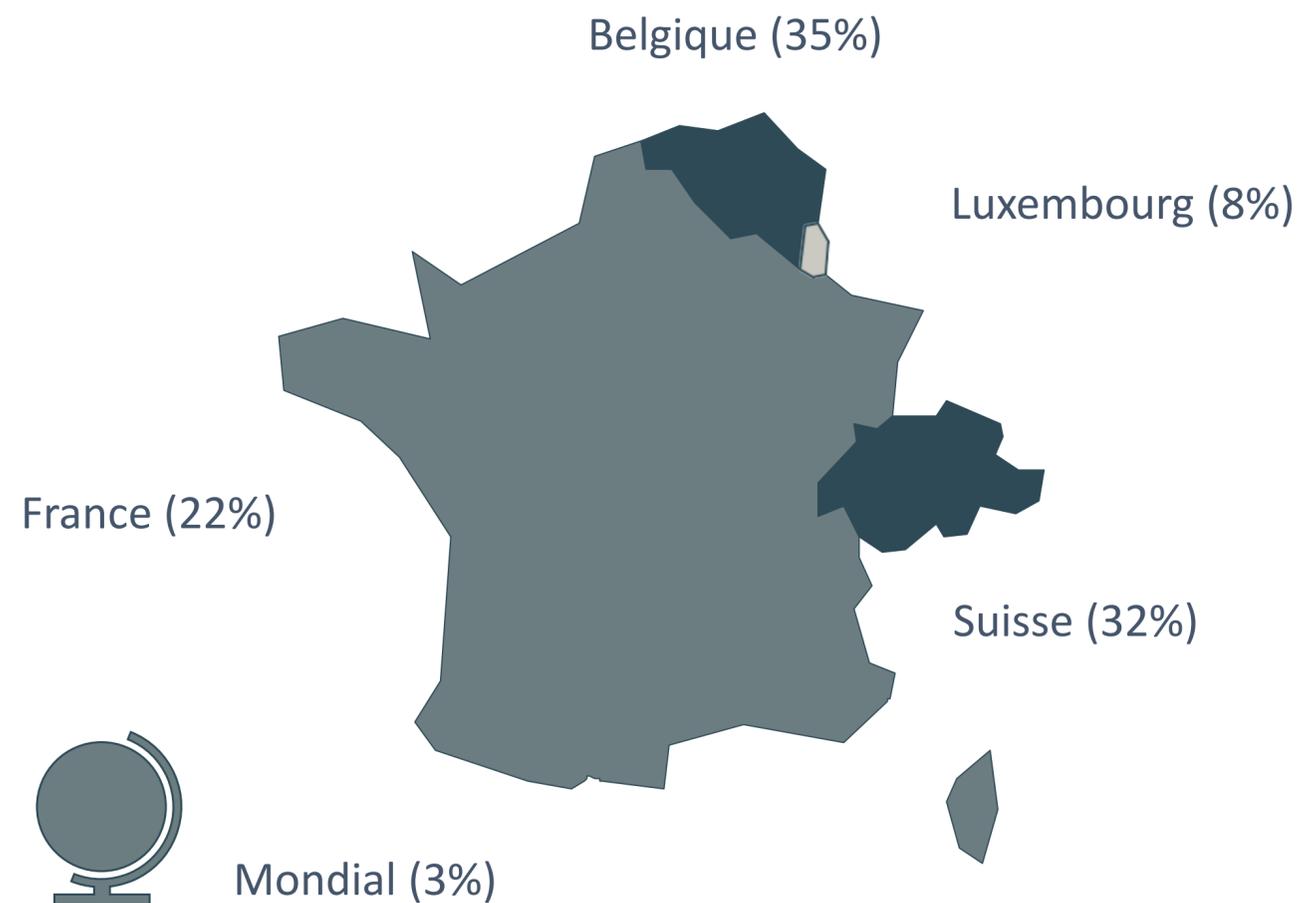
Public cible

2024 Enquête hybride

Cette enquête a été complétée par **65 entreprises** réparties dans **4 pays**, représentant plus de 500 000 occupants de bureau.

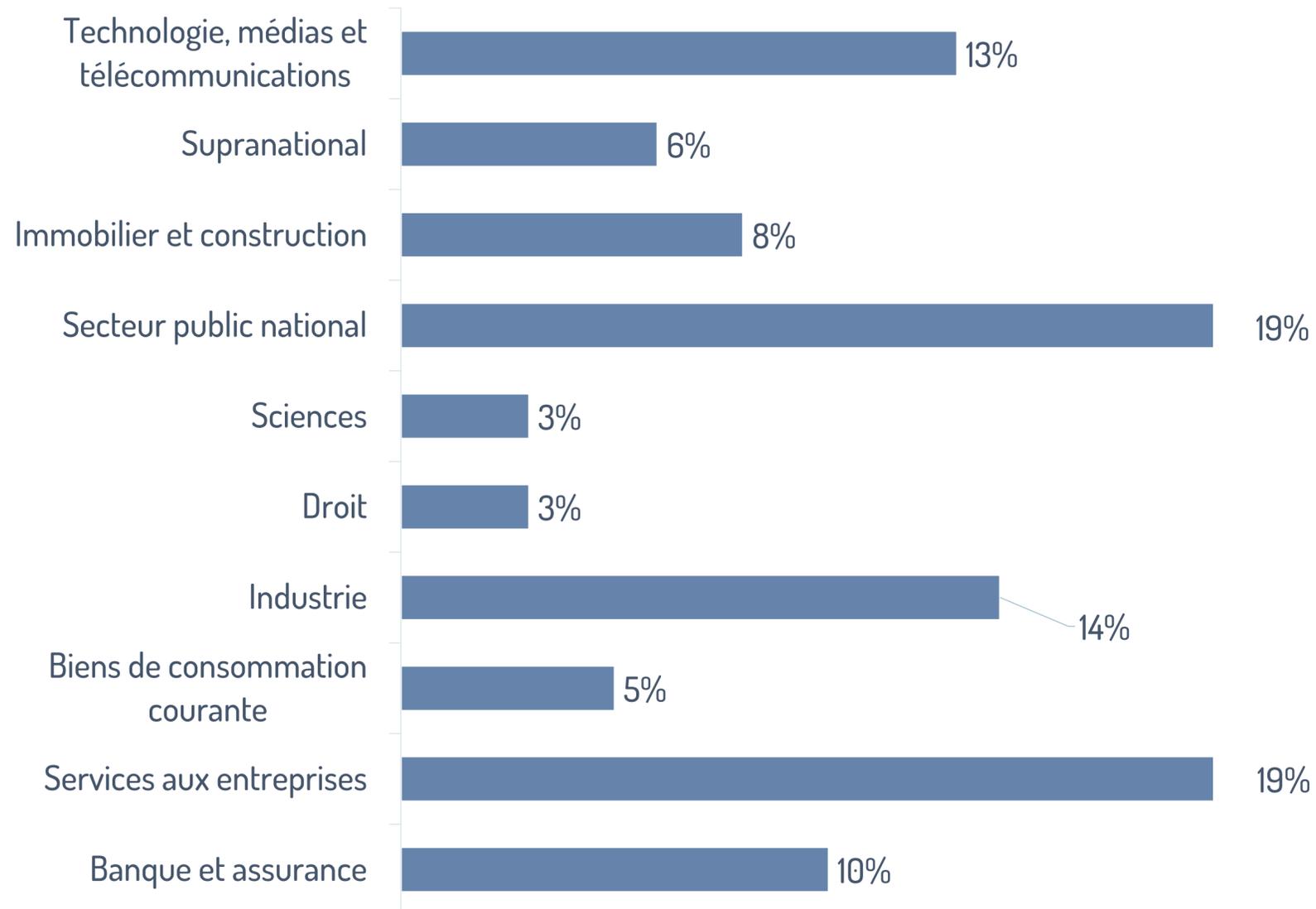
L'objectif était d'explorer les différentes façons dont les entreprises gèrent le travail hybride aujourd'hui.

Répartition des répondants par pays

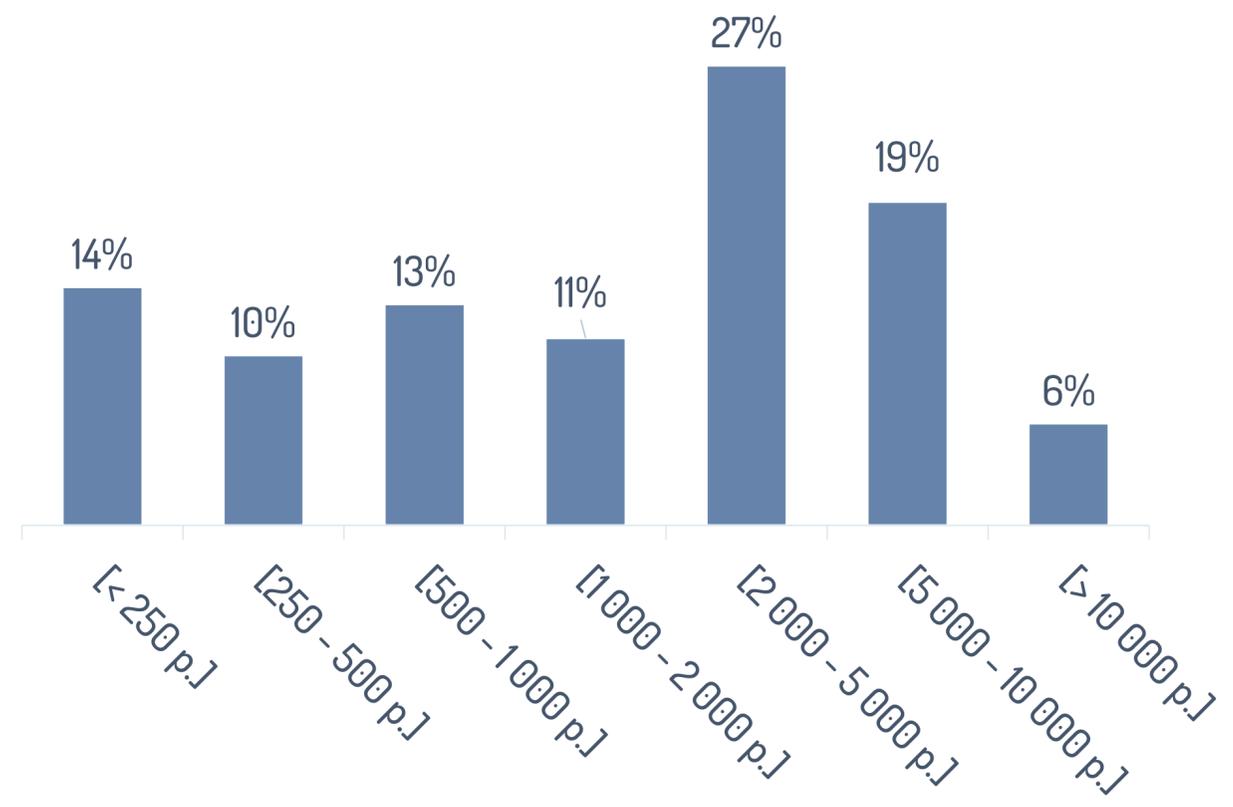




Répartition par secteur



Répartition par taille d'entreprise





Principales conclusions

02

Top 3 Conclusions

Vous devriez garder à l'esprit

01

Politique Formelle Versus Accords Flexibles

Offrez à vos employés le bon équilibre entre structure et liberté.

02

S'appuyer sur des solutions digitales et les données

Utilisez des données objectives, pas des intuitions, comme base pour la prise de décision.

03

Tirez parti du travail hybride pour optimiser l'espace

Équilibrer l'occupation en termes d'espace et de temps avec une approche équilibrée du travail hybride.





POLITIQUE FORMELLE CONTRE ACCORDS FLEXIBLES

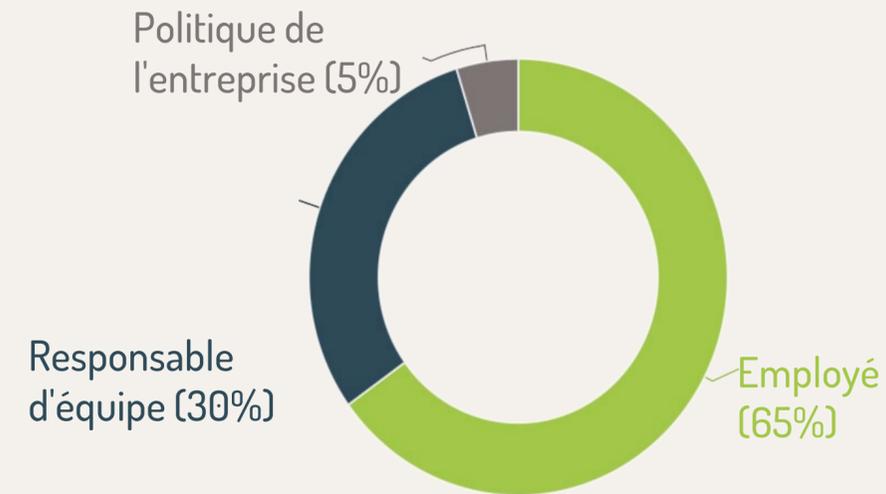
Les entreprises devraient viser le **bon équilibre** entre la mise en place d'une politique de travail hybride et la possibilité pour les employés d'organiser leurs journées de bureau de manière flexible.

Notre enquête a révélé que le choix des jours de bureau est déterminé par **la politique de l'entreprise** (5 %) ou par **les responsables d'équipe** (30 %), tandis que dans les 65 % restants des cas, **les employés** décident eux-mêmes en coordination avec leurs pairs.

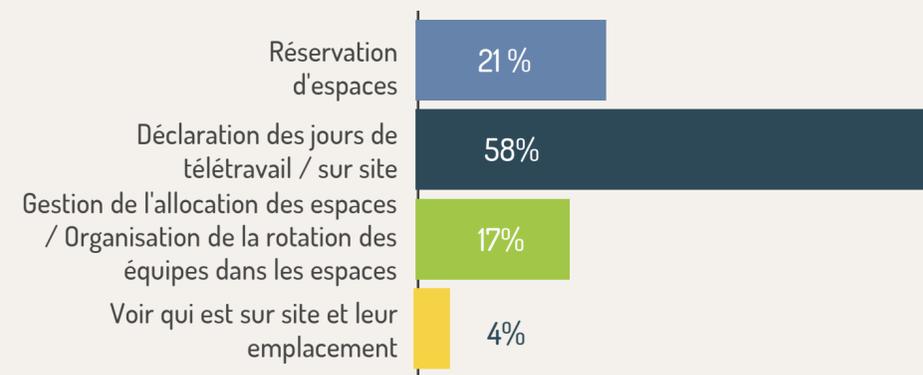
Dans 21 % des cas, les entreprises permettent aux employés **de réserver un espace** à l'avance, mais la plupart des entreprises conviennent que les outils devraient se concentrer sur :

- déclarer l'intention d'être au bureau ; et
- comprendre l'interaction avec les autres équipes.

Choix des jours de présence au bureau



Quels processus sont soutenus par des outils ou des plateformes ?



Flexibilité structurée

Comment procéder

Offrir de la flexibilité ne signifie pas laisser les employés sans règles ni outils.

Les **règles** et les **outils** mis en place doivent rester **adaptatifs** et permettre d'accommoder différentes organisations d'équipe.

Pour rester maître de la situation, il doit y avoir un minimum de **surveillance** pour évaluer ce qui se passe en réalité.



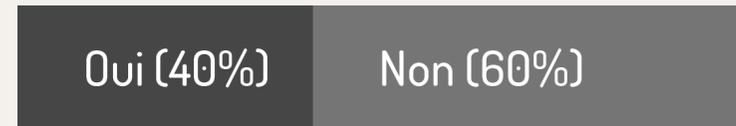
S'APPUYER SUR DES SOLUTIONS NUMÉRIQUES ET DES DONNÉES

De nombreuses décisions sont encore prises sur la base d'intuitions et d'hypothèses, alors que les **données objectives et les plateformes numériques** devraient être la base de la prise de décision.

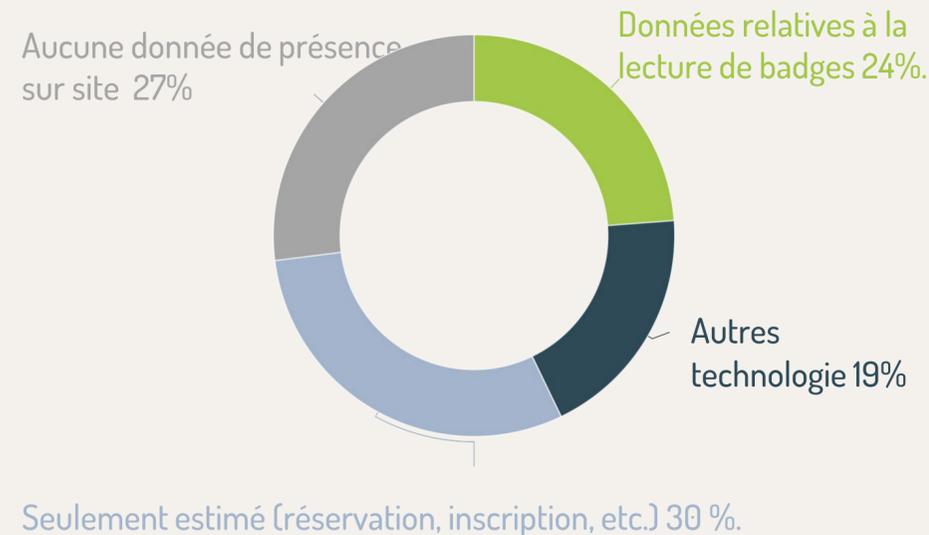
Seule la moitié des entreprises interrogées mesurent la fréquentation des sites en général, ainsi que **l'utilisation de l'espace** de leurs étages ou de espaces plus spécifiques comme les salles de réunion en particulier. Les entreprises le faisant sont sous plus de pression en termes de **disponibilité d'espace** et souhaitent clairement optimiser cela.

Il y a également une utilisation croissante de données exploitables et d'outils numériques ciblés pour fournir un **soutien structuré** autour de l'expérience des employés.

40% des entreprises utilisent un outil pour gérer et planifier le travail hybride.



Mesurer la présence sur site



Digital et Données

Comment procéder

Bien que les intuitions guident encore de nombreuses décisions, il existe une tendance claire à **soutenir le travail hybride** avec des solutions ciblées et des données claires.

Collecter davantage de données facilite la compréhension de la situation actuelle et **la prévision des besoins futurs**. Cela concerne non seulement les aspects quantitatifs tels que la fréquentation du bureau et la planification du bureau, mais aussi les aspects qualitatifs tels que l'évaluation de l'expérience globale des employés au bureau.



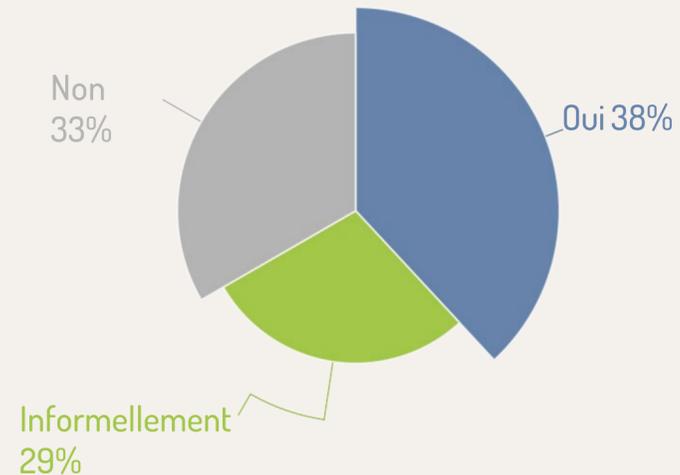
TIRER PARTI DU TRAVAIL HYBRIDE POUR OPTIMISER L'ESPACE

Une meilleure compréhension des pratiques de travail hybride au sein des entreprises permet une **optimisation considérable de l'espace**, non seulement en termes de zonage mais aussi en termes de réduction du portefeuille immobilier.

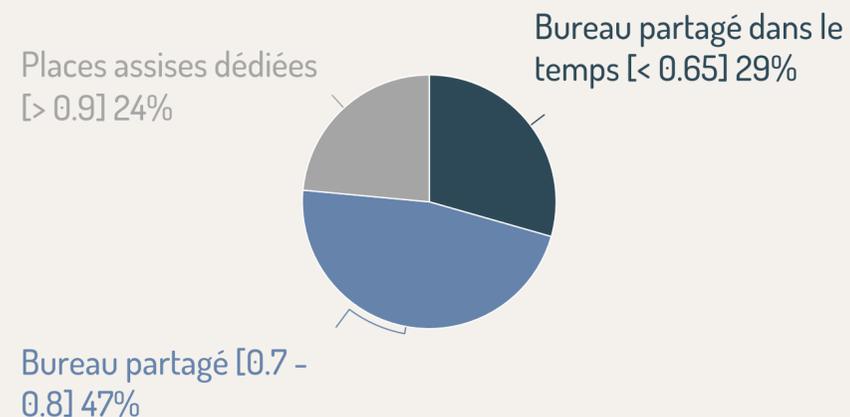
Les outils d'allocation d'espace peuvent permettre une **occupation rotationnelle**, où les équipes occupent certaines zones à différents jours de la semaine selon leurs besoins.

Plus de 29 % des entreprises interrogées coordonnent avec leurs équipes pour établir des modèles de jours de la semaine convenus, ce qui permet à certaines d'atteindre des ratios de partage de bureau de **moins de 0,5 bureaux par employé**.

Coordonnez-vous avec vos équipes pour déterminer quand utiliser le bureau ?



20 % des entreprises souhaitent augmenter leur ratio de partage.



Optimiser L'espace

Comment procéder?

Mettre en œuvre une approche équilibrée du travail hybride peut aider les entreprises à **lisser l'occupation à travers les équipes** et à travers le temps.

Cela peut réduire le nombre de bureaux nécessaires pour une occupation individuelle et offrir plus d'espace pour des **espaces collaboratifs** et des zones informelles.

En fin de compte, cela peut également conduire à une réduction de **l'empreinte globale du portefeuille** immobilier.



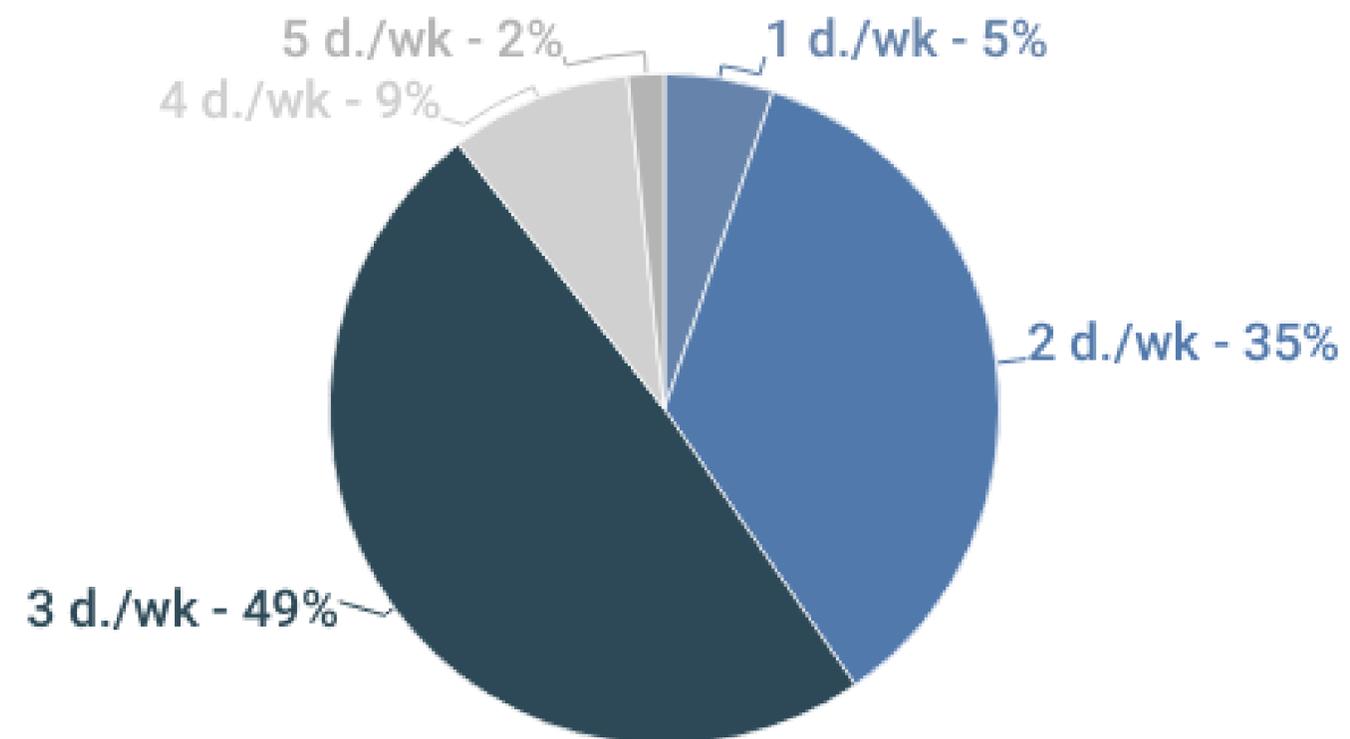
Détails

03



Règles hybrides

Nombre de jours obligatoires sur site



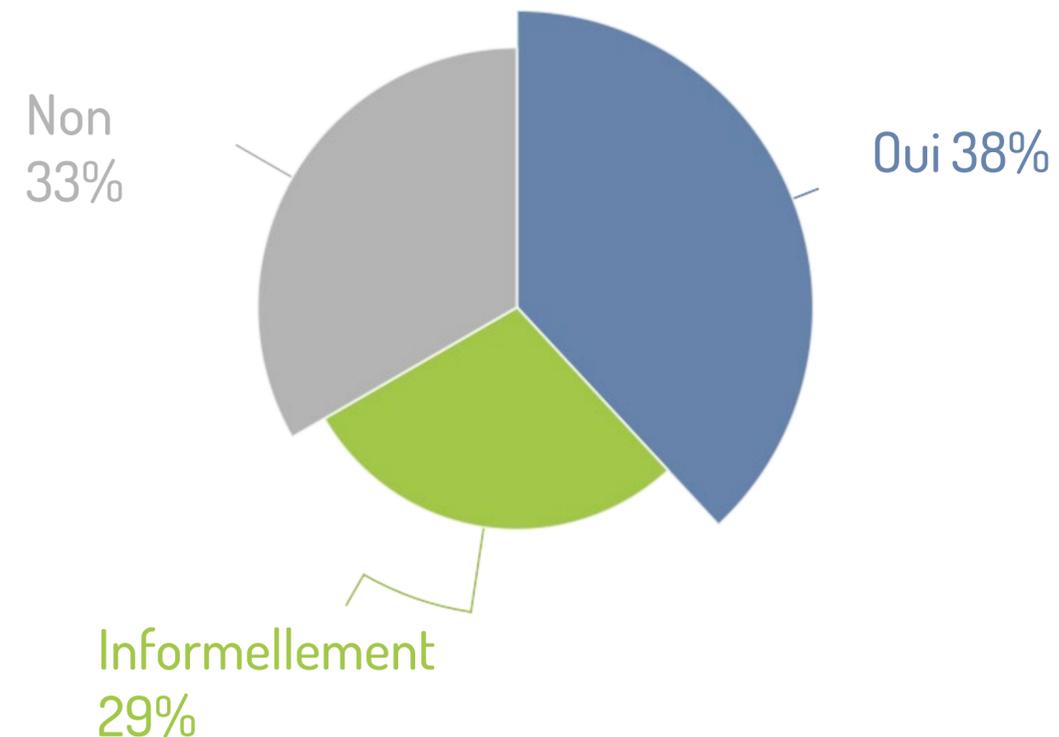
Près de 85 % des entreprises interrogées demandent un retour sur site de 2 ou 3 jours par semaine.

30 % des entreprises permettent à leurs employés de travailler également depuis l'étranger.



Utilisation de l'espace

Les accords de niveau de l'étage sont-ils en place ?



➔ 40 % des entreprises utilisent un outil pour gérer et planifier le travail hybride.

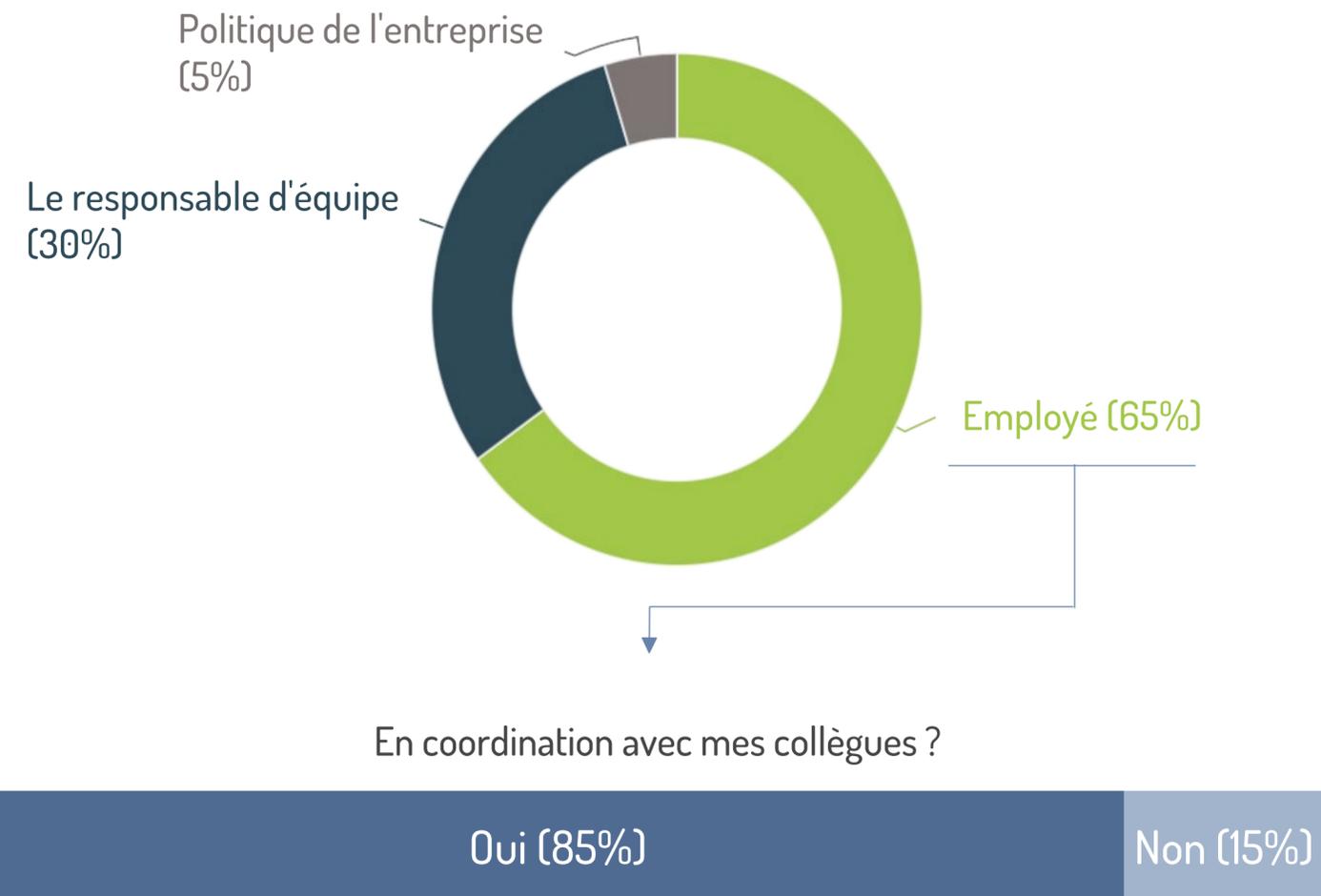
Plus de 65 % des entreprises coordonnent avec leurs équipes pour utiliser l'espace avec **des modèles de semaine convenus**, formellement ou informellement.

Seules 11 % des entreprises ferment occasionnellement (pendant les vacances, les semaines/jours de faible fréquentation, les fermetures, etc.), donc une faible occupation du bureau et le **coût de l'énergie** ne semblent pas donner suffisamment d'incitations pour imposer un jour de fermeture en semaine.



Règles Hybrides

Qui détermine quand venir au bureau ?



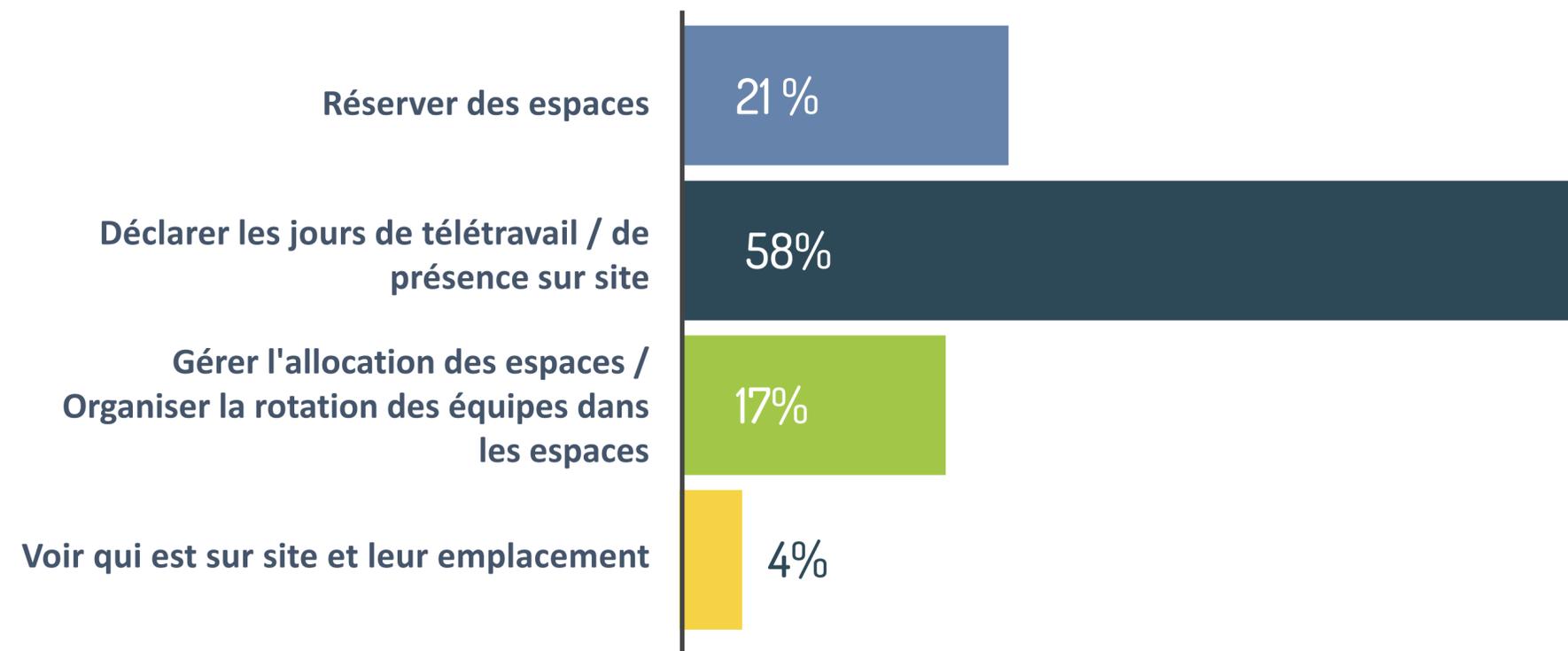
Le choix des jours où nous devons être au bureau est fait pour **35% des cas par l'entreprise** (politique ou responsables d'équipe).

Mais dans 2/3 des cas, les employés décident eux-mêmes, le plus souvent en **étroite coordination** avec leurs collègues directs.

Utilisation de l'espace

Plan pour les accords de travail hybride

Quels processus sont pris en charge par les outils/platformes ?



Seulement dans 21 % des cas, les entreprises permettent de **réserver un espace** via un processus de réservation, que ce soit un bureau individuel ou une place dans une zone plus grande.

Mais la plupart des entreprises conviennent que les outils devraient se concentrer sur la **déclaration des intentions** d'être au bureau et sur la **compréhension des interactions** avec d'autres équipes, afin que l'occupation puisse être planifiée au niveau de l'équipe et n'impose pas de réservations individuelles.

Présence sur site

Combien de personnes retournent sur site ?

45% des entreprises mesurent la présence sur site en utilisant les données de balayage de badge ou d'autres technologies (par exemple, des capteurs, des compteurs, etc.).

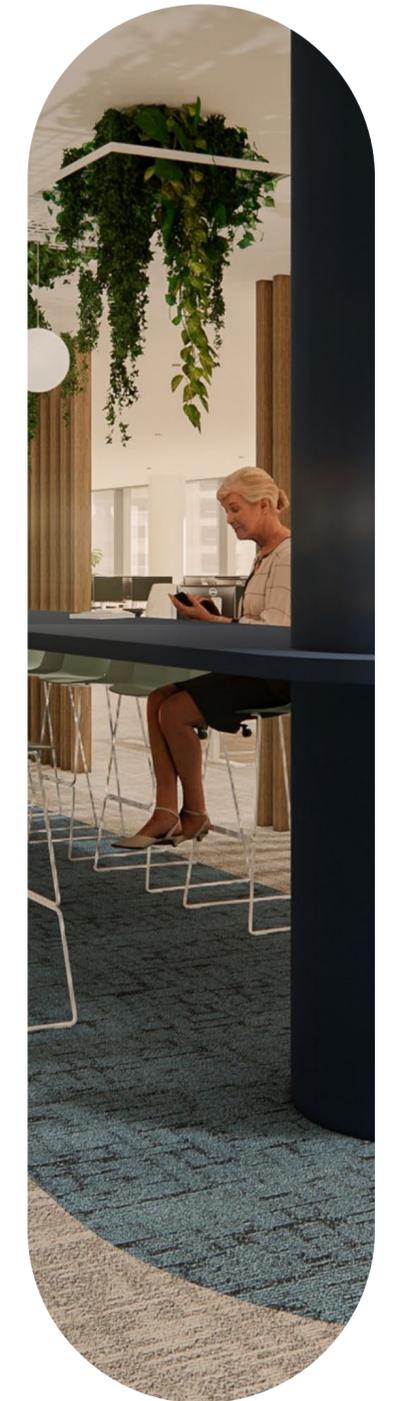
Pas de données de présence sur site
27%



Données relatives à la lecture de badges 24%

Autres technologies 19%

Seulement estimé (réservation, enregistrement, etc.) 30%

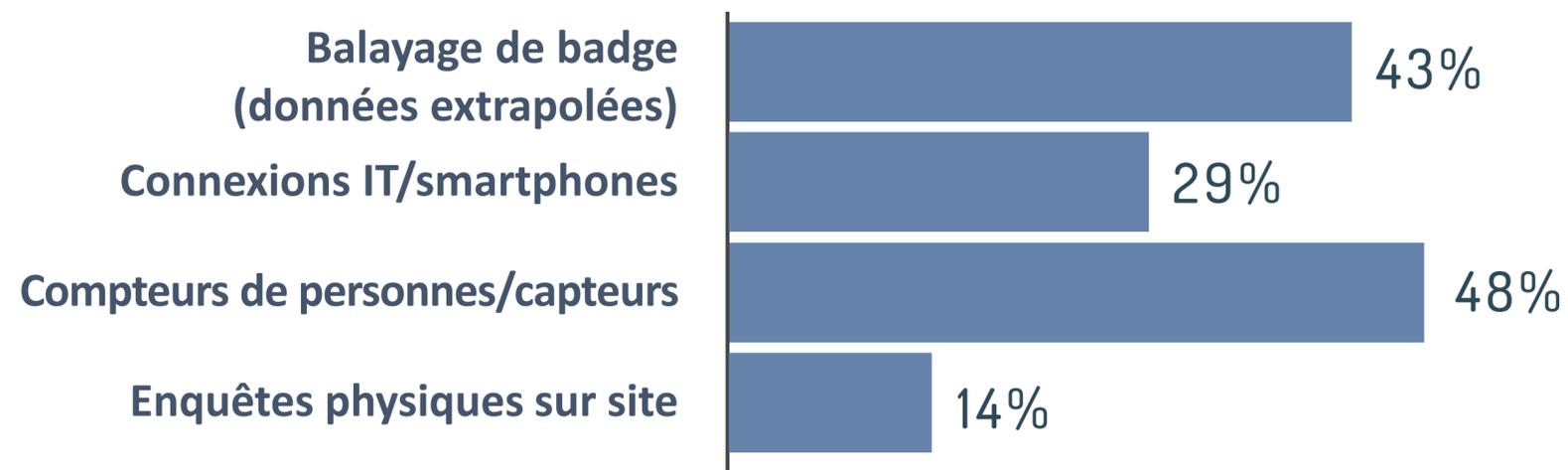


Utilisation des espaces de travail

Quels espaces utilisons-nous ?

Parmi les entreprises mesurant la présence sur site, certaines collectent également des données détaillées sur l'utilisation des espaces de travail.

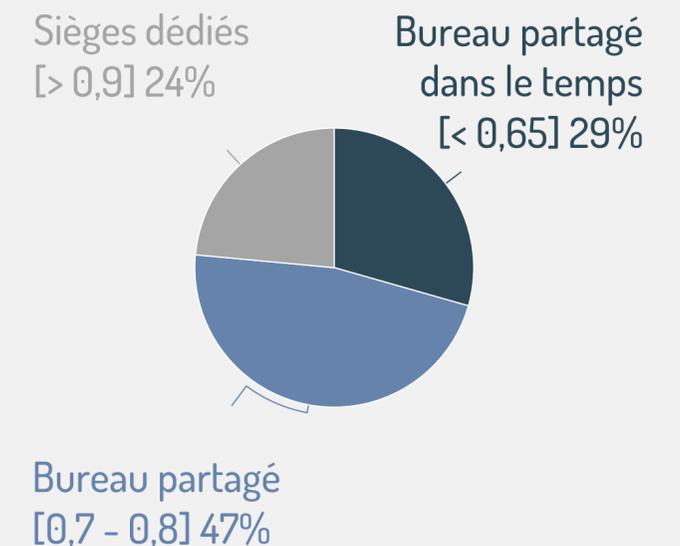
Les données sont acquises par :



Seulement **20%** des entreprises souhaitent augmenter leur ratio de partage.

Mesurer l'utilisation des espaces de travail est un fondement clé pour explorer d'autres niveaux de partage d'espace.

Alors que le modèle de sièges dédiés est encore utilisé dans des circonstances spéciales (par exemple, des environnements de travail plus réglementés et axés sur la conformité), nous constatons une évolution vers des bureaux **partagés dans l'espace et/ou dans le temps.**

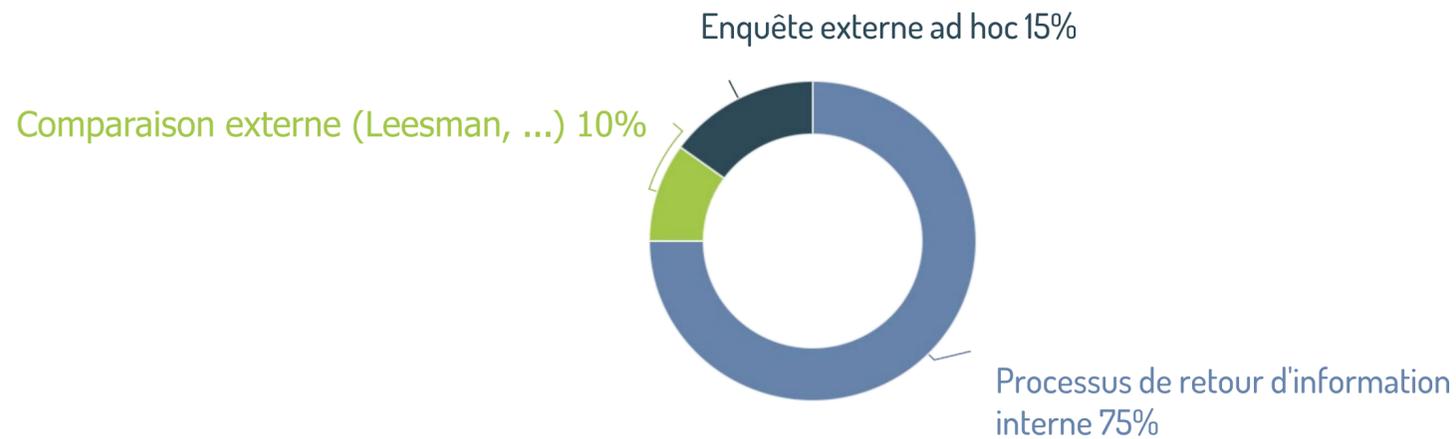




Expérience utilisateur

À quel point est-ce important ?

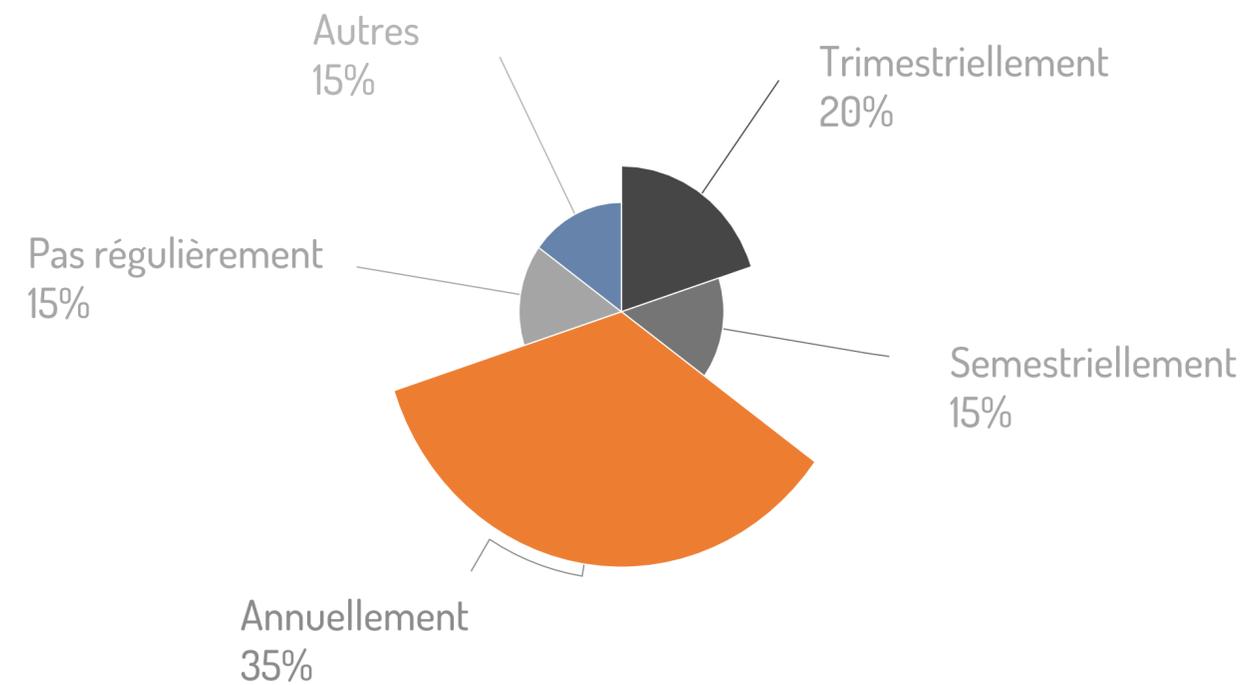
32 % des entreprises mesurent l'expérience utilisateur.
75 % de ces entreprises le font en interne.



Expérience utilisateur

À quel point est-ce important ?

70% des entreprises mesurent l'efficacité de l'expérience utilisateur sur le lieu de travail au moins une fois par an.



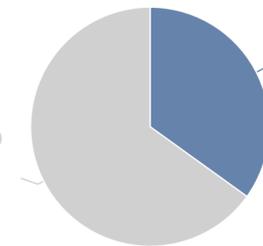
Salles de réunion

Combien en avons-nous besoin ?

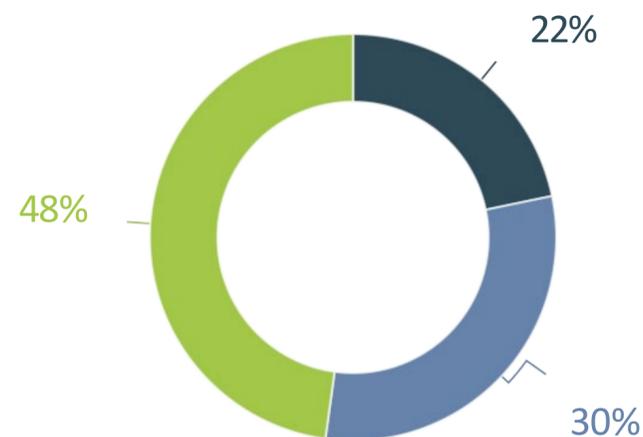
Seulement 35 % des entreprises mesurent ou estiment le taux d'occupation des salles de réunion.

Non 65%

Oui 35%



Cela est réalisé à travers différentes technologies et sources de données :



- Technologie de salles de réunion intelligentes
- Capteurs d'occupation
- Plateforme de communication (Outlook, Teams, ...)



Change

60%

des entreprises ont déjà investi dans un programme de gestion du changement ou envisagent de s'engager dans un tel programme pour soutenir la transition vers un travail hybride.

Les sujets clés abordés dans les programmes de gestion du changement comprennent :

- Implication des employés dans la transition
- Concentration sur les résultats plutôt que sur la présence
- Besoin de soutien et de données
- Changement dans le cadre d'un projet majeur sur le lieu de travail
- RH en tant que moteur de changement
- Nécessité d'un engagement de la direction
- Besoin de règles
- Importance de la communication
- Amélioration continue et réflexion



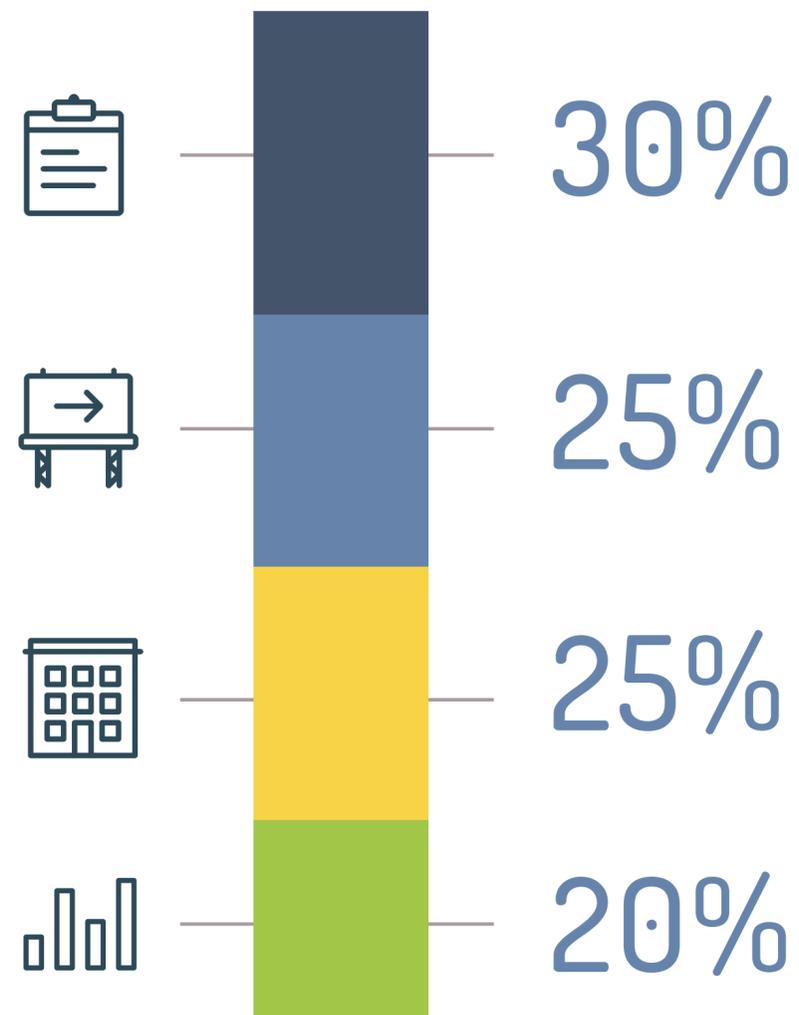


Prochaines étapes

04

Prochains Défis

Petites et Moyennes Entreprises



Organisation & Changement

Développez votre stratégie et vos politiques de travail hybride et à domicile avec une compréhension claire de l'impact sur votre organisation, budget, etc.

Attirer les Gens au Bureau

Fournissez une excellente expérience de bureau pour attirer les gens au bureau, afin que votre plan de retour au bureau soit respecté et que la présence de l'équipe soit uniformément répartie.

Réorganisation de l'Espace

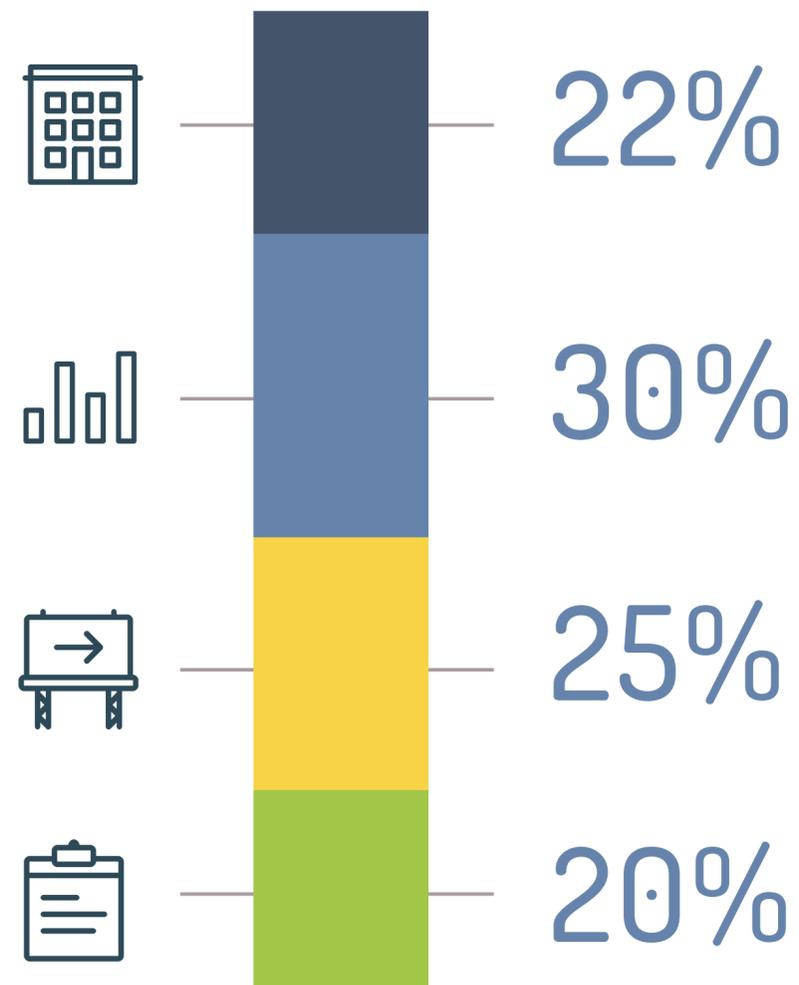
Augmentez le ratio global de partage des espaces existants et utilisez-les mieux. Introduisez l'utilisation flexible de moins de bureaux et créez plus d'espace pour les zones collaboratives.

Données et Outils

Collectez et utilisez davantage de données pour prévoir la fréquentation du bureau et surveillez l'évolution à mesure que vous mettez en œuvre d'autres changements.

Prochains Défis

Grandes Entreprises



Réorganisation de l'Espace

Réduisez la taille ou sous-louez des bureaux existants pour réduire votre empreinte immobilière, permettant une meilleure planification globale du portefeuille. Introduisez l'utilisation flexible d'un nombre réduit de bureaux et créez plus d'espace pour les zones collaboratives.

Données & Outils

Collectez davantage de données pour lisser l'occupation des bureaux et soutenir les prévisions d'occupation future. Implémentez des outils efficaces pour planifier la collaboration d'équipe et l'occupation des zones basées sur les activités.

Attirer les Gens au Bureau

Offrez un environnement de bureau attrayant qui encourage les gens à utiliser le bureau. Lancez plusieurs pilotes en parallèle pour tester les configurations qui conviennent le mieux à chaque équipe.

Organisation et Changement

Établissez des politiques organisationnelles équilibrées autour du travail à domicile, avec des règles claires et des engagements pour toutes les parties. Rassemblez les équipes selon leurs modes de collaboration.

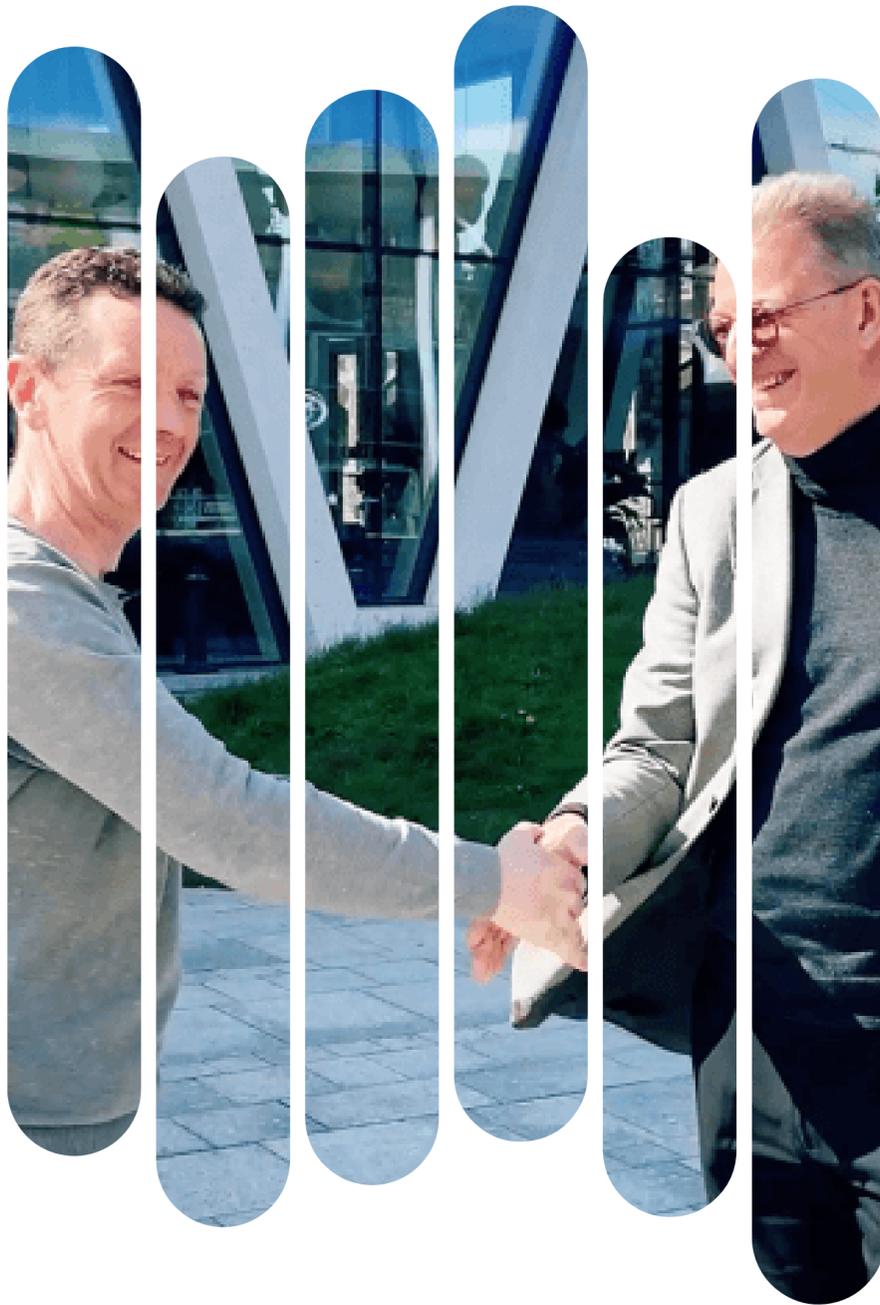
A woman with long brown hair, wearing a light blue patterned button-down shirt, is looking out of a window at night. She is holding a tablet computer in her hands. The background shows a cityscape at night with blurred lights and a building structure. The overall mood is professional and contemplative.

À quel point êtes-vous hybride ?

[Cliquez ici](#) pour participer à notre **SONDAGE**
D'ÉVALUATION DE PRÉPARATION

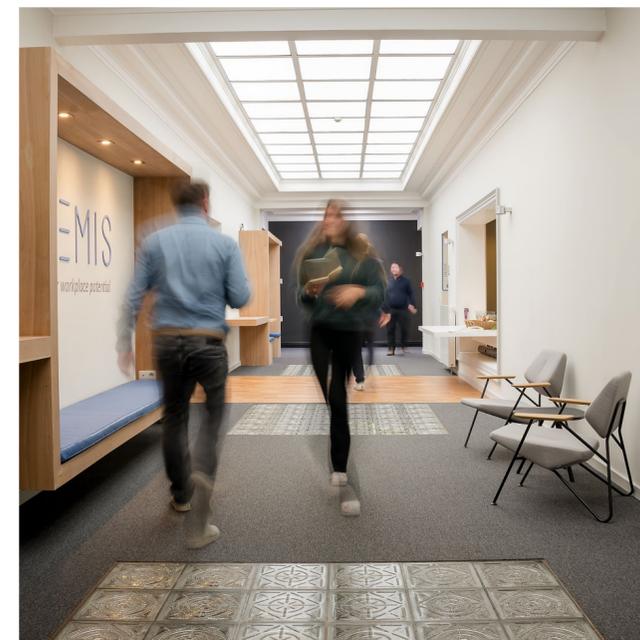
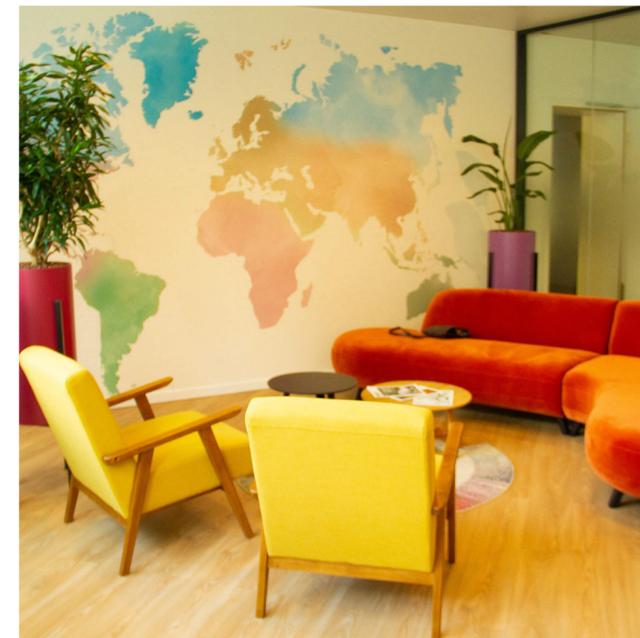


À propos
d'Aremis



Notre Mission

Chez AREMIS, nous fournissons des **solutions immobilières** et de **lieu de travail** qui aident les **investisseurs**, les **propriétaires** et les **occupants** à optimiser les **coûts**, à améliorer **l'expérience des employés** et à renforcer la **performance environnementale**.





+65 millions de m²
d'espace géré

+320 les clients
nous font
confiance

+30 Ans
d'expérience

+160 Talents, consultants
et experts



AREMIS Belgique
Av. Charles Schallerlaan 54
B-1160 **Bruxelles**
info@aremis.com

AREMIS France
36, rue de Saint Pétersbourg
FR-75008 **Paris**
france@aremis.com

AREMIS Luxembourg
5, rue E. Ruppert
L-2453 **Luxembourg**
info@aremis.com

AREMIS Suisse
Av. Victor-Ruffly 98
CH-1012 **Lausanne**
switzerland@aremis.com



AREMIS

 GROWTH Ξ TRUST Ξ FUN

Merci

AREMIS.COM