

# bilan trimestre

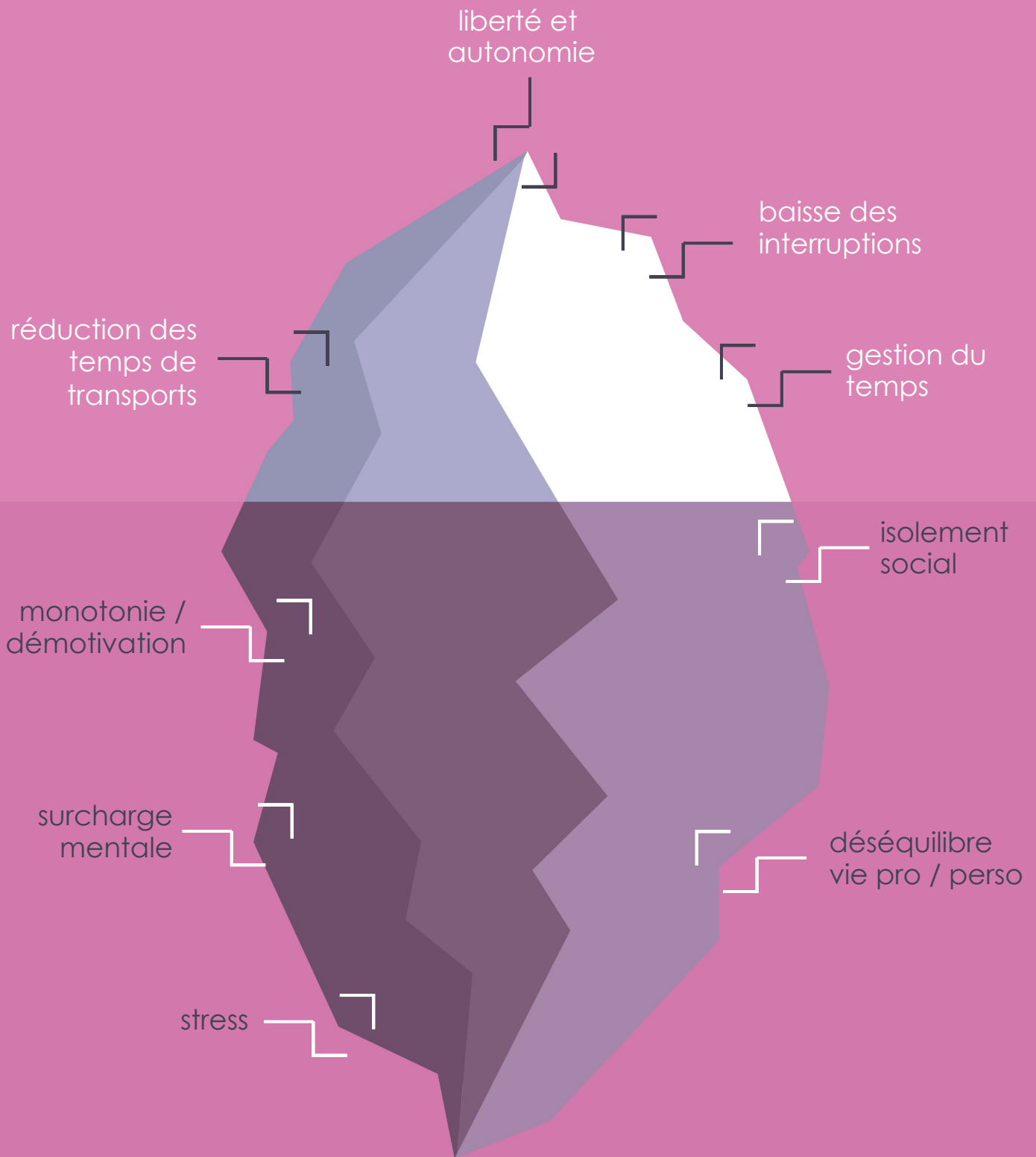
## UN AN DE COVID

Impacts humains, organisationnels  
& immobiliers pour les entreprises



# Télétravail

une ressource inhumaine ?



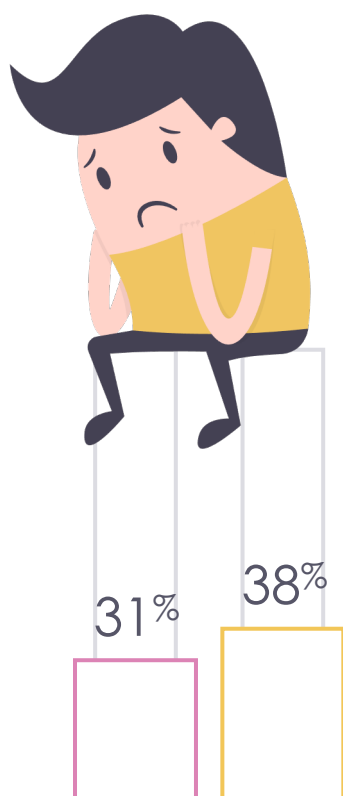
# Télétravail une ressource inhumaine ?

Le télétravail a clairement permis à de nombreuses entreprises de maintenir leur activité pendant le confinement. Après une phase d'observation, il a même permis à certaines organisations de réaliser des économies en rendant tout ou partie de leurs bureaux. Il convient néanmoins d'être prudent quant à son impact sur la motivation et la performance des salariés.

Envahissant nos habitations en mars 2020 et entraînant des modes d'organisation difficiles, le télétravail partiel s'impose comme une composante de la vie des entreprises dans le "monde d'après". Il est d'autant plus primordial pour les sociétés désireuses d'instaurer ce mode de travail à long terme, de rester vigilantes quant aux conséquences psychologiques et sociales que ce dernier pourrait entraîner chez les collaborateurs.

Nous l'observons depuis un an maintenant, le distanciel présente de nombreux avantages pour l'employeur comme pour le salarié : réduction des dépenses de l'entreprise, gestion du temps et autonomie, baisse des interruptions et du parasitage de bureau ... Mais il engendre également de nombreux risques psycho-sociaux.

Poussant à l'hyper-connectivité, le télétravail tend à effacer la frontière vie pro vie perso, entraîne l'isolement et multiplie le stress lié aux objectifs et à la pression exercée par certains dirigeants pour obtenir plus de rentabilité.



Selon l'étude HP sur la transformation du monde du travail :

**31 % des salariés interrogés** se sentent moins loyaux envers leurs employeurs lorsqu'ils télétravaillent

L'étude ClickShare révèle également que :

**38% des employés français interrogés** ont trouvé que le travail à domicile devenait moins agréable au fur et à mesure que le temps passait.

# Un mode de travail *a priori* libérateur qui a rapidement montré ses limites

Selon la dernière enquête d'empreinte Humaine, l'état psychologique des salariés ne s'est pas amélioré après 1 an de crise.

**45%** d'entre eux continuent à être en **détresse psychologique**. Un chiffre d'autant plus important chez **les jeunes** : **62%**.

Le cabinet révèle que les **cas de dépressions** chez la population active ont explosés ! passant de **21%** (fin 2020) à **36%** (mars 2021).



## 4 SALARIÉS SUR 10 SATURENT DU TÉLÉTRAVAIL...

**40%** des salariés disent **saturer du « full remote »** et plus particulièrement du **manque de lien social**.

## 6 SALARIÉS SUR 10 ÉPROUVENT DES DIFFICULTÉS À SE DÉTACHER PSYCHOLOGIQUEMENT DU TRAVAIL...

Alors même que les attentes en terme d'équilibre de vie ne cessent de croître, le surinvestissement en télétravail pose un réel enjeu de santé et de bien-être et concerne autant les managers, constamment sur le qui-vive, que leurs collaborateurs.

Il semble nécessaire de redonner un cadre à l'ensemble de l'entreprise !

## Ils témoignent ...

Le télétravail à temps plein et à un rythme trop intensif a eu un réel impact sur mon équilibre personnel, physique et psychologique.

Depuis le début de l'épidémie, les enjeux de l'entreprise ont été démultipliés, les objectifs ont triplé, la pression et les exigences n'ont cessé d'augmenter, tout ça sans parler de la part d'investissement des employés qui a été plus que renforcée avec des plages horaires de travail sans limite. Difficile de distinguer vie personnelle et vie professionnelle dans ces conditions.

J'ai fini par quitter mon job ! ”

Femme, 25 ans  
Digital content manager,  
vit en couple avec un enfant dans un T2 Parisien (75)

Au début, comme tout le monde, je trouvais ça génial ! J'étais contente de ne plus avoir à prendre les transports et à me lever tôt ! Mais maintenant que cela dure, je me rends compte que j'ai vraiment besoin de voir mes collègues. Le télétravail a mis une vraie distance sociale entre nous... Eh oui, les pauses café nous rapprochent et nous permettent de discuter ! ”

Femme, 23 ans  
Responsable social media,  
vit en couple dans un T2 près de Lyon (69)

Le distanciel a du bon c'est certain, puisqu'il m'a permis de prendre enfin le temps de changer d'appartement, de faire des travaux et de repenser ma décoration, chose que je repoussais depuis des années ! Mais il entraîne également un effacement de la frontière vie professionnelle / vie privée.

Je pense que le 100% télétravail n'est pas une bonne organisation ! Si j'avais le choix, mon rythme idéal serait de 3 jours en télétravail et 2 jours au bureau.

”

Femme, 38 ans,  
Directrice de la communication  
Vit seule dans un T2 Parisien

Je travaille dans un groupe renommé de la grande distribution. Un milieu qui a dû faire face à de nombreux défis structurels durant la pandémie : fidélisation de la clientèle, recrutement de nouveaux clients, digitalisation du parcours de consommation... Ce qui a nécessité une plus grosse charge de travail de la part de chacun. ”

Femme, 22 ans  
Chef de projet CRM,  
vit en couple dans un T2 en région parisienne (91)

Je travaille depuis un peu plus d'un an et demi en service d'aide éducative à domicile pour une mission de protection de l'enfance. J'interviens dans un cadre administratif. Nous n'avons jamais pratiqué le télétravail avant le premier confinement en mars dernier. Ça ne semblait pas forcément adapté à notre activité. Il a donc fallu improviser et remplacer notre présence chez les familles par des appels en visio pour conserver un minimum de lien physique. L'ensemble des collaborateurs s'est facilement adapté à cette nouvelle organisation, tout le monde était dans la même situation ce qui nous rendait très solidaires. Mais une baisse de la dynamique d'équipe se fait ressentir depuis le mois de septembre...

Femme, 31 ans  
Éducatrice  
Vit seul dans un studio en région parisienne (91)

Je dispose d'un appartement suffisamment grand pour être au calme, ainsi qu'une bonne connexion internet. Cependant, je ne peux réellement m'isoler. Aussi je m'installe, selon les jours, dans la salle à manger ou dans la chambre d'un de mes enfants.

De plus, le temps de parcours pour me rendre sur mon lieu de travail n'est pas excessif (20 minutes). Pour ces raisons, bien que le télétravail soit une possibilité à laquelle je m'adonne occasionnellement en temps normal, j'ai une préférence pour le travail en présentiel dans un lieu adapté. Dans la durée, et certainement parce que je n'ai pas d'espace dédié à un bureau dans mon logement, le distanciel me pèse. ”

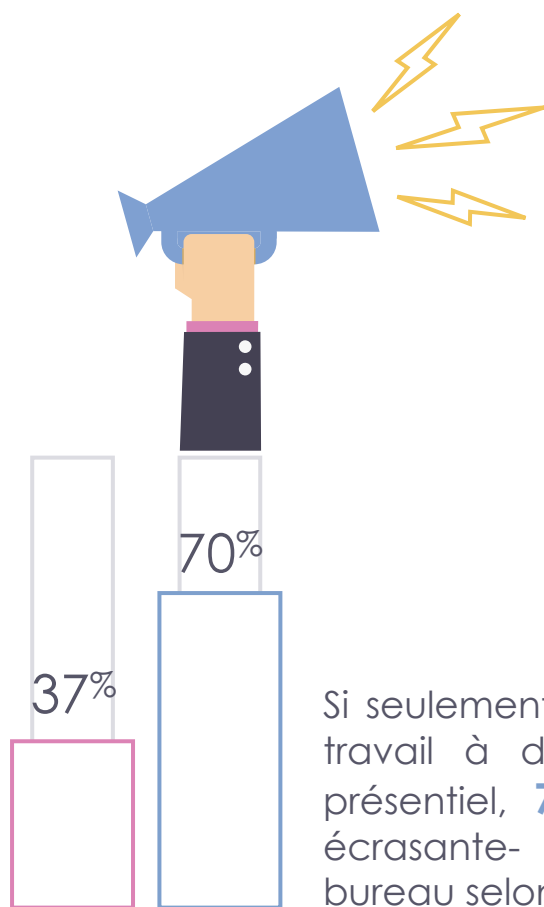
Homme 46 ans  
Directeur de l'innovation  
Vit en couple avec 2 enfants en appartement à Aix en Provence (13)





# Télétravail généralisé

ces salariés qui rêvent de retourner au bureau

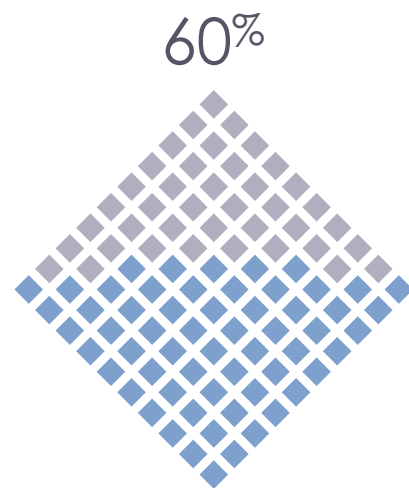


## UNE TENDANCE D'AUTANT PLUS FORTE CHEZ LES JEUNES...

Si seulement **37% des télétravailleurs** jugent le travail à distance « moins efficace » que le présentiel, **70% des 18-34 ans** -une majorité écrasante- exprime le besoin de retourner au bureau selon l'enquête Odoxa.

« Moins autonomes, plus isolés, contraints à travailler dans des logements plus petits » les **18-34 ans** « vivent une plus mauvaise expérience que leurs aînés ».

« **60% d'entre eux** ont le sentiment d'être moins productif à distance » : sentiment d'inefficacité et de surcharge de travail.



Contrairement à ce que l'on pourrait croire, le travail à distance ne fait pas si bon ménage avec la nouvelle génération. Le manque d'accompagnement déploré par cette dernière soulève un point important du télétravail.

Le télétravail n'est pas fait pour moi.

A trop grosse dose - comme à petite d'ailleurs - il m'est difficile de rester concentrée. Depuis mars dernier, 1<sup>er</sup> confinement, notre appartement s'est transformé en un véritable lieu de distraction : consoles de jeux, tv, bouquins...

En distanciel, la démotivation est très présente. ”

Femme, 23 ans  
Responsable social media,  
vit en couple dans un T2 près de Lyon (69)

Faisant partie d'une petite structure (35 employés) où, en temps normal, les différentes entités se parlent au quotidien pour avancer, le passage aux outils de communication tels que *Slack* a été difficile.

En effet, le moindre micro-sujet faisait l'objet d'un message et le nombre d'interlocuteurs avait doublé ! Nous étions très proche de l'épuisement mental et moral, voire du harcèlement.

De plus, il devenait difficile de parler des vrais problèmes à travers un écran. ”

Femme, 25 ans  
Digital content manager,  
vit en couple avec un enfant dans un T2 Parisien (75)

Je vis actuellement dans un studio parisien de 33 m<sup>2</sup> avec mon compagnon.

Nous n'avons pas de place pour créer un espace bureau et nous adapter au télétravail. Il nous arrive parfois d'aller téléphoner dans la salle de bain pour éviter de déranger l'autre ! ”

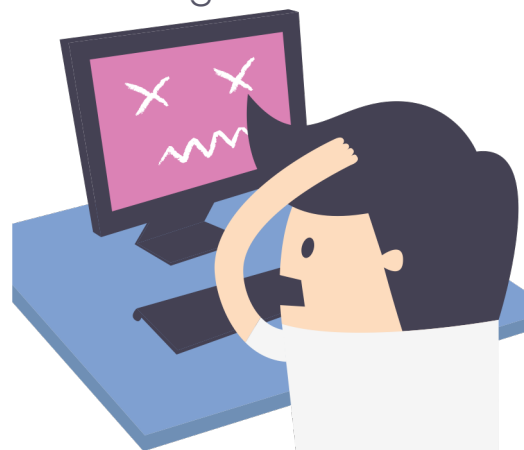
Femme 26 ans  
Ingénieur qualité en cosmétiques  
vit en couple dans un studio Parisien (75)

# Télétravail généralisé le péril jeune

POUR LES JEUNES ACTIFS QUI DÉBUTENT DANS LE MONDE DE L'ENTREPRISE, LE DISTANCIEL SEMBLE AMPLIFIER LE STRESS DES PREMIERS PAS.

Pour eux, les échanges au bureau jouent un rôle essentiel. Or, le travail à distance brise les liens sociaux et rend la construction identitaire professionnelle difficile. La difficulté à être reconnus et encouragés en télétravail n'agit pas en faveur de leur épanouissement professionnel. Une pression supplémentaire se fait également sentir en raison d'une grande incertitude quant à leur avenir professionnel et la difficulté à être embauchés. Une raison qui pousse les nouveaux entrants à mettre les bouchés doubles pour assurer le maintien de leur emploi. Des efforts menant très souvent au surmenage.

Selon un sondage mené par OpinionWay « **70 % des travailleurs de moins de 29 ans** sont en détresse psychologiques, soit **deux fois plus que les 50-59 ans** ».



La difficulté d'insertion ou le manque de lien social et d'encadrement poussent certains d'entre eux à poursuivre leurs études pour retarder leur arrivée sur le marché du travail en attendant un retour à de meilleures conditions. Courrier cadre révèle également que, dans ces conditions, **20% des nouveaux embauchés en CDI mettent**, d'eux même, un terme à leur période d'essai.

Dans cette période de pandémie mondiale et de télétravail forcé, l'étape de l'intégration est trop souvent délaissée. Elle est cependant non négligeable et devient encore plus importante à distance.

« Il devient nécessaire de réfléchir au fonctionnement de l'entreprise particulièrement pour les *Millennials*, qui agissent plus collectivement que l'ancienne génération », selon Xavier Alas Luquetas, coach spécialiste des risques psychosociaux et de la vie au travail.

# Télétravail généralisé

## la réponse des entreprises

Certaines pratiques visant à faciliter l'arrivée des jeunes travailleurs à distance, ont d'ores et déjà été mise en place :

**#1 Le parrainage** : destiné à conseiller et accompagner les recrues par le biais d'échanges informels par exemple. Les tuteurs jouent un rôle crucial dans l'évolution personnelle et professionnelle des nouveaux. Ils sont pour eux une véritable ressource qui les aide à s'inscrire dans leur nouvel environnement et à adhérer à la culture, la vision et les valeurs de l'organisme avant de s'atteler à des tâches opérationnelles.

**#2 Le soutien RH** : destiné à organiser des entretiens individuels pour s'assurer du bien-être des télétravailleurs et fournir, le cas échéant, un kit de télétravail.

**#3 l'aménagement des temps distanciel / présentiel** : pour permettre à ceux qui en auraient le plus besoin, de se rendre au bureau plus souvent.

Mais ces mesures semblent insuffisantes. Les réfractaires du télétravail se lamentent de la qualité de leurs outils de communication et du soutien managérial. Le côté social manque également aux amateurs des organisations à identité et culture forte. L'absence d'*after work* et de « base camp » laisse les jeunes sur la réserve. Ces derniers décrivent la situation actuelle comme « impossible », « contraignante », « compliquée » et « isolante ». Un avis qui pourrait finalement s'avérer commun à bon nombre de collaborateurs.

« L'enjeu pour les entreprises est de trouver le juste milieu entre bienveillance, écoute, suivi et supervision », d'après Arnaud Gilberton, directeur pédagogique à l'ESSEC et fondateur d'idoko. Il devient essentiel pour elles d'opter pour des manager-coachs afin d'assurer l'accompagnement et le développement de chacun. Le travail est considéré comme un lieu d'apprentissage et de challenge chaque jour. L'intégration des nouvelles générations doit perdurer et s'inscrire dans une politique d'entreprise globale.

La mise en place d'un télétravail à 100 %, sur le long terme, semble ainsi inenvisageable pour les jeunes professionnels qui ressentent davantage l'isolement du travail à distance. Une réorganisation plus souple et plus centrée sur l'humain, visant à combiner télétravail et présence au bureau serait à envisager.

Le télétravail, instauré en mars dernier a tout de suite été bien organisé. Malheureusement à ce jour, nous ne sommes pratiquement pas retournés au bureau... Ma relation avec mes collègues reste bonne notamment grâce aux nombreuses réunions en visio mise en place au début de la crise. Mais plus le temps passe, plus les collaborateurs se renferment ... Certains ont même démissionné. ”

Femme, 22 ans  
Chef de projet CRM,  
vit en couple dans un T2 en région parisienne (91)

Travaillant dans la grande distribution, ma charge de travail a considérablement augmenté à cause de la crise sanitaire. Il n'existait presque plus de frontière entre ma vie pro et ma vie perso. Je travaillais jusqu'à 20h voire 22h certains soirs avec des pauses déjeuners écourtées par les réunions. Les jours passaient très vite et je travaillais parfois le week-end pour rattraper mon retard. À cela s'ajoutait une très grosse pression de la part de mes managers et de gros problèmes d'organisation en interne notamment pour la validation des sujets. Je n'avais pas le temps d'entreprendre de nouveaux projets. ”

Femme, 28 ans  
Responsable CRM,  
vit en couple dans un T3 en région parisienne (92)

Bien que j'ai la chance de ne pas vivre dans un studio étudiant de 18m<sup>2</sup>, je trouve que mon logement n'est pas adapté au télétravail. Je n'ai pas de pièce dédiée, ma cuisine est mon bureau ! De ce fait, je n'ai pas le matériel adapté, d'ailleurs des douleurs au dos me sont apparues en télétravail. Il a fallu que je demande à mon entreprise de m'équiper un minimum (deuxième écran). ”

Femme, 28 ans,  
Gestionnaire Ressources Humaines  
Vit avec sa mère et son frère dans un T3 à Saint-Denis  
(93)

4

3

4



# Le bureau un lieu de sociabilité

Dans le contexte actuel le bureau joue plus que jamais un rôle social et relationnel dans la vie d'un individu.

Au-delà d'un lieu d'activité professionnelle, il est aussi un espace de partage, d'échange et de cohésion.

Dans la période que nous traversons, le bureau représente même  
**le seul lieu de sociabilité pour de nombreux salariés.**

Selon l'étude Paris Workplace, réalisée en 2019 par l'IFOP pour le compte de la foncière SFL, le lien social était déjà, pour les salariés interrogés, la première raison de se lever le matin pour se rendre sur son lieu de travail.

## TOP 5 des raisons de se rendre au travail AVANT la pandémie



Et cela est encore plus vrai PENDANT LA PANDÉMIE ! L'étude Paris Workplace septembre 2020 dévoile que **la vie sociale avec ses collègues est la première raison de se rendre au bureau pour 55% des interrogés.**

Comme le dit si bien un article des Echos, une société « est avant tout le résultat de la coopération entre les collaborateurs » ce qui révèle, une fois de plus, l'importance de préserver le lien social pour la réussite des entreprises.

D'ailleurs, selon Jean-Michel GARRIGUES, Directeur associé, en charge des RH et du Développement chez BLB Associés, interrogé par la revue Question(s) de Management, « la cohérence collective dépend beaucoup du partage des moments informels du quotidien professionnel ».

Je suis dans la société depuis 6 mois maintenant et il est vrai que j'ai trouvé l'intégration bien plus difficile à distance que lors de mes précédentes expériences en présentiel.

Étant célibataire, je ne vis pas très bien le combo télétravail, confinement, couvre feu. Je me sens assez isolée, lassée même. J'ai l'impression de ne plus avoir de vie sociale en dehors des visio.

Heureusement, nous sommes « autorisés » à passer une journée au bureau, ce qui m'a permis de tisser quelques liens avec certains de mes collègues. Si j'avais le choix j'y passerais plutôt deux jours ! ”

Femme, 28 ans,  
Gestionnaire Ressources Humaines  
Vit avec sa mère et son frère dans un T3 à Saint-Denis (93)

Je suis dans mon entreprise depuis 4 ans, j'ai donc eu tout le temps nécessaire pour m'intégrer et tisser des liens avec certains collaborateurs néanmoins mes collègues me manquent et les projets d'équipe s'épuisent.

Notre relation n'a pas été impactée plus que ça mais il est beaucoup plus difficile de fédérer à distance. ”

Femme, 38 ans,  
Directrice de la communication  
Vit seule dans un T2 Parisien (75)

Rien ne remplace une équipe qui partage des bureaux, un café, un déjeuner, un brainstorming... pour créer de vrais liens ! Aussi, on apprend toujours en écoutant ses collègues dialoguer au téléphone avec les clients ou les fournisseurs, on cerne davantage la personnalité des uns et des autres, on peut plus facilement déceler les faiblesses ou les atouts, être à l'écoute, se soutenir, rire !! ”

Femme 51 ans  
Directrice des Opérations (Europe)  
vit en couple dans une maison avec jardin en région parisienne (91)



J'ai intégré un groupe de la grande distribution au mois de septembre 2020. Je me suis rendue sur site le premier jour avec mon responsable pour récupérer mon matériel et suis passé en 100% télétravail depuis maintenant 4 mois.

À la longue, cette organisation à distance devient difficile à gérer. J'ai de grosses baisses de motivation et je me déconcentre vite. C'est très frustrant car le poste que j'occupe me plaît énormément. Le contact humain me manque tout simplement. Mes relations avec mon manager et mes nouveaux collègues ne sont pas optimales. Je ne parviens pas à apprendre à les connaître autant que si nous étions au bureau. ”

Jeune femme, 28 ans  
Responsable CRM,  
vit en couple dans un T3 en région parisienne (92)

D'un point de vue efficacité ou productivité dans le travail je ne ressens aucune altération. Cependant, quand il s'agit de convivialité à travers des échanges souvent informels, l'impact est évident. Les pauses café, indépendamment du breuvage, contribuent énormément aux rapprochements plus amicaux. ”

Homme 46 ans  
Directeur de l'innovation  
vit en couple avec 2 enfants en appartement à Aix en Provence (13)

Le travail à distance, à grosse dose, n'a pas dégradé les relations avec mes collègues, je dirais qu'il les a surtout modifiées ! Dorénavant, tout doit être planifié, jusqu'aux échanges informels. Il est quasiment impossible d'appeler quelqu'un de manière impromptue sans risquer de le déranger. ”

Homme 54 ans,  
Senior VP - Head of Operations  
vit avec deux enfants dans une maison en région parisienne (92)

3

4

5

# Le retour au bureau : un réel enjeu pour les entreprises

La crise du Covid a modifié nos méthodes de travail de façon précipitée et les interrogations sont aujourd'hui multiples :

Comment contrer les risques de pandémies sur le lieu de travail ? Qu'attendent les salariés de leur retour au bureau ? Quelle stratégie immobilière adopter ?

Malgré une expérience plutôt positive du télétravail pour la majorité des salariés, le bureau reste le lieu d'activité privilégié.

Une enquête menée par Deskeo révèle d'ailleurs que “**76%** des personnes interrogées **regrettent leurs bureaux**”.

Seul bémol, **56 % des actifs appréhendent le respect des règles sanitaires** et redoutent le retour en entreprise, selon une étude Malakoff Humanis.



Pour faire face aux enjeux de sécurité et de santé, les entreprises devraient, à l'avenir, se pencher sur 3 points clés :

## l'aménagement des espaces de travail

dans lequel le design pourrait en partie aider à transformer les comportements des individus et leur permettre de se tenir à bonne distance les uns des autres : bureaux espacés, signaux visuels, formes circulaires au sol...

## la technique lourde des bâtiments

qui amènera très certainement les entreprises à favoriser des immeubles de bureaux où la qualité de l'air fera l'objet d'une véritable préoccupation afin de limiter les risques de propagation de virus et autres maladies. Les bâtiments certifiés pourraient être privilégiés.

# Le retour au bureau : un réel enjeu pour les entreprises

## La gestion des flux et des rencontres

qui devra très probablement nécessiter, sur le long terme :

- de maintenir un sens de circulation unique dans les parties communes
- de conserver des portes d'entrées et de sorties différentes
- de limiter le nombre de personnes dans l'ascenseur
- d'éviter le face-à-face dans les bureaux partagés
- de permettre une distance d'au moins un mètre entre les collaborateurs

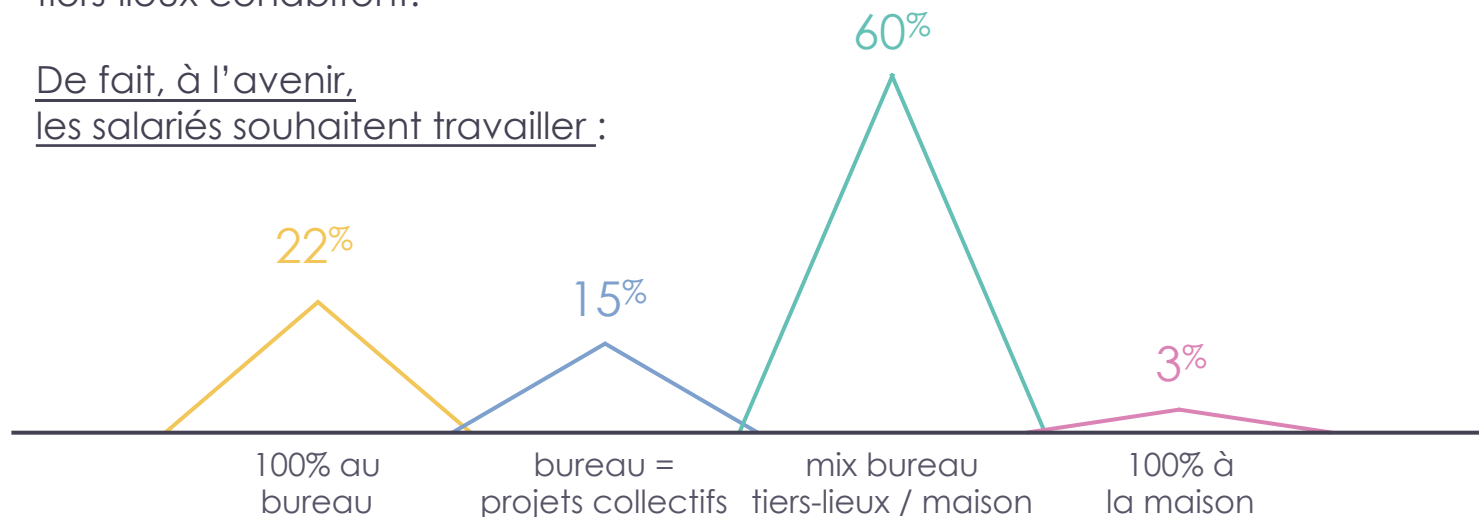
Et ainsi passer du **smart building** au **safe building**.

Désormais perçu comme un univers collaboratif, le bureau, tel qu'on le connaissait avant la pandémie, laisse place à une organisation du travail en deux temps :

- Le **distanciel** pour les **tâches individuelles**
- Le **présentiel** pour assurer **le travail d'équipe, la cohésion, et la créativité**.

En outre, les entreprises devraient désormais miser sur une stratégie plus hybride dans laquelle siège social plus flexible et plus central, télétravail et tiers-lieux cohabitent.

De fait, à l'avenir,  
les salariés souhaitent travailler :



Cela fait 8 ans que je suis dans mon entreprise, je n'ai donc pas eu de mal à garder le contact à distance avec mes collègues mais les relations sont devenues beaucoup plus formelles et le rythme de travail beaucoup plus intense : terminé les pauses déjeuner, les discussions entre deux dossiers à la machine à café... ma vie professionnelle est désormais uniquement rythmée par les différents projets et réunions en visio à gogo.

Je pense qu'un retour partiel au bureau nous permettrait de retrouver un rythme de vie un peu plus normal avec des temps de pauses qui permettraient de s'aérer la tête ! ”

Homme 56 ans  
Directeur commercial  
vit seule dans un T3 en région parisienne (92)

Lorsqu'on a la chance de collaborer avec des collègues avec qui l'on s'entend bien dans des bureaux agréables, je pense qu'il est essentiel de pouvoir conserver des moments en présentiel pour générer un esprit d'équipe et créer des liens forts.

Je ne souhaiterais pas revenir 5 jours au bureau ! Mais selon moi, 3 jours de télétravail et 2 jours de bureaux / déplacements serait l'idéal. ”

Femme 51 ans  
Directrice des Opérations (Europe)  
vit en couple dans une maison avec jardin en région parisienne (91)

Le travail à distance à temps complet nous a obligé à revoir notre manière de travailler. Dans mon entreprise, cela fonctionne plutôt bien. J'ai la chance d'avoir des supérieurs qui me font confiance et qui ont connaissance de l'importance de ma charge de travail.

Ce qui pourrait être un frein selon moi, c'est le nombre d'outils de communication utilisés : téléphone, sms, emails, WhatsApp, Lync, Skype et Teams... Je suis régulièrement sollicitée de tous les côtés et c'est difficile à gérer. Compliqué d'être réactif sur tous les canaux en même temps !

2 ou 3 jours de télétravail me semble être une organisation convenable à l'avenir. ”

Femme 35 ans  
Conseillère de vente automobile  
Vit en couple avec enfant en bas âge à la campagne (60)

Propos recueillis par Arthur Loyd (mars – avril 2021)





# Où allons-nous travailler dans un monde post-Covid ?

Si le télétravail a globalement été bien adopté, il a été et est encore très diversement vécu en fonction du logement, de la situation familiale et du poste occupé, et dévoile d'indéniables limites.

Nous pouvons donc affirmer que **la société ne s'oriente pas aujourd'hui vers « la fin des bureaux » mais bien « l'hybridation des solutions »**.

En effet, la plupart des collaborateurs aspirent à une solution de « bureau à la carte » mixant : télétravail, solutions alternatives en coworking ou dans des tiers lieux, et bureaux interactifs pour les projets collaboratifs...

Si cela peut sembler assez simple sur le papier, l'emplacement, le confort - similaire voire supérieur à celui de la maison - et la sécurité vont devenir un véritable défi pour les entreprises.

L'immeuble de bureau doit aujourd'hui être le reflet de l'identité de l'entreprise, lieu d'événementiel et de rassemblement, créateur d'intelligence collective et d'innovation.

Partir à l'aube avec son ordinateur sur le dos et faire plus d'une heure de trajet pour se rendre dans un bureau individuel n'a plus aucun sens. Le futur de l'immobilier tertiaire réside désormais dans le partage : accueil, services, convivialité ... justifiant un intérêt pour des locaux plus centraux.

Les salariés souhaitent « consommer » leur environnement de travail au sens large : le bureau & le quartier

Selon l'étude Paris work Place 2020 :

**Le quartier de travail a été important dans le choix de rejoindre son entreprise** pour :

- **44%** des **25-30 ans**
- **42%** des **30-35 ans**
- **41%** des **35-40 ans**
- **42%** des **40-45 ans**

Un facteur cependant moins essentiel pour les 45 ans et plus.





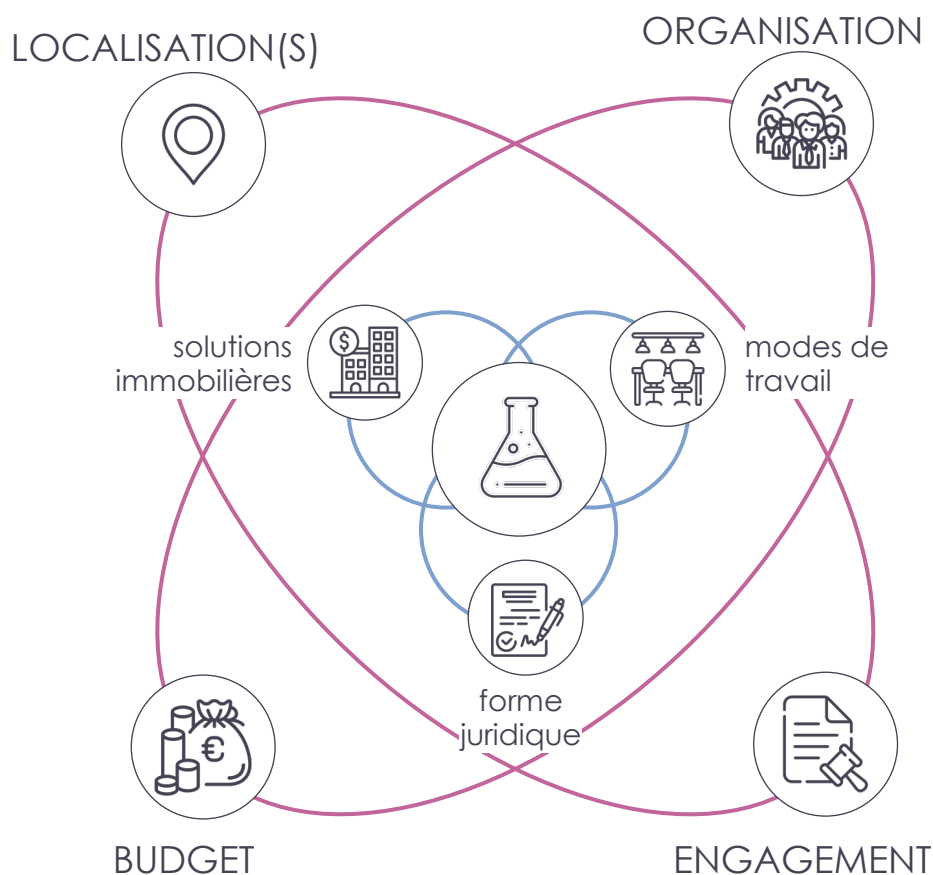
# Où allons-nous travailler dans un monde post-Covid ?

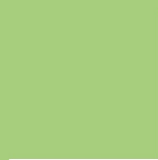
En conclusion, si le télétravail devient la règle, l'entreprise s'expose à d'importants désagréments puisqu'il ne répond pas aux aspirations des salariés qui restent encore très attachés à leur environnement de travail et à la cohésion d'équipe !

L'absence de frontière entre vie privé / vie professionnelle et le sentiment d'isolement représentent de véritables risques pour la santé des salariés comme pour celle des sociétés.

Aussi, les entreprises qui feront l'effort de maintenir des espaces de bureaux et de rencontres bénéficieront d'un véritable avantage dans leurs processus de recrutements et la fidélisation de leurs équipes.

Mais parce la solution toute faite n'existe pas et qu'un projet immobilier ne se résume pas uniquement à des m<sup>2</sup>, Arthur Loyd, Premier Réseau National de Conseil en Immobilier d'Entreprise, mobilise et coordonne l'ensemble de ses ressources et expertises pour proposer aux entreprises, LA formule idéale (espaces, modes de travail, performance, bien-être, maîtrise budgétaire...) qui transformera leurs défis d'aujourd'hui en réussite de demain.







# Contact

## Arthur Loyd

---

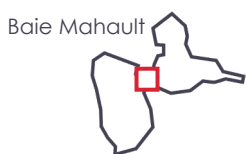
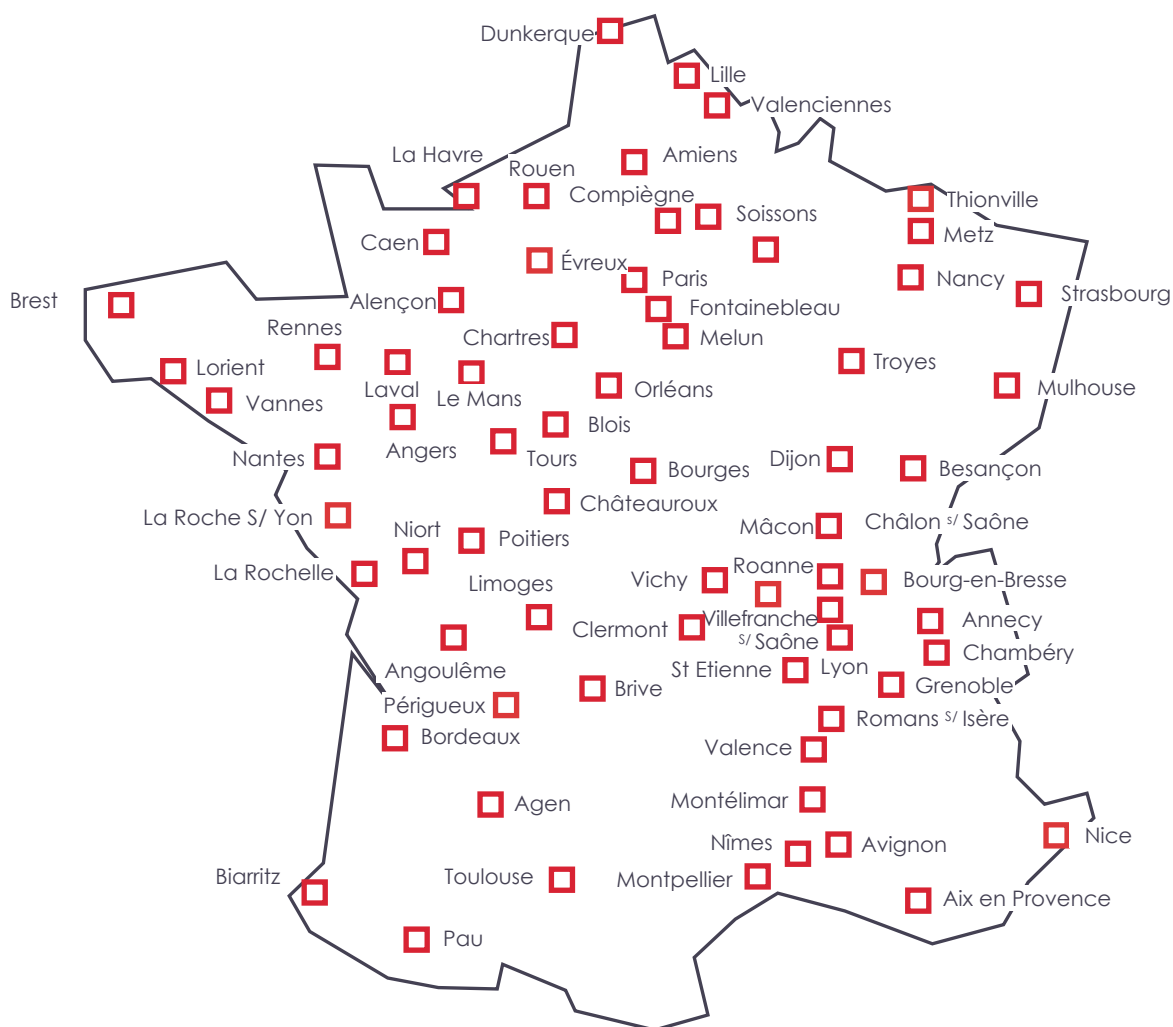
[directionfrance@arthur-loyd.com](mailto:directionfrance@arthur-loyd.com)

0820 670 246

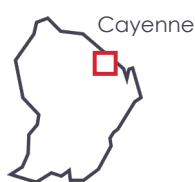
---

# Arthur Loyd

Premier Réseau National de Conseil en Immobilier d'Entreprise



LA GUADELOUPE



LA GUYANE



LA MARTINIQUE

+ de 30 années  
d'expérience

+ de 70 implantations  
partout en France



360 Collaborateurs  
qualifiés & motivés

3 Structures Transverses :  
Asset Management  
Investissement - Logistique





# CRÉATEUR <sup>DE</sup> POSSIBILITÉS

PREMIER RÉSEAU NATIONAL DE CONSEIL EN IMMOBILIER D'ENTREPRISE



[arthur-loyd.com](http://arthur-loyd.com)



[@ArthurLoyd](https://twitter.com/ArthurLoyd)



[/company/ArthurLoyd](https://www.linkedin.com/company/ArthurLoyd)



[laviedebureau\\_by\\_arthurloyd](https://www.instagram.com/laviedebureau_by_arthurloyd)