

Shared innovation



Note de tendances #7

#nouveaux modes de travail

Octobre 2021

#nouveaux modes de travail

L'ESSENTIEL

Dans le monde du travail, les pratiques, méthodes, rythmes, et modes d'organisation sont en profonde transformation, à l'image du développement du télétravail mis en lumière par la crise sanitaire. Ces **nouveaux modes de travail** entraînent de nouveaux **usages** des **lieux de travail**, du bureau au domicile en passant par les tiers-lieux. Ils sont ainsi intimement liés à **l'urbain et à l'immobilier**. L'impact de ces évolutions se traduit dans les choix de **localisation, de conception, d'aménagement et d'exploitation** des différentes typologies de **lieux de travail**.

Le télétravail, au domicile comme ailleurs

Le télétravail correspond à toute forme d'organisation du travail dans laquelle un salarié effectue au moins une partie de ses tâches en dehors des locaux de l'entreprise – au domicile comme dans tout autre lieu - via les technologies de l'information et de la communication.

Mis au point dans les années 1970 puis facilité par le développement d'internet, le télétravail s'est développé progressivement depuis les années 2000, de manière très hétérogène selon les cultures, secteurs et dimensions d'entreprises. **En France, on estime que les tâches réalisables en télétravail concernent 36 %¹ des actifs en emploi.**



Une diversité de modèles hybrides

Le modèle d'un lieu de travail unique de référence est questionné par la possibilité de réaliser certaines tâches à distance : aujourd'hui, bureau, logement et tiers-lieu se complètent largement. Les entreprises font alors face à un choix : mettre en place un cadre, entre rigidité (organiser les temps et lieux de travail par la contrainte) et souplesse (laisser la liberté à chacun de s'organiser au mieux), afin que la diversité de ces lieux devienne source d'opportunité plutôt que de contrainte. La bonne réponse dépend de l'activité et de la culture de chaque entreprise.

Les mutations du travail vues de l'intérieur de l'entreprise

Les mutations du travail sont perçues sous différents prismes au sein même des entreprises. Là où les managers s'inquiètent des modalités d'échange avec leurs équipes – hybrides et asynchrones – les directions fonctionnelles abordent ces sujets à travers leurs prismes respectifs, par exemple :



■ **RH** : cadrer des règles communes, entretenir une culture d'entreprise partagée



■ **Immo** : offrir des espaces à la fois optimisés et adaptés aux besoins des utilisateurs



■ **IT** : offrir des outils adaptés, sécurisés et accessibles depuis différents lieux



■ **RSE** : limiter l'impact environnemental de l'entreprise à travers les modes de travail

Pour une stratégie cohérente, les entreprises doivent ainsi aligner leurs parties prenantes internes pour offrir un écosystème de lieux de travail au service de la qualité du travail de leurs collaborateurs.

Les entreprises doivent ainsi s'assurer de pouvoir recruter et fidéliser des profils dont les aspirations évoluent, notamment autour des enjeux de bien-être et de santé au travail, d'autonomie, et d'équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Ainsi par exemple, 87 % des cadres français de moins de 30 ans considèrent aujourd'hui le télétravail comme un critère important dans le choix d'une entreprise².

¹ Harris Interactive pour le ministère du Travail, étude sur 2004 personnes représentatives des Français âgés de 18 ans et plus, Novembre 2020

² APEC, 2020

#nouveaux modes de travail

FACTEURS DE CHANGEMENT



Société

Quête de sens : En novembre 2020, 61 % des sondés par Nouvelle Vie Professionnelle avaient besoin de se sentir plus utiles et de redonner du sens à leur travail³.



Cette aspiration pousse les entreprises à revoir leurs objectifs pour les aligner sur les aspirations des collaborateurs, comme en témoigne l'essor des entreprises «à mission». Cela pousse aussi à valoriser l'engagement de l'entreprise à travers des modes de travail participatifs et responsabilisants.

Porosité entre vie personnelle et professionnelle : La limite entre travail et loisirs, définie par le modèle industriel, a tendance à s'estomper avec les nouveaux rythmes et modes de travail, plus flexibles et pouvant être effectués dans des lieux autres que les locaux de l'entreprise. 63 % de personnes interrogées dans plusieurs grandes métropoles mondiales sont totalement d'accord pour affirmer qu'ils travaillent souvent en dehors des heures de travail ou en congés⁴. Pourtant, 80 % des répondants souhaitent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.



Cette réalité pousse les entreprises à améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT) d'une part, mais aussi à préserver des temps de déconnexion pour leurs salariés.



Économie

Temps de travail : Dans les pays de l'OCDE, le temps de travail moyen par personne a tendance à diminuer. Par exemple, en France, il s'est abaissé d'environ 350 heures par an en moyenne d'après l'INSEE depuis les années 1970. Globalement, le pourcentage de temps travaillé dans le temps de vie éveillé est même passé d'une estimation de 70 % dans les années 1850 à 12 % dans les années 2000⁵.



Cette diminution du temps de travail libère ainsi plus de temps pour la vie personnelle, et la diversification des rythmes et modes de travail diversifie également les aspirations des travailleurs.



Essor des indépendants et plateformes : Le modèle des plateformes, comme Upwork par exemple, consiste à mettre en relation les clients avec des prestataires indépendants plutôt que de recruter des salariés. Ce modèle économique, où l'opérationnel est externalisé, se diffuse dans différents secteurs, menaçant les salariés en place et accompagnant la hausse du nombre de freelances et auto-entrepreneurs.



Cette plateformes crée des inégalités de droits entre les salariés, protégés, et les indépendants, sans garantie de salaire ni protection sociale. Enfin, avec cette externalisation croissante de leurs tâches, les entreprises doivent-elles aborder les indépendants sous le prisme des ressources humaines ? Quel accès leur donner à l'écosystème de lieux de travail, avec quelle confidentialité, et quelle sécurité ?

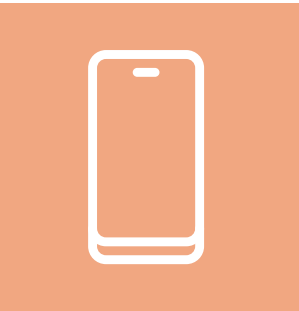
³ Nouvelle vie Professionnelle, Covid-19 : Quels impacts sur la reconversion professionnelle ? Novembre 2020

⁴ Actineo, Les espaces de travail dans les grandes métropoles, janv 2021

⁵ Le Figaro, La diminution du temps de travail en France expliquée en 4 graphiques, 2019

#nouveaux modes de travail

FACTEURS DE CHANGEMENT



Technologie

Distanciel : La possibilité des interactions à distance passe par une chaîne constituée de plusieurs maillons incontournables : les infrastructures de connexion au réseau ; le matériel informatique hardware (smartphones, ordinateurs...) ; le logiciel ou software permettant ces interactions ; enfin, la formation et les usages. Même lorsque tous ces éléments sont rassemblés, la maîtrise de nouveaux modes d’échange (visio, asynchrone...) reste à acquérir collectivement avec l’usage.



Les lieux de travail doivent être pensés pour faciliter l’interaction hybride présentiel-distanciel, non seulement avec des dispositifs de visioconférence pour les réunions formelles mais également pour faciliter d’autres types d’échanges, plus créatifs ou informels.



Environnement

Impacts de la crise environnementale : La diminution de la biodiversité, la raréfaction des ressources naturelles, la pollution et les effets du changement climatique se font de plus en plus perceptibles. La société dans son ensemble, et les citoyens en particulier, prennent conscience de leur interaction avec l’environnement.



Les entreprises sont poussées par la société civile, par leurs parties prenantes, financeurs, et par leurs propres collaborateurs, à prendre en compte de manière plus poussée leurs interactions avec l’environnement, et in fine à réduire les externalités négatives qu’elles provoquent. Cela implique de repenser l’activité, mais également les modes et lieux de travail.



Transformation carbone des entreprises : 65 % des dirigeants d’entreprises déclaraient en 2020 avoir intégré le climat dans leur stratégie⁶ : cet engagement vise à réduire les contributions de l’entreprise aux émissions de gaz à effet de serre.



Les modes et lieux de travail sont des moteurs clés des émissions de carbone. Ainsi, l’ADEME estime à 271kg éq. CO₂ par an la réduction d’émissions pour chaque jour de télétravail par semaine liée à la réduction des trajets quotidiens domicile travail. Une réduction carbone pourrait également être liée à la réduction de la surface de bureau en flex-office. Toutefois, l’ADEME souligne de possibles effets rebonds, entre trajets en étoile autour du domicile, nouvelles mobilités longues, et possiblement éloignement entre le domicile et le lieu de travail⁷.

⁶ BPI France, 2020
⁷ ADEME, *Télétravail et environnement (2015) et ADEME, Etude des effets rebonds induits par le flex-office (2020)*

LES ASPIRATIONS LIÉES AUX NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL

#1 Améliorer le bien-être et la santé au travail.

Un enjeu majeur dans les entreprises

La santé et le bien-être au travail sont des préoccupations montantes au sein des entreprises. 50 % des collaborateurs pensent que leur espace de travail a un impact très important sur leur santé, 48 % sur leur bien-être, selon le Baromètre Actineo 2019.

Les lieux et modes de travail doivent garantir la santé physique mais également mentale des collaborateurs, en limitant les facteurs de risques psycho-sociaux. Dès lors, il faut combiner l'application de différentes approches sur les lieux de travail, par exemple :

- Disposer d'espaces de travail lumineux, calmes, agréables, en contact avec la nature, en monitorant les indicateurs de confort comme la lumière naturelle, la qualité de l'air et la température ;
- Offrir un accès au sport, à des espaces de repos et à des services de santé et de psychologues du travail ;
- Proposer une alimentation équilibrée.

« L'espace de travail influence directement le bien-être physique, mental, économique et social des salariés et par conséquent la santé de leurs familles, de la communauté et de la société. Il offre un cadre et une infrastructure idéaux pour permettre la valorisation de la santé auprès d'un large public. »

Organisation Mondiale de la Santé⁸

Référence : Bureau fertile, Jardins de Gally



Bureaux biophiles en plein air

Référence Bouygues Construction

Travailler dans un jardin avec le confort d'un bureau ? C'est le concept du bureau fertile : un espace de travail ou de réunion dédié à une entreprise, dans une serre semi-ouverte et garnie de végétation et de flux d'eau. Des branchements électriques et connexions réseau permettent de travailler efficacement. La « fabrique fertile » des Jardins de Gally a remporté le prix de la création paysagère – Trophée Daum en 2017, tandis que le concept a séduit Bouygues Construction, qui a déployé des bureaux fertiles dans les jardins de ses bureaux à Guyancourt.

L'art au bureau

Selon le rapport de l'OMS de 2019, les œuvres d'art dans l'espace de travail favorisent un état de bien être émotionnel et réduit le stress des collaborateurs. Jean-Pierre Changeux, professeur en neurosciences au Collège de France, confirme : « la contemplation d'œuvres d'art développe des aptitudes cognitives et créatives ». Un aménagement de bureau artistique est source d'ouverture, mais permet aussi de créer du lien, de communiquer sur l'entreprise et son image.



Référence : l'Orangutan de Brad Wilson accroché dans les bureaux de Filae



À voir aussi :

L'entreprise Patagonia propose à ses collaborateurs d'adapter leurs horaires pour faire plus de sport pendant la journée.

Référence : Decathlon, Lille Euratechnologies



Faciliter la pratique sportive au travail

Decathlon a récemment conçu un « container douche » afin de répondre à un besoin des sportifs qui pratiquent ou qui souhaitent pratiquer à proximité de leur lieu de travail, ou se déplacer depuis leur domicile à vélo ou en courant... La première station de lavage gratuite pour sportifs (3 douches hommes et 3 douches femmes) est installée à Lille sur le site Euratechnologies.

⁸OMS, citée par Arp Astrance Well

LES ASPIRATIONS LIÉES AUX NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL

#2 Encourager le lien social dans l'entreprise.

La cohésion dans l'entreprise contribue à l'esprit d'équipe, mais aussi à la productivité des salariés

79 % de la génération Z attendent de l'entreprise qu'elle propose un espace de travail convivial, créateur de lien social⁹.
Pour beaucoup d'entreprises, les bureaux doivent tirer parti de leur spécificité, c'est-à-dire de ce qui les différencie lorsqu'on les compare à d'autres lieux de travail : leur capacité à contribuer à la construction du lien social⁹, au sein d'un lieu caractéristique de l'entreprise. Pour y parvenir, de nombreuses organisations envisagent de transformer leur siège en le rendant :

+ **symbole de l'identité et de la culture de l'entreprise**

+ **dédié aux activités de sociabilisation et d'échange formel et informel**

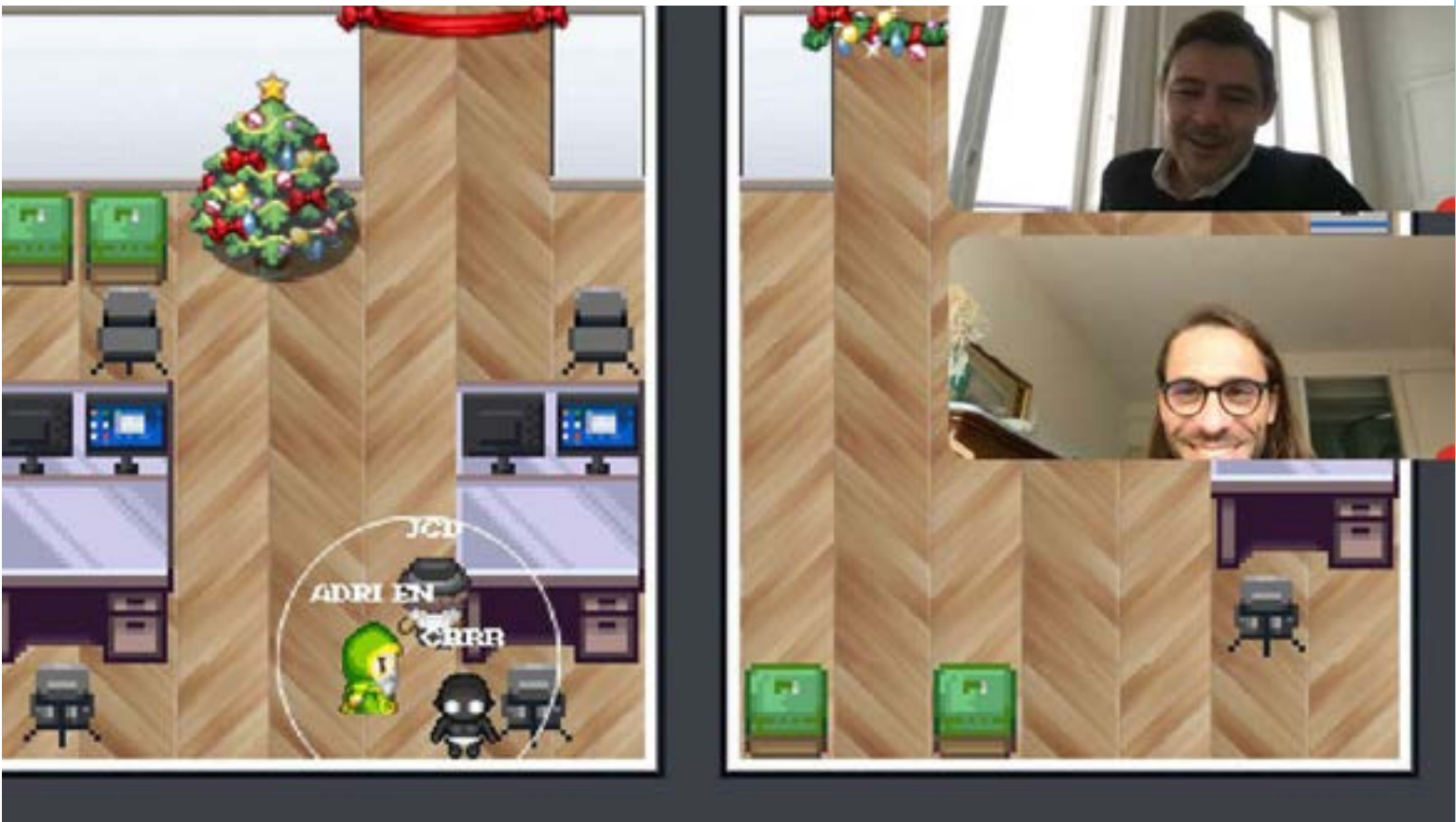
Pour rassembler les collaborateurs d'une entreprise au sein du siège et recréer un esprit collectif, de nombreux groupes envisagent en complément de mettre en place des événements, occasionnels ou réguliers, marquant la présence collective, autour de repas, de nouveaux aménagements, de rencontres express, de thématiques particulières, etc.



À voir aussi :

- Sine Wave Breakroom
- Spatial AR / VR

Référence : Work Adventures



Retrouvailles virtuelles

Work Adventure, mis en place au sein de Bouygues Bâtiment International pendant la crise du covid, permet de recréer un lieu en commun ou d'animer des événements en ligne sous un format ludique : chacun déplace son personnage dans un univers de jeu vidéo rétro en 2D, et une fenêtre de visioconférence apparaît dès que l'on approche son personnage de ceux d'un ou plusieurs collègues. Cela permet de recréer les rencontres informelles, à distance.

Espaces de convivialité au cœur des bureaux

Référence Bouygues Construction

À la fois symbole d'une entreprise et lieu de rassemblement de ses collaborateurs, the Island est le siège du groupe Pernod Ricard. Pour favoriser la convivialité, le partage informel entre salariés, mais aussi un accueil chaleureux des clients, l'entreprise a aménagé deux espaces de convivialité par étage : un à chaque sortie d'ascenseur et de cage d'escalier, avec chacun une ambiance différente en lien avec une identité de marque du groupe. En complément, le bureau dispose de divers services dédiés au bien-être et à la santé des salariés : salle de fitness, salon de massage, barbier, conciergerie, click&collect, ainsi qu'une « game room » donnant sur une terrasse extérieure.



Référence : The Island, Siège de Pernod Ricard, Paris
Architecte : Jacques Ferrier
Aménagement intérieur : Saguez & Partners
Constructeur : Bouygues Bâtiment Île-de-France

⁹MAZARS, Future of work : quelles attentes de la gen Z pour l'entreprise de demain ?, Février 2019. Sur la base d'une enquête Opinionway sur 2000 jeunes de 15 à 34 ans

LES ASPIRATIONS LIÉES AUX NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL

#3 Qualifier les espaces par usage.

Un bureau flexible avec des espaces par usage

Le flex office, ou bureau flexible, constitue un modèle d'utilisation des bureaux dans lequel les collaborateurs n'ont pas de place attribuée.

La transition vers ce modèle, auquel les utilisateurs ne sont pas toujours favorables, nécessite un réaménagement complet, un management adapté et des outils dédiés. Le flex office permet d'aménager des espaces par usage.

- Espaces de travail au calme, silence et concentration
- Espaces de travail en groupe, de créativité, de réunions, d'échanges formels ou informels
- Espaces adaptés aux échanges à distance, au téléphone, aux réunions hybrides
- Espaces dédiés à la convivialité, aux moments collectifs et à la détente

Un attrait mitigé:

- **73%** des salariés qui souhaitent volontairement télétravailler plus sont prêts à sacrifier leur bureau attitré.
- Toutefois, le flex-office reste peu attractif pour la majorité des salariés en France. Ainsi en 2017 **68%** des salariés étaient défavorables au partage de bureaux¹⁰.

Diverses échelles et degrés de flexibilité

Le flex-office peut prendre différentes formes et s'adapter à diverses échelles, du bâtiment entier à la localisation de «villages», zones privilégiées par service ou par équipe. Pour faire ce choix les entreprises doivent prendre en compte des paramètres techniques mais surtout les aspirations de leurs collaborateurs et les modes de management.

Référence: Siège de Bouygues Bâtiment International →

Un espace dédié à l'innovation

L'Experience Center de PwC est un cadre dédié spécifiquement à la co-création et au processus de design thinking: une salle est dédiée à l'exploration des usages, d'autres à la création et au prototypage: creative rooms, fab lab, tech lab...



Référence: Expérience center, PwC



Des «villages» imaginés par les utilisateurs

Référence Bouygues Construction

Bouygues Bâtiment International a transformé ses bureaux à travers la démarche Netflex. Un comité rassemblant les différents métiers a été chargé de conduire ce projet, et a procédé pour ce faire à des votes et consultations de l'ensemble des collaborateurs, qui ont ainsi pu déterminer les aspects quantitatifs (nombre de salles de réunion) et qualitatifs (matériaux, couleurs, ambiances...) de leurs espaces de travail. Les collaborateurs ont par exemple décidé de se regrouper par « villages » dédiés à un métier afin de retrouver plus facilement leurs collègues.

Un espace pour se concentrer au calme

Si les bibliothèques universitaires disposent de ce type d'espace, pourquoi pas les bureaux? Qualifié de « quiet zone », zone calme, cet espace applique des règles de travail en silence afin de permettre la concentration. La proximité des larges ouvertures sur l'extérieur apporte de la lumière naturelle, ce qui stimule la concentration, et permet de porter régulièrement le regard vers le lointain, ce qui préserve la santé des yeux.



Référence: WeWork Paseo de la Reforma, Mexico

¹⁰ OpinionWay pour CB&D, Frédéric Micheau, La relation entre l'environnement de travail et le bien être des salariés, 2017

LES ASPIRATIONS LIÉES AUX NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL

#4 Penser «phygital» pour fluidifier les échanges présentiel/distanciel. Vers plus d'échanges à distance

Le développement de quatre chaînons permet toujours plus d'échanges numériques professionnels :

La connexion

contrainte par la qualité des infrastructures physiques présentes localement ;



L'équipement matériel

smartphones, ordinateurs, écrans par exemple...



Le logiciel

véritables outils software offrant chacun leurs possibilités spécifiques ;



L'usage fait des outils

déterminé par les pratiques, habitudes, formations...

À la sortie d'une période d'expérimentation contrainte du distanciel, avec ses aspects négatifs et positifs, il apparaît que les échanges à distance resteront plus courants qu'avant la crise sanitaire : les fonctions télétravaillables de grandes entreprises ont pour certains acquis la possibilité de télétravailler deux jours par semaine. Il ne sera dans ce contexte pas toujours possible de faire des réunions 100 % en présentiel ni 100 % en distanciel, même dans les entreprises privilégiant la présence physique au bureau ; comment faire face à cette situation hybride ?



Travailler ensemble depuis différents lieux

La collaboration phygital, c'est-à-dire l'hybridation présentiel-distanciel, est un usage nouveau qui conduit à changer l'aménagement des bureaux. Le besoin d'échanger entre différents sites est globalement amené à perdurer. Faciliter l'interface présentiel-distanciel nécessite de faire évoluer les espaces de bureau afin de limiter les sentiments d'exclusion du groupe le moins nombreux, ou la perte de communication que peut engendrer une communication hybride.

Une salle de réunion où chacun a sa place, en présence comme à distance

Google a communiqué en mai 2021 sur ses nouveaux aménagements ; ceux-ci visent à faciliter la collaboration phygital. L'expérimentation de salle de réunion « Campfire » testée en 2021, est destinée à encourager une participation égale des employés en présentiel et à distance, en incluant des places physiques pour les personnes en distanciel. La stratégie de Google passe aussi par des espaces de travail dédiés à une équipe, larges et modulables selon les besoins afin de les rendre plus ou moins orientés vers la coopération ou la concentration, et qui comportent des écrans dédiés aux membres de l'équipe travaillant à distance.



Référence : Salle de réunion Campfire, Google. Espace de travail phygital, Google.

Référence : La Vitre

↓



Une fenêtre vers d'autres lieux en réseau

La Vitre propose de transformer un grand écran de visioconférence vertical en fenêtre vers un ou plusieurs autres sites. Le format vertical permet de voir ses interlocuteurs de la tête aux pieds et à une dimension s'approchant de l'échelle 1. Cela permet de réunir les équipes à distance sur un mode d'échange plus naturel et spontané que la visioconférence, que ce soit pour des échanges formels ou informels. Des fonctionnalités facilitent en complément le partage d'écrans de PC, tablettes et téléphones, tandis que la traduction instantanée permet de sous-titrer les conversations avec des collègues à l'international en 60 langues.

LES ASPIRATIONS LIÉES AUX NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL

#5 Améliorer les conditions de télétravail. Du télétravail au souhait de vivre ailleurs

Le télétravail¹¹ constitue une notion hétérogène, autant en termes de modalités (régulier ou occasionnel, souple ou planifié) que de perception par chacun (selon son cadre de vie, ses moyens, sa situation familiale...). Toutefois, on a constaté au cours de la crise sanitaire que son développement massif a entraîné le souhait pour certains de déménager plus loin de leur lieu de travail. Ainsi, l’Observatoire des usages et représentations des territoires indique que 26 % des actifs ayant la capacité de télétravailler¹² envisagent de travailler à distance davantage s’ils étaient amenés à déménager. On constate également un fort attrait pour les espaces extérieurs, ainsi que des migrations résidentielles dont l’ampleur réelle reste à mesurer, depuis certains centre-ville denses vers d’autres territoires comme les périphéries de métropoles, les villes moyennes et certaines régions rurales.

63 %
des personnes en capacité de télétravailler aimeraient « vivre ailleurs », une proportion plus élevée que chez les non-télétravailleurs¹³.

Référence : Bureau cloisonné DIY, Monsieur Benoît ↓



La Qualité de Vie au Travail à Domicile (QVTD)

La contractualisation croissante du travail à domicile met en lumière les inégalités de Qualité de Vie au Travail à Domicile (QVTD) existantes. Les entreprises s’interrogent sur le rôle qu’elles peuvent jouer dans l’amélioration de celle-ci, et dans les moyens à y consacrer. Les conditions de travail à domicile peuvent en effet être variables en fonction de divers facteurs, par exemple :

- la nature du poste et des tâches à effectuer ;
- la dimension du logement, sa configuration ainsi que les équipements disponibles à domicile ;
- la situation personnelle de chacun : cellule familiale, moyens économiques, etc.

Un mobilier dédié

En Janvier 2021, 54 % des salariés ayant pratiqué le télétravail pendant la crise sanitaire n’avaient toujours pas de bureau dédié chez eux et pratiquent des installations provisoires¹⁴. Pour certains, la place au sein du domicile manque pour ces installations. Les idées se multiplient toutefois pour imaginer un espace de travail au sein du logement : secrétaires réinventés, coins bureaux, placards aménagés, tiroirs-bureaux, meubles pliables, intégration des réseaux électriques... Comment améliorer la qualité ergonomique de ces installations afin de privilégier la santé au travail ? Comment se partage cette responsabilité entre employeur et salarié ?



Un aménagement du domicile adapté

Un aménagement de qualité peut largement contribuer à la qualité du vécu du télétravail, et dans le même temps améliorer la productivité. Ainsi, seuls 22 % des foyers qui ont pratiqué le télétravail avaient une pièce dédiée au travail avant la crise sanitaire en Janvier 2021¹⁵. Qui financera les aménagements du domicile ainsi que les équipements ? Une enquête d’Actineo¹⁶ révèle qu’afin de travailler plus confortablement, 73 % des salariés répondants aimeraient que leur employeur contribue financièrement à leur aménagement à domicile.



Le tiers-lieu de proximité comme alternative au télétravail à domicile

Le télétravail ne concerne pas que les domiciles. Une alternative est offerte par les tiers-lieux de proximité, qui peuvent prendre différentes formes. Remportant déjà l’engouement de certaines villes et entreprises mais encore peu connu des salariés, ces espaces répartis sur le territoire pourraient offrir une alternative intéressante au domicile pour éviter l’isolement ou offrir de meilleures conditions de travail, et sans pour autant nécessiter un déplacement quotidien jusqu’au bureau.

Consulter la note de tendances #5 -

¹¹ Voir la définition du télétravail page 2.

¹² L’ObSoCo pour Bouygues Construction, ADEME, Chronos – L’Observatoire des Usages et des Représentations des territoires édition n°3, Octobre 2021 - Rapport complet, page 48.

¹³ L’ObSoCo, op. cit.

¹⁴ L’ObSoCo, La Vie Avec – module quantitatif Bouygues Construction, Janvier 2021

¹⁵ L’ObSoCo, op. cit.

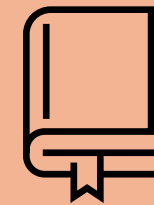
¹⁶ Actineo, les espaces de travail dans les grandes métropoles, janvier 2021

POUR ALLER PLUS LOIN...



Officity

Officity propose une approche de l'immeuble de bureaux attractif, créateur de valeur et évolutif, qui redonne à l'humain sa place au cœur d'un environnement vivant et rassurant.

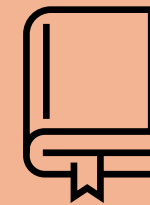


Observatoire des usages

L'ObSoCo pour Bouygues Construction, ADEME, Chronos, *L'Observatoire des Usages et Représentations des territoires* édition n°3, Octobre 2021.

Étude

JLL, *Baromètre des préférences salariales – 1 an après le début de la crise, comment les Français aspirent-ils à travailler?*, 2021.

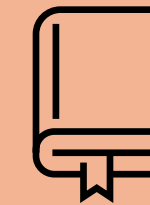


Enquête

Malakoff Humanis, Baromètre annuel Télétravail, 2021.

Étude

Harris Interactive, les Zoom de l'Observatoire Cetelem, 2021.



Étude

Brightness/Boma/Châteaufort', *the New Deal of Work*, Septembre 2021.

Étude

Capgemini Research Institute, *Remote working force survey*, 2020.



Enquête

Microsoft, KRC Research, Boston Consulting Group, Dr Michael Parke (Wharton School), *Work.Reworked*, 2020.

Note de tendance #5

Tiers-lieux de travail.

Direction Prospective et Marketing Stratégique - Bouygues Construction - prospective@bouygues-construction.com

Comité de rédaction: Virginie Alonzi, Nicolas Bouby.