



Bureaux, l'heure de vérité **APRÈS LA CRISE, OÙ ALLONS-NOUS TRAVAILLER ?**



— 7^e édition —
**3 000 salariés
interrogés**

MÉTHODOLOGIE

7^e édition - L'unique baromètre
pré & postconfinement

Février 2020

Septembre 2020

Enquête terrain
préconfinement

1 500 salariés interrogés



Enquête terrain
postconfinement

1 500 salariés interrogés

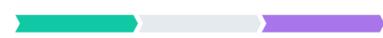
O1 Une révolution... vraiment ?



**On aurait pu s'attendre à ce que le confinement
du printemps 2020 change en profondeur
le rapport au bureau et au télétravail.**

**Surprise, ce n'est
pas le cas.**

Pouvoir télétravailler est une demande... qui existait AVANT le confinement



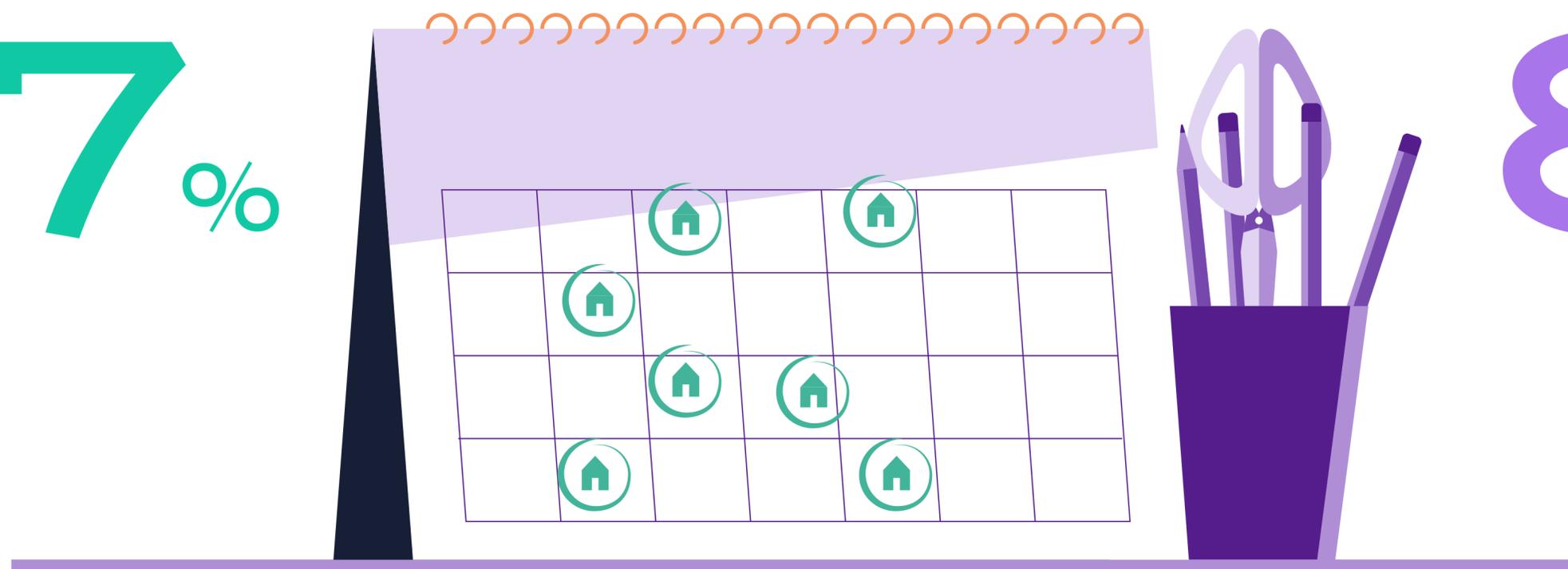
« Je souhaite télétravailler au moins un jour par semaine »

Février 2020

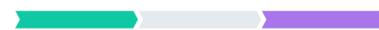
87%

Septembre 2020

86%

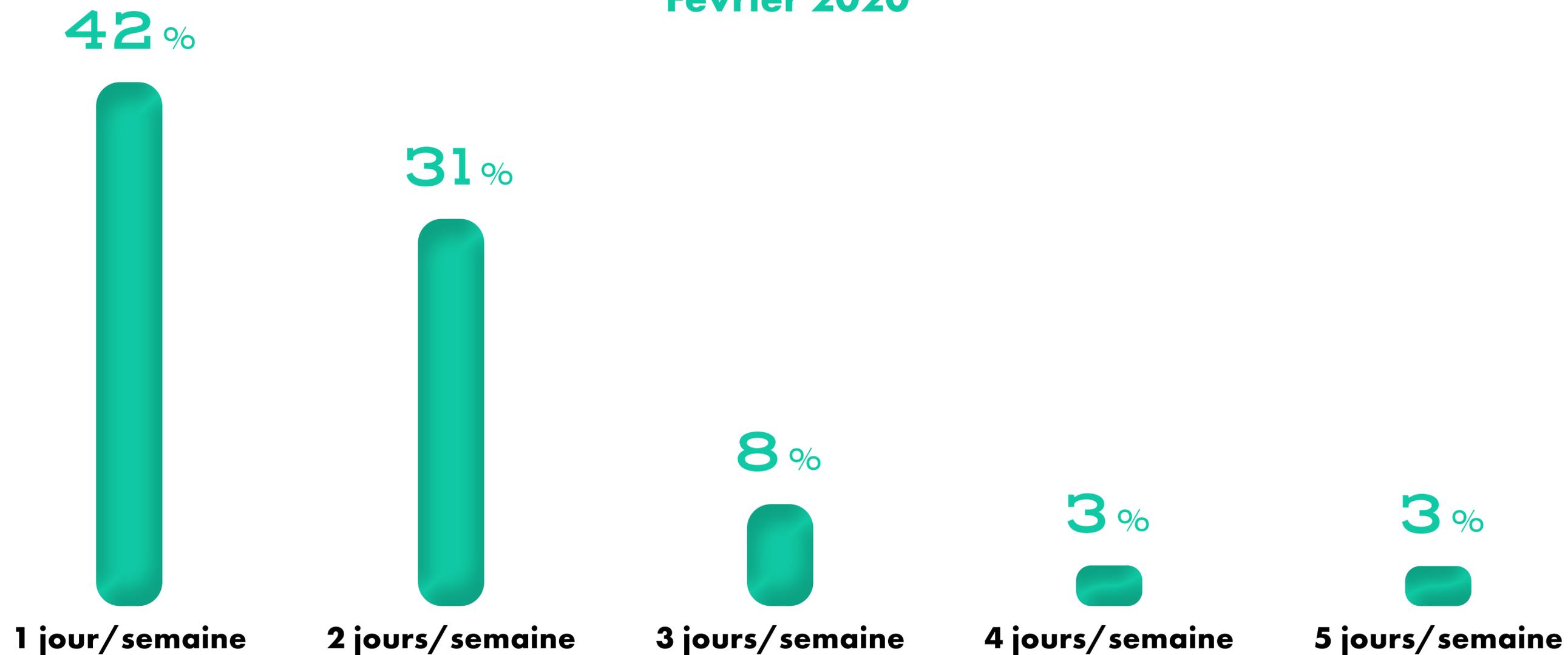


Pouvoir télétravailler est une demande... qui existait AVANT le confinement

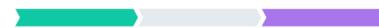


« Je souhaite télétravailler... »

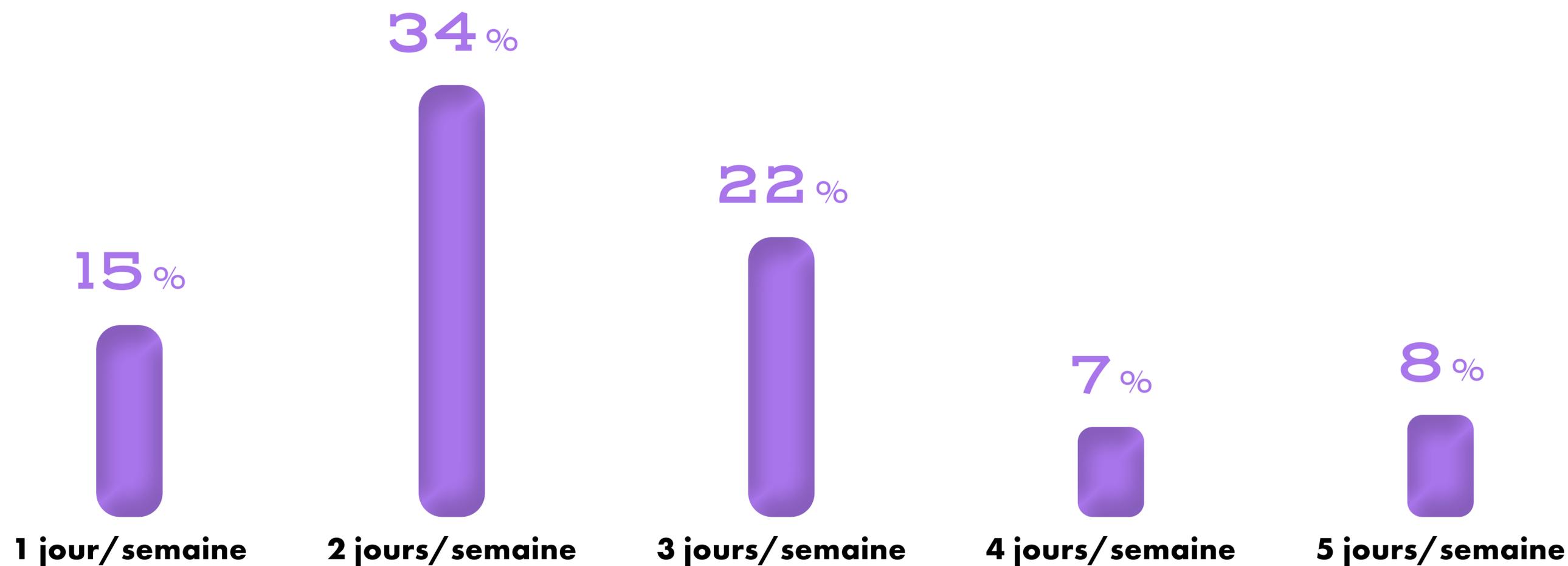
Février 2020



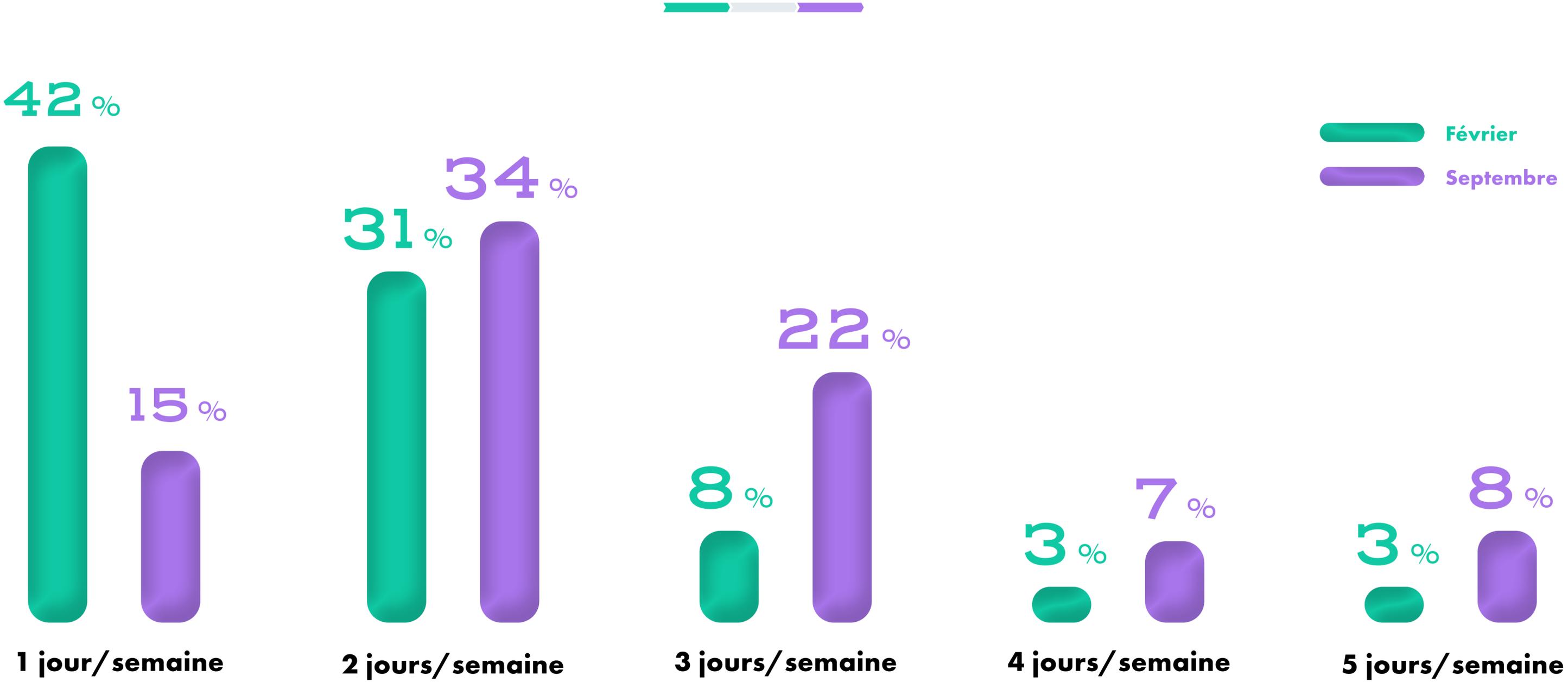
Pouvoir télétravailler est une demande... qui existait AVANT le confinement



« Je souhaite télétravailler... »
Septembre 2020



Ce qui change avec le confinement, c'est le nombre idéal de journées télétravaillées, qui passe en moyenne de 1 à 2



**Dans l'esprit des salariés,
le bureau doit rester le lieu
« principal » de travail :**

63 %

**des salariés souhaitent travailler la majorité
de leur temps au bureau, seuls 8 % rêvent
de travailler exclusivement à distance.**

**Mais les entreprises
ne vont-elles pas avoir intérêt
à abandonner
leurs bureaux ?**

**Les trois quarts des salariés
pronostiquent que « dans
peu de temps les salariés
travailleront davantage
en télétravail qu'au bureau »**

**... mais POURTANT,
ils sont moitié moins nombreux
à le souhaiter pour eux-mêmes**

76 %

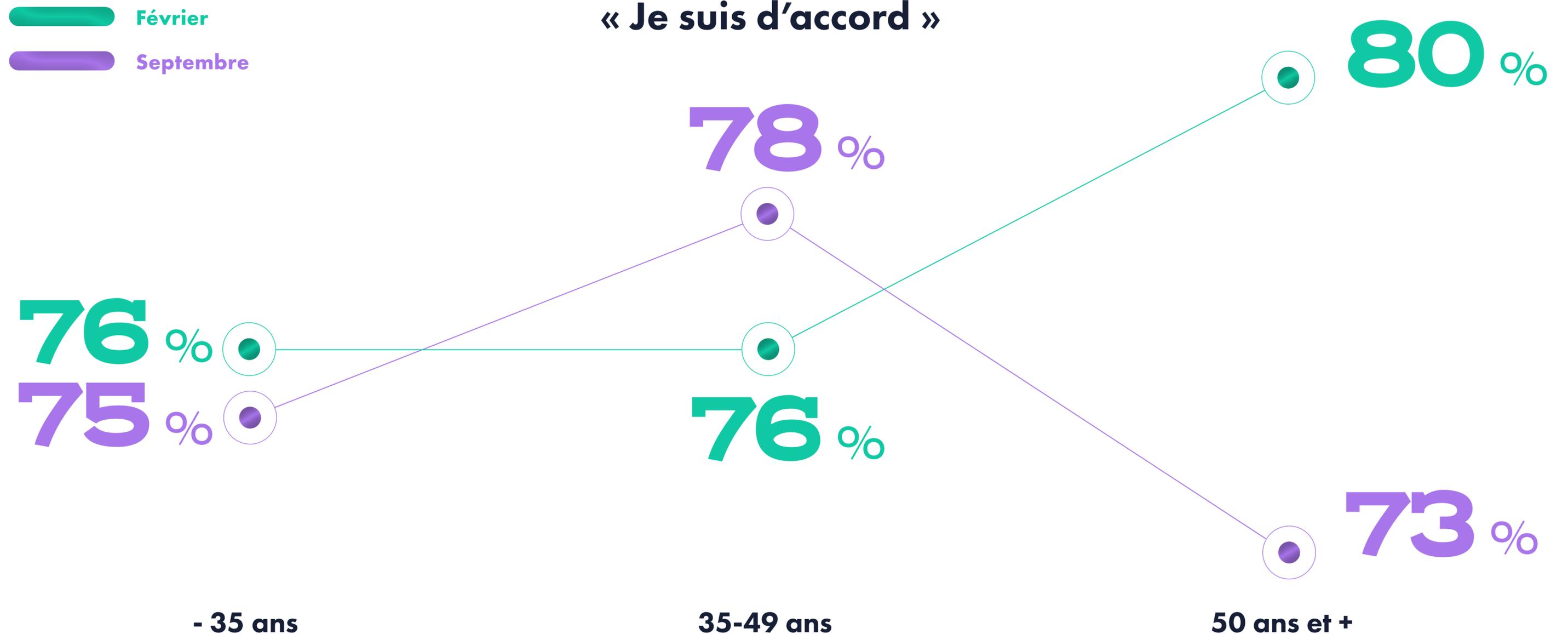


37 %

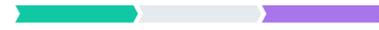
**préféreraient travailler
davantage en télétravail**

Dans peu de temps, les salariés travailleront DAVANTAGE en télétravail qu'au bureau

« Je suis d'accord »



Une part non négligeable de salariés pensent que les entreprises se passeront demain de bureaux... mais ils étaient aussi nombreux à penser cela avant le confinement



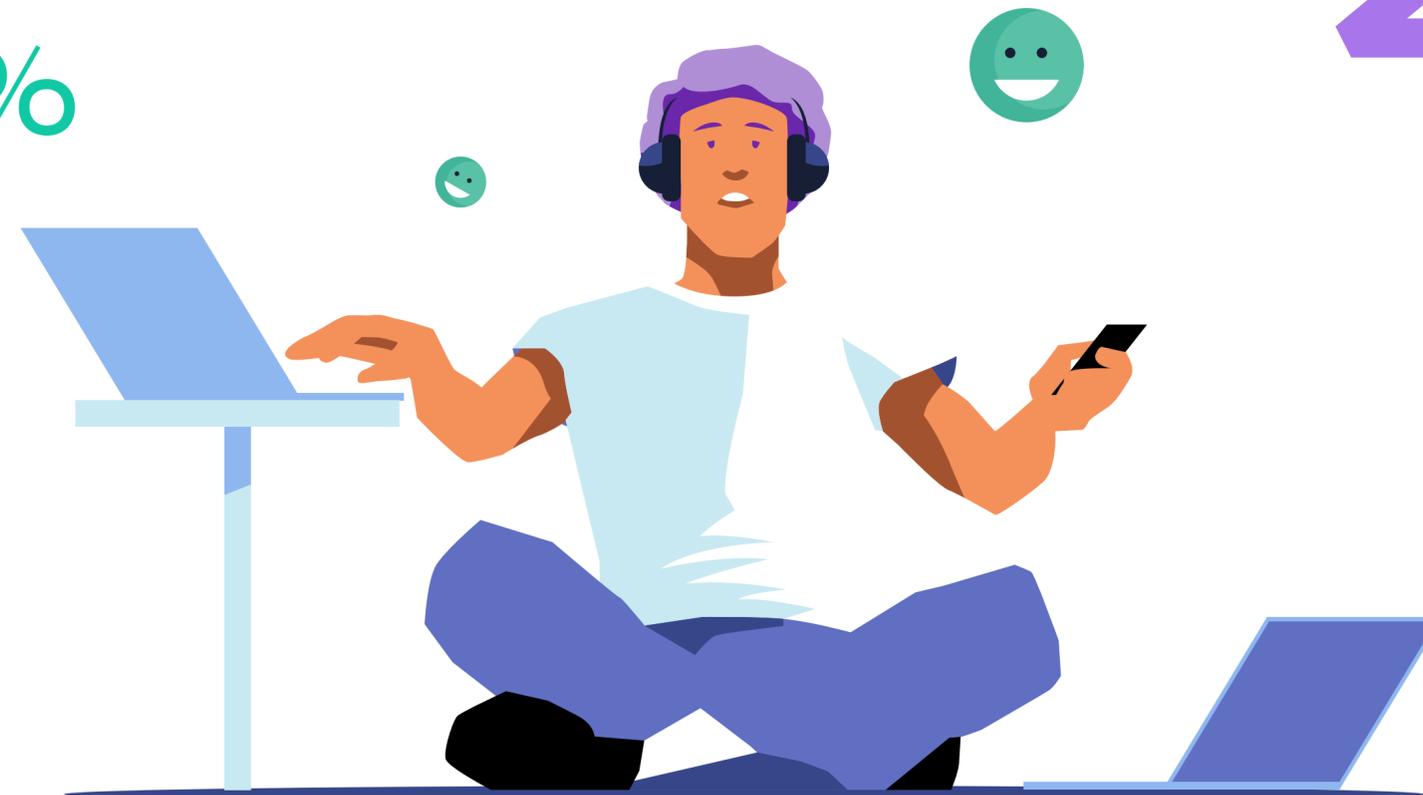
Février 2020

42%

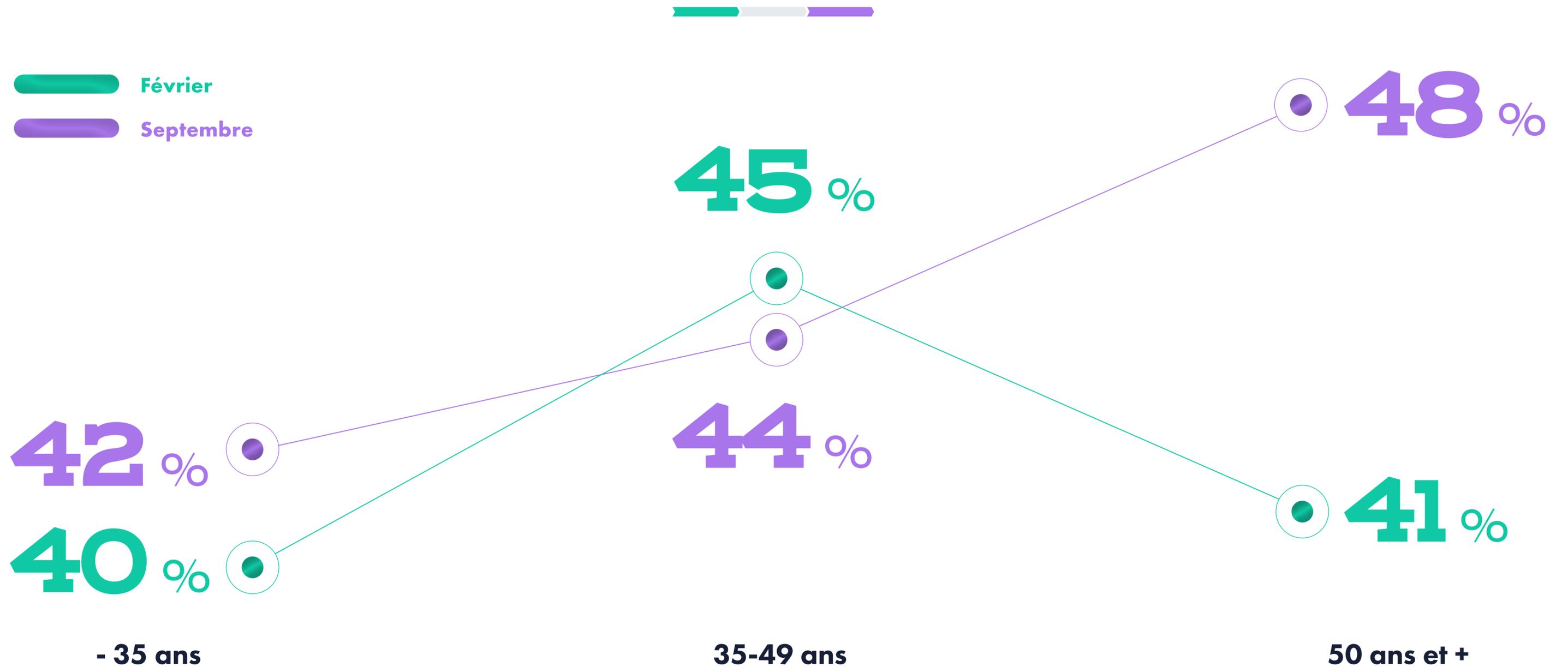
Demain, les entreprises se passeront de bureaux

Septembre 2020

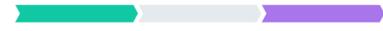
43%



Un sentiment partagé équitablement par les différentes générations



Postconfinement, les employés n'anticipent pas davantage de flexibilité dans l'organisation du travail



Dans peu de temps, les salariés seront libres de travailler aux horaires qu'ils souhaitent

Février 2020

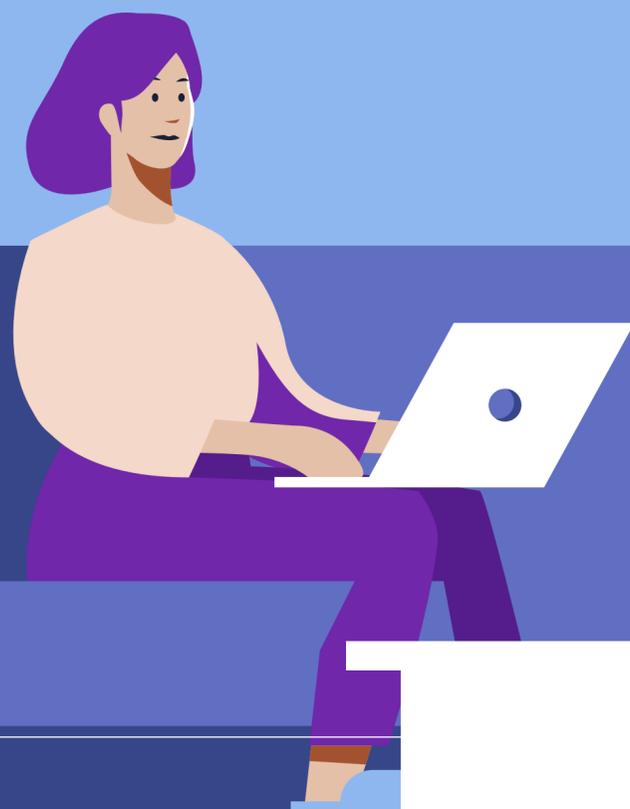
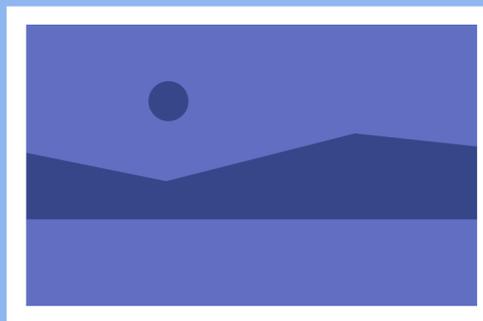
53%

Septembre 2020

43%



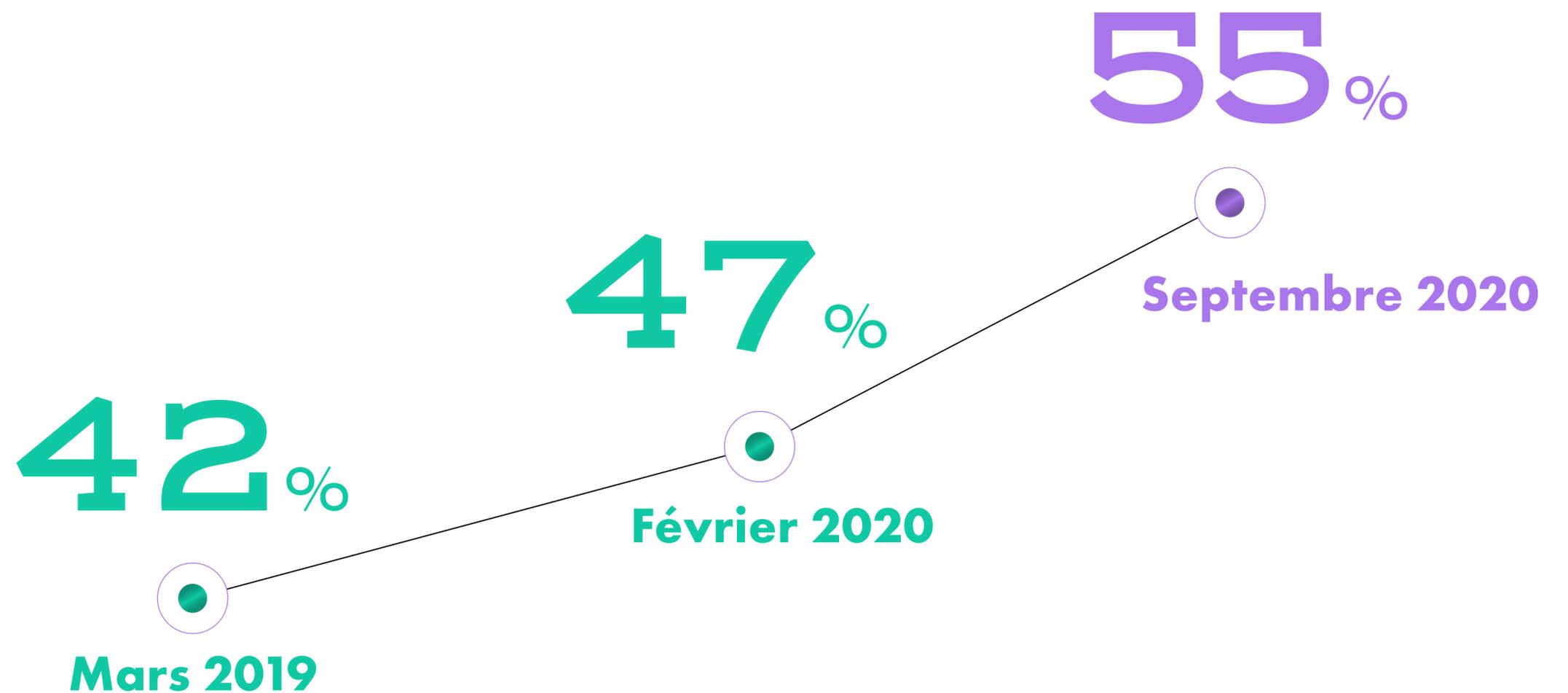
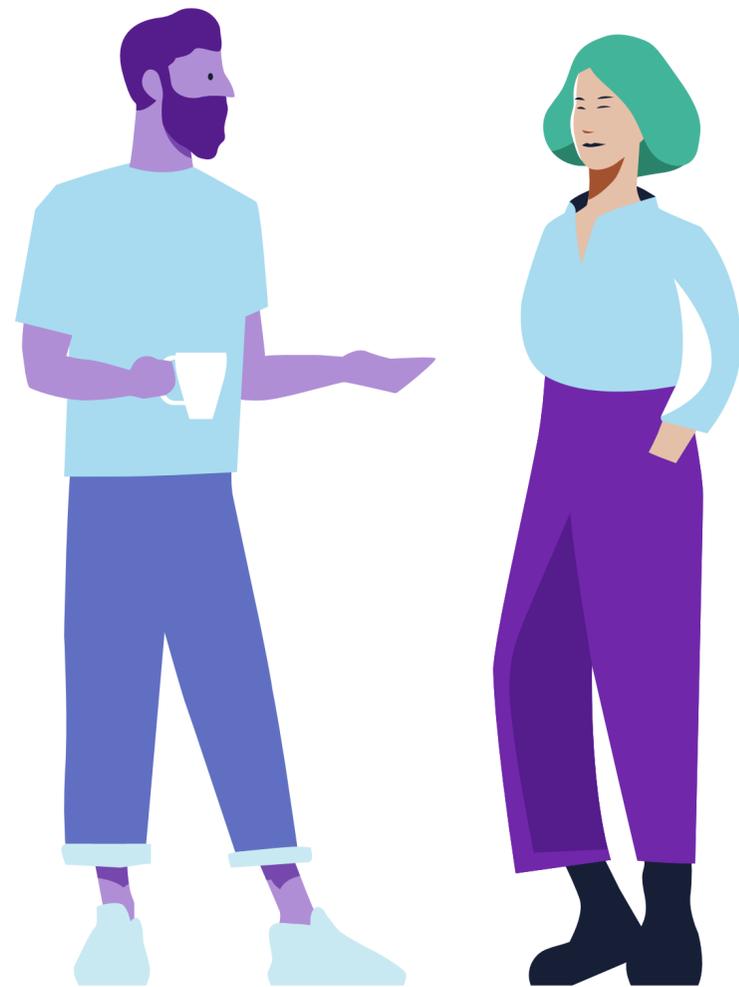
O2 Le bureau, pour quoi faire ?



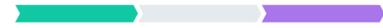
Le confinement a fortement souligné le rôle social des bureaux



« La vie sociale avec mes collègues est la première raison d'aller au bureau »



Toutes générations confondues, une écrasante majorité de salariés privilégie les échanges physiques



« Je préfère échanger avec mes collègues en face-à-face »

81%

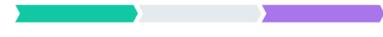
25-30 ans

83%

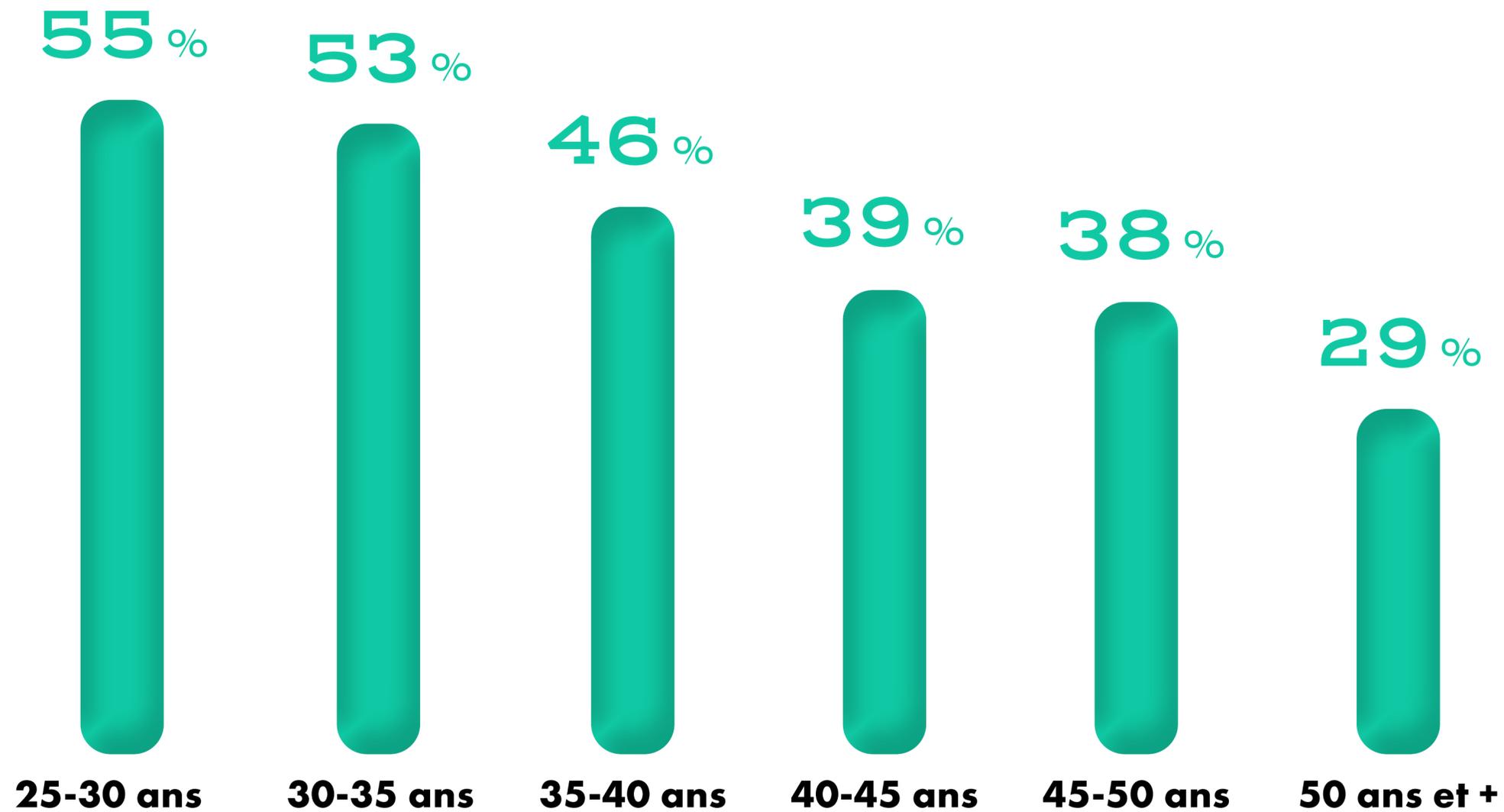
Ensemble
des salariés



Pour une majorité de - 35 ans, les collègues de travail sont considérés comme des amis



« Mes collègues sont aussi mes amis »

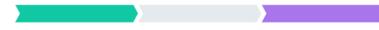




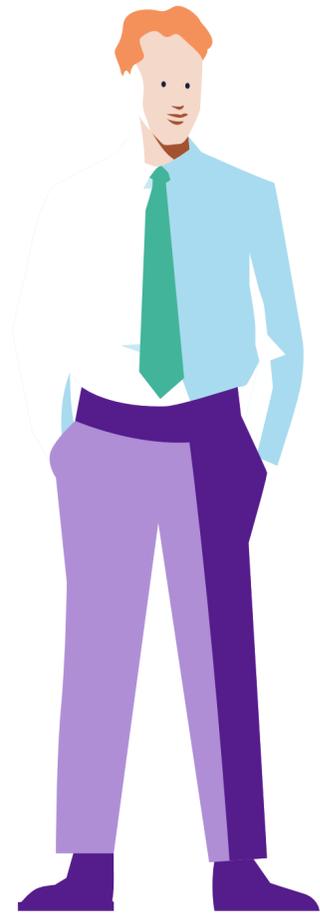
**Le télétravail à temps plein est
durement ressenti par les employés :**

**près des deux tiers l'ayant
expérimenté tous les
jours de la semaine disent
souffrir d'isolement.**

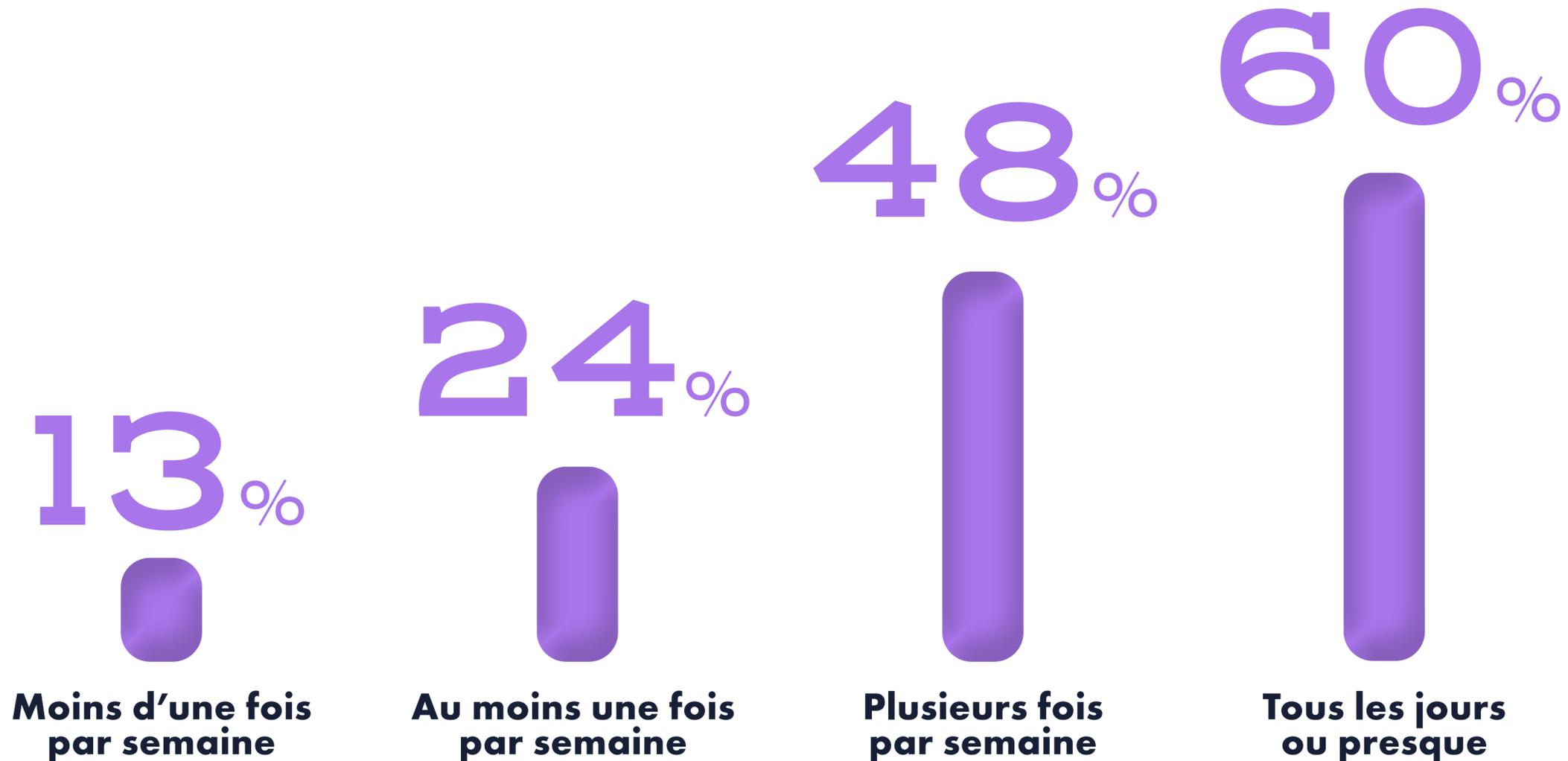
Le télétravail multiplie le sentiment d'isolement...



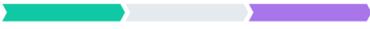
« Il m'arrive **souvent** de me sentir seul ou isolé au sein de mon entreprise »



**Pratique
du télétravail**



... et la qualité des relations avec les collègues diminue



Qualité des relations - Note sur 10

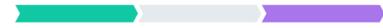
7,44

Moins d'une fois par semaine

Pratique du télétravail



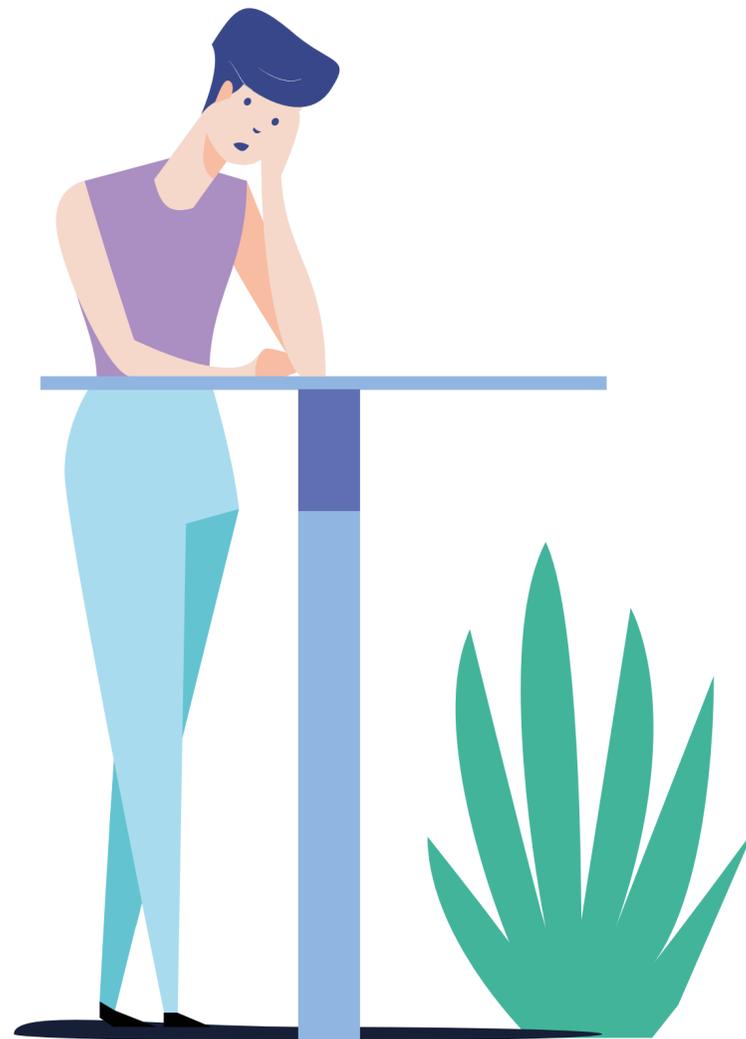
Les télétravailleurs sont également plus nombreux à craindre d'être licenciés



« Il m'arrive d'avoir peur d'être licencié »

24%

de ceux pratiquant le télétravail au moins une fois par semaine



15%

de ceux ne pratiquant jamais de télétravail



Les relations sociales « physiques » ne sont pas optionnelles pour les salariés, en particulier les plus jeunes, elles sont tout simplement vitales.

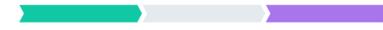
- > Un « avenir du travail » qui tendrait à réduire drastiquement les interactions humaines et de fait à limiter les échanges intergénérationnels n'est pas un avenir humain.**
- > Elle est donc illusoire : la fin du bureau n'advient tout simplement pas !**

O3

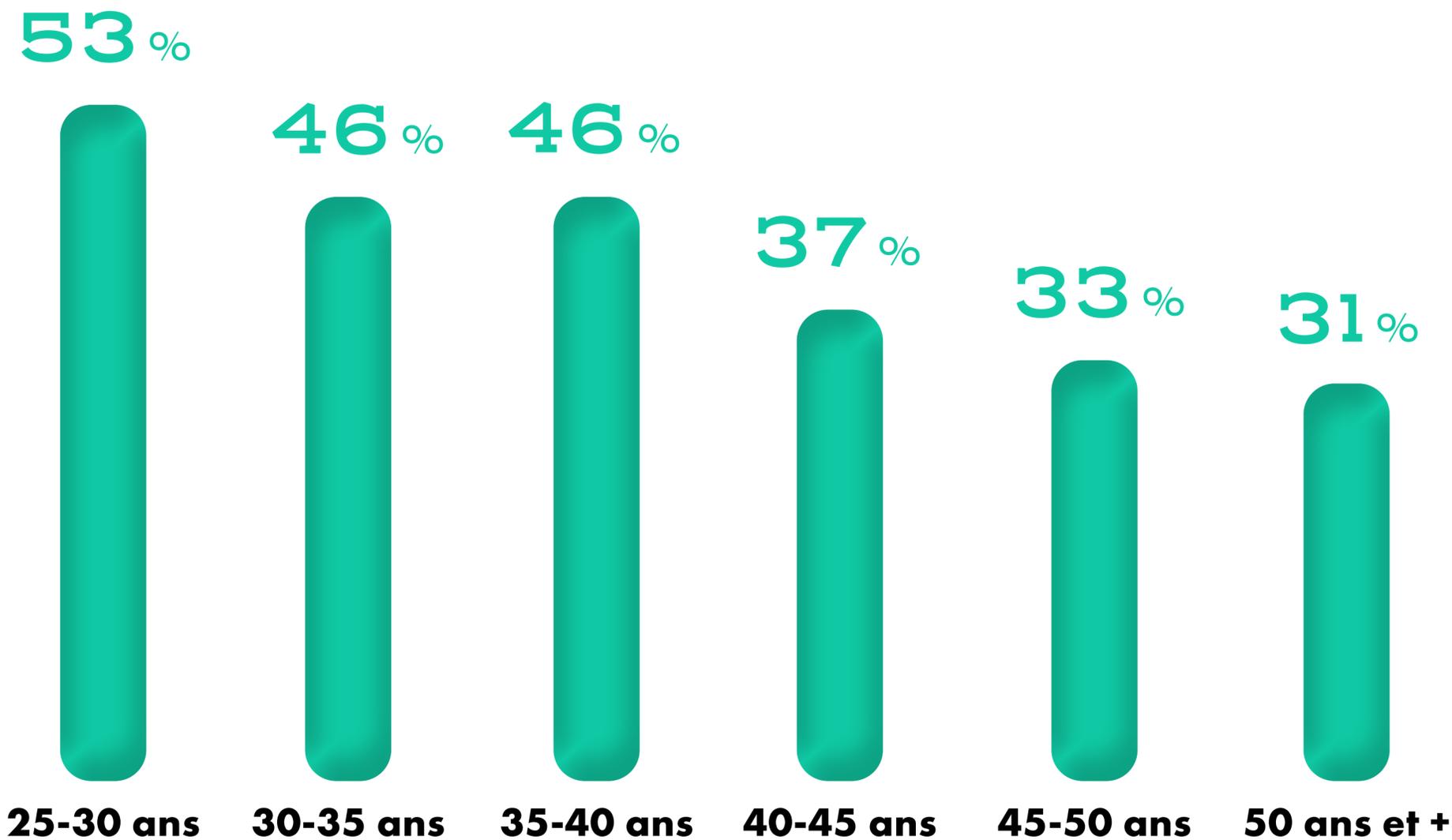
La nouvelle géographie du travail



La localisation des bureaux est un facteur essentiel dans le choix de rejoindre une entreprise



« Les bureaux ont été un critère important dans le choix de rejoindre mon entreprise »

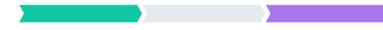


1

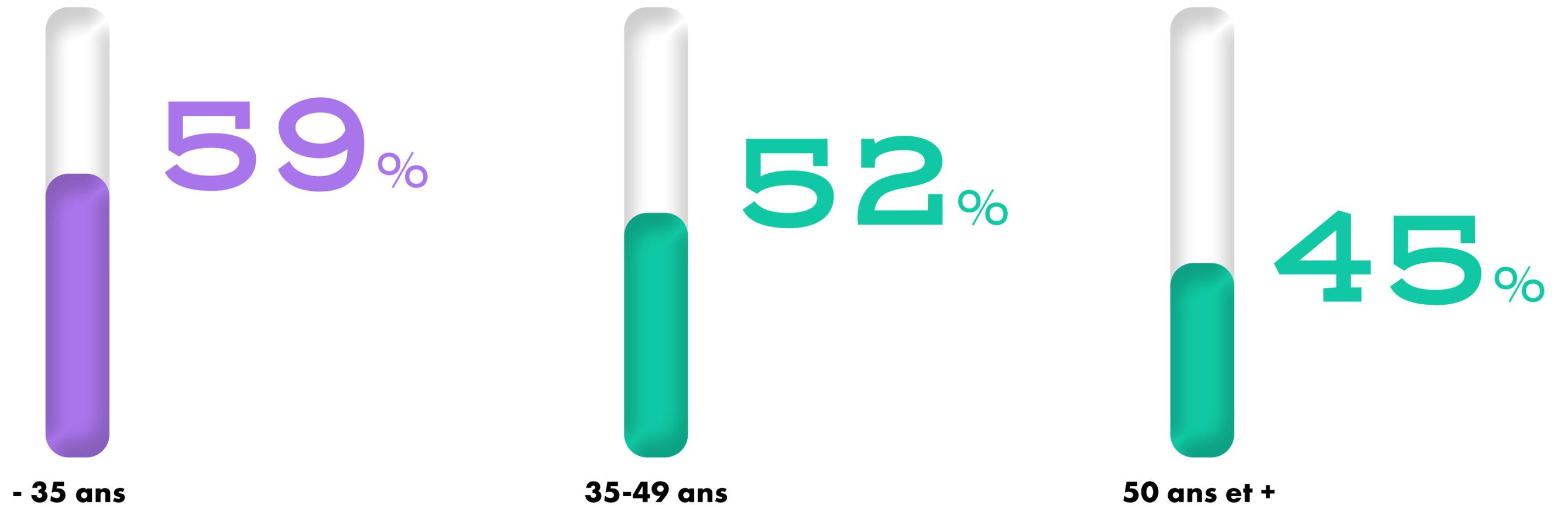
**Les jeunes sont plus sensibles
à la proximité du lieu
de travail de leur domicile.**



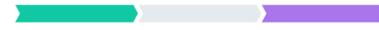
Les jeunes seraient même prêts à baisser leur salaire en contrepartie de bureaux plus accessibles



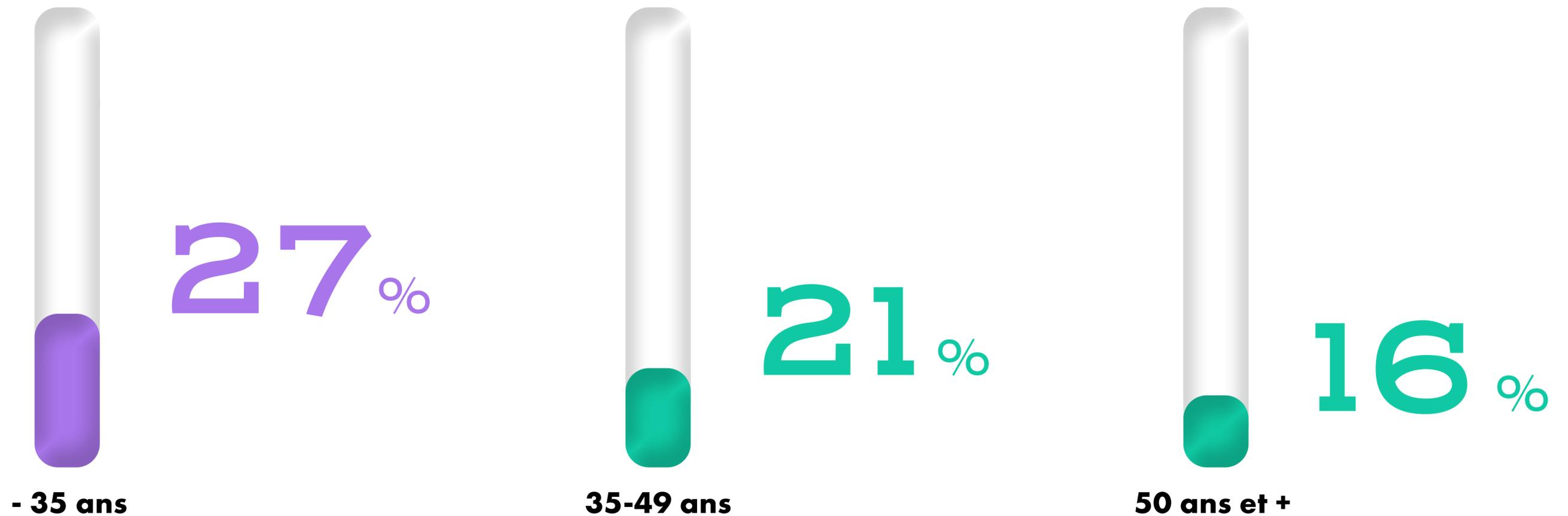
« J'accepterais une baisse de salaire de 5 % pour pouvoir travailler à moins de 20 minutes de chez moi »



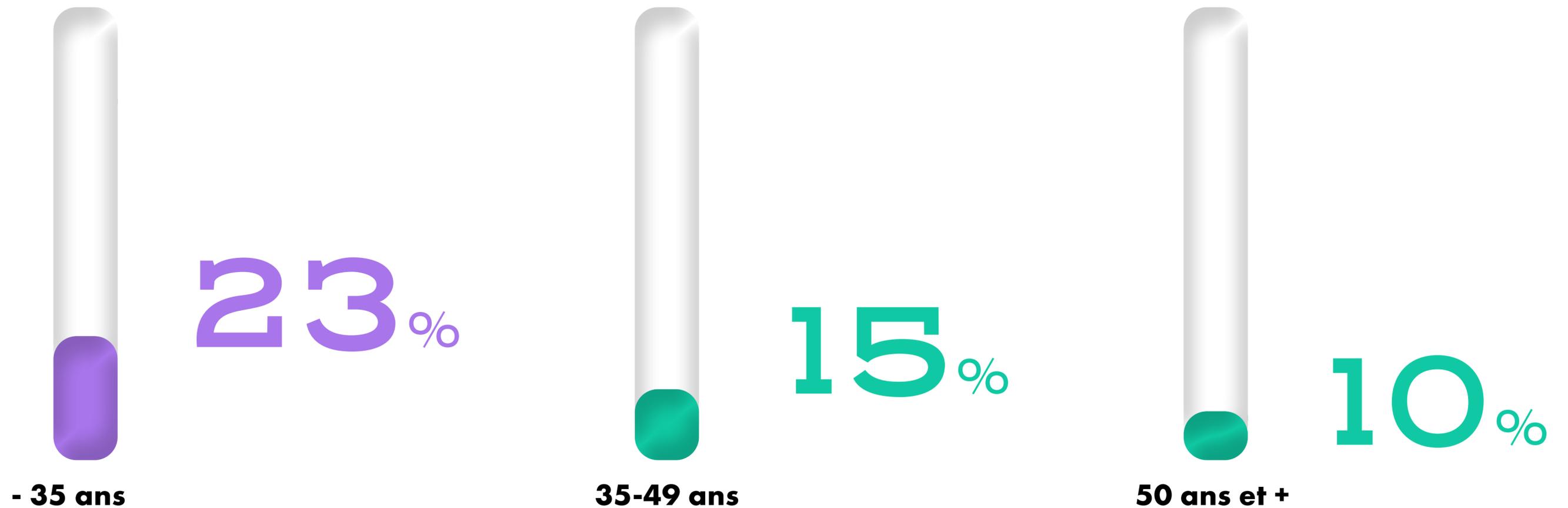
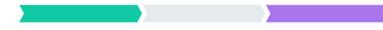
Les jeunes générations privilégient des lieux de travail proches de chez eux



« J'ai choisi mon lieu de travail en fonction de mon lieu de résidence »

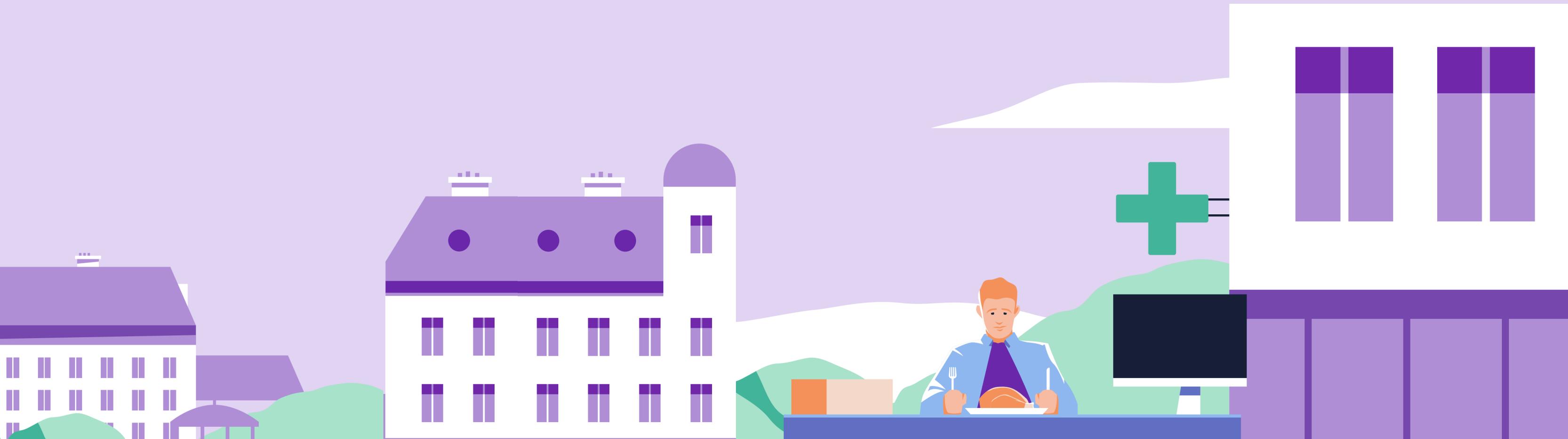


Ils font même régulièrement des allers-retours à leur domicile pendant la journée de travail

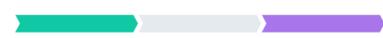


2

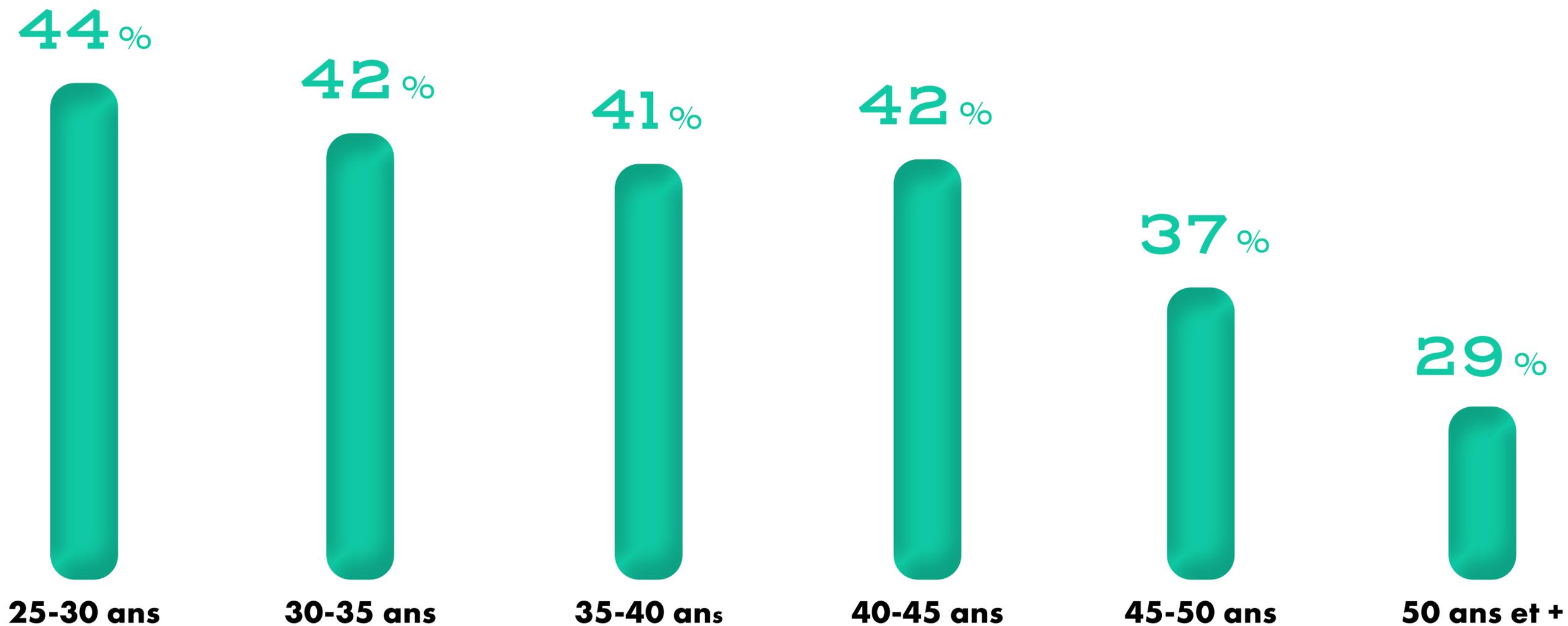
**Les jeunes « consomment » leur
environnement de travail au sens large,
le bureau **ET** le quartier.**



Le quartier : un facteur essentiel dans le choix de rejoindre une entreprise



« Le quartier de travail a été important dans le choix de rejoindre mon entreprise »





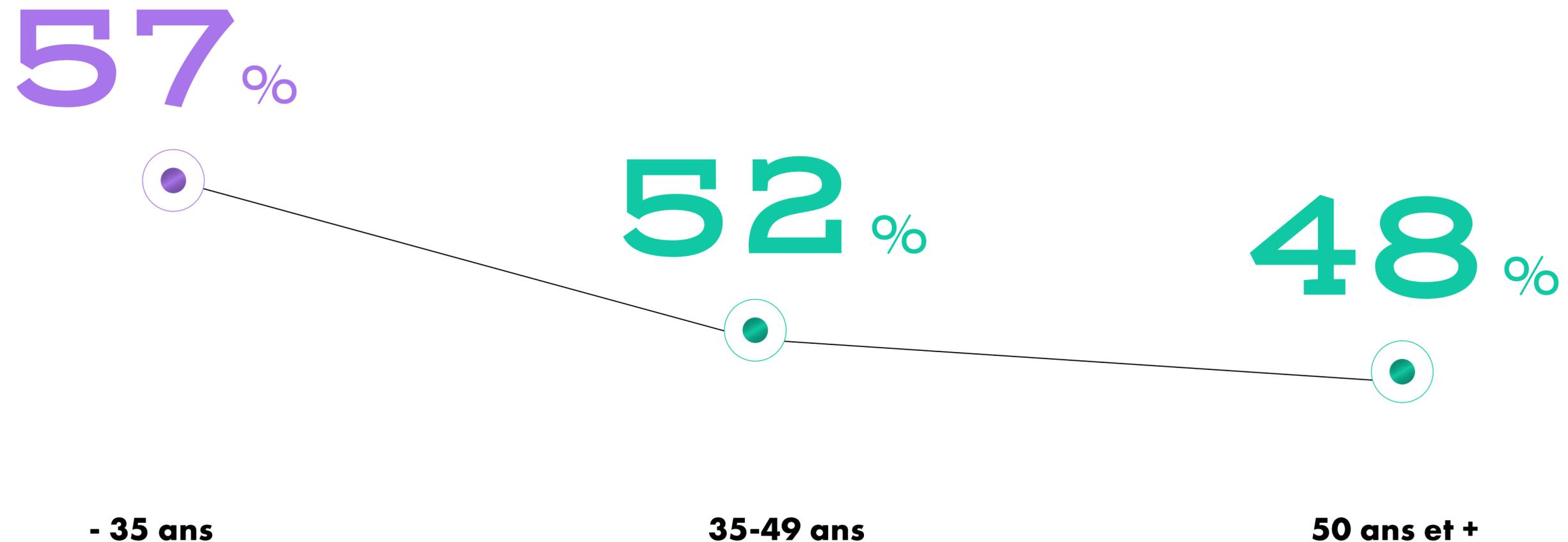
On observe donc une forme d'extension du lieu de travail, qui ne se limite plus aux murs du bureau mais s'étend au quartier.

Sa dimension « servicielle » est de plus en plus nécessaire mais s'étend au quartier.

Les salariés souhaitent effectuer des activités au sein de leur bureau et de leur quartier de travail... plutôt que dans le quartier où ils résident



Avoir une consultation médicale



Les salariés souhaitent effectuer des activités au sein de leur bureau et de leur quartier de travail... plutôt que dans le quartier où ils résident

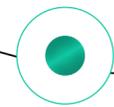


Faire du sport

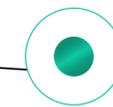
52 %



44 %



40 %



- 35 ans

35-49 ans

50 ans et +

Les salariés souhaitent effectuer des activités au sein de leur bureau et de leur quartier de travail... plutôt que dans le quartier où ils résident

Recevoir un colis

64%

42%

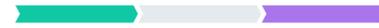
32%

- 35 ans

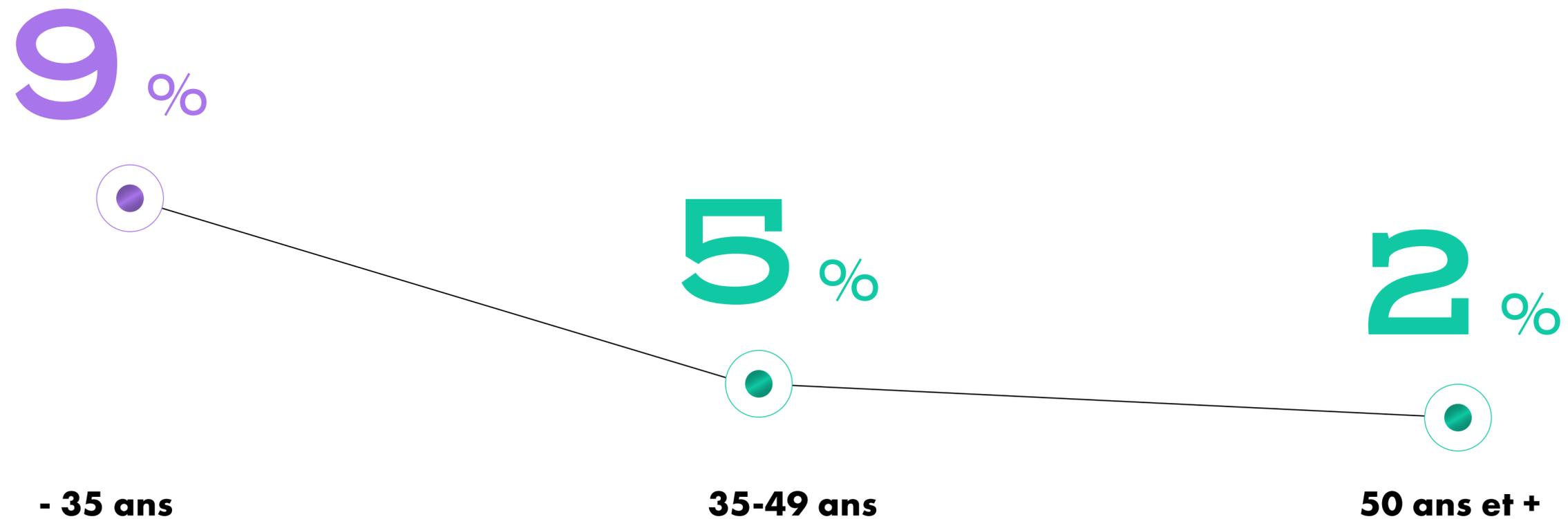
35-49 ans

50 ans et +

Les salariés souhaitent effectuer des activités au sein de leur bureau et de leur quartier de travail... plutôt que dans le quartier où ils résident



Faire des courses alimentaires

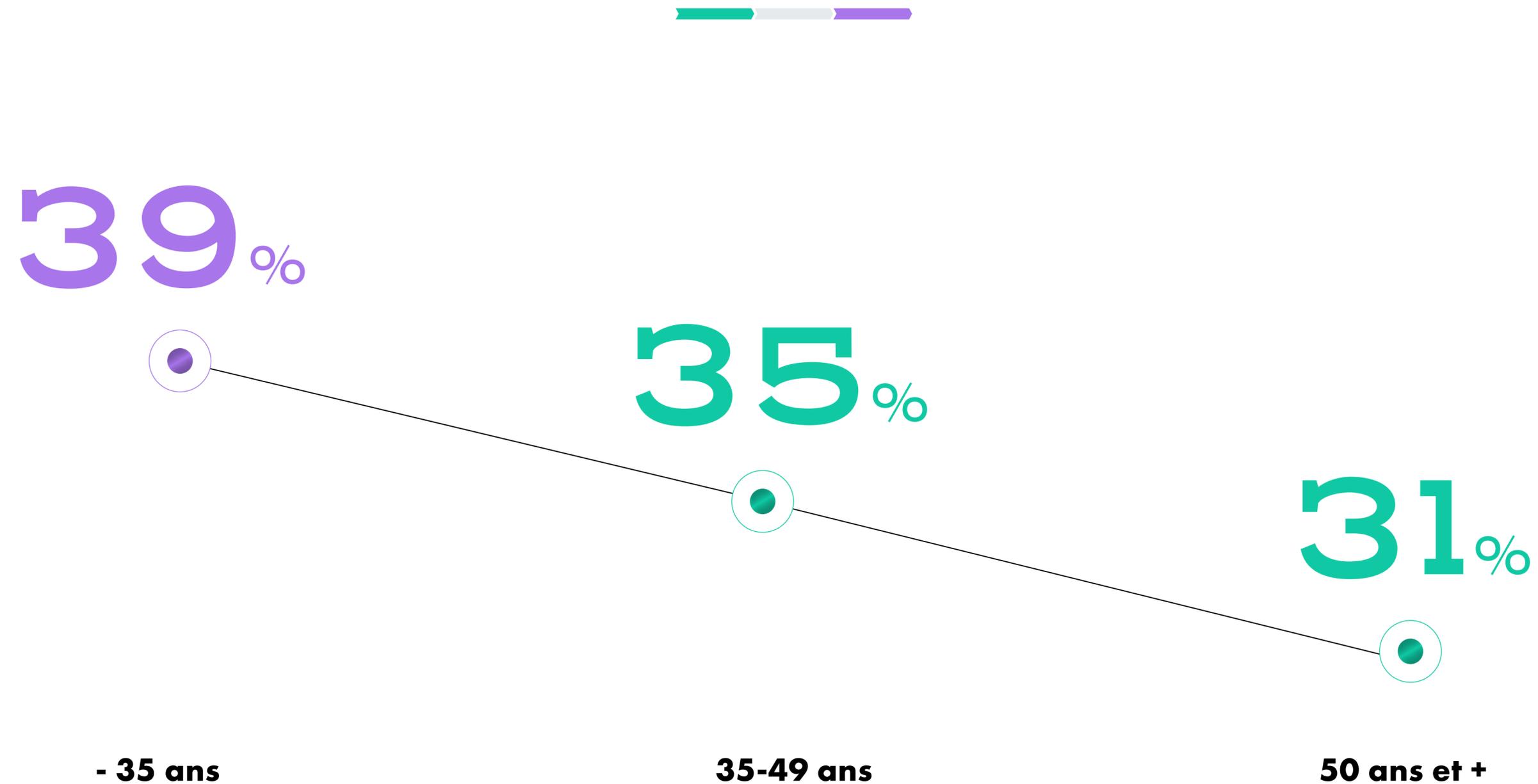




Bureau et quartier de travail forment un vaste « espace de services » leur permettant d'accéder à des commodités qui auparavant relevaient davantage du quartier d'habitation.

Pour les - 35 ans, on observe une véritable porosité entre la vie professionnelle et personnelle.

« Il m'arrive de m'absenter pour honorer un rendez-vous personnel durant ma journée de travail »



« Il m'arrive fréquemment de prendre un verre avec des collègues après le travail à l'extérieur du bureau »

43%

34%

25%

- 35 ans

35-49 ans

50 ans et +



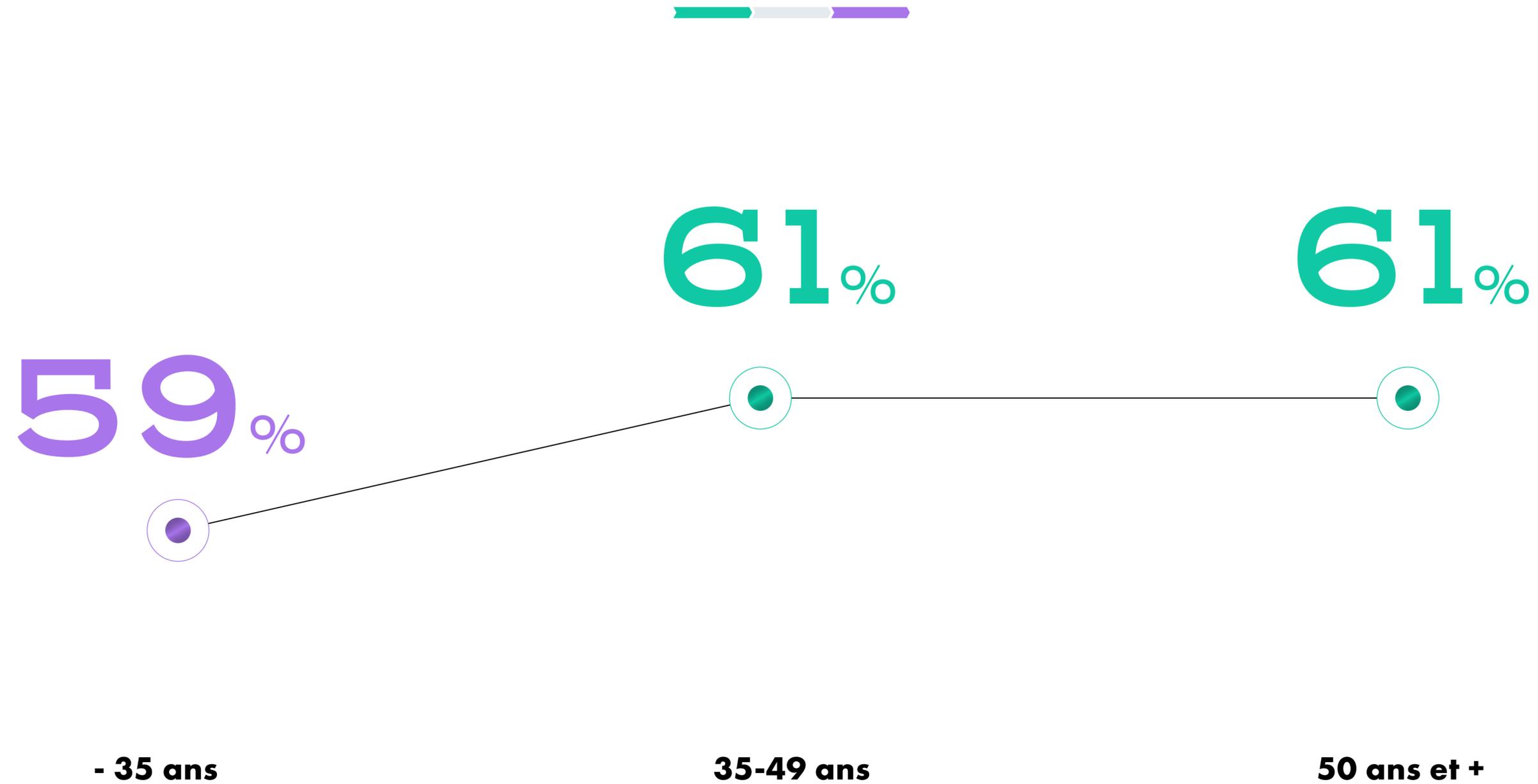
Moins de frontières entre le lieu d'habitation et le lieu de travail chez les jeunes...

- > Cette tendance plaide en faveur des quartiers centraux facilement accessibles, et en faveur des quartiers mixtes offrant une variété de services et de commodités à proximité immédiate du lieu de travail.**
- > La dimension servicielle n'est pas assurée simplement par le lieu de travail, les employeurs doivent concevoir la notion de lieu de travail au sens extensif du terme en considérant que le quartier fait partie de cette nouvelle géographie du lieu de travail.**

**De même qu'il n'y a pas
de rupture entre les jeunes
et l'espace de travail,**

**il n'y a pas davantage
de divorces entre les jeunes
et leur travail, leur entreprise
et leur employeur.**

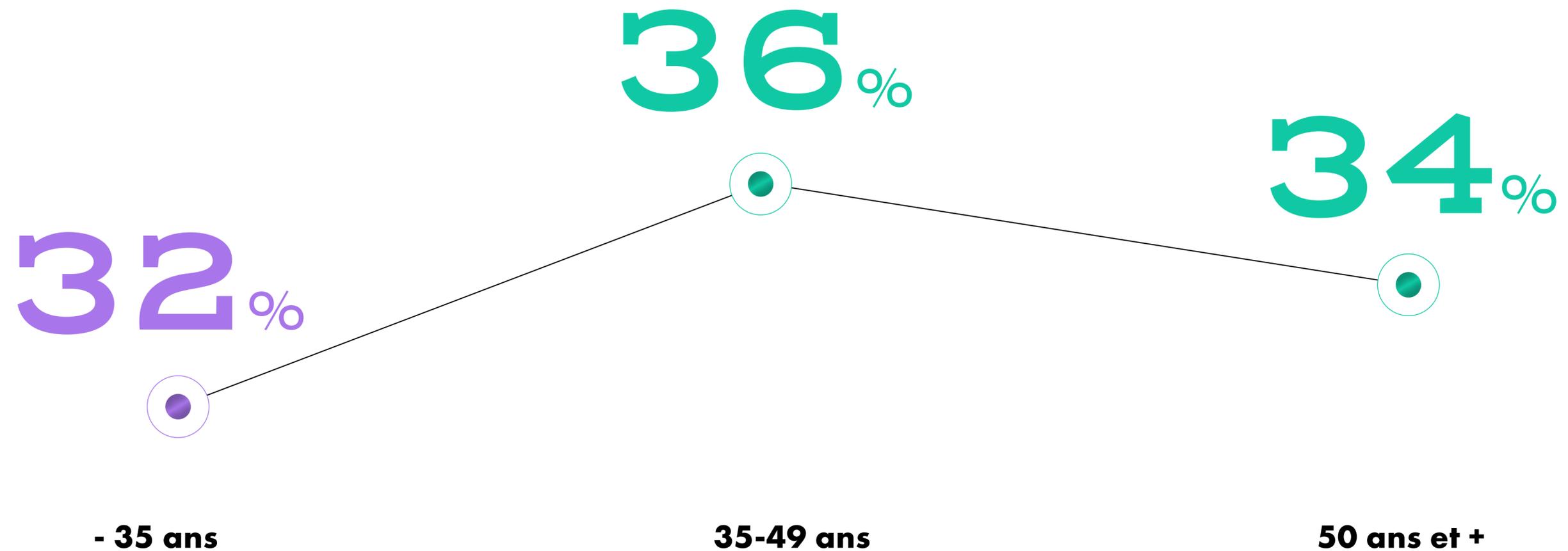
« Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle »



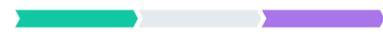
La génération Y n'est pas plus stressée



« Je me sens souvent stressé »



La génération Y : tout aussi attachée à son entreprise



« Je suis attaché à mon entreprise »

69%
- 35 ans



71%
Ensemble des salariés

04

Où est passée la génération Y ?



La génération Y, plus exigeante / sévère vis-à-vis de son employeur ?

- 35 ans

Ensemble des salariés

Le bien-être des salariés est une priorité pour mon employeur

58%



51%

Dans mon entreprise, les collaborateurs sont jugés par rapport à leurs résultats

70%



62%

Mes opinions comptent au sein de l'entreprise

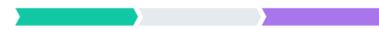
59%



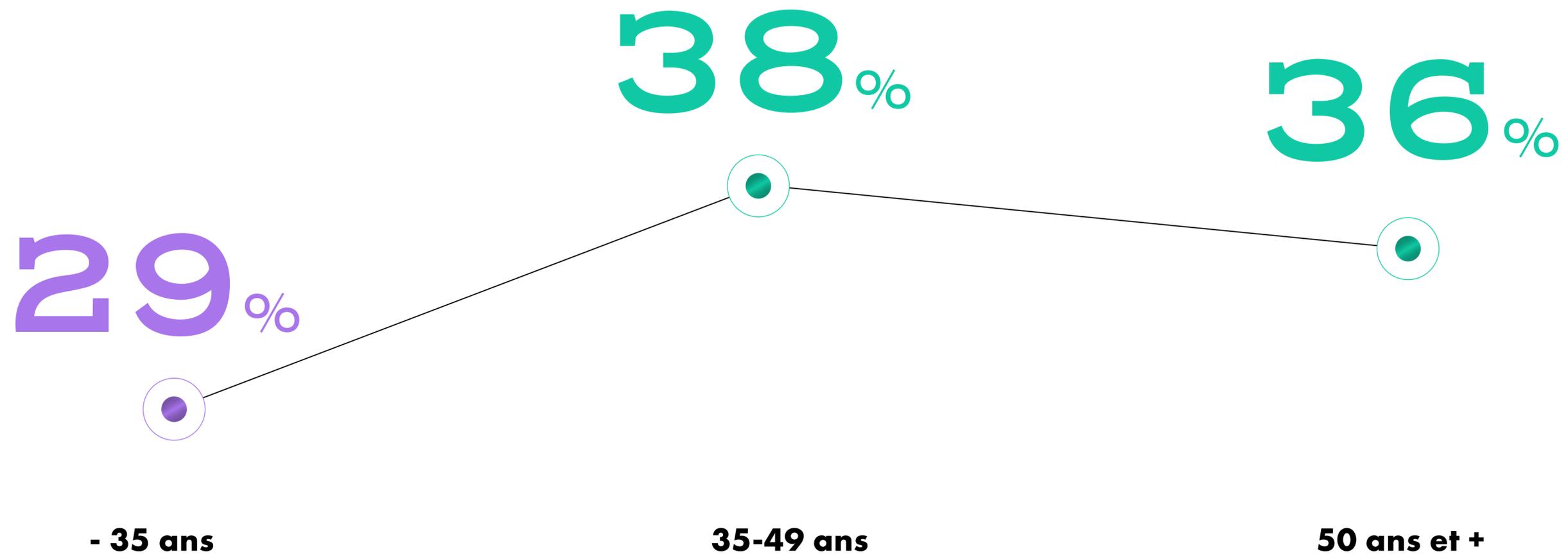
55%

La génération Y, un problème avec l'autorité ?

La génération Y est en fait la moins critique vis-à-vis de sa hiérarchie



« Parfois certains supérieurs hiérarchiques me rendent la vie impossible »



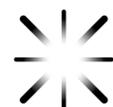


Bref,

**on ne retrouve pas dans
l'enquête les traits de caractère
qui ont fait la légende
de la génération Y.**

Retrouvez tous les résultats sur
parisworkplace.fr

Et notre actualité sur 
[@ParisWorkplace](https://twitter.com/ParisWorkplace)



EVIDENCE

Conception & rédaction

Marylou Pernaut : 06 88 31 49 57

marylou.pernaut@evidenceparis.fr

TERRE DE SIENNE

Création & production



PARISWORKPLACE

Les salariés jugent leurs bureaux / **Baromètre 2020**

