HAWORTH

Étude mondiale sur les espaces de travail

Comprendre et appréhender le travail hybride



Date de publication : juin 2024



Étude mondiale sur les espaces de travail

Comprendre où et quand se déroule le travail constitue une préoccupation majeure pour les décideurs comme pour les employés. Derrière le choix dont disposent de nombreux travailleurs se profile l'expérience de l'employé, c'est-à-dire le ressenti qu'il a de sa vie concrète au travail et en quoi celle-ci l'amène à donner le meilleur de lui-même. Un modèle hybride, qui accueille à la fois des employés présents au bureau et d'autres travaillant à distance ou en déplacement, est l'option actuellement favorisée pour sa flexibilité. Pourtant, le travail hybride ne constitue pas une solution universelle.

Les nuances et les implications de cette approche doivent sans cesse être évaluées, car elles influencent les décisions qui façonnent l'avenir du travail. Ce que les entreprises peuvent contrôler, c'est le design de leurs espaces, lequel impacte l'engagement, la performance et le bien-être des employés.

Afin d'examiner les liens entre le design des espaces de travail et leurs composantes humaines, Haworth a réalisé une étude mondiale : en Amérique du Nord (États-Unis et Canada), dans la région APAC (Asie Pacifique), et dans la région EMEA (Europe, Moyen-Orient et Afrique), afin de mieux comprendre la question du travail hybride à travers les différentes politiques et leur impact sur l'espace de travail.

6 points clés ressortent de l'étude

Le travail hybride va perdurer et évoluer	**3**
Les différences géographiques influencent les stratégies	**4**
L'amélioration des performances humaines reste la motivation première	**5**
La question de l'acoustique reste essentielle	**6**
Le ratio entre espaces attribués/non attribués s'est inversé	**7**
L'adaptation des espaces de travail aux stratégies de travail hybride améliorent la satisfaction des employés	**8**
Résumé	**9**

Les questions de nos clients :
Comment optimiser l'engagement et la productivité des employés ? Comment créer des espaces qui attirent et fidélisent les talents ?

POINT CLÉ N°1

Le travail hybride va perdurer et évoluer



Bien que les définitions du travail hybride varient, plus de 84 % des entreprises dans le monde acceptent ce terme pour décrire un mélange de travail à la maison, au bureau ou depuis des lieux tiers.

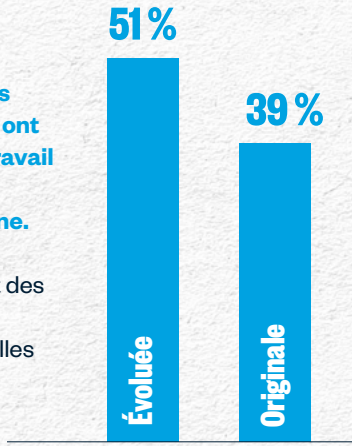


77 %

des entreprises

ont formellement adopté une politique hybride quant à leurs espacesde travail. Pour faire simple : les gens travaillent maintenant en plusieurs lieux.

Pour répondre à l'évolution des attentes, 51 % des entreprises ont fait évoluer leur politique de travail hybride, alors que 39 % ont conservé leur politique d'origine.



43 % des entreprises possèdent des politiques datant de 2020-2021, et un pourcentage égal d'entre elles ont des politiques de moins de deux ans.

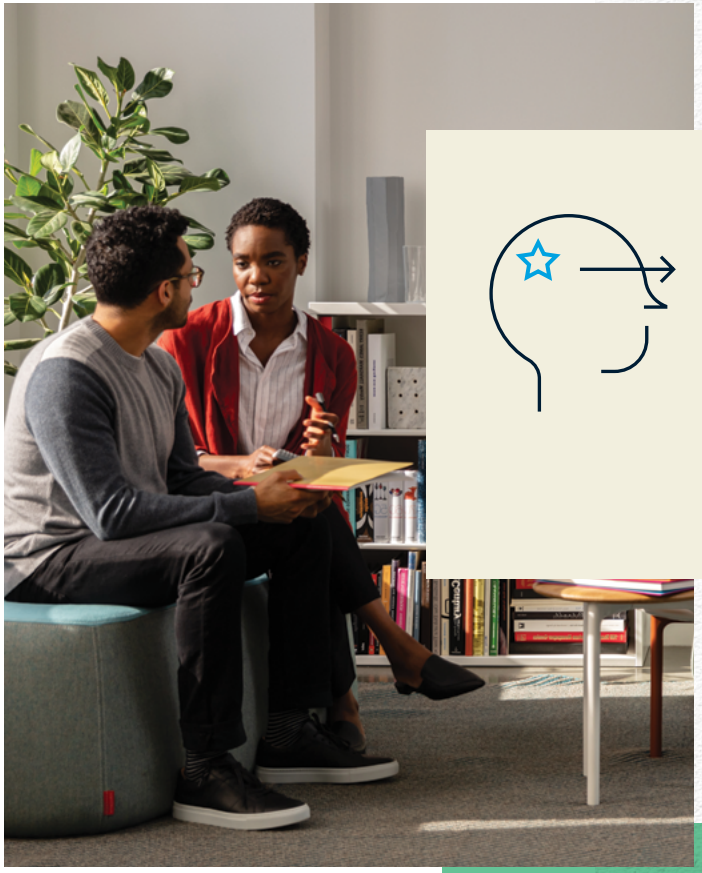
La nature et le degré de flexibilité au travail restent en cours d'expérimentation à l'échelle mondiale. À titre d'exemple, 38 % des entreprises possédant une politique de travail hybride offrent une flexibilité totale, avec des horaires sans restriction et permettant à l'employé de choisir le lieu où il travaille. Une part similaire d'entreprises interrogées exigent au contraire un nombre d'heures de base, durant lesquelles chaque membre de l'équipe doit être présent au bureau. Enfin, 14 % des entreprises possédant des politiques flexibles pratiquent ou s'interrogent sur le format de quatre journées de huit heures par semaine.

Il semble que ces politiques vont continuer d'évoluer avec le temps, car les dirigeants et les employés sont confrontés à la nécessité d'évaluer et de s'accorder sur des pratiques susceptibles d'influencer significativement les performances, le recrutement et la fidélisation des talents.

POINT CLÉ N°2

Les spécificités géographiques influencent les stratégies

Bien que toutes les régions ayant pris part à cette étude présentent un pourcentage similaire d'entreprises possédant des politiques de travail hybride, on distingue des différences notables dans les détails des stratégies en fonction des zones géographiques.



Le travail hybride est plus souvent géré par un cadre ou un mandat organisationnel en Amérique du Nord (73 %), que dans les régions EMEA (62 %) et APAC (60 %). Étant donné la nature plus hiérarchique des entreprises de la région APAC, ce résultat est plutôt inattendu.



L'alignement sur la vision de la direction est la principale motivation pour la mise en place initiale d'une politique dans la région APAC, alors que l'expérience et l'attraction des employés priment dans la région EMEA et en Amérique du Nord.

Néanmoins, l'adoption formelle de ces politiques semble être plus importante en EMEA. La plus grande partie des entreprises exigeant une approbation préalable de travail à distance/hybride se trouvent dans la région EMEA (68 %) ; on observe un pourcentage inférieur en Amérique du Nord (58 %) et dans la région APAC (57 %). Les considérations budgétaires diffèrent aussi selon les régions. Comparés aux clients des régions EMEA (48 %) et APAC (47 %), nos clients nord-américains (31 %) sont de loin les moins enclins à offrir toute forme d'indemnité, d'allocation ou d'aide pour l'achat de mobilier aux télétravailleurs. Par ailleurs, les entreprises de la région EMEA sont plus susceptibles que les autres régions (de 15 à 20 % de plus) d'allouer un budget pour la mise à niveau de leur espace de travail ou pour effectuer les changements nécessaires afin de mieux soutenir le travail hybride.

Les entreprises nord-américaines ont revu leurs politiques plus récemment que celles du reste du monde. Et les entreprises des régions EMEA et APAC ont en général établi leurs politiques de travail hybride plus tôt qu'en Amérique du Nord. Mis bout à bout, ces résultats laissent à penser que les entreprises hors Amérique du Nord sont plus stables en matière de politique de travail hybride.

POINT CLÉ N°3

L'amélioration des performances humaines reste la motivation première

La raison principale de l'établissement de politiques de travail hybride à travers le monde porte clairement sur des considérations humaines. Les leviers qui améliorent l'expérience des employés et les motivent l'emportent largement sur les incidences financières. De fait, moins de 10 % des entreprises tirent leur motivation des économies liées au travail hybride.





L'adoption à un degré modéré de primes et d'indemnités pour les employés qui travaillent hors du bureau constitue une preuve supplémentaire, puisqu'elles représentent un coût direct afin de mieux soutenir ses employés, où qu'ils travaillent.

Les indicateurs de réussite utilisés pour mesurer l'efficacité des politiques hybrides sont les plus intéressants.



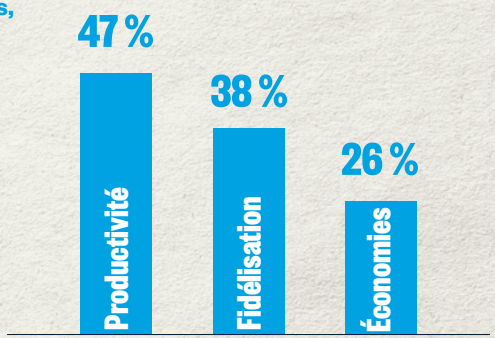
54 %

des entreprises

à travers le monde ont sélectionné l'engagement des employés comme indicateur principal de succès

Parmi les autres réponses les plus citées, on trouve la productivité (47 %) et la fidélisation des employés (38 %). Seuls 26 % ont déclaré que les économies de coûts et d'immobilier constituaient des éléments décisifs.

Ces résultats suggèrent que la satisfaction des employés est primordiale si l'on cherche à améliorer la performance, et qu'elle surpasse en importance l'opérationnel et l'allocation de capital.



POINT CLÉ N°4

La question de l'acoustique reste essentielle

Dans chaque région, la plupart des éléments de conception de l'espace conçus pour soutenir le travail hybride ont été notés comme « fonctionnant bien », avec une exception notable.

48 %

des entreprises

mondiales considèrent une mauvaise acoustique comme un problème.



« Le respect des règles de vie au bureau est devenu un problème, probablement dû au fait que les employés ont passé deux ans à travailler à la maison, principalement seuls. De manière générale, les gens sont plus bruyants qu'avant. »

– Un participant de l'étude

Bien que ce problème ne soit pas nouveau, il faut prendre en compte que le bureau est désormais davantage un lieu de collaboration et de connexion. On l'observe notamment dans l'augmentation des espaces dédiés aux groupes et aux espaces sociaux, et cela partout dans le monde. En Amérique du Nord, par exemple, durant les sessions de travail concentré en groupe, on note une plus grande sensibilité au bruit, due au nombre croissant d'appels en visio passés dans les open spaces.

L'une des manières de résoudre le problème des distractions et du bruit sur le lieu de travail est de s'assurer qu'il existe suffisamment d'espaces spécifiques pour les tâches exigeant de la concentration, et d'autres pour passer des appels téléphoniques en toute intimité.

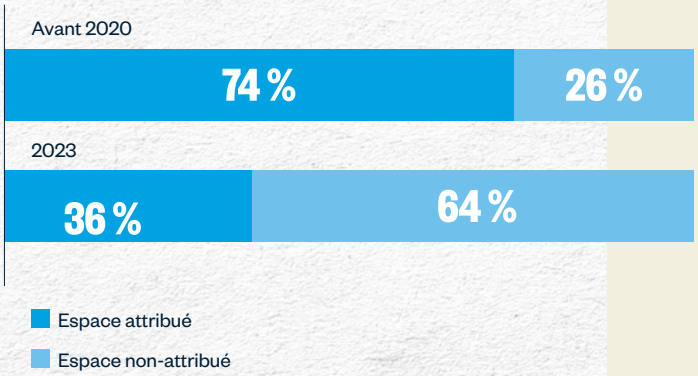
Les données collectées au cours de l'étude font ressortir le pourcentage des entreprises ayant signalé une augmentation du nombre d'espaces dédiés aux tâches concentrées (59 %), et du nombre de cabines acoustiques privées (62 %), tout cela dans le but de réduire les distractions acoustiques.

Ce qu'il faut retenir : en l'absence d'espaces fermés et isolés, les employés ont du mal à se concentrer, ce qui peut affecter leur productivité et leur bien-être.

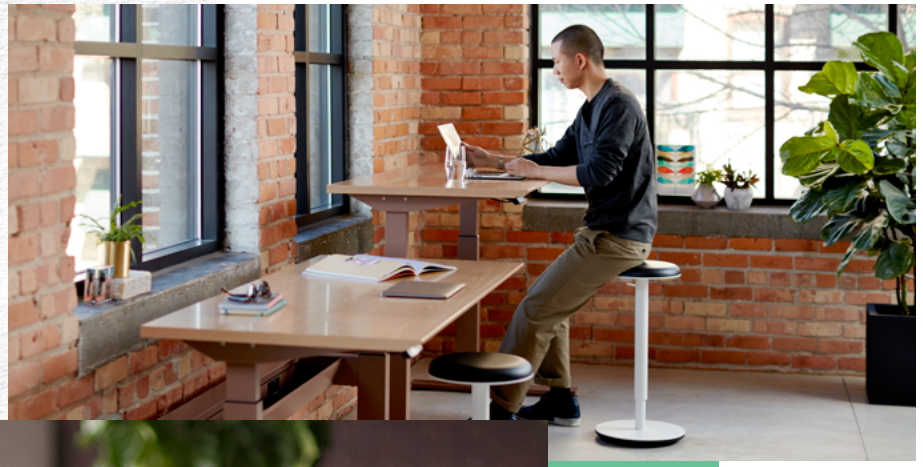
POINT CLÉ N°5

Le ratio espaces attribués/non-attribués s'est inversé

Le changement le plus notable en matière de répartition de l'espace est peut-être celui de la multiplication des espaces non-attribués, qui remplacent peu à peu les espaces de travail attitrés.



Aujourd'hui, le rapport s'est inversé. L'ampleur de cette bascule s'observe de manière égale dans le monde entier. Cette observation se base sur des données issues de l'ensemble des régions, qui montrent une augmentation des aménagements conçus selon les activités, qui ont généralement lieu dans des espaces non-attribués.





En outre, 72 % des entreprises déclarent augmenter le nombre de postes de travail partagés dans leurs bureaux, et 69 % affirment augmenter le nombre de postes de travail occasionnels disponibles.

De manière générale, les postes ou espaces de travail non-attribués maximisent la flexibilité des bureaux, et s'adaptent mieux aux préférences des employés, aux politiques de travail hybride, et aux changements d'activités. Et ils apportent plus de diversité aux personnes qui occupent les bureaux au quotidien.

POINT CLÉ N°6

L'adaptation des espaces aux stratégies de travail hybride améliore la satisfaction des employés





Les entreprises ayant apporté des changements à leurs espaces de travail depuis 2020 bénéficient de plus hauts niveaux de satisfaction vis-à-vis des politiques de travail hybride que celles qui n'ont rien changé dans leurs bureaux.

84 %

des entreprises

ayant repensé leur espace afin de mieux prendre en charge le travail hybride sont satisfaites de l'évolution de cette tendance. Cette satisfaction se chiffre à 15 % de plus que pour les entreprises n'ayant entrepris aucun changement.

Les plans d'étage se sont transformés, la région EMEA affichant les changements les plus significatifs, tandis que la région APAC maintient une répartition de l'espace plus stable.

Pour l'ensemble des entreprises, avant 2020, 60 % du plan d'étage était assigné à des postes de travail individuels, chiffre qui était déjà tombé à 49 % en 2023. Le nombre d'espaces dédiés aux groupes (les salles de réunion fermées et ouvertes) a fait un bond considérable, passant de 26 à 32 %. Même chose pour les espaces dédiés aux activités sociales et à la détente (les espaces lounge et communautaires), qui sont passés de 14 à 19 %.

En résumé

Cette étude montre clairement que nous sommes entrés pleinement dans l'ère du travail hybride, que les entreprises ont commencé à en tirer des enseignements pour leurs espaces de travail sans figer leurs modèles. Elles continuent à réfléchir et expérimenter de nouvelles solutions pour améliorer l'engagement et la performance de leurs collaborateurs.

Haworth continuera à mesurer ces tendances au fil du temps et à partager ses conclusions afin d'éclairer l'aménagement des espaces et leur impact sur la qualité de vie au travail et les performances.

Méthodologie
Les données ont été collectées en deux phases. Début 2023, un échantillon représentatif d'employés de bureaux en Amérique du Nord (États-Unis et Canada) ont répondu à une enquête sur le travail hybride. Les chercheurs ont également interrogé des clients sur six marchés clés de l'architecture et du design.

L'équipe Ideation de Haworth International a poursuivi l'enquête en 2023 auprès d'un échantillon d'organisations internationales. Les résultats obtenus ont été agrégés selon trois régions : l'Amérique du Nord, APAC (Asie Pacifique, et EMEA (Europe, Moyen-Orient et Afrique).

L'équipe Workplace Research & Insights d'Haworth étudie, explore et évalue le lien entre le design des produits et des lieux de travail, le comportement humain, la santé et la performance, tout en restant très attentive à l'expérience utilisateur. Nous traduisons, appliquons et partageons ce que nous apprenons afin de guider le développement des produits et d'aider nos clients à façonner leur environnement de travail.

Pour en savoir plus sur le sujet ou accéder à d'autres recherches Haworth, rendez-vous sur haworth.com.

HAWORTH® est une marque déposée de Haworth, Inc.
© Haworth, Inc. Tous droits réservés. 24/06/2024
haworth.com | 800 344 2600

Contributeurs

Responsables de recherche
Eric Novotny, PhD
Aaron Haworth

Contributeurs de recherche
Anjell Karibian
Kristin Reddick

Contributeurs - Stratégie/Ideation
Brad Burrows
Alessandro Cesana
Marion Toison Flichy
Nishtha Bali
Stefan Kiss
John Scott
Doug Sitzes