



PARISWORKPLACE S

Les salariés jugent leurs bureaux / Baromètre 2018



5^e édition

Demain, tous mobiles ?

Quand les bureaux accompagnent le mouvement

2 000 salariés interrogés

Depuis 2014, le baromètre Paris Workplace analyse la perception des salariés vis-à-vis de leurs bureaux



En 5 ans...

10 000 salariés interrogés

35 experts interviewés

400 retombées presse



Demain, tous mobiles ?

2018



Le match Paris / Londres

2016

2017
Travaille-t-on (vraiment) mieux
dans la French Tech ?



Les bureaux,
l'arme secrète des RH

2014

2015

Les quartiers
préférés des cadres



Édito

Déjà la 5^e édition du Paris Workplace ! Cette longévité fait du Baromètre un puissant outil d'analyse, car au fil des cinq années et des 10 000 salariés interrogés par l'Ifop, nous voyons émerger des tendances de fonds en matière d'environnement de travail. Au premier rang desquelles la mobilité, qui s'impose au fil des années comme une question centrale : pour les salariés, pour les entreprises... et pour les pouvoirs publics également, à l'heure des Assises de la mobilité, du projet de loi à venir et des prémisses du Grand Paris Express.

La notion de mobilité est extrêmement riche avec trois dimensions distinctes : les trajets domicile-travail, la mobilité dans le quartier et la circulation à l'intérieur du bureau.

Ces trois dimensions sont bouleversées par un nouveau rapport à l'espace, encouragé par des jeunes générations qui installent des pratiques de mobilité radicalement différentes de leurs aînés.

Quels enseignements retenir pour les entreprises ? L'étude fait apparaître clairement que le temps de trajet fait partie intégrante de la journée de travail pour les salariés et qu'un temps de trajet trop long impacte négativement le bien-être au travail, l'engagement, voire même la fidélité des salariés à terme. Pour autant, sur le lieu de travail, les salariés les plus mobiles sont non seulement plus heureux au travail mais aussi plus ouverts, et plus efficaces.

Ces salariés « super-mobiles » jugent et choisissent désormais leur lieu de travail à partir des critères d'accessibilité, de centralité et de mobilité. En résumé, ils plébiscitent des bureaux hyper accessibles et centraux offrant un environnement de travail susceptible de favoriser la mobilité (dite « intra-day ») dans la journée (travailler à plusieurs endroits, se déplacer sur le lieu de travail) : une vision dynamique de l'espace de travail qui vient conforter les nouveaux types d'aménagements.

Ces résultats confirment l'émergence d'un nouveau paradigme dans lequel le bureau cesse d'être perçu sous le prisme du coût pour devenir un investissement nécessaire pour attirer et fidéliser les meilleurs talents.

Bonne lecture,

Dimitri Boulte,
Directeur général délégué de SFL

Paroles d'experts



Six spécialistes de l'évolution des mobilités et des nouveaux modes de travail nous partagent leurs points de vue sur les enseignements du Paris Workplace 2018.



Frédéric Dabi
DGA en charge du
Département Opinion
Ifop



Dominique Perrault
Architecte & Membre de l'Institut
Dominique Perrault Architecture



Sonia Lavadinho
Directrice & Fondatrice
Bfluid



Laurence Guichard
CEO & Fondatrice
Locomotion



Cécile Maisonneuve
Présidente
La Fabrique de la Cité



Cécilia Durieu
CEO & Co-fondatrice
Greenworking

Retours d'expériences



Cinq dirigeants et acteurs de la mobilité nous parlent de leurs stratégies de bureaux et de leurs visions de la mobilité de demain.



Audrey Babier-Litvak
DG France et Europe du Sud
WeWork



Frédéric Mazzella
Président & Co-fondateur
BlaBlaCar



Damien Bon
CEO
Stuart



Aude Grant
DGA Asset management
et Investissement
SFL



Olivier Binet
CEO & Co-fondateur
Karos

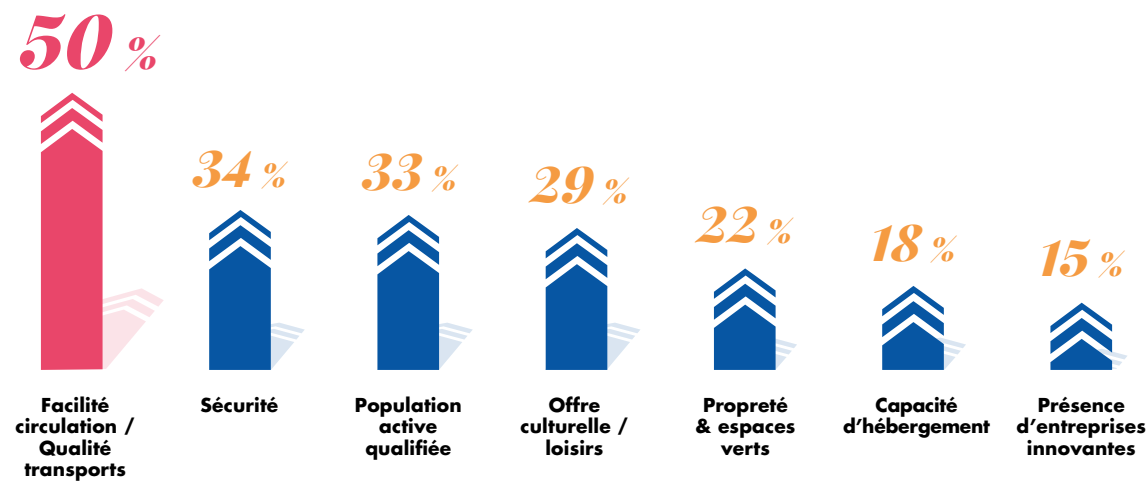
01

Mobilité : un enjeu capital(e)

Les transports, un enjeu crucial pour l'attractivité de Paris



« De mon point de vue, les éléments les plus importants pour l'attractivité économique de Paris sont : »*

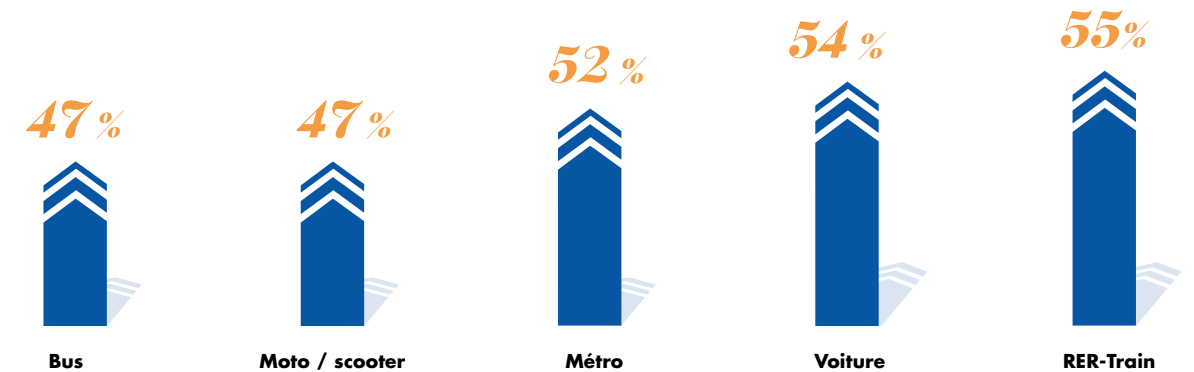


49 %

des salariés franciliens estiment que leurs trajets domicile-travail sont « désagréables ».

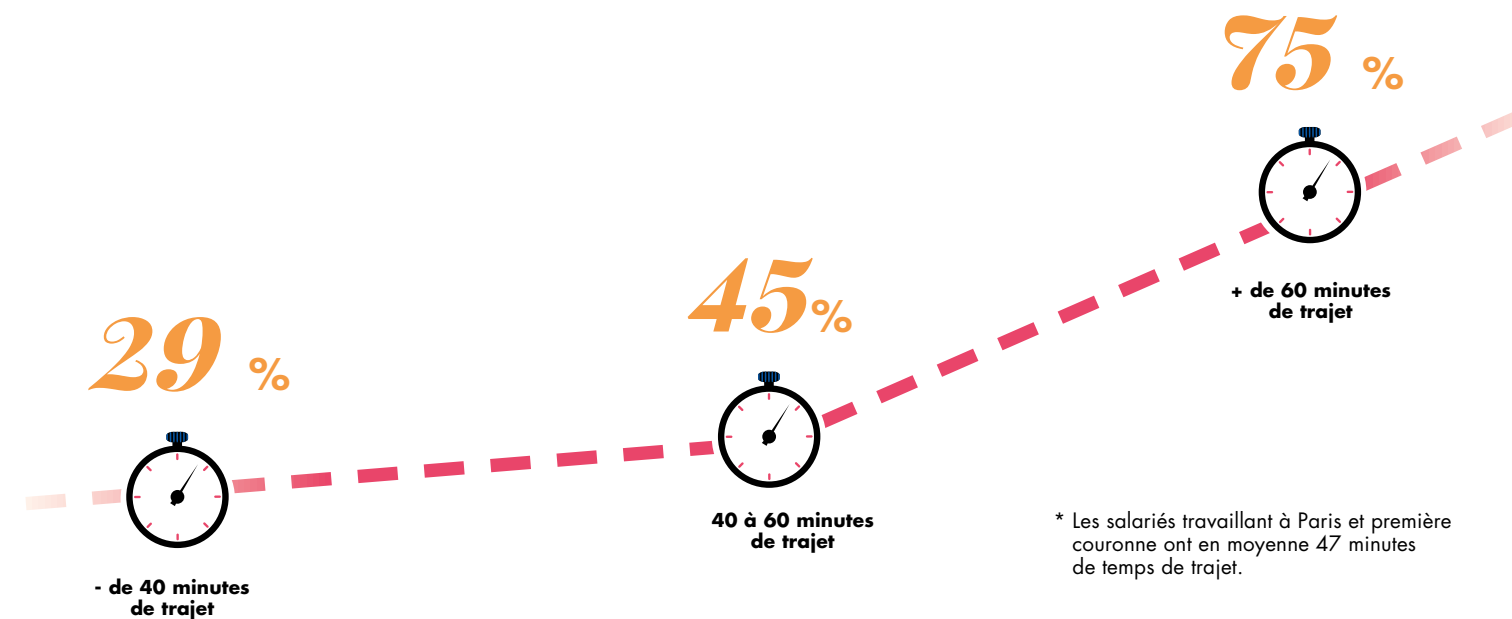
La qualité perçue du trajet ne dépend pas (ou peu) du mode de transports...

« Mes trajets domicile-travail sont désagréables. »*



... mais dépend quasi exclusivement du temps de trajet

« Mes trajets domicile-travail sont désagréables. »*



* Les salariés travaillant à Paris et première couronne ont en moyenne 47 minutes de temps de trajet.

Que se passe-t-il quand le temps de trajet s'allonge ?



On se sent moins bien au travail

Note de bien-être sur 10

6,8



- de 40 minutes de trajet

6,7



40 à 60 minutes de trajet

6,4



+ de 60 minutes de trajet

On se projette moins dans son entreprise...

« Je pense rester plus de 5 ans dans mon entreprise actuelle. »*

48%



- de 20 minutes de trajet

39%



20 à 39 minutes de trajet

40%



40 à 59 minutes de trajet

37%



+ de 60 minutes de trajet

* Chiffres issus de l'édition 2017 du Paris Workplace

On reste moins longtemps au bureau

Temps de présence au bureau

8H36

- de 40 minutes de trajet



8H20

+ de 40 minutes de trajet



16 minutes

par jour ouvré, c'est l'équivalent de...

8 jours

de travail complets sur l'année

L'impact est significatif (et mesurable) pour l'entreprise



Aude Grant

DGA Asset management et Investissement, SFL

Le temps de trajet impacte non seulement le bien-être des salariés, mais aussi la performance des entreprises, et de manière spectaculaire : les salariés qui ont plus de 40 minutes de trajet restent l'équivalent de 8 jours de travail de moins par an au bureau, à l'échelle d'une entreprise entière on voit bien la déperdition, c'est potentiellement 3,5 % de la masse salariale.

Les entreprises sous-estiment aussi l'impact de l'éloignement sur les relations sociales entre collègues, et donc sur la formation d'une culture d'entreprise. Les salariés qui habitent loin consacrent moins de temps aux moments de sociabilité, pendant la journée de travail ou après, par exemple en prenant un pot dans le quartier.

A contrario, les salariés qui travaillent dans les quartiers centraux « consomment » aussi le quartier avec leurs collègues, pour déjeuner, pour un afterwork, pour une sortie, etc. Les salariés dans leur ensemble placent d'ailleurs le quartier Opéra-Étoile en tête du classement de leurs quartiers préférés, devant Sentier-Marais-République, numéro 1 chez les moins de 25 ans. Ces quartiers remplissent un double critère : accessibilité en transports et offre de services complète. On peut se

déplacer vers et dans le territoire. Cerise sur gâteau, ces quartiers permettent aux salariés de différentes entreprises de se croiser, et de créer de nouvelles opportunités business (« effet cluster »).

La mobilité est en enjeu d'attractivité pour les entreprises, mais il l'est tout autant à l'échelle de la ville. Pour Paris, la mobilité est un enjeu énorme. Le temps de trajet était jusqu'à présent un avantage comparatif par rapport à Londres, avec en moyenne 9 minutes de temps de trajet en moins pour les salariés parisiens (soit 18 minutes par jour). Il faut évidemment s'efforcer de conserver cet avantage dans le contexte du Brexit.

49 % des salariés qui ont plus d'une heure de trajet iraient travailler en province s'ils avaient le choix (contre 37 % « seulement » des autres salariés).

« Afin de poursuivre leur croissance, les métropoles doivent privilégier la complémentarité public-privé »



La Fabrique de la Cité est un think tank dédié à la prospective et aux innovations urbaines, créée par le groupe VINCI en 2010 ; à la fois observatoire international, cercle de réflexion et passerelles entre chercheurs, grands groupes, start-up et acteurs publics. Nous avons interrogé sa présidente, Cécile Maisonneuve, pour qu'elle nous en dise plus sur les enjeux de la mobilité et ses perspectives d'avenir.



Cécile Maisonneuve
Présidente
La Fabrique de la Cité

Quels sont les enjeux des trajets domicile-travail ?

Aujourd'hui, les salariés travaillent à plus de 14,6 km de leur domicile, contre 13 km il y a encore quelques années. Or, si nous sommes très bien équipés en transports pour les trajets inférieurs à 10 km, au-delà, sur le segment 10-100 km, on trouve très peu de multimodalité et de portage

institutionnel ou technique. On constate dans les mobilités du quotidien qu'un actif est sous-utilisé : la route. Elle est très dense en termes de voitures, mais le ratio passagers / voiture est très faible : on compte en moyenne 1,1 personnes par voiture. Il faut davantage capitaliser sur les mobilités collectives comme le bus, le co-voiturage ou l'autonome collectif.

Quelle est la situation, en matière de transports en Île-de-France ?

Paris a toujours été un cadre difficile en raison de sa densité, comparable à celle de Mumbai (Inde) ou à celle de Shanghai. La mobilité à Paris n'est pas qu'un problème de la Mairie, c'est un enjeu national, avec une question de gouvernance.

72 % des salariés

ayant plus d'une heure de trajet jugent que « les transports publics se sont dégradés au cours des dernières années » (contre 56 % pour la moyenne des salariés).



Car Paris est une ville-monde. Du point de vue économique, son grand enjeu est l'attractivité des talents et des investissements, avec le développement d'un écosystème favorable à l'innovation et au développement économique (auquel la mobilité participe). L'État a repris la main sur le Grand Paris Express, mais pas encore sur le reste, et cela nous coûte cher : au classement d'attractivité des villes-mondes, les infrastructures font reculer Paris.

Je m'étonne toujours du divorce qu'il peut y avoir entre certains discours parisiens, qui prônent la démobilité, et ceux des autres villes de France, qui ont déjà intégré les contraintes qui pèsent sur les mobilités du quotidien.

« La mobilité sur Paris n'est pas qu'un problème de la mairie, c'est un enjeu national. »

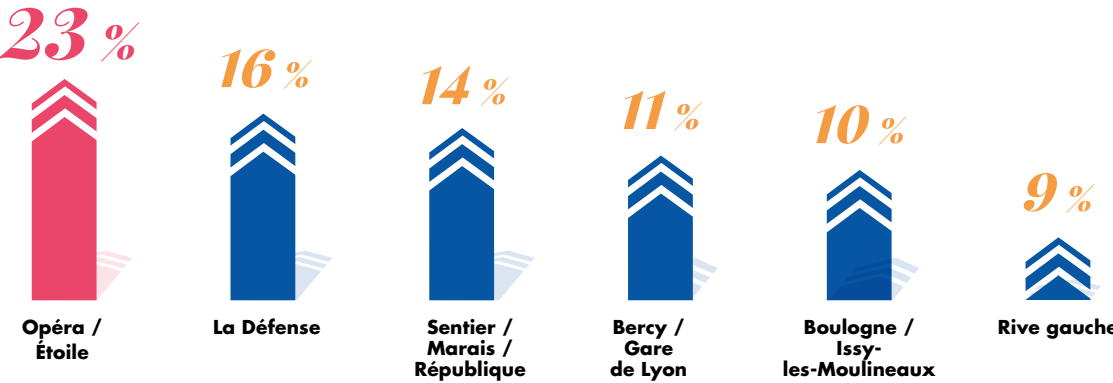
Depuis 2-3 ans, la data est au cœur de toutes les réflexions. À quoi peut-on s'attendre dans les années à venir pour la mobilité ?

Un des grands enjeux pour les métropoles est de parvenir à poursuivre leur dynamique

de croissance urbaine dans un contexte de raréfaction durable des ressources publiques. Pour y arriver, elles doivent privilégier la complémentarité public-privé et optimiser l'existant grâce à la donnée. •

Les quartiers les plus prisés par les salariés sont aussi les mieux desservis en transports en commun

« Selon moi, le quartier de bureau dans lequel il est le plus agréable de travailler est : »



Et aussi : Neuilly-Levallois (5 %), la Plaine Saint-Denis (2 %), et autres (10 %)

« En 2014, Boston s'est associée à Waze pour optimiser la gestion de ses feux tricolores et réduire de 18 % la congestion aux intersections. »



Certaines villes américaines sont à l'avant-garde de ces réflexions. Le MBTA, l'autorité organisatrice de mobilité de la ville de Boston, constatant l'impossibilité d'investir dans la rénovation du réseau (la ville possède le plus vieux métro des États-Unis), s'est par exemple associée à des acteurs privés du numérique comme Waze, Uber ou Lyft. En 2014, dans le cadre du programme « Connected Citizens » de Waze, Boston a pu accéder aux données utilisateurs de la start-up pour optimiser la gestion de ses feux tricolores et réduire de 18 % la congestion aux intersections.

Donnée et partenariats laissent entrevoir un avenir où la mobilité serait davantage personnalisée et facilitée. À Londres, la start-up Citymapper, spécialisée dans le calcul d'itinéraires multimodal en ville, s'est récemment vu octroyer une licence d'opérateur pour la première ligne de transport public à la demande (pop-up bus). Citymapper peut désormais opérer une ligne de bus de nuit, dont l'itinéraire est généré en fonction de la demande immédiate.

Quelles tendances voyez-vous émerger en matière de mobilité ?

À moyen et long terme, deux tendances viennent bousculer la mobilité telle que nous la connaissons :

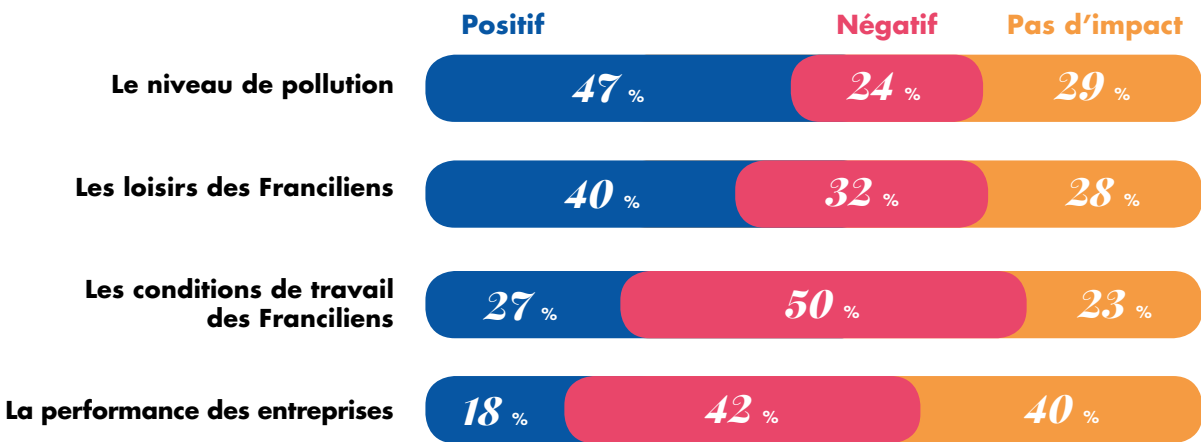
- L'autonomisation est considérée comme la prochaine grande révolution des mobilités. Le passage d'un parc composé de véhicules individuels, accessibles à un coût relativement abordable, à un parc automobile de voitures autonomes très chères (près de 75 000 \$ pour la technologie LIDAR qui équipe les véhicules en 2017) fera que l'automobile deviendra servicielle et partagée.
- L'électrification croissante de la mobilité (trottinettes électriques, vélos à assistance électrique, voitures électriques) aura un effet majeur sur le dimensionnement des réseaux énergétiques urbains.

Quel avenir pour la voiture en région francilienne ?



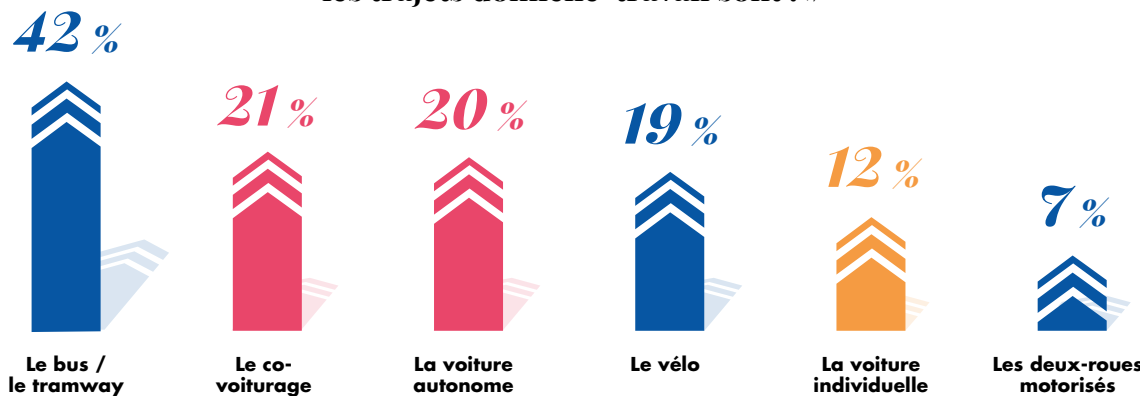
Les salariés sont partagés sur les effets de la politique actuelle

« Les mesures pour réduire la place des voitures individuelles à Paris ont un impact sur... »



Pour autant, ils ne voient pas d'avenir à la voiture individuelle, qui devra céder la place à la voiture autonome et au co-voiturage

« Selon moi, les modes de transport qui doivent être prioritairement développés sur la route pour améliorer les trajets domicile-travail sont : »



« Si on veut fluidifier le trafic en Île-de-France, il faut miser sur le co-voiturage comme nouveau mode de transport public. »



Karos fait partie des start-up de la nouvelle génération de co-voiturage sur de courtes distances. L'entreprise est spécialisée dans les trajets domicile-travail grâce à une application dopée à l'intelligence artificielle. Son fondateur, Olivier Binet nous explique pourquoi la voiture a encore toute sa place en Île-de-France.



Olivier Binet
CEO & Co-fondateur
Karos

Pourquoi miser sur la voiture en Île-de-France ? Cela semble contre-intuitif tant les routes semblent « saturées » aujourd'hui...

Si on veut fluidifier le trafic en Île-de-France et favoriser des trajets périphérie à périphérie (ce que ne permet pas actuellement le plan en étoile des transports publics parisiens), il faut miser sur la voiture.

Car contrairement aux lignes principales de transports en commun, qui sont bondées aux heures de pointe, la route n'est pas saturée, au contraire ! Sa bande passante est très peu utilisée. L'équation est simple : les Franciliens font en moyenne

15 millions de trajets quotidiens, avec seulement 1,1 personne par voiture. Cela fait environ 40 millions de sièges disponibles, par jour ! Si on ajoute que deux tiers des salariés franciliens travaillent à plus de dix minutes à pied d'une station de transports en commun, on comprend tout l'intérêt du co-voiturage courte distance (ou ce que nous avons appelé le « court-voiturage »).

Les entreprises sont-elles sensibles à votre démarche ? Quel est leur intérêt dans l'affaire ?

Notre solution « Karos Entreprises », dédiée aux grands comptes qui souhaitent améliorer la mobilité

« Les Franciliens font en moyenne 15 millions de trajets quotidiens, avec 1,1 personne par voiture. Cela fait environ 40 millions de sièges disponibles, par jour ! »

20 % des franciliens vont au travail en voiture

quotidienne de leurs collaborateurs et réduire leur empreinte carbone, a déjà été déployée sur plus de 400 sites. Elle s'intègre parfaitement à notre dimension communautaire : si 40 % des salariés co-voiturent avec leurs collègues, les 60 % restant le font avec d'autres membres de la communauté Karos.

Le court-voiturage® profite à tous : une meilleure qualité de vie pour les salariés, de quoi alimenter la démarche RSE de l'entreprise, optimiser les coûts de transport et de parking, créer plus de lien social entre les salariés.

L'avenir est-il à la complémentarité public-privé ? Karos, avec 16 autres entreprises de co-voiturage, a bénéficié de subventions de l'autorité de transport francilienne IDF Mobilités (ex-STIF)...

La complémentarité public-privé est selon nous l'avenir des transports. Nous générons de nouveaux réseaux de mobilité quotidienne en complément des lignes de transport public traditionnelle. Nous ne leur faisons pas concurrence. Les salariés

qui ont la chance de pouvoir aller au travail efficacement en transports en commun n'ont aucune raison de faire le trajet en voiture. En revanche, pour tous les autres, pouvoir accéder facilement à une gare pour ensuite prendre un train ou un RER leur facilite la vie... et leur fait gagner du temps. 24 minutes en moyenne sur Karos.

Notre plateforme technologique fournit un service qui se branche sur les transports publics pour favoriser l'intermodalité dans les trajets. L'application intègre un « calculateur intermodal » permettant de trouver le moyen le plus rapide pour aller d'un point A à un point B en combinant transports en commun (métro, bus, tram, train) et co-voiturage.

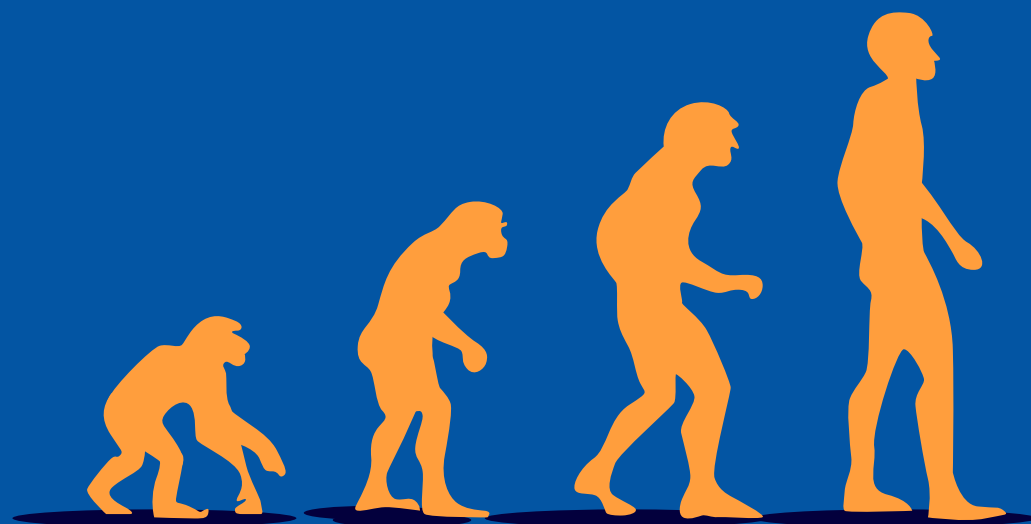
Cette intégration complète du co-voiturage dans le champ du transport public implique un partenariat avec les collectivités et les opérateurs afin d'aligner notamment la tarification des trajets Karos sur celle du réseau. Nous avons noué une convention avec Île-de-France Mobilités qui permet aux porteurs de la carte Navigo d'utiliser gratuitement Karos, ainsi qu'un partenariat similaire avec

la Région Normandie. Les mentalités sont en train d'évoluer très vite car les collectivités voient, à juste titre, dans le co-voiturage un moyen de proposer plus de mobilité pour moins cher. La Loi d'Orientations sur les Mobilités en cours de préparation a pour objectif de créer les conditions législatives et réglementaires permettant de faciliter le déploiement de services innovants comme le nôtre. •

« En moyenne, le co-voiturage domicile-travail fait gagner 24 minutes par trajet aux utilisateurs de Karos. »



Demain, **tous mobiles ?**



Les modes de travail « mobiles » restent (pour l'instant) minoritaires



Un tiers des salariés Franciliens sont (d'une manière ou d'une autre) mobiles

« Il m'arrive de travailler en dehors du bureau, chez moi ou dans un tiers-lieu, pendant les horaires de travail. »



« En général, dans une journée au bureau, je travaille le plus souvent... »



« Je me déplace pour des raisons professionnelles, à l'extérieur du bureau pendant ma journée de travail. »



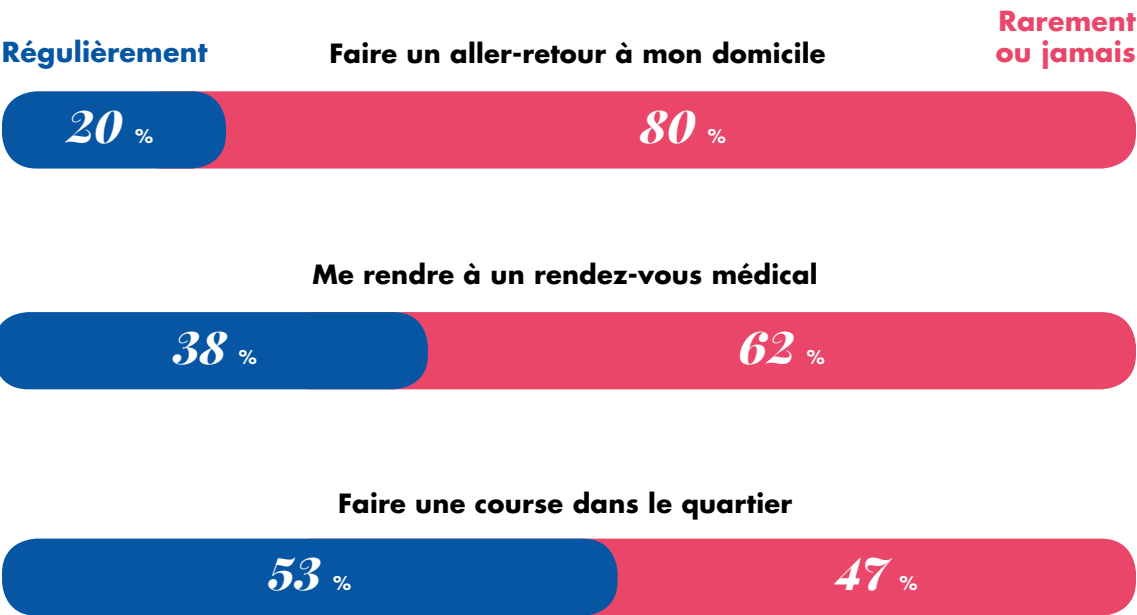
Frédéric Dabi, Ifop

« Dans la population générale des salariés, la mobilité constitue encore un sujet minoritaire, mais loin d'être marginal. Il est intéressant de constater que l'on retrouve la même proportion d'un tiers pour les trois formes de mobilités (domicile-travail,

dans le quartier de travail, à l'intérieur des bureaux). Une population pratique ces trois mobilités : les "super-mobiles". Il est utile de les observer car ils préfigurent peut-être les comportements de demain en la matière. »

On ne s'autorise pas à sortir du bureau pour une raison personnelle

« Il m'arrive en cours de journée de m'absenter du bureau pour... »



Focus

La French Tech, au top de la mobilité ?

« En 2017, nous nous étions intéressés aux bureaux de la French Tech, et le résultat avait été sans appel : les entreprises françaises de la Tech ont entièrement intégré les problématiques de mobilité. 57 % des salariés de la French Tech travaillent à deux endroits ou plus (deux fois plus que la population générale) et 62 % ont la possibilité

de s'isoler s'ils le souhaitent. Ces entreprises, plus que les autres, ont compris les avantages associés : 68 % des salariés de la French Tech travaillent "très souvent" en équipe et 73 % estiment que leurs bureaux ont un impact positif sur la performance de leur entreprise. Ils imposent de nouveaux standards et donnent le "la" en matière de bureaux. »

Frédéric Dabi, Ifop

Pourquoi la mobilité pourrait devenir la nouvelle norme

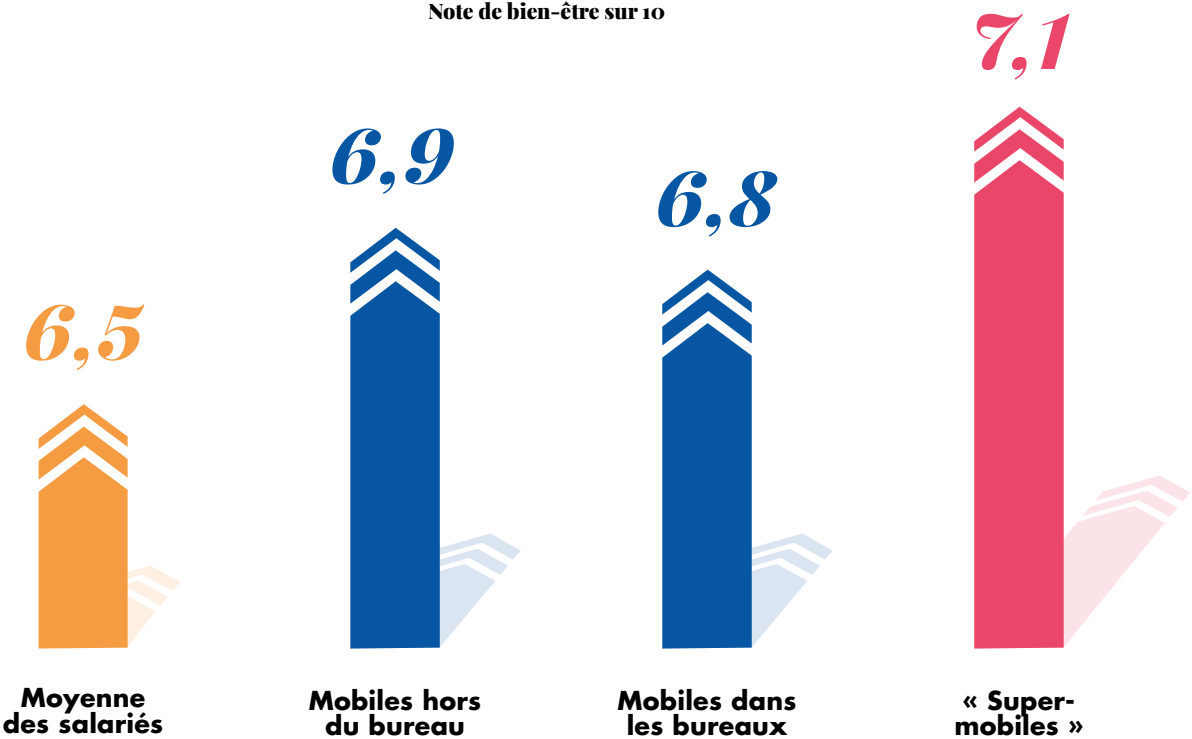


Le fait de bouger, sur son lieu de travail ou à l'extérieur de celui-ci, produit une série d'effets vertueux, pour le salarié comme pour l'entreprise.

Être mobile favorise...

Le bien-être au travail

Note de bien-être sur 10



MOBILES, VOUS AVEZ DIT MOBILES ?

Mobiles hors bureau

Salariés qui travaillent en dehors du bureau au moins une fois par semaine, chez eux ou dans un tiers-lieu, pendant les horaires de travail.

Mobiles dans les bureaux

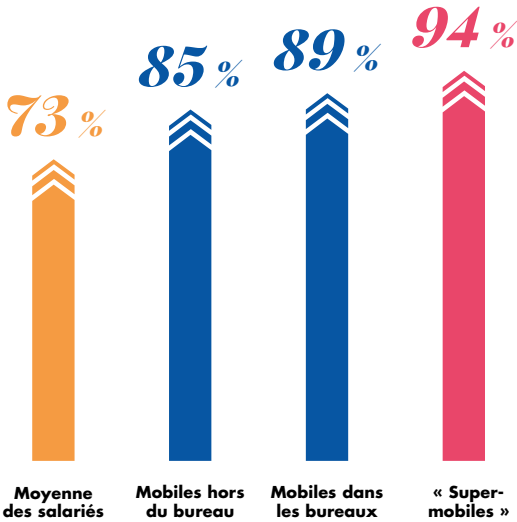
Salariés qui travaillent à deux endroits ou plus, dans une journée au bureau.

« Super-mobiles »

Salariés qui cumulent les deux formes de mobilité et qui ont au moins un RDV professionnel à l'extérieur du bureau par semaine.

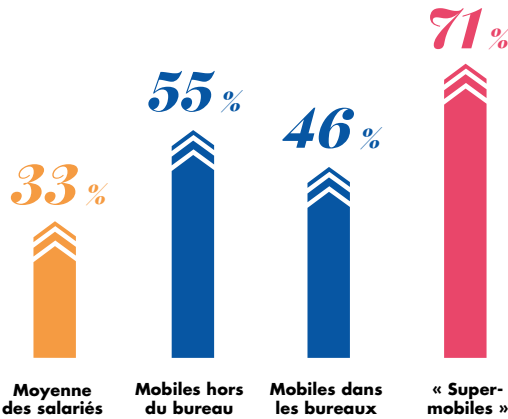
Le travail collectif

« Je travaille souvent en équipe. »



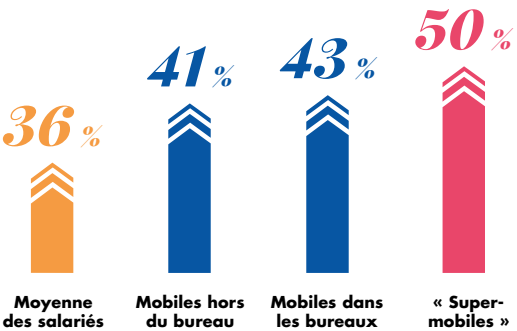
L'ouverture aux autres

« De manière générale, on peut faire confiance aux personnes rencontrées pour la première fois. »



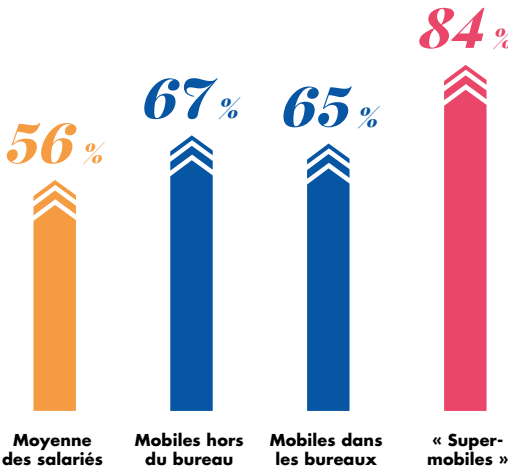
Les relations sociales

« Je considère que mes collègues sont également des amis. »



La performance de l'entreprise

« Mes bureaux ont un impact positif sur la performance de l'entreprise. »



Focus

Qu'est-ce qui rend les salariés mobiles plus ouverts ?

« Les personnes les plus mobiles croisent plus de gens. Ils développent des compétences de sociabilité et de nouvelles façons d'entrer en interaction avec les autres. Avant le développement des métropoles et des villes, la méfiance entre individus qui ne se connaissaient pas était la norme. Les personnes qui vivent dans les grands centres urbains ont dû changer leur fusil d'épaule, car l'humain ne peut pas faire de filiation au-delà de 500 individus et, en ville, nous croisons chaque jour 10 000 personnes en moyenne. La confiance est une question de survie : imaginez la surcharge cognitive s'il fallait se méfier de chaque personne que l'on rencontre... »

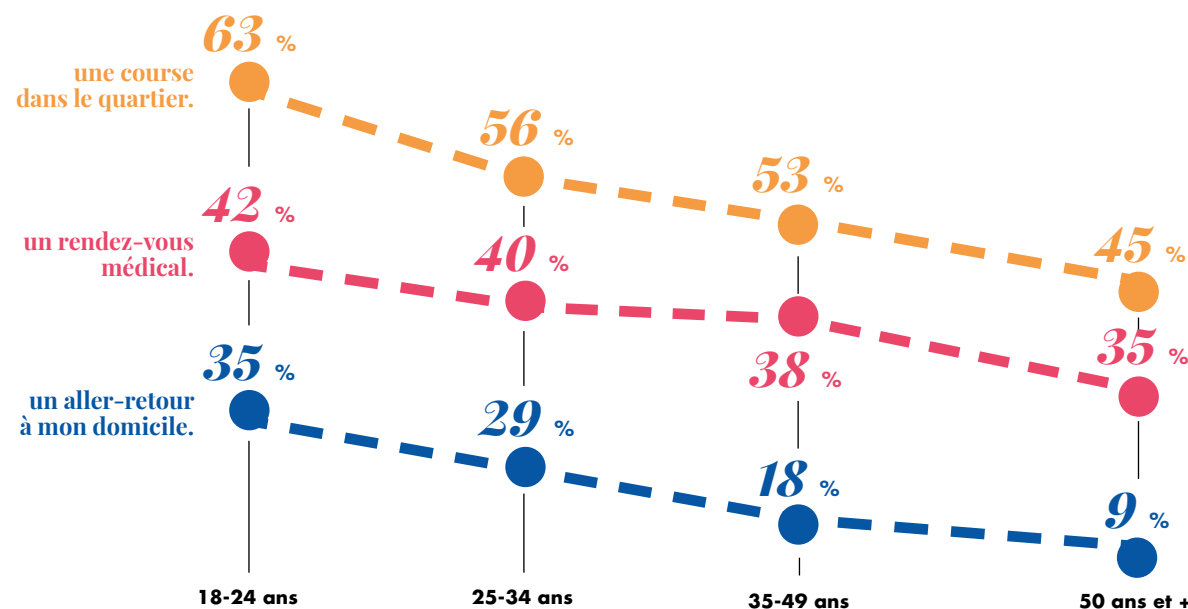
Sonia Lavadinho, Bfluid

Nouveaux joueurs, nouvelles règles : les jeunes salariés installent de nouveaux standards en matière de mobilité



**Sortir du bureau pendant une journée de travail
est devenu un nouveau standard pour les jeunes...**

« Il m'arrive de m'absenter du bureau, au cours de ma journée de travail, pour... »



Sonia Lavadinho, Bfluid

« Auparavant, le travail était indéboulonnable et le loisir accommodable. C'est l'inverse aujourd'hui pour les « millennials » : avec l'invasion de la sphère personnelle par la sphère professionnelle, le privé à son tour a envahi le travail. Il y a dix ans, nous n'aurions jamais ne serait-ce qu'imaginé aller à un rendez-vous médical ou chez

le coiffeur en pleine journée. Aujourd'hui, le travail est plus éclaté et les temps interstitiels se multiplient (réunion annulée, temps mort entre deux gros dossiers...). Ces moments de clartés permettent d'intégrer de nouvelles activités non prévues à l'agenda. Millennials et Tech ont déjà incorporé cette manière de faire très mouvante, cette

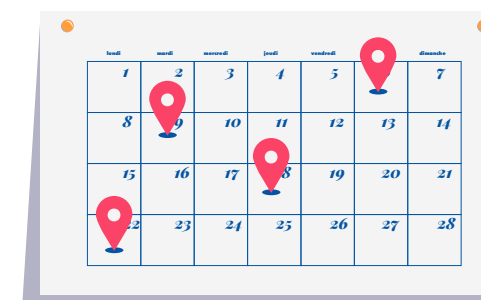
optimisation spatiale et temporelle de leur planning. Cela incite les entreprises qui veulent les recruter à privilégier des lieux « vivants » pour leurs bureaux ; car les millennials et, de plus en plus, l'ensemble des salariés, veulent pouvoir sortir 30 ou 45 minutes dans leur journée pour faire les magasins ou leur footing. »

... Et travailler hors du bureau est une alternative naturelle

« Il m'arrive de travailler en dehors du bureau, chez moi ou dans un tiers-lieu, pendant les horaires de travail. »



« Je me déplace hors du bureau, pour des raisons professionnelles, au moins une fois par semaine. »



Retour d'expérience

Laurence Guichard, Locomotion

« On a vraiment une double influence dans l'émergence des bureaux modernes : la nécessité pour les entreprises de réduire les coûts et les jeunes, qui obligent les boîtes à mettre à la décharge les dalles de moquette et les faux plafonds. Je le ressens chez nos clients : ils veulent être plus accueillants, plus "domestiques", et font table rase de 30 ans de standards dépersonnalisés. On sous-loue nos locaux à des start-up. En ce moment, nous hébergeons Datananas, une entreprise spécialisée dans la prospection commerciale. Nos locaux sont très attractifs parce qu'ils cochent deux cases : nous sommes situés dans le X^e et nous avons des espaces authentiques et lumineux. Des arguments de choix pour attirer une cible volatile comme les développeurs, qui veulent travailler dans un espace "comme à la maison" et proche de chez eux. »

Les jeunes ont des aspirations et des pratiques radicalement différentes de celles de leurs aînés en termes de mobilité.

Ils privilégient les quartiers qui leur offrent la perspective de pouvoir bouger et d'être proches de leurs réseaux d'amis ou de clients / partenaires (effet « cluster »).

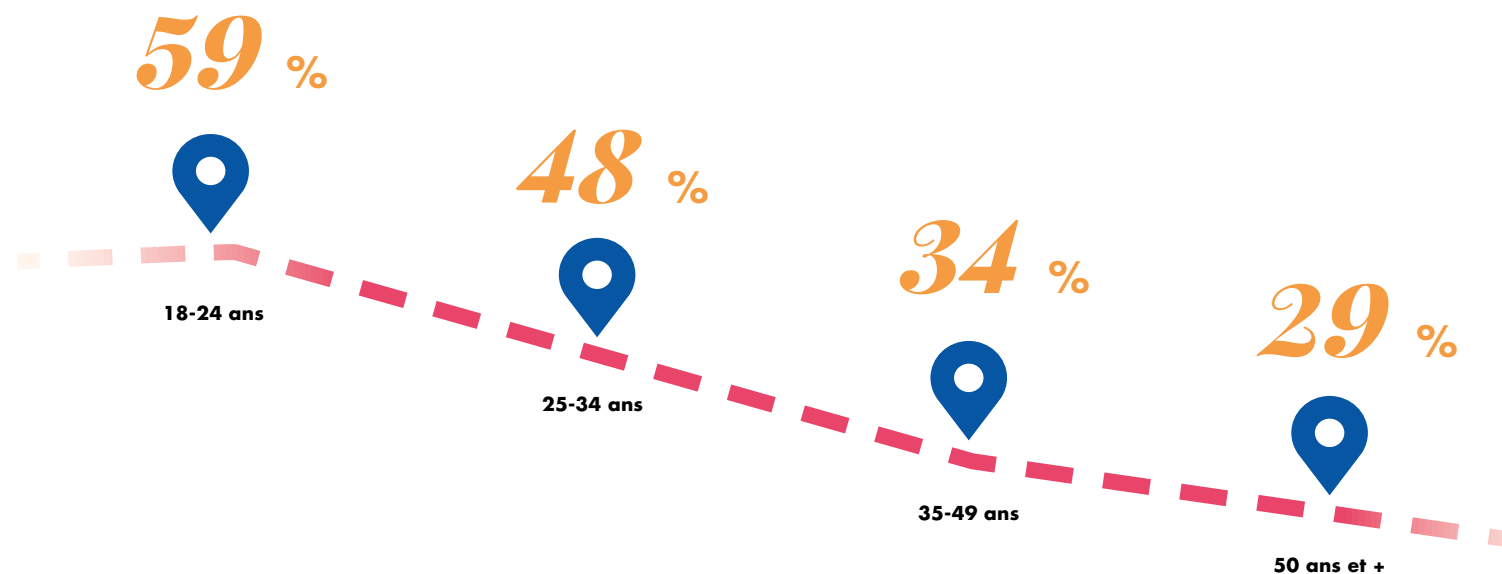


Pourquoi la mobilité pourrait devenir la nouvelle norme



Le bureau et sa localisation font désormais partie du « package » au moment de choisir un poste

« Les bureaux ont été importants dans le choix de rejoindre l'entreprise pour laquelle je travaille. »



Retour d'expérience

Damien Bon, Stuart

« Les jeunes talents recherchent un espace de travail où ils peuvent s'exprimer aussi bien professionnellement qu'humainement. Au-delà des équipements, l'emplacement des bureaux a une importance primordiale. Quartiers centraux et animés, accès aux transports, c'est à l'aune de ces éléments qu'ils jugeront de la qualité de l'espace que vous leur offrez. »

Lors de la recherche de nos nouveaux locaux à Barcelone, nous avons mappé l'ensemble de nos salariés pour trouver la meilleure localisation possible. Un déménagement est un moment clé d'une entreprise, une célébration qui doit mettre les collaborateurs à l'honneur. »

« Le travail est un facteur de création de lien social extrêmement fort. »



Pour comprendre comment les entreprises repensent leurs bureaux, nous avons interviewé Cécilia Durieu, Co-fondatrice de Greenworking. Le cabinet de conseil a accompagné 25 projets de flex office pour le CAC 40 et près des trois quarts sur le télétravail. Cécilia Durieu, sa co-fondatrice, nous détaille les changements organisationnels qu'implique la mobilité.



Cécilia Durieu
CEO & Co-fondatrice
Greenworking

Chez les jeunes générations ou chez les « super-mobiles », la frontière vie pro/vie perso est poreuse. Les entreprises doivent-elles favoriser cette imbrication ?

Les entreprises doivent favoriser un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, mais cet équilibre varie fortement d'un collaborateur à l'autre. Pour certains, il consistera à distinguer farouchement les deux sphères, tandis que d'autres seront satisfaits de pouvoir faire une pause dans leur journée de travail pour se rendre chez le médecin et de pouvoir traiter leurs e-mails une heure le dimanche soir, afin de commencer la semaine plus sereinement.

Il faut une approche incitative et non co-ercitive : les dispositifs de régulation des outils numériques mis en place par l'entreprise ne doivent pas contraindre les collaborateurs ni aller à l'encontre du principe de flexibilité. C'est pourquoi nous favorisons la sensibilisation des collaborateurs : il s'agit d'apprendre à dominer ses outils de communication, d'en reprendre le contrôle et de ne pas céder à l'illusion de l'immédiateté et de la disponibilité permanente.

De plus, viser un équilibre des temps à l'échelle de la journée est irréaliste et incompatible avec l'activité professionnelle moyenne d'un travailleur de la connaissance. Il faut donc penser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle sur des laps de temps plus longs (semaines & mois).

Les nouveaux modes de travail, comme le télétravail, peuvent générer du stress et de l'isolement. Quelles sont les parades ?

Concernant le télétravail, il faut savoir que cette organisation ne convient pas à tous les collaborateurs et ne doit pas être déployée 5 jours sur 5. Le travail est encore aujourd'hui un facteur d'intégration et de création de lien social extrêmement fort, la numérisation de nos façons de travailler ne doit pas nous faire oublier cet aspect.

Nous conseillons aux entreprises que nous accompagnons de bien sélectionner les télétravailleurs : il faut qu'ils soient autonomes dans leur activité et déjà bien intégrés dans l'équipe. Nous recommandons également de ne pas dépasser 1 à 3 jours de télétravail par semaine (en fonction du métier) et d'instaurer des journées de présence sur site, communes à toute l'équipe, pour maintenir des temps collectifs et éviter l'isolement du télétravailleur. •



#cloud.paris — SFL

« Viser un équilibre des temps à l'échelle de la journée est irréaliste et incompatible avec l'activité professionnelle moyenne d'un travailleur de la connaissance. »

BlaBlaCar, champion de la mobilité... jusque dans ses bureaux



Frédéric Mazzella

Président et Co-fondateur de BlaBlaCar

Pour cette 5^e édition du Paris Workplace, Frédéric Mazzella nous a ouvert les portes de ses bureaux. Il nous fait découvrir les coulisses de la licorne française, qui a pris ses quartiers au #cloud.paris, aux côtés de Facebook et d'Exane.

« Chez BlaBlaCar, on a pour mission de favoriser la mobilité de nos 60 millions de co-voitureurs. La circulation et la rencontre font partie de notre ADN et tout est fait en interne pour que les gens bougent et ne restent pas assis au même endroit. »



« *Nous avons multiplié les espaces : open space, cafét' à tous les étages, sofas & canapés, salle de détente avec baby-foot et table de ping-pong... Les réunions deviennent des occasions de bouger et, très souvent, c'est autour de la machine à café que les nouvelles idées émergent.* »

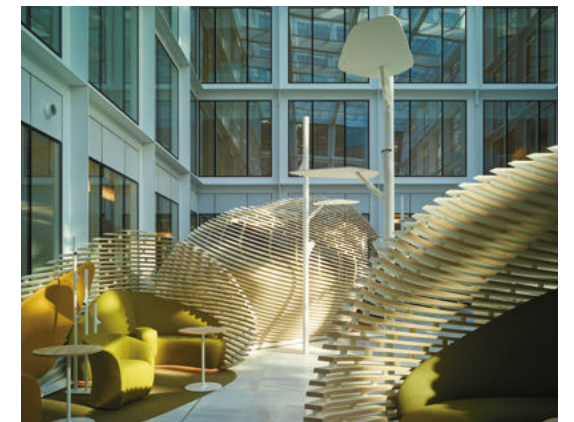
« Tous les dirigeants de BlaBlaCar sont en open space parce que nous aussi nous bougeons énormément dans la journée. Cela nous permet également de rester accessible et proche des équipes. »



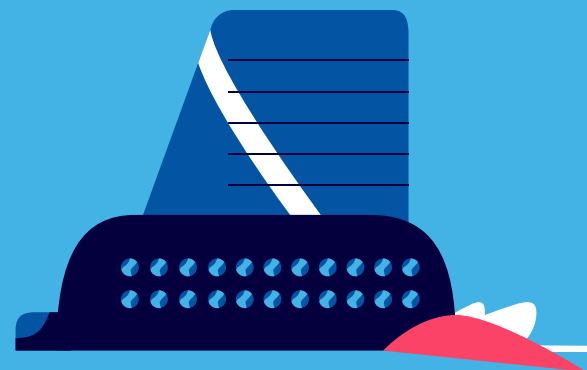
« On a tout fait pour que lorsqu'on vient chez BlaBlaCar on se sente dans BlaBlaCar, c'est-à-dire dans notre logo, dans nos couleurs et dans nos principes. C'est extrêmement important pour se sentir investi de notre mission, rendre le co-voiturage plus accessible. Il faut que cette idée soit présente à l'esprit de chacun où que l'on travaille. »

Aude Grant, SFL

« Le #cloud.paris a été pensé pour des entreprises qui mettent au cœur de leur modèle la flexibilité et l'agilité. SFL a combiné quatre bâtiments pour avoir des grands plateaux de près de 3 000 m², rares, voire introuvables dans la plupart des immeubles parisiens. L'ensemble est articulé autour d'une « place de village » sous une grande verrière de trois étages et de grandes cours intérieures pour permettre aux collaborateurs de se retrouver. »

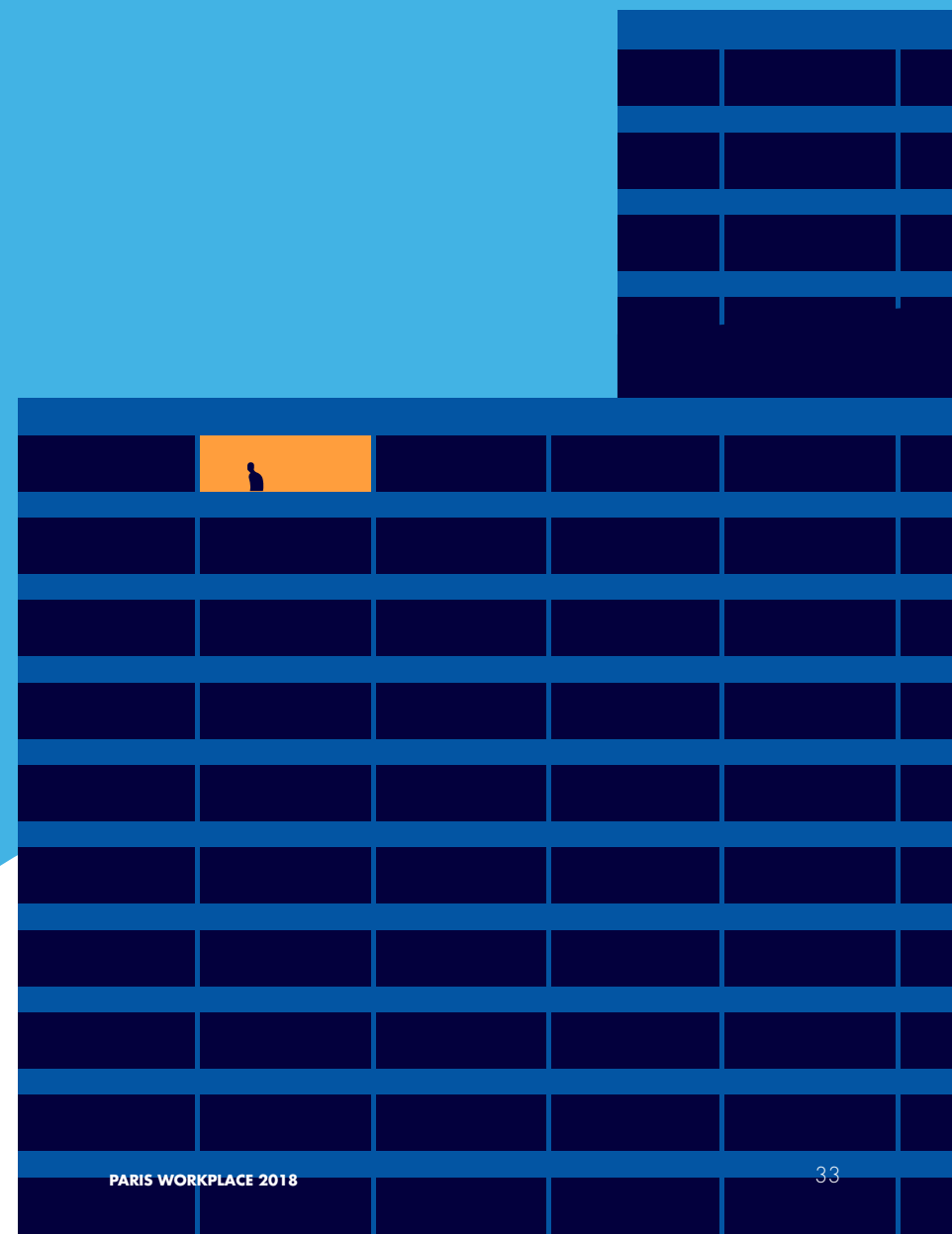


Retrouvez l'ensemble de cette visite en vidéo sur www.parisworkplace.fr.



03

À l'heure
de la mobilité,
**le bureau
est-il mort ?**

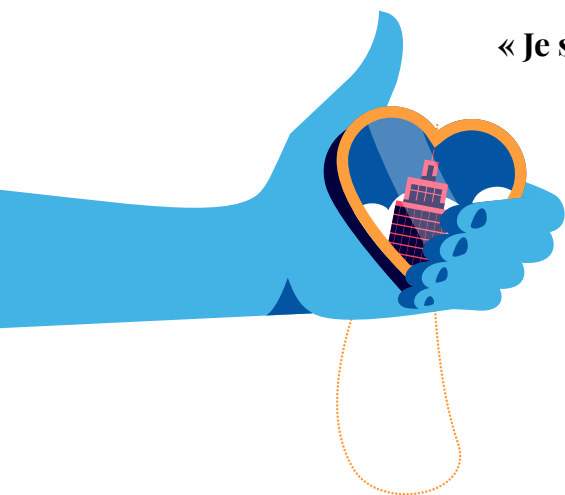


En fait, c'est tout le contraire : plus on est mobile et plus on accorde de l'importance à son bureau



Les « super-mobiles »* passent moins de temps sur leur lieu de travail, mais ils en sont beaucoup plus satisfaits

« Je suis satisfait de mes bureaux. »



73 %

Population générale

87 %

« Super-mobiles »*

* Salariés qui travaillent en dehors du bureau au moins une fois par semaine ; à deux endroits ou plus dans une journée au bureau ; et qui ont au moins un RDV professionnel à l'extérieur du bureau par semaine.

Les bureaux pèsent dans le choix de leur job

« Les bureaux ont été importants dans le choix de rejoindre mon entreprise. »

39 %

Population générale

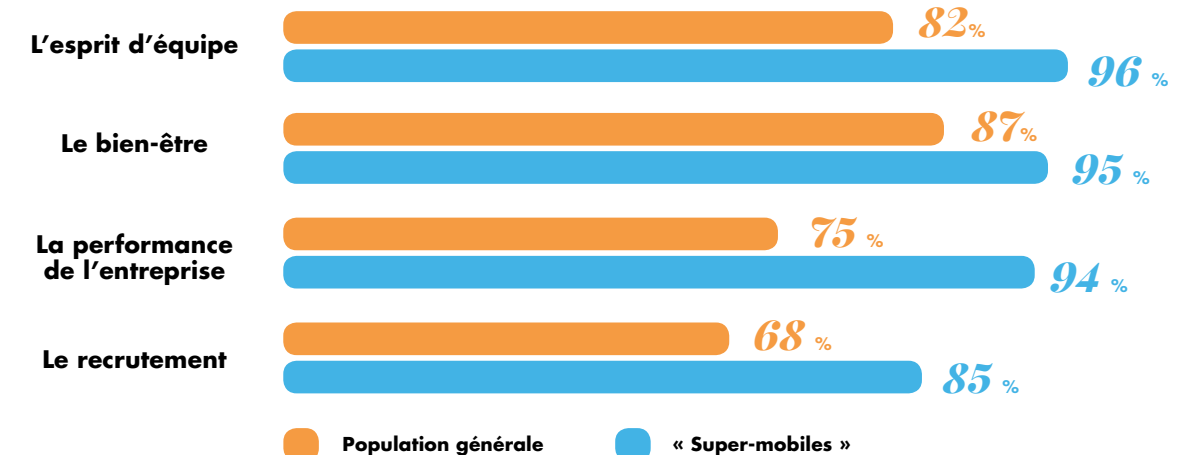


72 %

« Super-mobiles »

Les « super-mobiles » prêtent aux bureaux un « pouvoir » sur la vie de l'entreprise plus fort que les autres salariés

« Selon moi, mes bureaux ont un impact sur... »



Ils considèrent leurs bureaux (aussi) comme un lieu de vie

« Mon bureau est un lieu de travail, mais aussi un lieu de vie où j'aime passer du temps. »

38 %

Population générale

52 %

« Super-mobiles »



Focus

La sérendipité, ou comment booster l'innovation dans son entreprise

« C'est en échangeant avec ses collègues dans l'open space, en discutant autour d'un café, en se croisant à la cantine, que nous collectons des informations et que des idées nouvelles émergent. Ce processus de « création de valeur par hasard » s'appelle la sérendipité, et c'est un principe directeur de l'aménagement des espaces dans beaucoup d'entreprises. C'est le cas notamment de Google, qui réduit les mètres carrés dans ses bureaux pour favoriser les interactions entre salariés, de Apple, Zappos, etc. »

Cécilia Durieu,
Greenworking

« La densité provoque le mouvement et crée la communauté. »



WeWork, c’est une communauté mondiale de 140 000 membres et des espaces nativement pensés pour la mobilité. À Paris, l’entreprise américaine a déjà ouvert quatre sites, et prévoit d’en ouvrir prochainement trois nouveaux. À l’occasion du Paris Workplace, sa Directrice générale, Audrey Barbier-Litvak est revenue avec nous sur les choix de WeWork pour favoriser le mouvement.



Audrey Babier-Litvak
DG France et Europe du Sud
WeWork

Quels sont les partis pris de WeWork pour favoriser la mobilité dans les bureaux ?

Nous avons fait un choix très fort : limiter l’espace par personne à 5 m² (contre 10 m² en moyenne), mais en multipliant les espaces collectifs partagés. Cela oblige les gens à sortir de leurs bureaux et à se rencontrer. La densité provoque le mouvement et crée la communauté.

Nous appliquons le même principe à la taille des couloirs : suffisamment larges pour passer confortablement, mais pas assez pour être à deux de front. Nos membres ainsi se rencontrent et échangent.

Dans les étages, nous avons un « modèle type » avec cuisine & boissons gratuites pour favoriser la convivialité, cabines pour téléphoner, bureaux



WeWork Cœur Marais

« Nous avons fait un choix très fort : limiter l’espace par personne à 5 m² (contre 10 m² en moyenne), mais en multipliant les espaces collectifs partagés. »



WeWork LaFayette

vitrés et espaces de réunion. Nous aménageons des différences entre étages pour que les gens montent et descendent en fonction de leurs besoins : les salles de réunion n’ont pas les mêmes capacités, certains étages sont plus calmes, d’autres plus lumineux, etc.

Pour favoriser toujours plus le mouvement et la rencontre, nous avons adopté d’autres « règles ». Par exemple, les chiens sont autorisés car ils deviennent une excuse pour entamer la discussion. Actuellement chez WeWork Colisée, nous en avons trois. C’est presque de l’économie comportementale.

De manière générale, tout est codifié pour que, où qu’il se trouve dans le monde, un membre de la communauté puisse partout se sentir chez lui. C’est très important pour nous car cela permet à nos membres de bouger sans friction et en retrouvant à chaque fois leurs repères.

« Chaque WeWork est adapté à sa localisation, et donc à son usage. »

Comment est pensée la mobilité entre les WeWork d’une même ville et à l’international ?

Tout membre de la communauté peut travailler dans les parties communes ou réserver une salle de réunion dans un WeWork. Chaque WeWork est adapté à sa localisation, et donc à son usage. On estime par exemple qu’avec son hyper-centralité, le WeWork 92 Champs-Élysées va attirer beaucoup plus de réunions clients ou partenaires. Nous avons aménagé l’espace en conséquence en prévoyant plus de salles dédiées. Actuellement, nous travaillons aussi avec des partenaires pour

développer des modes de transport (vélos électriques…) qui favorisent la mobilité entre nos différentes implantations parisiennes.

Nos locaux sont rarement entièrement occupés car nos membres sont très mobiles. Ils peuvent travailler de n’importe où : d’un autre WeWork, mais également de chez eux ou des bureaux de leur entreprise « mère ». Nous nous sommes aperçus qu’il y avait une vraie demande pour une mobilité internationale. ►

« La mobilité permet de conserver une culture d'entreprise internationale »

« 50 % de nos entreprises ont déjà fait du « vrai » business entre elles (i.e. qui a donné lieu à facturation). »



WeWork Colisée



WeWork LaFayette

► Nous avons un produit, Global Access, qui permet aux collaborateurs de grands groupes très mobiles d'avoir une place dans les *hot desks* du monde entier et des crédits de salles de réunion. Si demain quelqu'un du WeWork Colisée (à Paris) veut aller à WeWork Shanghai pour rencontrer des Tech de la mobilité, il fait une demande sur l'application et en arrivant nous pouvons lui en faire rencontrer 15.

Quels sont les avantages pour une entreprise d'intégrer la communauté WeWork ? Y a-t-il un impact business ?

Nos membres viennent chercher des rencontres. Et nous faisons tout pour les favoriser grâce à la mobilité dans les locaux. Ces rencontres se traduisent par des gains business : 50 % de nos entreprises ont déjà fait du « vrai » business entre elles (i.e. qui a donné lieu à facturation).

Notre communauté est constituée d'entreprises de différentes tailles : freelances, start-up, PME, grands groupes... Elles viennent trouver des synergies : les freelances et les start-up cherchent des clients, les PME et les grands groupes la flexibilité et l'agilité des start-up ou de nouvelles solutions technologiques. Nous avons un salarié d'Airbus au WeWork Cœur Marais. Il travaille sur la voiture volante. Pourquoi est-il seul ? Parce qu'il a besoin de s'immerger dans une culture qui favorise la créativité et être au contact de tout cet écosystème Tech. •

Stuart est une start-up française de livraison sur le dernier kilomètre rachetée par le Groupe La Poste en 2017. L'entreprise est implantée à Paris, à Londres et à Barcelone. Nous avons demandé à Damien Bon, son CEO quelles différences il observait entre ces villes.



Damien Bon
CEO
Stuart

Quelles sont les différences en matière de mobilité et de culture d'entreprise que vous observez entre vos différents bureaux ?

À Londres, je remarque que les salariés ont un rapport plus fonctionnel à leur lieu de travail qu'en France. Les relations entre salariés, bien que chaleureuses, sont plus contractuelles et codifiées.

La culture du *home-office* est plus développée qu'en France. Les Londoniens arrivent plus tôt le matin pour partir plus tôt le soir. Les pauses déjeuner sont souvent plus courtes. La culture du sport est très développée et il n'est pas rare que certains salariés débutent leur journée par une session de *cross-fit*.

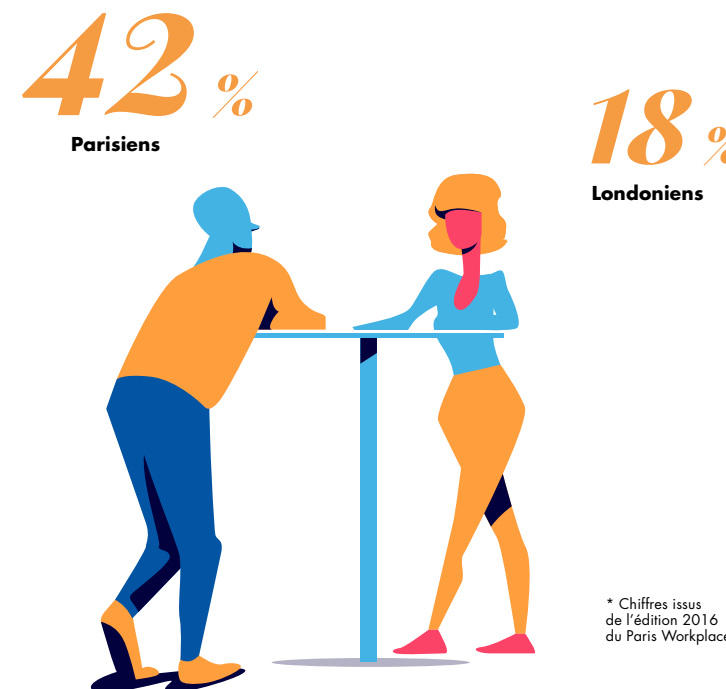
Une constante demeure : l'attachement de beaucoup de salariés à se rendre au travail à vélo. Moi-même j'adore ce moyen de transport rapide qui permet de faire le vide avant une journée de travail.

Comment conserve-t-on une même culture d'entreprise entre différents pays ?

Quand nous avons ouvert nos bureaux, il nous a semblé important d'adapter notre culture d'entreprise aux spécificités locales et d'identifier des ambassadeurs capables de la porter et de la pérenniser. Cela demande de l'investissement, mais c'est un challenge passionnant.

La mobilité et les rencontres *cross-pays* permettent de renforcer notre socle commun. Nous organisons régulièrement des *Show & Tell* pour que les salariés puissent partager leurs connaissances et expliquer comment ils ont contribué à un projet d'envergure. Nous allons prochainement mettre en place des programmes de *cross-staffing* entre bureaux pour que nos collaborateurs puissent s'immerger dans le quotidien de leurs homologues pendant deux semaines, partager des moments de vie et des bonnes pratiques. •

« Se rendre au bureau est important pour la vie sociale entre collègues. »*

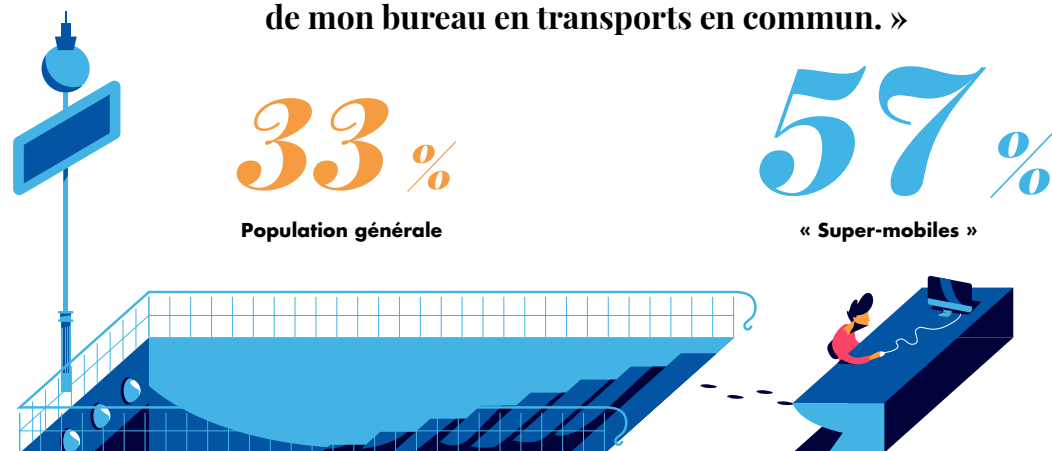


Les « super-mobiles » recherchent des quartiers accessibles, centraux et riches en offres de services



Les « super-mobiles » plébiscitent des bureaux hyper-connectés aux transports

« Je suis très satisfait de l'accessibilité de mon bureau en transports en commun. »



Ils exigent des quartiers où il fait bon vivre

« Je suis satisfait de la qualité du cadre de vie de mon quartier de travail. »



Focus

La sérendipité se fait aussi à l'extérieur des bureaux

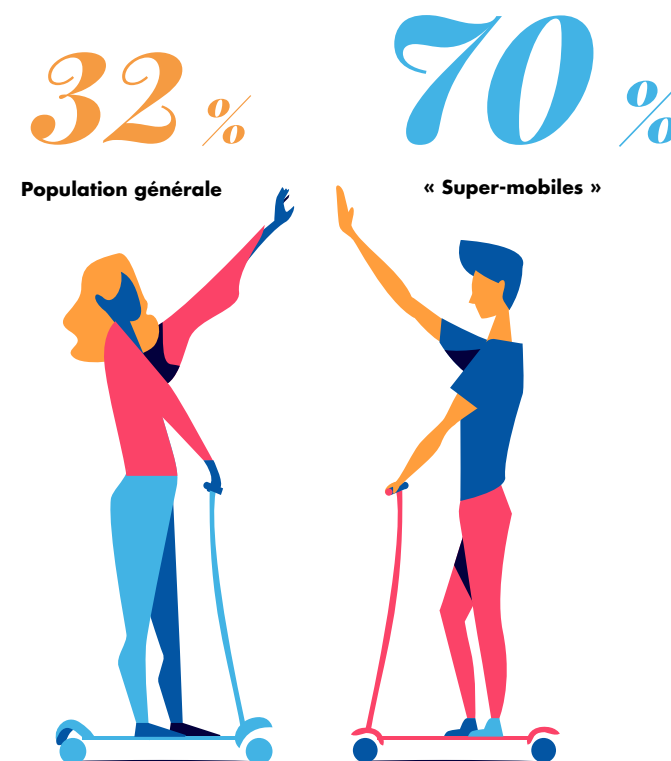
« La sérendipité est cruciale dans une économie collaborative où l'échange des idées est corrélé aux possibilités de sociabiliser. De manière générale, plus on actionne les liens faibles, plus on multiplie les opportunités. Cela a été démontré par la théorie des réseaux : c'est plutôt dans les 2^e ou 3^e cercles que l'on trouve des opportunités. Au-delà de la quantité des lieux fréquentés, c'est donc leur diversité qui est cruciale. Les entreprises, au lieu d'augmenter leur nombre de filiales, devraient proposer à leurs salariés de travailler dans des espaces plus variés : tiers-lieux, parcs, cafés... »

Sonia Lavadinho, Bfluid

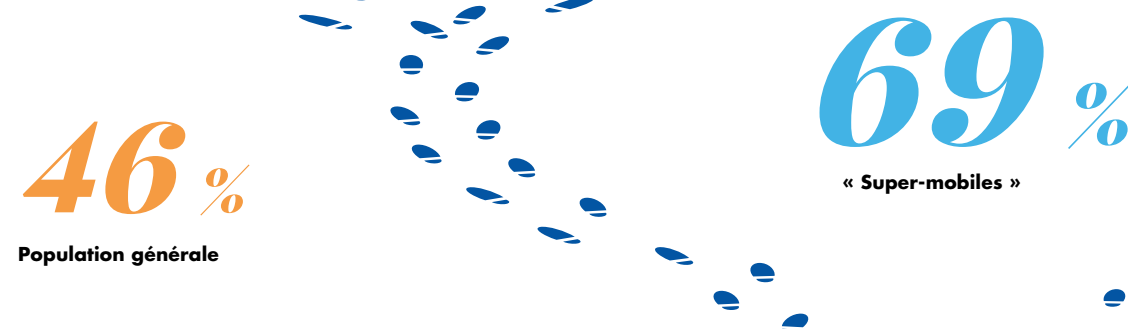


Effet cluster : Les « super-mobiles » veulent rester proches de leurs réseaux

« Je croise régulièrement par hasard des connaissances professionnelles dans mon quartier de travail. »



« Je me promène régulièrement à pied dans mon quartier de travail. »



76 %
*des « super-mobiles »
préféreraient travailler
à Paris plutôt
qu'en Province
s'ils avaient le choix
(contre 61 % pour la population générale).*

« Les villes doivent développer des mobilités qui mélangent les modes de transport. »



Sonia Lavadinho est la spécialiste internationale des questions de mobilité et de leurs implications sur les transformations urbaines. À la fois, géographe, sociologue et anthropologue, elle est régulièrement invitée à l'Institut Palladio pour des conférences. Elle nous partage sa hauteur de vue sur les questions de « multimodalité » et de « marchabilité » pour ce Paris Workplace 2018.



Sonia Lavadinho
Directrice & Fondatrice
Bfluid

Pour vous, la meilleure manière de répondre aux problématiques de temps de trajet est de développer une ville « multimodale »...

L'enjeu majeur des villes est de développer des mobilités mélangeant les différents modes de transport. La Suède ou le Danemark ont par exemple développé des « super-connecteurs », des espaces qui font la liaison entre un hub de transports et des bureaux et permettent de se rendre au travail à pied ou à vélo. Les salariés de ces villes sont souvent à 10 km ou plus de leurs bureaux, mais leur urbanisme favorise différents modes de transport : le train sur

9 km par exemple, puis un « super-connecteur », une berge ou un parc, pour le dernier kilomètre de marche, de roller ou de vélo. Cela demande un engagement des villes sur des politiques de long terme, car les résultats ne sont visibles qu'au bout de cinq ans. Mais les résultats sont bien là : en marchant, on déstresse, on est plus libre, on est plus actif et donc en meilleure santé.

Mais est-ce imaginable à Paris ?

En France, on a considéré que la marche et le vélo étaient bons pour les trajets de loisir. En conséquence, les personnes qui travaillent en périphérie doivent prendre le RER, le train ou la voiture pour aller travailler. C'est tout l'inverse de pays comme la Norvège, avec Oslo, ou l'Espagne, avec Barcelone, qui ont développé de vrais pôles d'attractivité et de loisirs en première ou deuxième couronne, où on peut se déplacer à pied ou à vélo.

J'ai travaillé sur la stratégie Paris piéton. C'est une ville très bâtie, très minérale, mais elle possède aussi des espaces verts et des trames bleues. ►

« En marchant, on déstresse, on est plus libre, on est plus actif et donc en meilleure santé. »

- Or, on voit bien qu'une ville très minérale comme Stockholm, arrive, grâce à la qualité des espaces publics à favoriser la proximité ET les logiques de long cours grâce à des « super-connecteurs ».

Les entreprises devraient faire plus de lobby pour favoriser l'interface « super-connecteurs » / transports publics, car on se rend compte que les salariés à moins de 10 minutes d'un parc sont plus productifs et plus heureux. Il faut favoriser ce qu'on appelle « la deuxième peau du parc », c'est-à-dire les espaces ludiques, les terrasses... qui le prolongent (une deuxième « membrane »), qui permettent de créer des zones de rencontre et de sociabilités et de mettre le corps en mouvement.

En somme, pour des trajets inférieur à 60 minutes, c'est moins le temps de trajet qui importe que sa qualité...

Nous avons un arbitrage quotidien à faire entre immobilité et mobilité. Nous choisissons souvent l'immobilité, car elle nous coûte moins cher en termes d'énergie dépensée (énergie physique, concentration mentale...). J'habite chaque lieu où je suis, y compris pour les transports : c'est l'habitabilité. Cette habitabilité

« Pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, nous sommes arrivés à une convergence mobilité / habitabilité. »

se résume à une alternative simple : Suis-je bien où je suis / est-ce que je serais mieux ailleurs ?

Or, pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, nous sommes arrivés à une convergence mobilité / habitabilité. En Suisse, on voit régulièrement des personnes qui préfèrent sur un trajet Lausanne-Genève prendre un train qui marquera de nombreux arrêts (46 minutes) à la ligne directe (31 minutes). Pourquoi ? Parce que le train a été modernisé et que le bien-être dans la bulle de déplacement vaut plus que le temps passé. Il devient du temps plein pendant lequel on peut travailler, et non plus du temps perdu. Le transport est devenu « habitable ». C'est toute la question qui va se poser avec la voiture autonome : à partir du moment où je ne conduis plus, je me libère du temps. Comment vais-je « habiter » ce temps ?

N'est-ce pas paradoxal que les « super-mobiles » soient plus attachés à leurs bureaux que le reste des salariés, alors qu'ils y sont moins souvent ?

Tous les lieux sont en compétition pour notre temps disponible ; et les bureaux ne font pas exception. Si les lieux (et donc les temps) de loisirs sont plus attractifs, on les préférera au temps au bureau et au temps à la maison. Les « super-mobiles » sont une population qui favorise les bureaux où elle se sent bien. Les entreprises qui les recrutent l'ont intégré et ont adapté leurs locaux en conséquence.

C'est une forme de mise en garde : les bureaux fixes qui ne se transformeront pas en termes d'adaptabilité sont des actifs immobiliers qui ne vaudront plus grand chose dans vingt ans. ●



#cloud.paris - SFL

« Nous avons un arbitrage quotidien à faire entre immobilité et mobilité. Nous choisissons souvent l'immobilité, car elle nous coûte moins cher en termes d'énergie dépensée. »

La super-mobilité n'est pas le fait du hasard – elle est permise par des bureaux qui sont pensés pour favoriser la fluidité

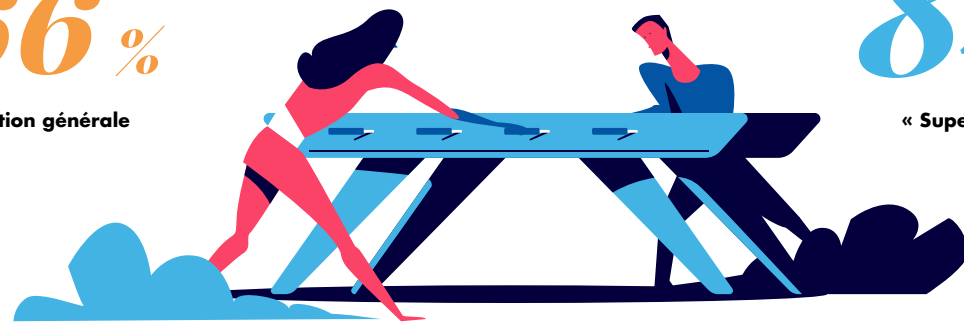


Des espaces de convivialité qualitatifs encouragent à bouger et à échanger avec les collègues

« Je suis satisfait des espaces de convivialité. »

66 %

Population générale



84 %

« Super-mobiles »

Les bureaux des « super mobiles » sont équipés pour permettre aux salariés de travailler depuis plusieurs endroits

« Je suis très satisfait de l'adaptation de mes bureaux au travail nomade. »

15 %

Population générale



55 %

« Super-mobiles »



Les salariés peuvent facilement s'isoler

« Dans mes locaux, il existe des lieux permettant de s'isoler. »

54 %

Population générale

87 %

« Super-mobiles »

Sonia Lavadinho, Bfluid

« Plus vous avez besoin de lieux ouverts et plus vous aurez besoin de lieux fermés. C'est la théorie du « prospect and refuge », qui fait que par exemple, dans un restaurant,

nous aimons être dos à un mur, mais voir toute la salle. Un salarié doit pouvoir disposer à la fois de l'open space et de la cafétéria pour la convivialité et les nouvelles

opportunités, et de bulles silences / de lieux clos pour s'isoler et se ressourcer. »

Retour d'expérience

Laurence Guichard, Locomotion

« Lorsque nous sommes arrivés dans nos locaux, nous les avons entièrement transformés pour favoriser la mobilité et varier les espaces de travail. Nous avons intégralement transformé la cave pour y aménager des puits de lumière naturelle. Nous y avons installé nos salles de réunion pour obliger les salariés à bouger entre les étages. Le grand escalier a été transformé en une colonne de 3 bulles (sieste ou bureaux pour s'isoler) et nous avons ajouté une cafétéria (coin cuisine). On a aussi aménagé une douche pour le cas où des personnes voudraient faire du sport ou dormir sur place (déplacements...). Enfin, pour les matières, nous avons travaillé sur des matériaux naturels : bois au plafond, pierres brutes et briques rouges pour une ambiance « authentique » et ressourçante. »

« La signalétique rend le bâtiment plus accessible. »



Puisque la mobilité dans les immeubles est clef pour la plupart des entreprises, nous nous sommes intéressés à une discipline essentielle pour la mobilité, mais qui a vocation à rester discrète : la signalétique. Nous avons interrogé la spécialiste française en la matière : Laurence Guichard, fondatrice et CEO du bureau d'études Locomotion.



Laurence Guichard
CEO & Fondatrice
Locomotion

La signalétique, qu'est-ce que c'est ?

La signalétique est un média qui rend le bâtiment plus accessible. Nous nous intéressons à la façon d'évoluer dans un espace pour que le parcours soit léger, fluide. Nous passons beaucoup de temps à réfléchir à la manière d'habiter les locaux. Tout notre travail consiste à rendre la signalétique instinctive, intégrée.

Il existe 1 000 chemins possibles au sein d'un bâtiment, mais de fait la signalétique n'en indique qu'un seul, celui du primo-visiteur. Ce chemin doit être le plus simple ; ce n'est pas forcément le plus court.

« Tout notre travail consiste à rendre la signalétique instinctive, intégrée. »

La signalétique permet aussi de contourner le handicap. Ce dernier point est souvent oublié, pourtant un sourd a du mal à lire ou un salarié avec des troubles cognitifs à se repérer. Ce sont des publics qui ont besoin d'être accompagnés.

Quels en sont les grands principes de la signalétique ?

« Simplification, fluidité, efficacité » est notre mantra. La signalétique s'accompagne d'un travail sur les mots. Lorsque nous avons travaillé pour la Pitié-Salpêtrière, nous avons dû convaincre la direction de l'hôpital que « Urgences stomatologie » n'était pas compréhensible pour le public. Embêtant quand on va aux urgences... On a réussi à le transformer en « urgences dentaires ».

À chaque fois, nous nous interrogeons sur la fonction. Mettre du brail ? C'est inutile : les aveugles ne peuvent pas savoir où sont les panneaux signalétiques et il n'y a souvent pas de butée au sol pour leur signaler le panneau. Nous nous mettons à la place des utilisateurs du bâtiment.

Quelle est la spécificité de la signalétique de bureau ?

La signalétique au sein d'une entreprise est autant une façon



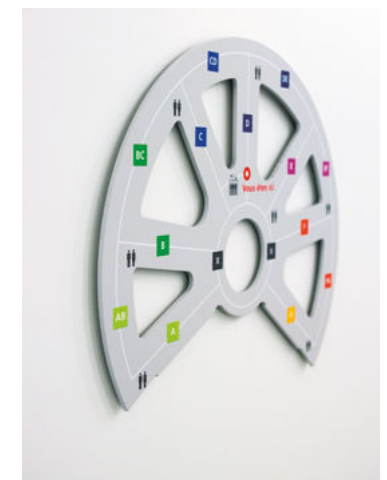
Signalétique Mucem

de communiquer (organigramme, services, valeurs de la communication interne) qu'une véritable orientation. La façon d'appeler les bureaux ou les services représentés en dit beaucoup sur la culture d'entreprise.

En général, toutes celles avec qui nous travaillons sont attentives à ce que la signalétique soit la continuité de leurs autres médias de communication. On utilise le même langage que le site internet ou les réseaux sociaux et les mêmes codes graphiques. La personne qui visiterait les locaux d'une entreprise pour la première fois doit se sentir dans un même univers, sans rupture.

La signalétique est un métier ultra-spécialisé. Quelle place lui accorde les entreprises ?

La signalétique est devenue un vrai sujet pour les entreprises avec qui nous travaillons. Pour l'EDF Lab par exemple, nous avons fait une concertation avec les représentants du personnel, les services médicaux et des chercheurs du CNRS. Nous avons fréquemment affaire aux directions générales. Pour le nouveau siège du ministère de la Défense, à Balard. Certains généraux assistaient aux réunions. •



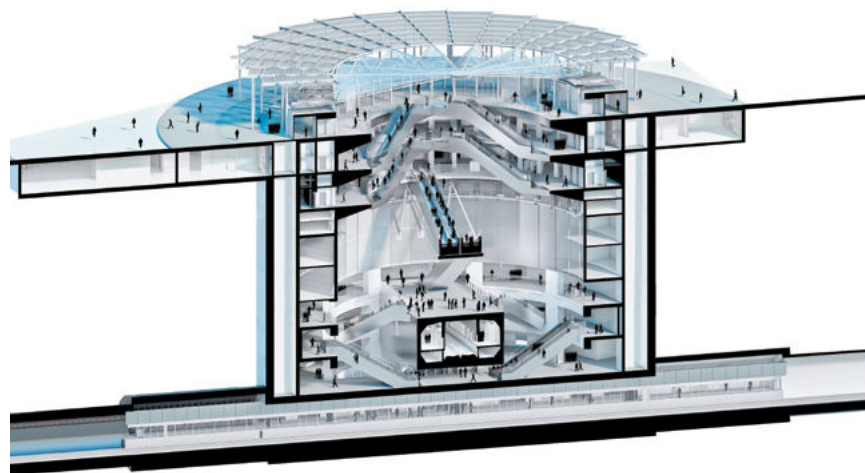
Signalétique EDF Lab

« Au lieu de construire “plus”, il s’agira peut-être d’occuper “mieux”. »



Dominique Perrault
Architecte et membre de l'Institut
Dominique Perrault Architecture

« Plutôt que de construire toujours plus haut la ville en éloignant la vie du sol, pourquoi ne pas la prolonger vers le bas, dans son sol ? »



Plan de la future gare de Villejuif-IGR.
@Dominique Perrault Architecture et Adagp



À Paris, un espace reste encore sous-utilisé : le sous-sol. Que peut-on faire de tous ces milliers de mètres carrés disponibles ?

Le besoin de densifier la ville afin d'en limiter l'étalement est une préoccupation commune à de nombreuses métropoles. Plutôt que de construire toujours plus haut la ville en éloignant la vie du sol, pourquoi ne pas la prolonger vers le bas, dans son sol ? Le sous-sol de la ville. Le dessous de nos villes regorge de mètres carrés disponibles qui constituent un matériau formidable pour les architectes. Les modes de vie et de déplacement évoluent et l'on peut facilement imaginer que de nombreux volumes en sous-sol. Ils abritent souvent des espaces de parkings, d'archives, de locaux techniques, qui pourraient être reconvertis à mesure que les usages changent. À Villejuif nous développons actuellement une gare de métro conçue comme un prolongement de la ville :

une architecture ouverte, bénéficiant d'air et de lumière naturelle, un cylindre évidé de 70 m de diamètre qui va installer la gare à cinquante mètres de profondeur. L'espace public s'y prolonge en profondeur et intègre divers services : commerces, extension de l'hôpital, connexions directes au parc, etc. L'intérêt majeur d'un travail du souterrain est de créer des réseaux de connexion entre la ville du dessus et celle du dessous.

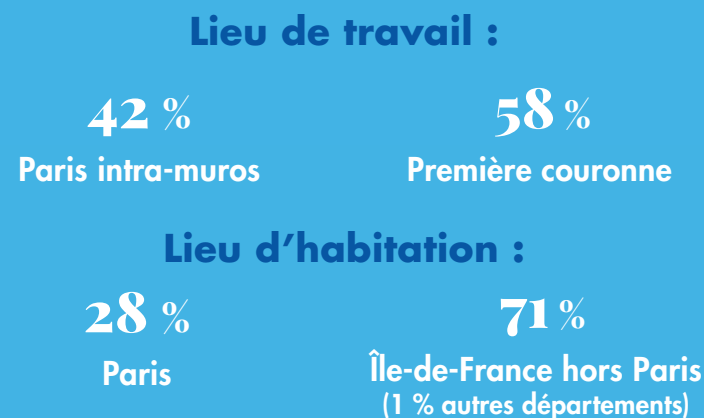
Aujourd'hui, les nouvelles générations entremêlent vie privée / vie professionnelle. Comment le bâtiment peut-il tenir compte de ce nouveau rapport au travail (et à la vie privée) ?

Le rapport au travail est plus flexible, la mobilité professionnelle est une réalité. Au lieu de construire « plus », il s'agira peut-être d'occuper « mieux », en tout cas différemment, en créant des lieux connectés et mixtes, en développant de nouveaux modes d'habitat en phase avec l'évolution des modes de vie. Il faudrait par exemple augmenter la mobilité dans le logement et les espaces de travail afin de limiter les déplacements pendulaires énergivores.

Il s'agira par exemple de décongestionner les flux entrants et sortants d'habitants au travers d'équipements spécifiquement métropolitains. Dans le cadre d'une réflexion sur « Habiter le Grand Paris » nous avons expérimenté ces thématiques de réflexions à travers le projet d' « hôtel métropole ». Le projet ouvre les possibilités d'un rapport nomade au chez soi, celles d'un espace ni privé ni public mais collectif, connecté et hybride, une typologie évolutive et moins normée, qui puisse créer de la proximité dans les usages et les pratiques. •

Méthodologie

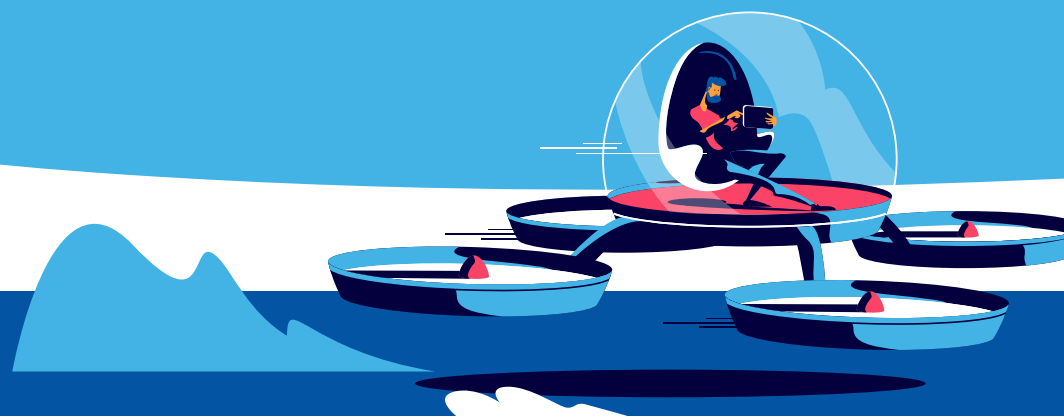
L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 1 922 salariés représentatifs de l'ensemble des salariés franciliens (Paris et première couronne) travaillant dans une entreprise du secteur privé de plus de 10 salariés. Les interviews ont été réalisées en ligne du 26 janvier au 22 février 2018.



Âge des répondants :

38 %
- 35 ans

62 %
+ 35 ans



À PROPOS DE SFL

Leader sur le segment prime de l'immobilier tertiaire parisien, la Société Foncière Lyonnaise se distingue par la qualité de son patrimoine évalué à 6,2 milliards d'euros, avec des immeubles concentrés dans le Quartier Central des Affaires de Paris (#cloud.paris, Édouard VII, Washington Plaza...) et par la qualité de son portefeuille de clients, constitué de sociétés prestigieuses opérant dans le secteur du conseil, des médias, du digital, du luxe, de la finance et de l'assurance. Plus ancienne foncière française, SFL démontre année après année une constance dans l'exécution de sa stratégie, centrée sur la création d'une forte valeur d'usage pour ses utilisateurs, et in fine d'une importante valeur patrimoniale pour ses actifs.

CONTACT PRESSE

ÉVIDENCE
Caroline Philips
21 bis, rue Lord Byron – 75008 Paris
Tél. 06 87 68 65 02
caroline.philips@evidenceparis.fr

**Dans un monde de mobilité croissante,
quelle est l'importance accordée par les salariés au bureau ?**

**Comment et pourquoi les jeunes imposent-ils
de nouvelles règles du jeu ?**

Quels modes de transport demain ?

**Les salariés « super-mobiles » préfigurent-ils l'avenir
du travail ? Comment la mobilité sur le lieu de travail
génère-t-elle de la performance ?**

Retrouvez tout le détail de l'étude sur
www.ParisWorkplace.fr

Et l'actualité du Workplace sur Twitter
[@ParisWorkplace](https://twitter.com/ParisWorkplace)



Contact presse

ÉVIDENCE

Caroline Philips

21 bis, rue Lord Byron – 75008 Paris

Tél. 06 87 68 65 02

caroline.philips@evidenceparis.fr



EVIDENCE

Conception & rédaction

Christophe Arnoux : 06 25 43 24 78
christophe.arnoux@evidenceparis.fr

TERRE DE SIENNE

Création & réalisation

01 55 19 19 19