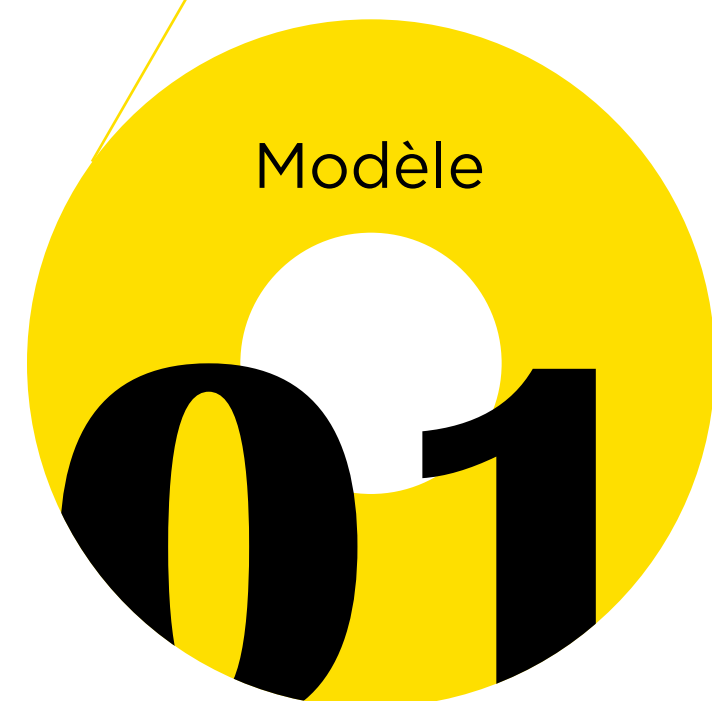


Bureaux Post Covid :
Quel type d'organisation pour mon entreprise ?

COMMENCER >

SIX MODES
D'ORGANISATION
POSSIBLES



BUREAUX
CONVENTIONNELS



COWORKING
PRIVATIF



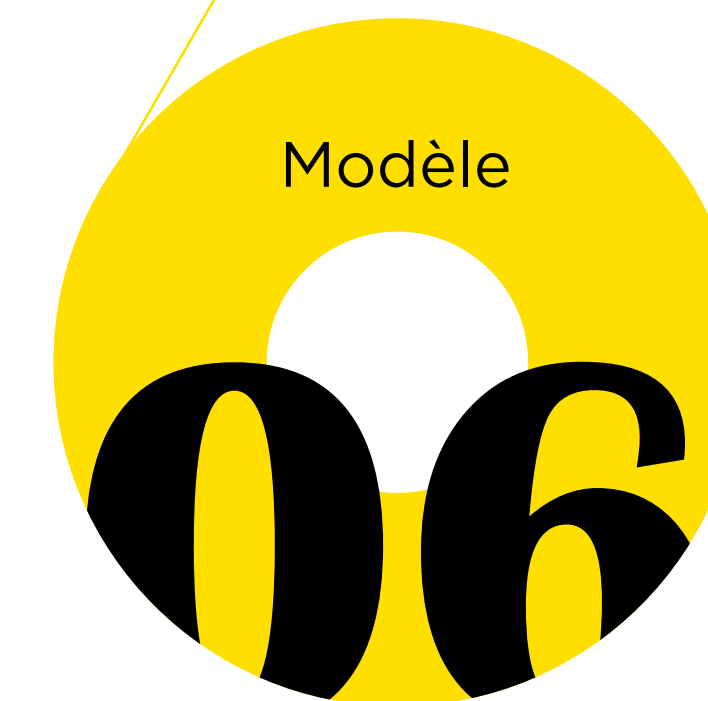
ZÉRO BUREAU



TÉLÉTRAVAIL
MODÉRÉ

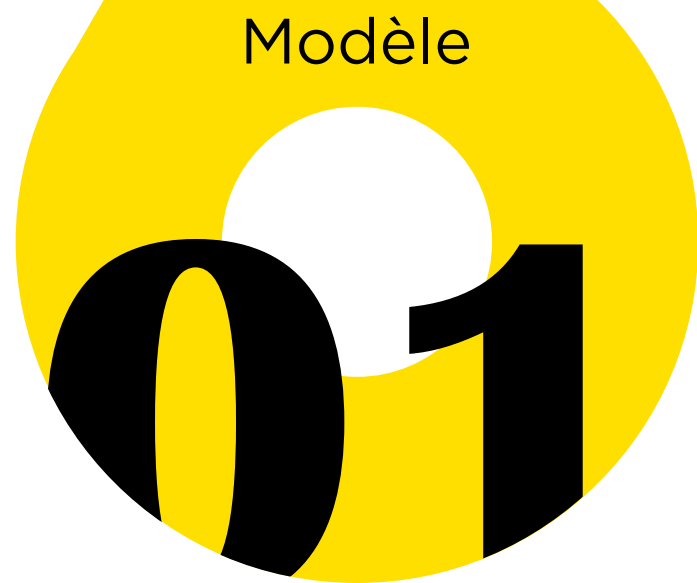


TÉLÉTRAVAIL
GÉNÉRALISÉ



HUB & BUREAUX
SATELLITES

CONTACTS >



BUREAUX CONVENTIONNELS

L'intégralité des collaborateurs opère depuis le ou les sites de l'entreprise. L'organisation du travail et des bureaux se fait selon le modèle dit "conventionnel". Il s'agit du schéma organisationnel le plus utilisé actuellement.

POTENTIEL D'ÉCONOMIE



DISRUPTION ORGANISATIONNELLE



FLEXIBILITÉ

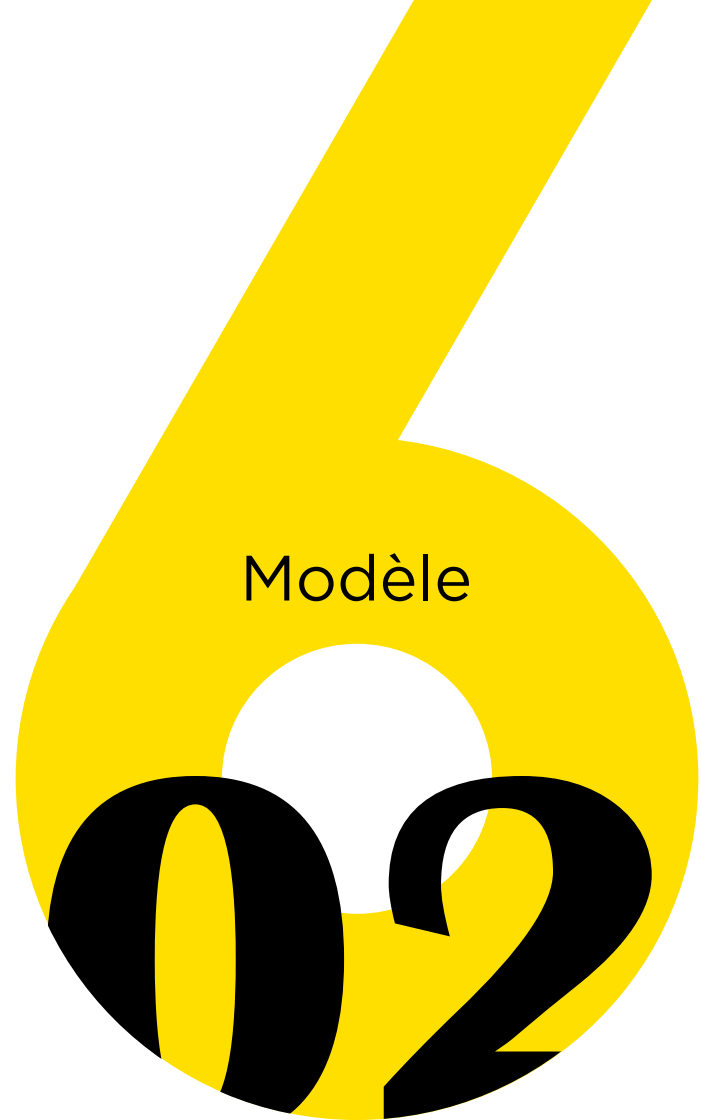


AVANTAGES

- Pas de révolution structurelle à prévoir, le modèle est connu et éprouvé.
- Le bureau est un lieu de travail favorisant la rencontre, l'échange, la créativité et l'émulation collective.
- Ce lieu de travail véhicule l'image de l'entreprise.

LIMITES

- De faibles économies sont envisageables, excepté dans le cas d'un déménagement vers un secteur à loyers plus modérés.
- Risque de frustration exprimée par certains collaborateurs, en quête désormais d'un modèle plus flexible et moderne.
- Manque de flexibilité immobilière, notamment dû à la nature des baux conventionnels.



Modèle

COWORKING PRIVATIF

L'intégralité des collaborateurs travaille au sein d'un espace de coworking privé dédié.

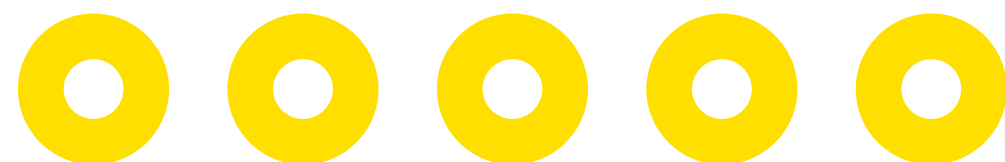
POTENTIEL D'ÉCONOMIE



DISRUPTION ORGANISATIONNELLE



FLEXIBILITÉ

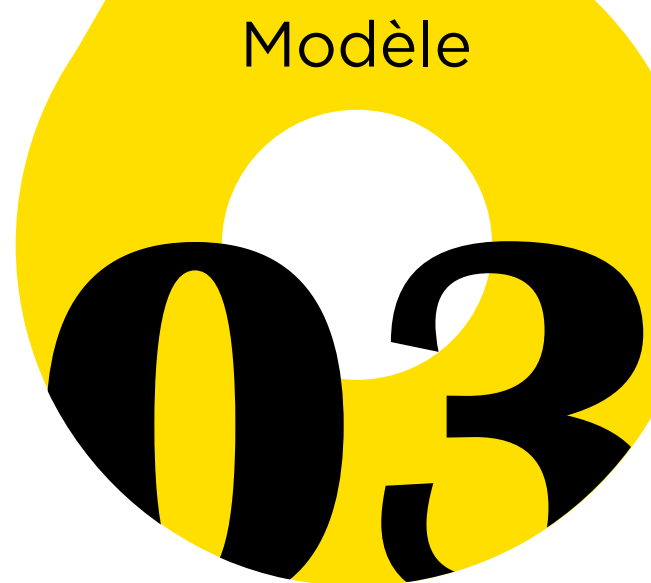


AVANTAGES

- Peu de changement organisationnel et culturel.
- Tous les avantages du coworking : flexibilité, services, peu d'investissements en aménagements et durée d'engagement sur mesure.
- Solution émergente de “managed office” : bureaux pris à bail par un prestataire de coworking pour le compte de l'utilisateur.

LIMITES

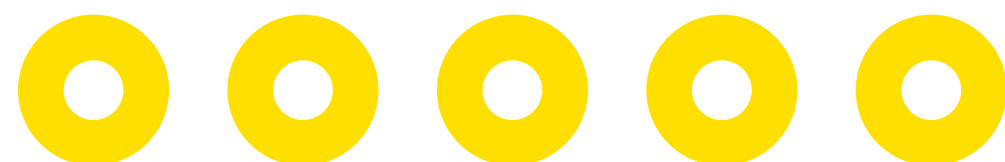
- Modèle pouvant s'avérer plus cher que le conventionnel en fonction de l'usage des bureaux et des salles de réunion.
- Perception de solution temporaire et non pérenne.
- Densité de certains espaces.



ZÉRO BUREAU

L'intégralité des collaborateurs est en télétravail à 100% et a potentiellement un accès à des espaces de coworking. À ce stade, c'est le scénario plébiscité par de nombreux acteurs de la Tech.

POTENTIEL D'ÉCONOMIE



DISRUPTION ORGANISATIONNELLE



FLEXIBILITÉ



AVANTAGES

- Importantes économies à réaliser en fonction de la taille du portefeuille immobilier.
- Flexibilité totale permettant de faire face aux incertitudes économiques.
- Modèle susceptible d'apporter un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

LIMITES

- Délitement de la culture d'entreprise et du sentiment d'appartenance.
- Risque d'isolement des collaborateurs.
- Aucun retour d'expérience concret à ce stade.



TÉLÉTRAVAIL MODÉRÉ

Bureaux conventionnels + 1 à 2 jours de télétravail par semaine : c'est la solution hybride qui devrait majoritairement émerger car elle est a priori plus simple et plus rapide à mettre en place.

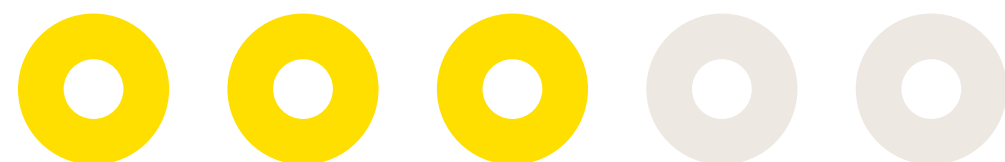
POTENTIEL D'ÉCONOMIE



DISRUPTION ORGANISATIONNELLE



FLEXIBILITÉ

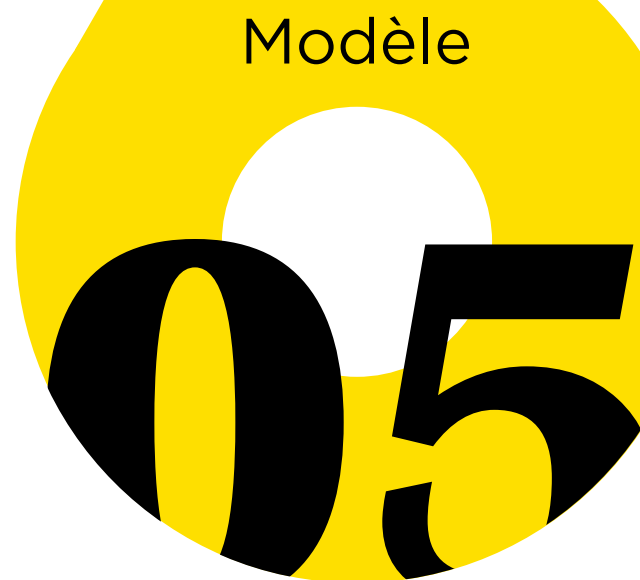


AVANTAGES

- Les habitudes sont peu bouleversées.
- Peu de révolution culturelle et managériale.
- Des économies possibles grâce au passage en “flex office” et réduction de surfaces.

LIMITES

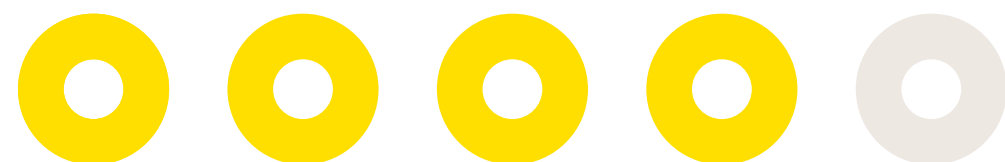
- Economies mais modérées.
- Changement organisationnel dû au passage en “flex office”.
- Coûts potentiels inhérents au passage en “flex office” (aménagements, informatique notamment).



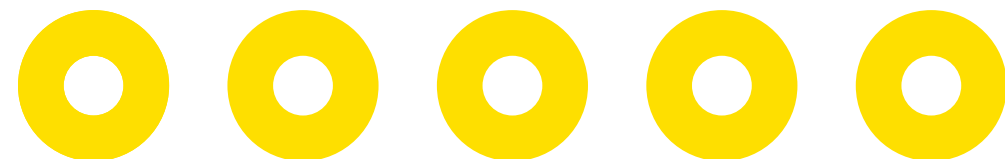
TÉLÉTRAVAIL GÉNÉRALISÉ

Bureaux + 3 à 4 jours de télétravail par semaine : le télétravail devient la norme devant le bureau qui devient un « hub collaboratif » où l'on se rend 1 à 2 jours par semaine pour échanger et se réunir.

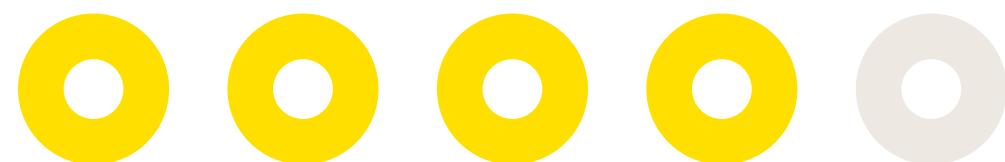
POTENTIEL D'ÉCONOMIE



DISRUPTION ORGANISATIONNELLE



FLEXIBILITÉ

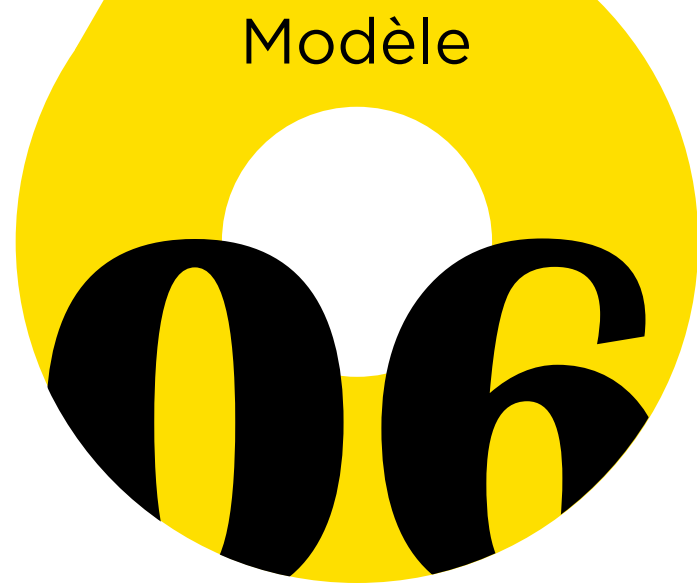


AVANTAGES

- Potentiel important de réduction de surfaces donc d'économies sur le poste immobilier.
- Principe du siège social « vitrine » et vecteur d'image maintenu.
- Modèle susceptible d'apporter un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

LIMITES

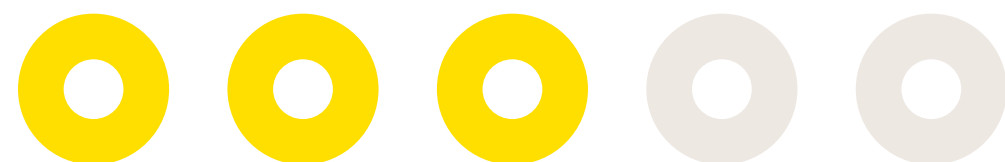
- Délitement de la culture d'entreprise et du sentiment d'appartenance.
- Risque d'isolement des collaborateurs.
- Révolution du schéma organisationnel et du mode de management.



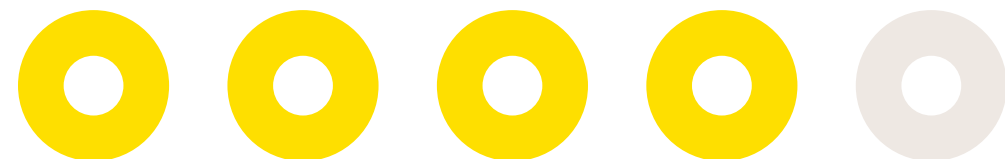
HUB & BUREAUX SATELLITES

Siège « hub » + bureaux satellites : l'entreprise met des espaces de coworking à la disposition des collaborateurs, à proximité de leur lieu de domicile, dans le cadre d'un télétravail généralisé.

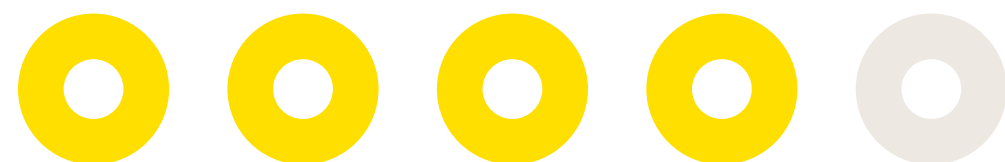
POTENTIEL D'ÉCONOMIE



DISRUPTION ORGANISATIONNELLE



FLEXIBILITÉ



AVANTAGES

- Potentiel d'économies important.
- Les collaborateurs ont une alternative au télétravail depuis leur domicile.
- Forte flexibilité immobilière et donc adaptation aux aléas et incertitudes économiques.

LIMITES

- Révolution du mode de fonctionnement.
- Risque de perte d'appartenance à la culture de l'entreprise.
- Modèle principalement théorique à ce jour : peu de retour d'expérience.



SOLUTION

Les modes de travail ont évolué au cours des dernières années. La crise sanitaire et économique du Covid-19 joue un rôle d'accélérateur de tendances en termes de mode d'organisation des entreprises, de besoins des utilisateurs et donc de scénarios immobiliers.

Les bureaux conventionnels ne sont plus le lieu unique de travail. Le coworking et le télétravail représentent désormais des solutions alternatives ou complémentaires.

Les entreprises se posent donc désormais les questions suivantes :

- Quel est le scénario le plus adapté au mode de fonctionnement de ma société ?
- Comment maintenir une cohésion d'équipe malgré le travail à distance ?
- Quels nouveaux usages pour les bureaux ?
- Quelle réduction de surface et économies en implémentant le télétravail et le « flex office » ?

L'équilibre entre le facteur humain (bien-être des collaborateurs) et financier (optimisation des coûts) est parfois difficile à trouver.

Grâce à ses équipes multidisciplinaires, SAVILLS vous accompagne dans le cadre de vos réflexions stratégiques et vous aide à choisir le scénario organisationnel et immobilier le plus adapté à la taille de votre entreprise, à votre industrie et à votre culture.

NOTRE MÉTHODOLOGIE :

Audit de l'organisation
actuelle

Identification de vos
nouveaux besoins

Mise en oeuvre du scénario
le plus adapté

CONTACTS

Bertrand Renaudeau d'Arc

Head of Agency

+33 6 08 18 38 47
brdarc@savills.fr

Serge Vayer

Director of Tenant Representation

+33 6 15 84 79 50
svayer@savills.fr

Johanna Zini

Head of Building and Project Consultancy

+33 6 15 85 49 53
jzini@savills.fr