



## L'avenir du travail est hybride. Voici à quoi il ressemblera

### Résumé exécutif

Cela fait plus d'un an que la pandémie de COVID-19 a commencé, obligeant des millions de personnes dans le monde à travailler à domicile et créant ainsi une nouvelle normalité qui a définitivement bouleversé le monde du travail. De nombreux employés ont profité des avantages du travail à distance, notamment le fait de pouvoir passer plus de temps avec leur famille et moins de temps dans les transports, ou à se préparer pour la journée de travail. Cependant, les travailleurs ont connu des inconvénients tels que des distractions à la maison, un manque de temps en face à face avec les collègues, une diminution de l'équilibre entre le travail et la vie privée et une tendance à travailler plus d'heures.

Alors que de plus en plus de personnes se font vacciner et que nous commençons à franchir le cap de la pandémie, employés et entreprises s'interrogent sur la suite des événements. Et c'est là qu'intervient le modèle hybride. Dans un modèle de lieu de travail hybride, les employés ont la possibilité de travailler dans différents espaces, notamment dans des bureaux d'entreprise, des espaces de coworking, des espaces publics et à domicile. L'approche varie d'une entreprise à l'autre, mais l'objectif global d'un modèle hybride est de répondre au large éventail de besoins que les employés peuvent ressentir au cours d'une semaine ou d'une journée de travail donnée, qu'il s'agisse du besoin de se concentrer ou de collaborer, ou de la nécessité de concilier travail et obligations familiales.

Pour en savoir plus sur la manière dont l'avenir du travail sera façonné par une approche hybride, WeWork s'est associé au cabinet d'études indépendant Workplace Intelligence pour mener une enquête à l'aveugle auprès de 1 000 cadres supérieurs et de 1 000 employés non cadres. L'enquête a examiné les avantages, les inconvénients et les exigences du modèle hybride, ses implications financières, son lien avec la stratégie immobilière de l'entreprise, ainsi que la perception qu'en ont les employés et la direction.

Les résultats ont révélé que la plupart des travailleurs s'attendent à continuer à travailler à domicile au moins quelques jours par semaine, et que les entreprises ont l'intention de soutenir cet arrangement parce que la productivité n'a généralement pas diminué en raison du travail à distance. Cependant, les gens veulent aussi désespérément disposer d'espaces en dehors de leur domicile pour travailler, et les entreprises reconnaissent ce besoin.

L'enquête a révélé que si les employeurs reconnaissent les avantages d'un modèle hybride, ils devront s'adapter pour qu'il soit efficace à long terme. Le passage à l'hybride obligera les entreprises à repenser leur portefeuille immobilier et l'aménagement de leurs bureaux. Elles devront également reconsidérer leurs attentes quant au moment où les employés effectuent leur travail, car ces derniers souhaitent une certaine flexibilité dans leurs

horaires et trouvent depuis longtemps que la journée de travail traditionnelle de 9 à 5 est dépassée et contre-productive pour leur qualité de vie globale.

Mais surtout, nous avons appris que lorsque les employés obtiennent la flexibilité à laquelle ils aspirent, leurs entreprises bénéficient d'une productivité, d'un engagement et d'une loyauté accrus. Le désir des employés de bénéficier d'un plus grand contrôle, d'une plus grande flexibilité et d'une plus grande liberté quant au lieu et au moment où ils travaillent est au cœur même de l'hybride. Il a peut-être fallu une pandémie pour que l'on se rende compte que donner aux travailleurs ce qu'ils veulent est en fait bénéfique pour les résultats - mais maintenant que les entreprises ont franchi le pas, l'avenir du travail est prometteur. Et cet avenir est hybride.

## Méthodologie

Les résultats de la recherche sont basés sur une enquête en aveugle menée par Workplace Intelligence et Savanta, Inc. entre le 11 et le 19 février 2021. Les personnes interrogées ne savaient pas que WeWork était le partenaire de l'étude. L'enquête a été menée auprès de 1 000 employés cadres et de 1 000 employés non cadres. Les personnes interrogées ont été recrutées par le biais d'un certain nombre de mécanismes et de sources différents, et ont rempli en moyenne 300 points de données de profilage avant de participer à cette enquête. Les résultats de tout échantillon sont sujets à des variations d'échantillonnage.

## Données démographiques

Afin d'obtenir une compréhension complète de ce sujet, les répondants à l'enquête étaient bien représentés dans plusieurs domaines : sexe, groupe d'âge, niveau de revenu et d'éducation, taille du ménage, localisation géographique, taille de l'entreprise, rôle/type d'emploi et industrie.

## Principales conclusions

**64 % des employés** sont prêts à payer de leur poche pour avoir accès à un espace de bureau.

**79 % des dirigeants d'entreprise** prévoient de laisser leurs employés partager leur temps entre les bureaux de l'entreprise et le travail à distance, si leur poste le permet.

**Un employé sur deux** préférerait passer 3 jours par semaine ou moins au bureau, et lorsqu'il y va, il veut y rester 5 heures par jour ou moins.

**75 % des salariés** seraient prêts à renoncer à au moins un avantage professionnel pour avoir la liberté de choisir leur environnement de travail.

**76 % des dirigeants d'entreprise** se disent susceptibles de donner à leurs employés une allocation pour travailler à domicile ou dans un espace de coworking.

**2X** : Après COVID-19, les employés les plus satisfaits et engagés veulent passer 2X plus de temps dans des lieux autres que leur domicile ou le bureau de l'entreprise que leurs collègues moins engagés.

## La "nouvelle normalité" est hybride - voici à quoi cela ressemblera

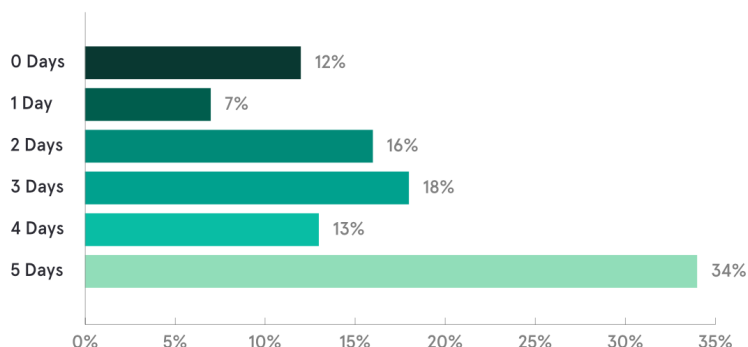
Dans ce nouveau modèle d'espace de travail hybride, les employés auront la possibilité de travailler dans plusieurs environnements au cours d'une même semaine, et ils pourront également répartir leur journée de

travail entre différents lieux. Un employé peut commencer sa journée de travail à la maison, puis se rendre dans un bureau ou un espace de coworking pour rencontrer ses collègues. En fait, plus de la moitié (53%) des employés interrogés disent vouloir travailler dans un bureau 3 jours par semaine ou moins après COVID-19. Lorsqu'ils se rendent dans un lieu de travail physique, 50 % des employés déclarent que l'idéal est de travailler moins de 5 heures par jour.

**Question aux Employés : si vous en aviez la possibilité, combien de jours par semaine travailleriez-vous dans un bureau ?**

**53%**

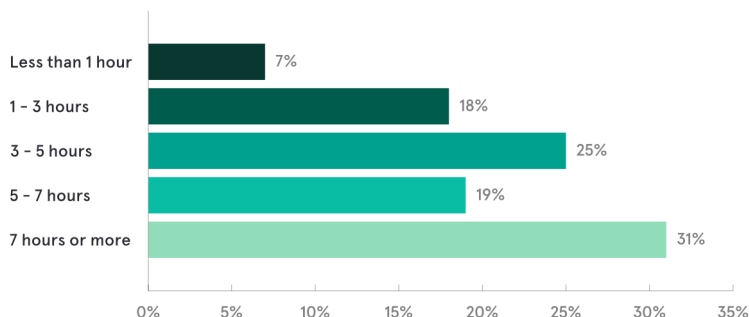
of employees want to work in an office 3 days per week or fewer



**Questions aux Employés : Les jours où vous vous rendez dans un bureau, quel est le nombre idéal d'heures dans une journée où vous auriez intérêt à y travailler ?**

**50%**

of employees say less than 5 hours per day is ideal, when they do go into an office



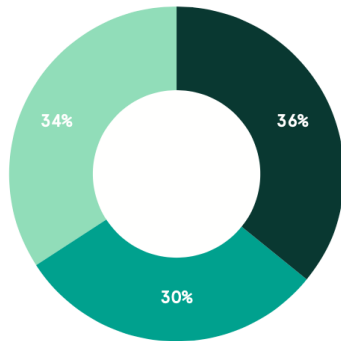
En ce qui concerne leur lieu de travail, les employés ont l'intention de répartir leur temps presque également entre le siège de leur entreprise, leur domicile et d'autres lieux tels que des bureaux satellites, des espaces partagés de coworking et de flexibilité, ou des "tiers espaces" publics comme une bibliothèque ou un café. Les attentes des entreprises s'alignent sur les préférences des employés : la direction souhaite que les employés passent environ la moitié (53 %) de leur temps dans un bureau (par exemple, le siège ou un bureau satellite) et environ la moitié (47 %) de leur temps à travailler à domicile ou dans un autre espace public.

Pour les employeurs, il y aura certainement des défis logistiques à relever. Il s'agira notamment d'intégrer différents lieux de travail et d'aménager des semaines de travail hybrides, tout en maintenant un niveau élevé de sécurité et une culture d'entreprise cohérente. Mais comme l'a révélé notre enquête, les avantages de l'hybride en valent vraiment la peine.

**Questions aux Employés : Après COVID-19, quel pourcentage de votre temps de travail préféreriez-vous passer dans les environnements suivants ?**

Réponses: 36% du siège social de l'entreprise / 34% Lieux Tiers / 30% Télétravail

TOTAL RESPONDENTS = 1000



- Company HQ
- Working from my home
- Other locations

*Other locations include a company satellite office, coworking/flexible shared office space, or a public third space like a library or cafe*

## Une approche hybride contribue à de meilleurs résultats sur le lieu de travail

Avant et pendant la COVID-19, les employés qui sont très satisfaits, engagés et susceptibles de recommander leur entreprise partagent leur temps différemment de ceux qui se disent peu satisfaits de leur lieu de travail. Par rapport à leurs collègues moins satisfaits et moins engagés, ils ont passé 50 % plus de temps dans des lieux tels que des bureaux satellites, des espaces de coworking ou des "tiers lieux" publics, et environ un tiers moins de temps au siège de leur entreprise.

Après la pandémie, ces différences risquent de devenir encore plus notables. La plupart des salariés disent vouloir travailler plus souvent à domicile, mais les salariés très satisfaits et engagés veulent passer beaucoup plus de temps en dehors du siège de leur entreprise (37 %) et beaucoup moins de temps à domicile (27 %) que leurs homologues moins engagés. Les travailleurs peu satisfaits et peu engagés veulent passer seulement 17 % de leur temps dans d'autres lieux et 46 % de leur temps à la maison.

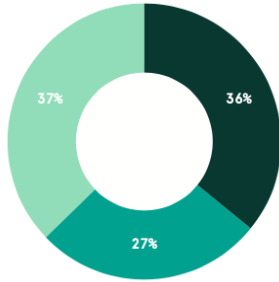
Pour les employeurs, le message est clair : les employés qui déclarent des niveaux élevés de sentiments positifs liés au travail ont accès à des arrangements hybrides depuis un certain temps. Mais après la pandémie, le désir des gens pour l'hybride augmentera - et les employeurs qui n'offrent pas d'options hybrides manqueront une occasion d'améliorer des résultats commerciaux clés. Par exemple, Gallup a constaté que les entreprises ayant un niveau élevé d'engagement font état d'une rentabilité supérieure de 22 %, d'une productivité supérieure de 21 % et d'un taux de rotation du personnel jusqu'à 65 % inférieur.

### Questions aux Employés : Après la pandémie de COVID-19, quel pourcentage de votre temps de travail préféreriez-vous passer dans les environnements suivants ?

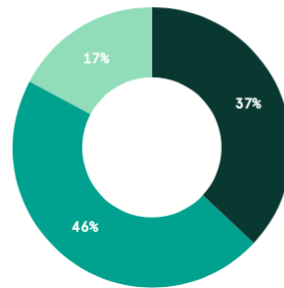
Réponses Employés satisfaits et engagés: 36% du siège social de l'entreprise / 37% Lieux Tiers / 27% Télétravail

Réponses Employés Non satisfaits et désengagés: 37% du siège social / 17% Lieux Tiers / 46% Télétravail

Employees who are satisfied, engaged, and likely to recommend their company:



Employees who are unsatisfied, disengaged, and unlikely to recommend their company:



- Company HQ
- Working from my home
- Other locations

*Other locations include a company satellite office, coworking/flexible shared office space, or a public third space like a library or cafe*

**2X** Après la COVID-19, les employés qui sont satisfaits, engagés et susceptibles de recommander leur entreprise veulent passer deux fois plus de temps à travailler dans des lieux tels que des bureaux satellites, des espaces de coworking et des tiers lieux publics, que leurs homologues moins engagés.

## Les avantages et les inconvénients de l'hybride

La grande majorité des employés (94 %) et des dirigeants (96 %) reconnaissent que les régimes de travail hybrides présentent au moins un avantage. Parmi les employés, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée est de loin l'avantage numéro un, choisi par près des deux tiers des répondants. Parmi les autres avantages, on retrouve le fait d'avoir plus de contrôle, moins de stress et plus de temps pour la famille, ainsi que la réduction des frais de transport.

Pour les dirigeants, les trois principaux avantages sont une plus grande flexibilité, une meilleure productivité et un meilleur engagement des employés. Cependant, s'il est évident que la direction reconnaît l'importance d'un modèle hybride pour la réussite de l'entreprise, les résultats de l'enquête suggèrent que les dirigeants auraient intérêt à en savoir plus sur le large éventail d'avantages offerts par l'hybride.

Tant les employés que la direction ont relevé plusieurs inconvénients de l'hybride, principalement liés aux défis du travail à distance. Environ la moitié des employés disent qu'il peut être difficile de gérer leur temps et de se concentrer lorsqu'ils travaillent à distance, et ils trouvent également que le manque de supervision est un obstacle. Les inconvénients mentionnés par les dirigeants font écho à ces préoccupations. Plus d'un tiers d'entre eux déclarent qu'il peut être difficile de gérer les employés, ils s'inquiètent d'une baisse de productivité due aux distractions à la maison et ils ont l'impression qu'il y a moins d'interaction humaine.

Si ces préoccupations sont certainement valables, elles reflètent davantage l'état actuel du travail que la réalité de l'après COVID-19. Au fur et à mesure que les employés se remettent à passer un plus grand pourcentage de leur temps dans un bureau, un espace de coworking ou un autre lieu, il est probable qu'ils trouveront le bon équilibre qui leur convient, à eux et à leur employeur.

### Questions aux Employés : Quels sont, selon vous, les principaux avantages d'un modèle hybride ?

Réponses:

- 62% Meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- 49% Contrôle de mon emploi du temps
- 48% Économies sur les frais de transport
- 48% Environnement de travail moins stressant
- 45% Plus de temps avec la famille
- 28% Plus de socialisation
- 6 % Il n'y a pas d'avantages

#### Questions aux Dirigeants : Quels sont, selon vous, les principaux avantages d'un modèle hybride ?

Réponses:

- 52% Plus de flexibilité
- 49% Des niveaux de productivité plus élevés
- 42% Un plus grand engagement des employés
- 37% Liberté de choix
- 32% Management plus facile des employés
- 29% Plus de socialisation
- 24% Réduction des coûts immobiliers physiques
- 24% Attirer/fidéliser les talents
- 4 % Il n'y a pas d'avantages

### La maîtrise et la flexibilité sont au cœur de l'hybride

Notre enquête a révélé que presque tous les employés (95 %) veulent avoir un certain niveau de contrôle sur la façon dont ils travaillent, où et quand. Si le désir de contrôle n'a rien de nouveau, la manière dont COVID-19 a fourni un niveau élevé de contrôle du lieu et des horaires est certainement unique. Presque du jour au lendemain, des millions de personnes ont été contraintes de commencer à travailler à domicile. Les entreprises ont également été contraintes d'accepter le passage soudain au travail à distance, même si elles étaient hésitantes quant aux résultats.

Un an plus tard, la plupart des entreprises ont fait volte-face. Une étude de PwC révèle que 83 % des employeurs affirment désormais que le passage au travail à distance a été une réussite pour leur entreprise (contre 73 % en juin 2020). Dans notre enquête, la quasi-totalité (96 %) des dirigeants interrogés se disent prêts à donner à leurs employés un certain niveau de contrôle, après avoir constaté de visu les avantages du travail à distance pendant la pandémie.

#### Questions aux Employés : Quel contrôle voulez-vous avoir sur la façon, le moment et le lieu où vous travaillez ?

Réponses:

- 42% Un contrôle total
- 32% Beaucoup de contrôle
- 21% Un certain contrôle
- 6% Pas de contrôle du tout

**95% des employés veulent un certain niveau de contrôle sur la manière, le moment et le lieu de leur travail. 96% des dirigeants sont prêts à donner à leurs employés un certain degré de contrôle sur la manière, le moment et le lieu de travail.**

### Questions aux Dirigeants : Quel degré de contrôle êtes-vous prêt à donner à vos employés sur la façon, le moment et le lieu où ils travaillent ?

Réponses:

- 48% Un contrôle total
- 24% Beaucoup de contrôle
- 17% Un certain contrôle
- 3% Pas de contrôle du tout
- 7% Dépend du rôle et du type de poste de l'employé

Les participants ont également été interrogés sur le partage du temps de travail des employés entre les bureaux de l'entreprise et le travail à distance après la COVID-19. Près des deux tiers (65%) des employés disent vouloir que leur employeur leur permette de partager leur temps entre différents lieux. Cependant, un pourcentage encore plus élevé de dirigeants - 79% - disent qu'ils prévoient de laisser leurs employés partager leur temps de travail de cette manière.

D'après ces résultats, il semble que les employés n'aient rien à craindre lorsqu'il s'agit de perdre la liberté et la flexibilité qu'ils ont appris à apprécier pendant la pandémie. Et comme nous le savons maintenant, cette flexibilité est bénéfique pour les travailleurs comme pour les entreprises.

### Questions aux Employés : Souhaitez-vous que votre employeur vous permette de partager votre temps entre le travail dans les bureaux de l'entreprise et le travail à distance après la pandémie de COVID-19 ? (ne concerne que les employés dont le travail peut être effectué à distance)

Réponses:

- 65% Oui
- 23% Non
- 12% Indécis

### Questions aux Dirigeants : Envisagez-vous de permettre à vos employés de partager leur temps entre les bureaux de votre entreprise et le travail à distance après la pandémie de COVID-19 ?

Réponses:

- 79% Oui
- 12% Non
- 9% Indécis

## La valeur de la flexibilité

L'une des conclusions les plus surprenantes de l'enquête est que les employés veulent tellement de flexibilité qu'ils sont prêts à renoncer à certains des avantages les plus précieux qu'ils reçoivent de leur employeur. En fait, 75 % d'entre eux seraient prêts à renoncer à au moins un avantage, y compris la couverture médicale, les primes en espèces et les congés payés, pour avoir la liberté de choisir leur environnement de travail.

Un examen plus approfondi des données révèle qu'entre 20 et 25 % des employés seraient prêts à sacrifier chaque avantage ou avantage individuel. Mais si l'on considère que plus d'un travailleur sur quatre renoncerait à des primes en espèces ou à des prestations de santé - qui sont des avantages très réels et tangibles - en échange de la liberté de choisir son environnement de travail, il est évident que ces résultats sont en fait assez étonnants. Et ils soulignent l'immense valeur que les employés accordent à la flexibilité de leur lieu et de leur mode de travail.

Mais les employeurs sont-ils prêts à faire des sacrifices comparables pour un modèle hybride ? La réponse est un oui retentissant, selon notre enquête. Plus d'un tiers des dirigeants d'entreprise déclarent qu'ils offrent déjà à leurs employés une allocation pour utiliser un espace de travail flexible ou un espace de coworking de leur choix (39 %), ou une allocation pour travailler à domicile (32 %). Et plus des trois quarts des cadres supérieurs (76 %) affirment qu'à l'avenir, ils sont susceptibles d'accorder ce type d'allocation à leurs employés.

### **Questions aux Employés : Quels sont les avantages et les bénéfices auxquels vous renoncerez pour avoir la liberté de choisir votre environnement de travail ?**

Réponses:

- 29% Horaires de travail flexibles
- 27% Programmes de bien-être
- 26% Primes en espèce
- 25% Opportunités d'apprentissage et de développement
- 25% Couverture médicale
- 24% Temps passé à travailler à domicile
- 23% Congés payés
- 20% Prestations de retraite
- 25% Je ne renoncerais à rien

### **Questions aux Dirigeants : Dans quelle mesure êtes-vous susceptible d'accorder à vos employés une allocation pour travailler à domicile ou dans un espace de coworking ?**

Réponses:

- 49% Extrêmement probable
- 27% probable
- 12% Neutre
- 6% Peu probable
- 7% Extrêmement peu probable

**76 % des dirigeants sont susceptibles d'accorder à leurs employés une allocation pour travailler à domicile ou dans un espace de coworking.**

## **La valeur de l'espace de bureau**

Au cœur d'un modèle hybride se trouve la possibilité pour les employés de combiner le travail à domicile avec le travail dans un bureau ou un autre lieu. Les employés que nous avons interrogés ont cité un certain nombre d'avantages d'un espace de bureau physique, notamment la possibilité de se concentrer et de collaborer. En effet, les personnes interrogées ont souligné les multiples façons dont le bureau favorise les interactions avec les collègues et les clients - un aspect essentiel de notre vie professionnelle quotidienne qui a manqué à de nombreuses personnes pendant la pandémie.

Ce qui est le plus remarquable, c'est que les employés trouvent l'espace de bureau si précieux que près des deux tiers (64%) ont déclaré qu'ils seraient prêts à le payer de leur poche.

Il n'est pas surprenant que ce pourcentage soit plus élevé (80 %) parmi les employés de la tranche de revenus la plus élevée (ceux qui gagnent plus de 200 000 dollars par an). Cependant, même parmi ceux qui se situent dans la tranche de revenus la plus basse (entre 30 000 et 60 000 dollars par an), 49 % déclarent qu'ils seraient prêts à payer de leur poche pour avoir accès à un espace de bureau.



Le constat est clair : les employés recherchent désespérément un lieu de travail physique, loin du stress et des distractions de la maison.

Ils regrettent également tous les autres avantages d'un bureau, qu'il s'agisse des possibilités de socialisation, de l'accès aux ressources sur place ou des espaces de tranquillité. Au moment où les entreprises rouvrent leurs bureaux et commencent à donner vie au nouveau modèle hybride, il est essentiel qu'elles tiennent compte des besoins de leur personnel et qu'elles offrent des espaces qui répondent aux attentes des employés (voire les dépassent).

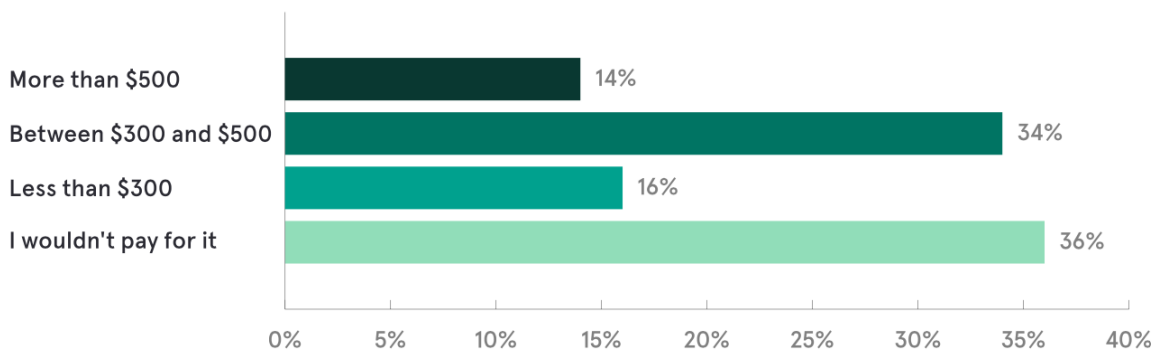
### Questions aux Employés : Qu'est-ce que vous appréciez le plus dans le fait d'aller dans un espace de bureau ?

Réponses:

- 50% Capacité à me concentrer sur mon travail
- 43% Collaboration avec mon équipe
- 38% La socialisation
- 37% Possibilité d'être créatif
- 33% Disposer d'un espace dédié pour rencontrer les clients
- 33% Accès à des ressources sur place (support informatique, réceptionniste, etc.)
- 24% Accès à des espaces variés (salles de réunion, salons, etc.)
- 22% Accès aux commodités sur place (café, centre de fitness, etc.)
- 16% Nourriture et boissons gratuites
- 4% Je n'apprécie pas d'avoir accès à un espace de bureau
- 3% Aucune de ces réponses

### Questions aux Employés : Si votre employeur ne vous donne pas accès à un espace de bureau à l'endroit de votre choix, combien paieriez-vous personnellement par mois pour cet espace ?

Réponses:



### Quels sont les types d'entreprises qui utilisent le plus l'hybride ?

Comme toute tendance en matière de lieu de travail, le nouveau modèle hybride sera probablement adopté par les entreprises les plus avant-gardistes avant de faire son chemin dans le monde entier. L'utilisation de l'hybride dépend également de certains facteurs qui influent sur la capacité des employés à travailler à distance - par exemple, le secteur d'activité ou le type de profession.

Notre enquête a révélé que les cadres supérieurs sont plus susceptibles de considérer l'hybride comme bénéfique et d'adopter une approche hybride s'ils travaillent pour des entreprises qui sont plus grandes, situées en milieu urbain, en phase de pré-startup, et dans des secteurs comme les services financiers et les logiciels et technologies.

Par exemple, dans l'ensemble, 87 % des dirigeants d'entreprises considèrent que les espaces de travail flexibles sont un avantage ou un atout pour leurs employés. Mais lorsque nous comparons les pourcentages des entreprises présentant les caractéristiques énumérées ci-dessus avec ceux des entreprises situées à l'autre extrémité du spectre, la différence est notable.

Des résultats similaires se retrouvent tout au long de l'enquête, dans les questions liées à l'utilisation actuelle et future des stratégies hybrides. Cependant, il est important de noter que même parmi les entreprises qui utilisent relativement peu ces stratégies, les perceptions des avantages de l'hybride sont encore très positives. Cela montre que si seules quelques organisations utilisent actuellement un modèle hybride, il s'agit déjà d'une approche largement acceptée.

**Questions aux Dirigeants : Considérez-vous les options d'espace de travail flexible comme un avantage ou un bonus pour vos employés ?**

Réponses:

**87%**

Overall, 87% say "Yes"

<b>Large companies</b> 500+ EMPLOYEES	<b>96%</b>	vs.	<b>Small companies</b> < 200 EMPLOYEES	<b>75%</b>
<b>Urban</b>	<b>93%</b>	vs.	<b>Rural</b>	<b>80%</b>
<b>Pre-startup</b>	<b>96%</b>	vs.	<b>Mature</b>	<b>79%</b>
<b>Financial services</b>	<b>94%</b>	vs.	<b>Travel &amp; Hospitality</b>	<b>71%</b>

**Questions aux Dirigeants : Prévoyez-vous de laisser vos employés partager leur temps entre les bureaux de votre entreprise et le travail à distance après COVID-19 ?**

Réponses:

**67%**

Overall, 67% say "Yes"

<b>Large companies</b> 500+ EMPLOYEES	<b>76%</b>	vs.	<b>Small companies</b> < 200 EMPLOYEES	<b>49%</b>
<b>Urban</b>	<b>76%</b>	vs.	<b>Rural</b>	<b>54%</b>
<b>Pre-startup</b>	<b>86%</b>	vs.	<b>Mature</b>	<b>50%</b>
<b>Financial services</b>	<b>79%</b>	vs.	<b>Travel &amp; Hospitality</b>	<b>46%</b>

## Quels types d'employés sont attirés par l'hybride ?

Comme pour les dirigeants, les employés sont plus susceptibles d'utiliser et de souhaiter un arrangement hybride s'ils travaillent pour des entreprises de plus grande taille, situées dans des zones urbaines, en phase de développement précoce et dans certains secteurs. Cependant, il existe des différences démographiques notables parmi les employés qui préfèrent un mode de travail hybride.

Par exemple, 65% de tous les employés disent vouloir partager leur temps entre les bureaux de l'entreprise et le travail à distance après COVID-19. Mais les employés sont plus susceptibles de souhaiter ce degré de flexibilité s'ils ont moins de 25 ans, s'ils sont titulaires d'une maîtrise ou d'un diplôme supérieur et s'ils gagnent au moins 150 000 dollars par an. Le sexe et la taille du ménage jouent également un rôle dans les préférences des employés, les hommes et les personnes vivant dans des ménages plus grands étant plus enclins à partager leur temps entre différents lieux.

L'enquête n'a pas mis en évidence de différences notables entre les introvertis et les extravertis en ce qui concerne leur désir global d'hybride. Cela s'explique par le fait que le modèle hybride offre le meilleur des deux mondes : le travail à distance, qui peut généralement être plus attrayant pour les introvertis, et le travail en personne, qui offre des possibilités d'interaction plus proches de l'extraversion.

Cependant, disposer d'un lieu de travail hors de chez soi n'est pas seulement une question de socialisation ou de collaboration. Comme nous l'avons souligné précédemment, les employés interrogés ont cité un large éventail d'avantages liés à un espace de bureau, notamment une meilleure capacité de concentration et une créativité accrue. Et ce sont des avantages qui comptent pour tous les employés.

### Questions aux Employés : Voulez-vous que votre employeur vous permette de partager votre temps entre le travail dans les bureaux de l'entreprise et le travail à distance après le COVID-19 ?

Réponses:

# 65%

Overall, 65% say "Yes"

18-24 years old	71%	vs.	55+ years old	46%
Master's degree or higher	75%	vs.	High School degree	50%
\$150,000+ income	75%	vs.	< \$60,000 income	58%
Introverts	70%	vs.	Extroverts	67%

## L'avenir du travail est hybride

Alors que nous sortons d'une année sans précédent de changements et de défis, il est clair que le travail tel que nous le connaissons a été transformé à jamais. Le travail à distance s'est avéré être un succès retentissant ; cependant, les bureaux et autres lieux offrent de nombreux avantages qui ne peuvent tout simplement pas être

reproduits dans l'environnement domestique. Il ne fait aucun doute que l'approche hybride sera la voie à suivre pour la grande majorité des entreprises : elle offre la flexibilité et la liberté souhaitées par les travailleurs et profite également aux entreprises. C'est maintenant aux entreprises d'ouvrir la voie, en offrant les espaces, les outils et les ressources adéquats pour aider les employés à réussir.

### **À propos de WeWork**

WeWork a été fondée en 2010 avec la vision de créer des environnements où individus et entreprises se réunissent et font le meilleur de leur travail. Depuis l'ouverture de notre premier espace à New York, nous sommes devenus un fournisseur mondial d'espaces flexibles qui s'engage à fournir des solutions flexibles axées sur la technologie, des espaces inspirants et des expériences communautaires inégalées. Aujourd'hui, nous réimaginons constamment comment le lieu de travail peut aider chacun, de l'indépendant à la société Fortune 500, à être plus motivé, productif et connecté. Pour plus d'informations sur WeWork, veuillez nous rendre visite sur [wework.com](http://wework.com).

### **À propos de Workplace Intelligence**

Workplace Intelligence, LLC est une société de recherche et de conseil en RH qui aide les dirigeants à s'adapter aux tendances, à stimuler les performances et à préparer l'avenir. Notre mission est de créer des lieux de travail plus intelligents en utilisant des informations basées sur des données. Pour plus d'informations, visitez [workplaceintelligence.com](http://workplaceintelligence.com) et [linkedin.com/in/danschawbel](https://www.linkedin.com/in/danschawbel).