

Bureaux

LES ENTREPRISES BOULEVERSENT LEURS STRATÉGIES IMMOBILIÈRES

Effet collatéral de la pandémie, l'immobilier, deuxième poste de dépenses des entreprises après les salaires, est en plein chambardement. Réduction des mètres carrés, reconfiguration des locaux, coworking... Les directions immobilières reviennent leur copie avec les DRH.

A l'ancienne! Avant la pandémie de Covid-19, la société Ricoh France (imprimantes de bureau, photocopieurs...) n'était dotée d'aucune mesure de télétravail. Depuis l'été 2020, ses 2 700 collaborateurs ont la possibilité de travailler à distance de deux à trois jours par semaine. « Cette révolution organisationnelle a entraîné, de manière mécanique, une modification de notre stratégie immobilière. En région, nous sommes passés de 32 agences à 11, soit une diminution de notre surface de 24 000 à 10 000 m². Idem pour notre siège social de Rungis, en région parisienne, où nous occupons 6 400 m², contre 14 000 m² auparavant », explique Éric Baudart, le directeur des opérations de l'entreprise, qui rappelle que ces mètres carrés « rendus » aux bailleurs, vont permettre de réaliser plus de 5 millions d'euros d'économies par an. « Cette nouvelle organisation nous a permis de réinvestir dans des programmes de flex office et de showroom clients haut de gamme », se réjouit-il.

LES LOYERS, UNE CHARGE IMPORTANTE POUR LES ENTREPRISES

Ratio dépenses de loyers - salaires versés
2001 13,5 %
2017 15,3 %

SOURCE : BANQUE DE FRANCE

NOUVELLE FLUIDITÉ

Les accords de télétravail qui se sont multipliés depuis juin 2020, à l'issue du premier confinement, ont poussé les grands groupes à réviser leurs projets immobiliers, dans une double logique de densification et de monétarisation des espaces libérés. Selon une étude d'octobre 2021 de JLL, société de conseil en immobilier professionnel, 47 % des entreprises souhaitent profiter de cette nouvelle donne post-Covid pour rationaliser leur parc. Laurent Dequeant, associé du cabinet de conseil Oresys, précise que « l'espace de travail constitue le second poste de coûts après les salaires, de

l'ordre de 12 000 euros annuels par salarié. Cette tendance se traduit par la libération d'environ 30 % des surfaces, qui sont soit réduites, via des réaménagements libérant des plateaux ou des immeubles entiers, soit restructurées en mode *corpworking* ». Ce terme, fusion entre *corporate* et *coworking*, désigne l'accueil de collaborateurs extérieurs ou d'une autre entité d'un même groupe dans des espaces de travail partagés. « C'est en particulier une solution pour ceux qui ne disposaient pas de locaux dans les métropoles. Cela va créer de la flexibilité pour les deux parties, puisque l'entreprise hôte comme ses « invités » pourront se désengager assez vite au gré de leurs besoins. Cette logique de fluidité nouvelle va se pérenniser, dans un univers réglementairement plutôt figé » estime Benoît Meyronin, le directeur en conseil et stratégie de Korus, un aménageur français.

FLEX OFFICE, UNE SOLUTION CONTROVERSÉE

Au gré de la généralisation des accords de télétravail, un nombre croissant d'entreprises envisagent de mettre en place des dispositifs de « flex office », ces bureaux « libres » ou « partagés » qui signent la fin des bureaux attitrés. Si cette organisation, adoptée par les cabinets de conseil dans les années 1990, recèle des bénéfices non négligeables pour les directions, avec l'optimisation des espaces de travail, elle suscite souvent des réactions négatives parmi

les premiers concernés, les salariés. Sentiment d'être interchangeables, temps perdu chaque soir à ranger une documentation qu'il faudra ressortir le lendemain, perte de repères... Un bouleversement organisationnel pas forcément adéquat pour des Français dont les attentes vis-à-vis de leur bureau se sont renforcées à la suite des épisodes de télétravail contraint. Selon une récente étude de JLL, 83 % d'entre eux aspirent à des bureaux plus « humains ».

espaces de travail plus conviviaux et plus connectés pour nos collaborateurs lorsqu'ils viennent dans nos locaux. Lorsque nous serons confrontés à un renouvellement de nos baux, nous aviserons. Quoi qu'il en soit, c'est l'immobilier qui doit s'adapter aux besoins des salariés et non l'inverse », assure-t-il.

DES « SITUATIONS » DE TRAVAIL ADAPTÉES

« Les sièges sociaux ont vocation à devenir des lieux de vie et non plus des lieux de travail, ce qui va rehausser l'image de marque et faire revenir les collaborateurs dans de meilleures conditions », estime Benoît Meyronin, pour qui le développement du travail hybride (présentiel-distanciel) ne va pas nécessairement entraîner une réduction significative des surfaces de bureau. « Si le bon vieux bureau individuel fermé ou même partagé tend à disparaître, les espaces dédiés à l'apprentissage, à la collaboration ou à la convivialité vont s'étendre, afin de proposer aux collaborateurs non pas un « poste » de travail, mais des « situations » de travail adaptées à leurs différentes activités : se concentrer, partager, co-créer, apprendre, conduire un projet », poursuit-il.

Membre du comité exécutif de l'Association des directeurs de l'environnement de travail (Arseg), Dominique Delattre Demetz se défend de pointer une tendance univoque en matière de redéfinition des stratégies immobilières des organisations. « Tout dépend de la maturité de l'entreprise, explique celle qui est également la directrice de l'environnement de travail chez Saint-Gobain. La période Covid représente une excellente opportunité de revoir ces schémas directeurs immobiliers. Avant la crise sanitaire, 40 à 50 % des surfaces de bureaux étaient déjà vacantes. Difficile par ailleurs de trancher entre la pertinence de maintenir un monosite pour accélérer les synergies ou de prôner une logique multi-site, certes plus énergivore, mais plus en phase avec les réalités économiques du terrain. » Selon Laurent Dequeant, les DRH pourraient bien devenir les grands gagnants de cette révolution, car ils sont « situés davantage au cœur de ces transformations que les directions immobilières. » On ne dira plus « je vais au travail », mais « je travaille dans le lieu adapté à mes activités ». Un potentiel d'attractivité en pleine guerre des talents? # ÉRIC DELON

Autre fait majeur, toujours selon l'étude de JLL, 59 % des entreprises se disent prêtes à adopter le flex office, ce système dans lequel le bureau attitré traditionnel est remplacé par un espace de travail que le collaborateur réserve via une application. S'il n'a pas (encore) succombé aux sirènes du flex office pour ses collaborateurs, Éric Lecheland, le DRH de la filiale française du géant mondial Alcatel-Lucent Enterprise (communication, réseau, cloud...), estime que la période l'a amené à repenser l'organisation des espaces de travail au sein de ses trois sites hexagonaux de Colombes (Ile-de-France), Strasbourg (Bas-Rhin) et Brest (Finistère). « Entre le début du Covid et aujourd'hui, le taux d'occupation de nos locaux est passé de 75 à 55 %. En dix-huit mois cela a représenté le meilleur bêta-test possible pour réfléchir à de nouvelles configurations. Plutôt qu'un flex office impersonnel, nous avons mis en place des