360°

Rapport d'étude internationale Steelcase

L'engagement et l'espace de travail dans le monde

Des observations clés pour améliorer la performance des individus, des équipes et des entreprises.

Steelcase

Message de Jim Keane

Directeur Général de Steelcase

Les dirigeants d'entreprise avec lesquels nous collaborons cherchent à mettre en place des organisations plus flexibles, capables de s'adapter en permanence aux conditions du marché, et s'inscrivant dans le même temps dans une démarche d'innovation et d'anticipation.

Une telle flexibilité implique un investissement important des employés. Les entreprises ont besoin d'équipes dynamiques, motivées pour réfléchir à de nouvelles idées, à de nouvelles stratégies et prêtes à progresser tous les jours. Et c'est bien le minimum.

Malheureusement, on constate sur le terrain qu'il n'y a pas assez d'employés investis dans leur entreprise. Les employés démotivés sont même les plus nombreux, ce qui a une conséquence directe sur les résultats de l'entreprise. Résoudre ce problème d'implication est une tâche complexe, et de nombreuses structures travaillent sur les différentes façons d'aborder cette question.

Depuis des dizaines d'années, les équipes de Steelcase étudient la question du travail et du lieu de travail. Cela nous a permis de comprendre la façon dont l'environnement de travail peut influer sur le comportement des gens, renforcer la culture d'entreprise et améliorer ses résultats. Passionnés par le sujet, nous avions envie de comprendre le rapport existant entre l'engagement des employés et leur lieu de travail.

Le Steelcase Global Report est la première étude qui explore les liens présents entre l'implication des employés et la perception de leur environnement de travail. Nos conclusions confirment ce en quoi nous croyons : l'environnement de travail a non seulement une influence sur la productivité des employés, mais il façonne également leurs comportements et leurs convictions. Cette étude démontre que le lieu de travail peut faire partie d'une stratégie globale pour augmenter l'implication des employés.

Les grandes entreprises savent que les problèmes les plus complexes requièrent de nouvelles idées qui défient la pensée conventionnelle. Je vous invite à lire cette étude et à profiter de ses enseignements. Travaillons ensemble sur les différentes façons dont l'aménagement de votre espace de travail peut motiver et impliquer fortement vos équipes.

Jim Keane

5 **Synthèse**

12 **L'engagement et l'espace de travail dans le monde**

15 Principales observations

41 **L'espace de travail résilient : Quel rôle peut jouer l'espace de travail ?**

46 **Étudier l'engagement dans le monde**

49 Belgique BE

59 Canada CA

69 Chine CN

79 France FR

89 Allemagne DE

99 Inde IN

109 Mexique MX

119 Pays-Bas NL

129 Pologne PL

139 Russie RU

149 Royaume d'Arabie Saoudite SA

159 Afrique du Sud ZA

169 Espagne ES

179 Turquie TR

189 Émirats arabes unis AE

199 Royaume-Uni GB

209 États-Unis US

219 **Annexes**

Comprendre les données

Utiliser cette légende pour mieux appréhender les symboles et codes couleurs utilisés dans les graphiques ou tableaux et interpréter plus facilement les données.

Code couleur

- Travailleurs fortement engagés et fortement satisfaits
- Travailleurs fortement désengagés et fortement insatisfaits
- Travailleurs neutres (ni engagés ni désengagés)
- Moyenne globale
- Moyenne Nationale
- Couleur des hyperliens

Symboles

◉ ***À noter :***

▲ Plus haut score de l'étude

▼ Score le plus bas de l'étude

Hyperliens

Les textes hyperliens sont soulignés

À propos de cette étude

Steelcase s'est associé avec Ipsos*, un institut de recherche international, pour réaliser cette étude sans précédent mesurant différents aspects de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace, deux indicateurs essentiels du bien-être des travailleurs et de la performance des entreprises.

17 pays
12 480 participants
5 principales observations

* Pour plus d'informations sur Ipsos, voir page 248.

Ce rapport d'étude internationale de Steelcase est publié par Steelcase Inc. Tous droits réservés. 16-E0000021. Copyright 2016. Les marques déposées utilisées ici sont la propriété de Steelcase Inc. ou de leur propriétaire respectif.

Synthèse

L'engagement des employés est une question essentielle. C'est ce qui fait avancer les entreprises en temps de croissance économique et, plus encore, en période d'instabilité et d'incertitude.

À l'inverse, les travailleurs désengagés coûtent cher, ralentissent l'avancement des projets, gaspillent les ressources et nuisent aux objectifs de l'entreprise tout comme aux efforts de leurs collègues engagés. L'engagement est même l'une des principales difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises aujourd'hui.

Toutefois, de nombreux dirigeants ne mesurent pas l'étendue du problème et pensent pouvoir simplement absorber l'influence négative d'une poignée d'employés désengagés. Malheureusement, cette étude révèle que plus d'un tiers des travailleurs des 17 plus importantes économies dans le monde sont désengagés et qu'un autre tiers se situe dans un entre-deux, sans améliorer la performance, ni pour autant la freiner.

Comme d'autres problèmes complexes auxquels les entreprises doivent faire face, l'engagement est influencé par de nombreuses variables, dont la transformation est un travail de longue haleine. C'est pourquoi, tout en s'appuyant sur des décennies de recherches préliminaires sur le travail et l'espace, Steelcase s'est associé à Ipsos pour comprendre comment l'environnement physique pouvait impacter l'engagement. Nous avons cherché à répondre aux questions suivantes :

Le bureau peut-il être un levier stratégique permettant d'améliorer l'engagement ?

Et quels types de transformations peuvent avoir le plus d'influence ?

Les conclusions de cette étude indiquent que l'environnement peut renforcer ou entraver les actions mises en œuvre pour augmenter l'engagement. Elles permettent également d'identifier les types de transformation ayant l'influence la plus positive. Voici ces principales observations :

1. L'engagement est corrélé à la satisfaction vis-à-vis de l'espace
2. Les employés engagés ont plus de contrôle sur leur expérience professionnelle
3. Les équipements fixes sont deux fois plus répandus que les équipements mobiles
4. Les modes de travail traditionnels persistent
5. Le contexte culturel influence les niveaux d'engagement

Principales observations

1. L'engagement est corrélé à la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Les données montrent qu'une satisfaction élevée vis-à-vis de l'espace est corrélée à un fort engagement des employés.

Les données indiquent que les travailleurs fortement satisfaits vis-à-vis de plusieurs aspects de leur environnement sont aussi ceux qui ont les plus hauts niveaux d'engagement. Pourtant, seuls 13 % des travailleurs dans le monde sont à la fois fortement engagés et très satisfaits de leur environnement. L'inverse est aussi vrai : 11 % sont en effet très insatisfaits de leurs bureaux et fortement désengagés.

Ces données soulèvent également une question inquiétante : les individus désengagés peuvent-ils saper les efforts de la minorité de travailleurs engagés accomplissant le plus gros du travail. De façon plus positive, la corrélation entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace souligne que la transformation de l'environnement physique peut être un outil efficace dans le cadre d'une stratégie d'amélioration des niveaux d'engagement.

Principales observations

2. Les employés engagés ont plus de contrôle sur leur expérience professionnelle

Les données montrent une corrélation entre le niveau de contrôle que les employés ont sur l'espace et leur engagement.

Je peux choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir.

Les employés engagés se distinguent des autres par un plus grand degré de contrôle sur le lieu et la méthode de travail, notamment par la possibilité d'obtenir de l'intimité quand ils le souhaitent. Ils sont responsabilisés par le fonctionnement de l'entreprise et par les espaces mis à leur disposition au sein de l'environnement physique : ils peuvent choisir où et comment travailler, et gérer leurs besoins d'intimité pour se concentrer ou travailler en équipe sans interruption.

Les employés engagés travaillent généralement dans des entreprises qui encouragent la communication bidirectionnelle, où des informations actualisées sur l'entreprise sont disponibles à tout moment et où les individus peuvent exprimer librement leurs idées. Cette observation suggère qu'un principe clé pour la conception de l'espace serait la création d'une diversité de lieux (pour les groupes et les individus, pour les nomades et les résidents) et de protocoles associés permettant de contrôler son expérience professionnelle.

Principales observations

3. Les équipements fixes sont deux fois plus répandus que les équipements mobiles

La grande majorité des travailleurs sont toujours contraints par une technologie fixe.

Votre employeur vous fournit-il ?

Si les équipements mobiles ont été largement adoptés dans la sphère privée, les participants à cette étude déclarent que leurs entreprises leur fournissent deux fois plus d'équipements fixes que mobiles. Cela pourrait être le résultat d'une stratégie fondée sur les pratiques de travail traditionnelles ou refléter une certaine difficulté à suivre le rythme des évolutions technologiques. Dans tous les cas, la mobilité des employés à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise ainsi que la capacité des individus à pleinement utiliser la diversité des espaces mis à leur disposition sont limitées par les choix technologiques de l'entreprise.

Certains métiers nécessitent de rester assis à son poste la plupart du temps : les équipements fixes sont alors parfaitement adaptés. Mais d'autres métiers exigeant plus de collaboration, d'interaction et de partage d'informations pourraient profiter d'équipements mobiles permettant d'accéder à l'information où que l'on soit dans l'espace de travail. Les individus qui ont besoin d'un accès à l'information numérique pour travailler peuvent se sentir cloués à leur poste et par conséquent échanger peu avec des collègues n'étant pas physiquement à proximité. Compte tenu des transformations des pratiques professionnelles en cours, les entreprises doivent envisager la manière de faire évoluer leurs espaces et leurs stratégies en termes d'équipements technologiques.

Principales observations

4. Les modes de travail traditionnels persistent

Près de deux tiers des employés déclarent travailler dans des bureaux privatifs partagés ou individuels.

Dans quel type d'espace travaillez-vous ?

Les médias et la culture populaire peuvent laisser penser que les espaces de travail ont radicalement changé au cours de la dernière décennie pour devenir plus ouverts, informels et collaboratifs. Dans certains cas, c'est vrai. Mais la plupart des employés dans le monde travaillent pourtant dans des environnements traditionnels mettant l'accent sur la hiérarchie et l'assignation à un poste individuel.

Car, si la conception des espaces et les expériences professionnelles peuvent considérablement varier dans le monde, y compris entre deux pays voisins, deux tiers des effectifs internationaux déclarent en effet travailler dans des bureaux privatifs individuels ou partagés. Aussi, si les espaces entièrement ouverts représentent bien une proportion significative des environnements (près d'un quart), ils restent en définitive peu répandus. Des espaces entièrement ouverts ou entièrement privatifs ne constituent pas nécessairement une solution au problème, mais cette observation suggère toutefois que les entreprises n'ont peut-être pas assez fait évoluer leurs environnements physiques pour encourager l'engagement.

Principales observations

5. Le contexte culturel influence les niveaux d'engagement

Le contexte culturel a une influence essentielle sur l'engagement et la satisfaction vis-à-vis de l'espace.

Explorer les disparités : le pourcentage d'employés fortement engagés aux deux extrémités du spectre

Fortement désengagés + très insatisfaits

5 % France
7 % Espagne
6 % Belgique

Fortement engagés + très satisfaits

28 % Inde
22 % Mexique
20 % Émirats arabes unis

Les employés les plus fortement engagés se trouvent généralement dans les économies émergentes tandis que les moins engagés sont ceux des marchés plus développés. L'analyse des données montre que le pays où vivent les employés, sa culture et les attentes qui en découlent ont un impact important sur le niveau d'engagement et de satisfaction vis-à-vis de leur espace de travail. Bien qu'il y ait des exceptions, ces observations suggèrent que le contexte culturel influence la perception et les attitudes des employés vis-à-vis de leur entreprise et de leur environnement.

Le contexte culturel pourrait donc jouer un rôle dans le degré de satisfaction vis-à-vis de l'espace et d'engagement dans le travail. Cette observation est particulièrement importante pour les multinationales cherchant à développer un modèle d'espaces tout aussi efficace sur leurs différents sites.

* Liste des abréviations de pays page 3

Rapport d'étude internationale Steelcase

À propos de cette étude

Pays
17

Participants
12 480

Principales observations
5

Steelcase s'est associé avec Ipsos, un institut de recherche international, pour cette étude sans précédent mesurant différents aspects de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace, deux indicateurs essentiels du bien-être des travailleurs et de la performance des entreprises.

Si le nombre de participants permet d'identifier des tendances générales, on voit aussi émerger des éléments personnels : l'analyse des réponses révèle ainsi des perspectives individuelles allant à l'encontre de toute généralisation. Steelcase s'est toutefois engagé à étudier ces tendances pour mieux comprendre les individus au travail.

Données démographiques

Les participants sont uniquement des employés travaillant pour des organisations de 100 salariés et plus.

Participants par pays

420	Belgique
802	Canada
803	Chine
824	France
803	Allemagne
802	Inde
796	Mexique
407	Pays-Bas
832	Pologne
808	Russie
450	Royaume d'd'Arabie Saoudite
802	Afrique du Sud
803	Espagne
802	Turquie
701	Émirats arabes unis
816	Royaume-Uni
809	États-Unis

Sexe

52 %	d'hommes
48 %	de femmes

Âge

42 %	18–34
28 %	35–44
20 %	45–54
10 %	55 et +

Catégorie professionnelle

10 %	Cadres supérieurs
28 %	Cadres
23 %	Techniciens/assistants
39 %	Employés de bureau/ fournisseurs de services/ personnels de vente

Secteur

5 %	Industrie minière/gazière
12 %	Industrie (automobile, biens de consommation, pétrole, chimie et autres)
3 %	Énergie
1 %	Approvisionnement en eau
4 %	Transport
5 %	Télécommunications
9 %	Commerce
3 %	Restauration/hôtellerie
8 %	Banque/finance
6 %	Services aux entreprises
7 %	Informatique
34 %	Services publics*

* Cette catégorie inclut des répondants travaillant dans la santé publique, l'éducation et les services gouvernementaux.

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

Pour les dirigeants d'entreprise, l'engagement des employés est un des critères d'évaluation de leur bien-être général. Celui-ci peut en effet avoir des implications sur de nombreux autres aspects. Car plus la concurrence s'intensifie au niveau international, plus les entreprises nécessitent des employés innovants, productifs et résilients. Les dirigeants veulent donc des effectifs plus engagés.

Les employés les plus engagés sont positifs et enthousiastes. Ils développent de nouvelles idées et ont de meilleures relations avec leurs clients, ce qui génère plus de profits. À l'inverse, quand ils ne nuisent pas directement aux objectifs de l'entreprise, les employés désengagés constituent un poids mort.

Certains dirigeants pensent que les employés désengagés ne sont qu'une poignée d'individus mécontents difficiles à remotiver. Et il est tentant de les considérer comme une question de ressources humaines et non comme un grave problème pour l'entreprise tout entière. Malheureusement, les employés désengagés représentent 37 % des effectifs internationaux. Et ce chiffre est encore plus important dans certains pays. Par conséquent, les travailleurs désengagés constituent le groupe le plus nombreux de cette étude et certaines entreprises pourraient salarier plus d'un tiers de leurs effectifs pour qu'ils viennent saper les efforts du reste de leurs employés.

En moyenne, les employés désengagés représentent près d'un tiers de l'effectif.

Augmenter l'engagement des employés est un défi complexe dans lequel interviennent de nombreuses variables. Et les entreprises ont le choix entre différentes stratégies pour affronter ce problème : Steelcase souhaitait donc mieux comprendre le rôle joué par l'espace dans le phénomène. En tant que leader international des environnements de travail, nous menons depuis plusieurs décennies des recherches ethnographiques qui montrent que l'espace peut promouvoir l'adoption de convictions et de comportements par les employés et qu'il peut influencer, par conséquent, leur engagement.

Cette nouvelle étude, menée dans 17 pays auprès de 12 480 participants, est la première de ce genre à explorer la relation complexe entre l'espace et l'engagement des employés. En collaboration avec Ipsos, l'un des plus grands instituts de recherche au monde, Steelcase a étudié les différents types d'environnements dans lesquels les individus travaillent, leurs ressentis vis-à-vis de ces lieux et de leurs entreprises ainsi que les différents aspects de l'expérience professionnelle pouvant influencer leur engagement.

Les cinq observations mises en avant dans ce rapport remettent en question de nombreuses certitudes sur les espaces professionnels et la façon d'y travailler tout en suggérant des stratégies possibles pour les entreprises souhaitant prendre à bras-le-corps le défi croissant de l'engagement.

Principales observations

1. L'engagement des employés est directement corrélé à la satisfaction vis-à-vis de l'espace.

Les travailleurs les plus engagés sont aussi les plus satisfaits de leur environnement. Seuls 13 % des travailleurs dans le monde sont fortement engagés et très satisfaits.

Cette étude a démontré que la satisfaction vis-à-vis de l'espace est directement corrélée à un engagement élevé. Les travailleurs les plus engagés sont en effet les plus satisfaits de leur environnement. De la même façon, les collaborateurs n'étant pas satisfaits de leur espace de travail sont moins engagés.

Les travailleurs engagés sont l'énergie qui fait avancer toute l'entreprise. Ils ne sont pas seulement plus productifs : ils génèrent également plus d'idées nouvelles et d'innovations. Cela fait d'eux des actifs de valeur pour les entreprises. Malheureusement, ils sont en nombre limité. L'étude conclut qu'en moyenne seuls 13 % des travailleurs dans le monde sont à la fois fortement engagés et satisfaits de leur environnement. Ce chiffre est variable d'une région à l'autre : certains pays ne totalisent que 5 % de travailleurs fortement engagés. Si on additionne ces derniers aux 21 % plutôt engagés et plutôt satisfaits, cela signifie que seul un tiers des effectifs internationaux répondent aux attentes des entreprises en termes de performance (voir Données 1, page 18).

Qu'est-ce qui distingue les employés engagés des autres ? De façon générale, ils ont des sentiments globalement positifs vis-à-vis de leurs entreprises et des lieux où ils travaillent : ils se classent, pour la plupart des critères d'évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace et de l'engagement, autour de 90 % de réponses positives. Ils sont 98 % à penser que leur entreprise leur correspond personnellement et ils se sentent connectés à la culture de leur entreprise. Ces travailleurs rapportent une ambiance de travail agréable, encourageant la socialisation avec leurs collègues, le libre partage d'idées et le sens d'appartenance à l'entreprise.

Les travailleurs fortement engagés sont aussi très satisfaits de plusieurs aspects de leur poste individuel, tels que la taille, le mobilier, l'éclairage, le bruit ambiant et la température. Leurs réponses suggèrent qu'ils travaillent dans des espaces où ils se sentent optimistes au sujet de ce qu'ils peuvent accomplir.

Ces employés attribuent enfin à leurs entreprises des notes élevées concernant l'attention portée à leur bien-être. Ils sont 93 % à penser que leurs entreprises sont sincèrement concernées par leur bien-être et 94 % à déclarer qu'elles attachent une grande importance à leur santé et à leur sécurité (voir Données 5, page 22).

2001

37 % des employés sont fortement ou plutôt désengagés.

De leur côté, les travailleurs désengagés sont plus nombreux que leurs collègues engagés avec plus d'un tiers (37 %) déclarant être fortement ou plutôt désengagés et insatisfaits de leurs environnements. Seuls 9 % de ces travailleurs pensent que leurs entreprises s'intéressent sincèrement à leur bien-être. Et à peine 10 % considèrent que leurs employeurs les reconnaissent et les valorisent (voir Données 5, page 22).

Conformément à ces sentiments globalement négatifs, les employés désengagés et insatisfaits apprécient peu d'aspects de leur poste individuel ou de leur environnement physique. Concernant la plupart des éléments liés à l'espace, ils donnent environ 20 % de réponses positives. Plus précisément, seuls 25 % se disent satisfaits de l'organisation de leur poste de travail et 27 % de leur mobilier. De façon plus positive, ces employés sont 39 % à se dire satisfaits de l'éclairage de leur poste de travail et 41 % de leurs équipements informatiques (voir Données 4, page 21).

Près d'un tiers des effectifs dans le monde se situe entre ces deux extrêmes : ils se disent plutôt satisfaits de leur espace et plutôt engagés dans le travail qu'ils font. En général, ils apprécient leurs environnements physiques et sont satisfaits de l'ambiance de travail. Mais, comme de nombreux dirigeants le savent, un engagement et une satisfaction modérés conduisent rarement à une productivité suffisante pour prendre de l'avance sur la concurrence. Ce groupe de travailleurs neutres représente donc un immense potentiel d'amélioration.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 1

L'étude a permis de collecter et d'analyser les réponses des 12 480 participants aux 9 critères d'évaluation de l'engagement et aux 13 critères mesurant la satisfaction vis-à-vis de l'espace.

L'analyse typologique révèle une corrélation directe entre un engagement élevé et une forte satisfaction vis-à-vis de l'espace de travail. Cela signifie que les travailleurs les plus engagés sont aussi les plus satisfaits et que, de la même façon, les employés les plus désengagés sont aussi les plus insatisfaits de leur lieu de travail.

Cette étude avait aussi pour but de comprendre les différences entre des groupes donnant des réponses diamétralement opposées sur ce qu'ils ressentent vis-à-vis de leurs entreprises et de leurs espaces de travail. Les réponses concernant les critères spécifiques d'évaluation de l'engagement et la satisfaction vis-à-vis de l'espace sont disponibles pages 19 et 20.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉES 2

Ces 9 critères d'évaluation ont été utilisés pour mesurer l'engagement des employés et leurs attitudes vis-à-vis de leurs entreprises.

À noter :
Les travailleurs les plus engagés ont une perception positive de leur entreprise, de sa culture et de sa stratégie.

Êtes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	**Fortement désengagés et très insatisfaits**	**Fortement engagés et très satisfaits**
Vous vous sentez proche de vos collègues	43%	97%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler	24%	97%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise	25%	97%
Vous êtes motivé(e) par votre travail	23%	97%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	24%	96%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	17%	95%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur	17%	95%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	20%	94%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise	17%	93%

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements physiques

DONNÉES 3

Ces 13 critères d'évaluation ont été utilisés pour mesurer la satisfaction des employés vis-à-vis de leurs environnements physiques.

À noter :
Les travailleurs les plus satisfaits ont un degré élevé de choix et de contrôle sur leurs espaces et sont capables de travailler efficacement seuls ou en groupe.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	**Fortement désengagés et très insatisfaits**	**Fortement engagés et très satisfaits**
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir	14%	88%
Avoir des moments de socialisation	35%	95%
Se concentrer facilement	15%	98%
Travailler en équipe sans interruption	13%	94%
Changer de lieu au cours de la journée	41%	98%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	43%	96%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	16%	98%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement	16%	98%
Partager ses projets et ses réalisations	13%	92%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	37%	94%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés	21%	90%
Se sentir calme et détendu	15%	94%
Répondre aux besoins des visiteurs	20%	96%

Satisfaction vis-à-vis des éléments de base de l'espace

Attributs de base de l'environnement physique

DONNÉES 4

À noter :
Les travailleurs fortement engagés sont aussi très satisfaits de leur poste individuel, en termes de taille, de mobilier, d'éclairage, de bruit ambiant et de température.

Êtes-vous satisfaits des aspects suivants de votre poste de travail ?
(% de réponses positives)

Perception de l'entreprise

La culture d'entreprise

DONNÉES 5

À noter :
La minorité de travailleurs fortement engagés ont des opinions positives sur leur entreprise, sont satisfaits de sa culture et apprécient l'environnement physique.

Diriez-vous que votre entreprise... ? (% de réponses positives)	**Fortement désengagés et très insatisfaits**	**Fortement engagés et très satisfaits**
S'intéresse sincèrement au bien-être de ses employés	9%	93%
Attache de l'importance à la santé et à la sécurité de ses employés	17%	94%
Est un lieu où il est agréable de travailler et qui correspond à votre mode de vie	11%	98%
Encourage le travail d'équipe et la collaboration	22%	96%
Vous incite à donner le meilleur de vous-même	19%	95%
Encourage les initiatives	14%	95%
Reconnaît et valorise ses employés	10%	93%

Principales observations

2. Les employés engagés ont plus de contrôle sur leur expérience professionnelle

En étudiant les différences entre travailleurs engagés et désengagés, une constante émerge de plusieurs ensembles de données : plus les employés ont un sentiment de contrôle sur le lieu et la méthode de travail, plus ils sont engagés et satisfaits de leur espace.

Les employés les plus engagés sont plus en mesure de faire des choix sur le lieu et la méthode de travail. Ils peuvent facilement se déplacer dans l'entreprise, changer de postures et choisir le lieu où travailler en fonction de la tâche à accomplir.

Les employés fortement engagés et très satisfaits peuvent choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir.

Cette flexibilité responsabilise les employés dans la gestion de leurs besoins d'intimité tout au long de la journée. Encore plus remarquable : 88 % des employés fortement engagés déclarent pouvoir choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir (voir Données 7, page 27). Cela signifie que, quand ils souhaitent se concentrer sur une tâche importante ou s'isoler quelques instants pour se ressourcer, ils peuvent opter entre plusieurs lieux adaptés à ces comportements, qu'il s'agisse de leur espace individuel ou d'autres installations dans l'entreprise. 88 % des travailleurs fortement engagés déclarent pouvoir facilement se concentrer et 94 % pouvoir travailler en équipe sans interruption (voir Données 8, page 27). Ce sont deux aspects essentiels du besoin d'intimité. Plus de la moitié peuvent travailler à distance deux jours ou plus par semaine, s'ils le désirent. Ils sont souvent équipés de technologies mobiles qui leur permettent de travailler dans des espaces différents et de répondre à leurs besoins d'intimité. Ils ont généralement un sentiment de contrôle plutôt élevé sur leur travail (voir Données 11, page 31).

Être en mesure de donner son avis sur son mobilier de bureau est également synonyme d'un engagement et d'une satisfaction élevés. En effet, les employés pouvant donner leur opinion sur le type de mobilier et choisir parmi plusieurs options sont généralement plus satisfaits vis-à-vis d'autres éléments de leur poste individuel qui ne semblent pourtant pas liés entre eux comme la température de la pièce, le niveau de bruit ambiant, l'aération et la technologie (voir Données 6, page 26).

Avoir accès à plusieurs espaces correspondant à différents modes de travail est essentiel. Les entreprises proposant une diversité d'espaces (pour la collaboration, la socialisation, la concentration, la régénération et l'intimité) comptent généralement plus d'employés engagés.

Seuls 3 % des employés fortement désengagés ont la capacité de choisir leurs mobiliers de bureau à partir d'une sélection. Par contre, 29 % des salariés les plus engagés ont cette possibilité.

Les employés les plus désengagés sont aussi ceux qui ont le moins de choix et de contrôle sur leurs environnements physiques. La majorité, soit 86 %, ne peut pas choisir de travailler dans des lieux tiers en fonction des tâches à accomplir. 87 % des travailleurs désengagés sont fréquemment interrompus quand ils travaillent en équipe et seuls 15 % déclarent pouvoir se concentrer quand ils travaillent individuellement (voir Données 8, page 27).

Ces employés n'ont généralement pas la possibilité de travailler en dehors de l'entreprise et n'ont souvent pas de poste de travail individuel. Ne pas avoir de poste attribué ne conduit pas nécessairement au désengagement. Mais ces données soulignent la possibilité que ces individus travaillent dans des espaces qui n'ont pas été conçus pour aider les nomades à se sentir intégrés dans l'entreprise. Souvent, ils ne se sentent pas connectés à l'entreprise et seuls 35 % d'entre eux considèrent qu'ils peuvent avoir des conversations informelles avec leurs collègues (voir Données 3, page 20).

Ces observations peuvent jouer un rôle dans l'élaboration des stratégies que les entreprises pourraient mettre en place pour stimuler l'engagement. Par exemple, offrir aux employés un sentiment de contrôle plus important sur leurs environnements physiques et sur la façon dont ils travaillent pourrait transformer positivement les comportements au sein de l'entreprise.

Contrôle des composants de base de l'espace de travail

DONNÉES 6

Êtes-vous satisfaits des éléments suivants de votre poste de travail ?
(% de satisfaits)

À noter :
Donner plus de choix aux employés augmente leur satisfaction générale et les incite à attribuer des notes au-dessus des moyennes internationales à de nombreux attributs de l'espace de travail (y compris à des éléments a priori sans rapport). La capacité à choisir le mobilier de son bureau (à partir d'une gamme d'options présélectionnées) a également un effet de halo significativement plus important que d'autres types de choix tels que la capacité à personnaliser son espace ou à avoir accès à la lumière naturelle (voir axe vertical) et elle augmente la satisfaction vis-à-vis d'éléments divers tels que la température ou le niveau de bruit ambiant (voir axe horizontal). Le point clé : quand les individus considèrent qu'ils ont le choix et le contrôle sur différents aspects de leur environnement, ils témoignent d'une plus grande satisfaction d'ensemble. De façon générale, donner aux individus la capacité à choisir leur propre mobilier est l'option qui peut le mieux stimuler la satisfaction générale vis-à-vis de l'espace de travail.

Choix et contrôle

Choix et engagement

DONNÉES 7

À noter :
Plus le degré de choix et de contrôle augmente, plus l'engagement des employés est élevé. Dans cette étude, les employés les plus engagés sont ceux qui ont la plus grande capacité à choisir où travailler en fonction de la tâche à accomplir.

Pouvez-vous choisir où travailler dans votre entreprise en fonction de la tâche à accomplir ?

Concentration

DONNÉES 8

À noter :
Les plus engagés et les plus satisfaits déclarent massivement avoir accès à des espaces variés et être autonomes dans le contrôle de leurs besoins d'intimité. La disparité entre les deux pôles est significative.

Bureaux privatifs et choix du mobilier

DONNÉES 9

À noter :
Pouvoir choisir son mobilier est synonyme d'un engagement plus fort qu'avoir un bureau privatif.

Quelle est la configuration de votre poste de travail individuel ?	**Fortement désengagés et très insatisfaits**	**Fortement engagés et très satisfaits**
Un bureau privatif	7%	23%

Dans votre espace, vous avez la possibilité de... ?
(% de réponses positives)

Choisir le mobilier	3%	29%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 10

À noter :
Les entreprises proposant une diversité d'installations parmi lesquelles choisir ont des employés plus engagés.

Votre espace de travail comprend-il... ?	**Fortement désengagés et très insatisfaits**	**Fortement engagés et très satisfaits**
Des installations sportives	5%	22%
Des salles privatives	5%	19%
Des zones de détente	7%	19%
Des salles de réunion en nombre suffisant	7%	17%
Une cafétéria/ un restaurant	9%	15%

Principales observations

3. Les équipements fixes sont deux fois plus répandus que les équipements mobiles

Téléphones mobiles fournis par l'employeur

26%

des travailleurs américains ont un téléphone mobile fourni par l'employeur. C'est le taux le plus faible au monde.

64%

des travailleurs indiens ont un téléphone mobile fourni par l'employeur. C'est le taux le plus élevé au monde.

L'accès aux équipements mobiles influence le niveau d'engagement et de satisfaction des employés. En effet, les plus fortement engagés sont plus souvent équipés de téléphones mobiles, d'ordinateurs portables et de tablettes que liés à leurs téléphones fixes et à leurs ordinateurs de bureau. La mise à disposition d'équipements mobiles donne aux employés plus de choix et de contrôle sur leur expérience professionnelle ainsi que la liberté de choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir.

Mais aujourd'hui, la plupart des travailleurs sont soit contraints par leur métier, soit par leurs équipements fixes de rester à leur poste. De récentes études ont montré qu'il y avait plus d'équipements mobiles que d'individus sur terre, mais les entreprises continuent de préférer les technologies fixes qui sont encore deux fois plus répandues dans le monde professionnel. 86 % des travailleurs dans le monde sont équipés d'une ligne fixe et 80 % d'un ordinateur de bureau contre 39 % d'un ordinateur portable ou d'un téléphone mobile fourni par l'employeur et à peine 14 % d'une tablette (voir Données 13, page 32).

Cette situation peut être la conséquence de programmes encourageant l'utilisation d'équipements personnels au travail : 54 % des employés dans le monde disent en effet pouvoir utiliser leur ordinateur personnel au travail. Il existe toutefois une division importante entre ceux ayant cette possibilité et les autres.

En raison d'un accès limité aux équipements mobiles, les entreprises offrant à leurs salariés la possibilité de choisir où travailler en fonction de la tâche à accomplir sont bien entendu plus rares. Seule la moitié des employés dans le monde bénéficient de ce type d'autonomie et de contrôle sur leur travail. Le faible taux d'équipements mobiles limite également la possibilité de travailler en dehors de l'entreprise. Cette étude révèle en effet que la majorité des employés ne travaille jamais à distance (voir Données 11, page 31). Cette pratique varie toutefois considérablement en fonction des préférences culturelles : si les Français travaillent rarement en dehors de l'entreprise, le télétravail est plus courant en Inde, en Chine et en Afrique du Sud (voir Annexe F).

Bien que les données n'indiquent aucune corrélation entre l'engagement et la possibilité de travailler en dehors de l'entreprise, elles suggèrent qu'un manque de flexibilité des conditions de travail pourrait influencer le ressenti des individus vis-à-vis de leur expérience.

Les entreprises pourraient chercher à adapter leurs espaces et leurs stratégies en termes d'équipements technologiques aux besoins des résidents et des nomades afin de leur donner un sentiment de contrôle plus important sur leur façon de travailler en fonction de la tâche à accomplir.

Mobilité des employés

Télétravail

DONNÉES 11

À noter :
Grâce aux équipements mobiles mis à leur disposition, les travailleurs les plus engagés ont plus souvent la possibilité de travailler en dehors de l'entreprise que les plus désengagés.

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?

Hiérarchie et télétravail

DONNÉES 12

À noter :
De façon générale, les individus occupant des postes plus élevés travaillent plus souvent en dehors de l'entreprise.

Type d'employés travaillant occasionnellement ou régulièrement en dehors de l'entreprise :

Équipements fixes et mobiles

DONNÉES 13

À noter :
Les équipements fixes sont deux fois plus répandus que les équipements mobiles. Le manque de mobilité limite la capacité des employés à travailler dans les différents espaces de l'entreprise.

Votre employeur vous fournit-il ?

Accès aux outils de vidéoconférence

DONNÉES 14

À noter :
La capacité à se connecter avec des collègues disséminés grâce à la vidéoconférence varie considérablementd'unpays à l'autre.

Pays où l'on utilise *le plus* les outils de vidéoconférence :

Pays où l'on utilise *le moins* les outils de vidéoconférence :

Principales observations

4. La persistance des modes de travail traditionnels

La généralisation des open spaces varie d'un pays à l'autre

49%

Au Royaume-Uni, 49 % des employés occupent un poste en open space.

19%

En Allemagne, seuls 19 % des employés occupent un poste en open space.

En dépit de la généralisation du travail collaboratif dans le monde, les espaces de travail entièrement composés de bureaux privatifs sont plus nombreux que ceux entièrement ouverts (31 % contre 23 %). Et une majorité d'espaces, soit 46 %, est composée à la fois d'espaces ouverts et de zones privatives fermées (voir Données 15, page 35).

Mais la proportion de ces configurations varie significativement d'un pays à l'autre. Au Royaume-Uni, par exemple, près de la moitié des employés (49 %) disent travailler en open space et seulement 14 % bénéficier de bureaux individuels. En Allemagne, c'est l'inverse : ils sont plus de la moitié (54 %) à travailler dans des bureaux individuels et seulement 19 % en open space.

La plupart des employés (60 %) travaillent dans un bureau privatif individuel ou partagé (voir Données 16, page 36). Et approximativement un tiers des employés occupent un poste de travail en open space. Les travailleurs nomades, qui ne sont affectés à aucun espace en particulier et qui changent régulièrement de postes, représentent seulement une petite proportion (8 %). Encore une fois, ces chiffres varient considérablement d'un pays à l'autre : les Pays-Bas, le Royaume-Uni ou la Belgique comptent de nombreux travailleurs mobiles tandis que cette pratique est quasiment inexistante en Chine ou en Russie.

Les bureaux privatifs individuels sont toujours le reflet de la hiérarchie : plus le poste est élevé, plus on a de chance de bénéficier d'un bureau privatif (voir Données 17, page 36). Et puisque les bureaux privatifs sont traditionnellement synonymes d'importance et d'autonomie (ainsi que d'un niveau implicite de contrôle dans de nombreuses entreprises), il est évident que ceux bénéficiant de ces espaces fermés sont souvent plus satisfaits de leur environnement.

Bien que le travail soit plus collaboratif et mobile que jamais, les données montrent que les environnements de travail traditionnels et les pratiques professionnelles qui y sont associées restent majoritaires. Des recherches complémentaires devront déterminer la vitesse à laquelle la transformation, si elle a bien lieu, s'accomplit dans le monde.

Les entreprises cherchant à s'imposer sur de nouveaux marchés internationaux sont généralement à l'avant-garde de l'innovation en termes de culture organisationnelle. Et les employés qui savent comment travaillent leurs collègues dans d'autres pays peuvent développer de nouvelles idées concernant la façon dont ils veulent eux-mêmes travailler, ce qui pourrait conduire à une plus grande similarité des environnements de travail dans le monde et faire ainsi pencher la balance du côté d'environnements plus ouverts. Il existe toutefois des différences significatives entre les pays. Et quand les entreprises cherchent à se développer internationalement, il est important de comprendre ces distinctions pour mettre en place des transformations pouvant influencer l'engagement et la satisfaction vis-à-vis de l'espace.

Configuration du bureau

Configuration générale

DONNÉES 15

À noter :
En dépit de la perception que, dans certains pays, le travail est devenu plus collaboratif et mobile, la plupart des travailleurs dans le monde continuent de travailler dans des environnements traditionnels mettant l'accent sur la hiérarchie et le travail individuel.

Quelle est la configuration de votre environnement de travail ?

Postes de travail

Postes individuels

Quelle est la configuration de votre poste de travail individuel ?

DONNÉES 16

À noter :
La plupart des employés travaillent dans des bureaux privatifs individuels ou partagés. La différence est généralement liée à l'intitulé du poste et à la position hiérarchique.

23 % travaillent dans un bureau privatif individuel

32 % occupent un poste attribué dans un open space

8 % sont nomades sans espace attribué

37 % travaillent dans un bureau privatif partagé

Hiérarchie et espace

DONNÉES 17

À noter :
Les travailleurs occupant des postes plus élevés sont plus nombreux à bénéficier d'un bureau privatif.

78%
Cadres supérieurs

68%
Cadres

61%
Techniciens/assistants

50%
Employés de bureau/ fournisseurs de service/ personnels de vente

Principales observations

5. Le contexte culturel influence les niveaux d'engagement

Le pays dans lequel vivent les employés et ses normes culturelles ont un impact sur la perception du travail et de l'espace physique. Ils peuvent influencer le degré de satisfaction des employés vis-à-vis de leur espace et leurs niveaux d'engagement.

Cette étude montre que les plus grandes concentrations de travailleurs fortement satisfaits et très engagés se trouvent dans les pays aux économies émergentes, dans lesquelles les opportunités sont plus nombreuses. De même, l'optimisme et le dynamisme sont plus répandus dans les pays où les travailleurs sont généralement satisfaits de leur environnement. Toutefois, les données soulignent des disparités, voire même une polarisation dans certains pays qui comptent un grand nombre de travailleurs engagés et désengagés, mais peu d'individus neutres.

Les pays où l'engagement et la satisfaction sont faibles sont généralement des économies développées avec des traditions industrielles et organisationnelles incluant une forte hiérarchisation et des espaces très normés. Les travailleurs désengagés et insatisfaits sont plus souvent stressés et n'ont pas de sentiment d'appartenance à l'entreprise et à sa culture. La satisfaction vis-à-vis de leur environnement est également basse.

Des effectifs divisés

Tandis que les différents niveaux d'engagement sont répartis de façon équilibrée dans certains pays, les travailleurs des Émirats arabes unis et d'Arabie Saoudite sont plus divisés : ils sont soit engagés, soit désengagés.

Ces observations sont particulièrement importantes pour les multinationales cherchant à développer une stratégie commune pour leurs espaces dans différents pays et régions. Mais un des principes issus de ces observations est qu'une solution unique pour tous les sites n'est pas forcément souhaitable : les entreprises doivent prendre en compte le contexte culturel pouvant influencer les niveaux d'engagement et explorer les solutions correspondant le mieux aux besoins des individus dans différentes cultures.

Contexte culturel et engagement

DONNÉES 18

Le tableau ci-dessus présente la moyenne de réponses positives par pays à 9 critères d'évaluation de l'engagement et 13 critères d'évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace.

* Liste des abréviations de pays page 3.

Explorer les disparités : le pourcentage d'employés fortement engagés aux deux extrémités du spectre.

Pays comptant le moins d'employés engagés

5 % France
7 % Espagne
6 % Belgique

Pays comptant le plus d'employés engagés

28 % Inde
22 % Mexique
20 % Émirats arabes unis

Les niveaux d'engagement dans les économies émergentes et développées

DONNÉES 19

Économies émergentes

À noter :
Les niveaux d'engagement sont plus élevés dans les économies émergentes, probablement en raison d'attitudes et d'attentes différentes liées à la culture.

Les pourcentages ont été arrondis et ne totalisent pas cent.

Économies développées

À noter :
Les niveaux d'engagement sont plus faibles dans les économies développées où les employés ont sans doute des attentes différentes de celles des travailleurs des économies émergentes.

Les pourcentages ont été arrondis et ne totalisent pas cent.

L'Espace de travail Résilient

Quel rôle peut jouer l'espace de travail ?

Comme chaque pays a ses caractéristiques propres, chaque entreprise est unique. À partir de ses recherches sur les comportements professionnels, Steelcase a élaboré deux principes de conception pouvant aider les entreprises à créer des espaces de travail résilients, efficaces et apportant des solutions au problème de l'engagement.

1. Concevoir pour le bien-être physique, cognitif et émotionnel

2. Créer un écosystème d'espaces

Principe de conception

1. Concevoir pour le bien-être physique, cognitif et émotionnel

Pour qu'il stimule l'engagement, l'espace de travail doit avant tout être conçu pour le bien-être, envisagé ici comme l'ensemble des différentes dimensions des besoins physiques, cognitifs et émotionnels des individus. Chaque dimension est essentielle à la satisfaction des employés vis-à-vis de leur environnement et à leur engagement.

Pour développer et suivre de bonnes directions en termes de conception d'espaces, il est indispensable d'intégrer l'imbrication entre bien-être et engagement.

Concevoir des espaces qui améliorent le bien-être général peut augmenter l'engagement et la satisfaction.

Physique :
Un corps sain

Faciliter le mouvement tout au long de la journée et encourager les postures synonymes de confort et d'énergie.

Cognitif :
Un cerveau haute performance

Répondre aux besoins de concentration et de régénération avec des espaces où les individus et les équipes peuvent réfléchir, se concentrer, résoudre des problèmes et développer de nouvelles idées.

Émotionnel :
Un esprit calme

Soutenir la nature sociale du travail en créant des espaces qui encouragent la connexion entre les individus et l'entreprise, et qui nourrissent le sentiment d'appartenance.

Principe de conception

2. Créer un écosystème d'espaces

Au travail, les individus ont besoin de se concentrer, de collaborer, de se ressourcer, de socialiser et d'apprendre tout au long de la journée. Aucun espace unique ne donc peut répondre efficacement à tous les besoins des individus et des groupes. L'espace de travail doit en revanche être conçu comme un écosystème de zones et d'installations interconnectées qui sont autant de destinations donnant aux individus le choix et le contrôle sur le lieu et la méthode de travail.

Un écosystème d'espaces permet aux entreprises d'être plus résilientes. Il utilise les ressources immobilières plus efficacement et plus économiquement. Pour les entreprises, il permet d'expérimenter plus simplement différents modes de conception et de faire évoluer l'espace de travail dans le temps.

Un écosystème de travail encourage le bien-être en offrant aux individus et aux groupes une diversité de destinations qui prennent en compte les éléments suivants :

Posture :
Mouvement et diversité

L'espace de travail doit encourager des mouvements réguliers tout au long de la journée et offrir des options de postures pour que les individus puissent travailler assis, debout ou de façon plus détendue.

Présence :
Numérique et analogique, physique et virtuelle

Les espaces doivent encourager des interactions au sein des équipes résidentes et disséminées à travers les continents et les fuseaux horaires. Ils doivent faciliter la communication numérique et analogique.

Intimité :
Concentration et régénération

L'environnement de travail doit proposer des lieux offrant de l'intimité de différentes façons, dans des espaces à la fois ouverts et fermés. L'intimité est essentielle : c'est un élément clé pour la concentration et la régénération, deux modes indispensables pour se sentir engagé.

Une opportunité à saisir

Cette étude montre que différents aspects du bien-être peuvent influencer l'engagement. En effet, un environnement physique répondant aux besoins de base des collaborateurs en termes physique, cognitif et émotionnel est une composante essentielle de l'engagement. Mais quand ces besoins ne sont pas pris en compte, les individus peuvent penser qu'ils ne sont pas valorisés, ce qui peut ainsi entraver leur enthousiasme et leur motivation autour des objectifs de l'entreprise.

Inverser les conditions du désengagement exige une réflexion approfondie, des investissements importants et la mise en place d'un plan d'actions, mais les opportunités sont importantes pour les entreprises choisissant de faire face au problème. Dans le monde entier, un renouvellement des espaces de travail est en cours et certaines grandes entreprises commencent à considérer leur environnement comme un actif pouvant servir leurs objectifs stratégiques, développer leurs marques et encourager une culture dynamique de l'engagement. Ces entreprises sont idéalement positionnées pour attirer les meilleurs talents, favoriser leur engagement et surpasser la concurrence.

Pour aller plus loin

Pour en savoir plus sur les recherches et les connaissances de Steelcase sur l'espace de travail, rendez-vous sur :
www.steelcase.fr/360

Téléchargez le Magazine 360, une publication sur les recherches, les connaissances et les tendances de l'espace de travail, disponible en version pour iPad sur l'App Store (recherchez Steelcase 360 Magazine).

Available on the App Store

Les représentants et concessionnaires Steelcase sont à votre disposition pour aider votre entreprise à concevoir un espace de travail stimulant l'engagement.
Retrouvez les représentants et concessionnaires Steelcase les plus proches de chez vous en vous rendant sur :

Sites Steelcase
www.steelcase.com/nossites

Concessionnaires
www.steelcase.com/concessionnaires

Étudier l'engagement dans le monde

17 pays étudiés

Cette étude montre que, partout dans le monde, la satisfaction vis-à-vis de l'espace est directement corrélée à des degrés d'engagement élevés. En d'autres termes, les travailleurs les plus engagés sont aussi les plus satisfaits de leurs environnements physiques. C'est une observation essentielle pour les dirigeants cherchant à augmenter l'engagement dans leurs entreprises mais qui n'ont pas encore pris en compte l'importance de l'espace.

En effet, les données détaillées par pays révèlent certaines différences dues à des particularités culturelles, à des environnements disparates et à la diversité des expériences professionnelles. Mais dans le même temps, ces données dévoilent aussi certains points communs entre les travailleurs engagés et satisfaits du monde entier. Comprendre ces divergences et ces similarités peut permettre aux entreprises de trouver la direction à prendre pour mettre à profit leurs espaces afin de donner plus de sens au travail et d'améliorer l'engagement.

Classement des pays pour le nombre de travailleurs fortement engagés et très satisfaits

DONNÉES 20

Pourcentage de travailleurs fortement engagés et très satisfaits

▲ Résultat le plus élevé de l'étude
▼ Résultat le plus faible de l'étude

Étudier l'engagement dans le monde

49	Belgique	BE
59	Canada	CA
69	Chine	CN
79	France	FR
89	Allemagne	DE
99	Inde	IN
109	Mexique	MX
119	Pays-Bas	NL
129	Pologne	PL
139	Russie	RU
149	Royaume d'Arabie Saoudite	SA
159	Afrique du Sud	ZA
169	Espagne	ES
179	Turquie	TR
189	Émirats arabes unis	AE
199	Royaume-Uni	GB
209	États-Unis	US

Belgique

Belgique

	Belgique	Reste du monde
Fortement engagés et très satisfaits	6%	13%
Fortement désengagés et très insatisfaits	14%	11%

Participants	420			
Sexe	44% Hommes	56% Femmes		
Âge	31% 18–34	28% 35–44	28% 45–54	13% 55+
Catégorie professionnelle	9% Cadres supérieurs		27% Cadres	
	17% Techniciens/ assistants		47% Employés de bureau/fournisseurs de service/personnels de vente	

L'espace de travail en Belgique

La Belgique se caractérise par l'un des plus grands nombres d'open spaces au monde ainsi que deux fois plus de travailleurs nomades que la moyenne internationale.

Les bureaux sont constitués pour un tiers d'espaces entièrement ouverts, pour un autre de bureaux fermés et pour un dernier d'une combinaison de ces deux configurations. Bien que la plupart des employés déclarent occuper un poste dans un bureau privatif ou partagé, la Belgique se classe au 3e rang pour le nombre de travailleurs nomades.

Pays densément peuplé aux routes congestionnées, la Belgique encourage activement la mobilité professionnelle et les politiques de promotion du télétravail. Les Belges déclarent avoir un accès moindre à des zones permettant d'être seuls, de se détendre ou d'être physiquement actifs que la moyenne internationale.

Clé

◉ ***À noter :***

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

▼ Résultat le plus faible de l'étude

L'espace de travail

Configuration générale

DONNÉES 1-BE

À noter :
La Belgique se classe au 3e rang de cette étude pour le nombre d'open spaces.

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?

	Belgique	Reste du monde
Entièrement ouvert	32%	23%
Entièrement composé de bureaux privatifs	32%	31%
Combinaison d'open spaces et de bureaux privatifs	37%	46%

Postes de travail individuels

DONNÉES 2-BE

À noter :
Plus de la moitié des employés belges travaillent dans des bureaux privatifs individuels ou partagés. La Belgique se classe toutefois au 3e rang mondial pour le nombre de travailleurs nomades.

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?

Bureau privatif individuel	21%	23%
Bureau privatif partagé	36%	37%
Poste attribué dans un open space	27%	33%
Nomade	16%	8%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 3-BE

À noter :
À l'exception de salles de réunions et de cafétérias, les entreprises belges proposent peu d'espaces partagés.

Votre espace de travail comprend-il... ?
(% de réponses positives)

Un nombre suffisant de salles de réunion	69%	70%
Une cafétéria/ un restaurant	75%	61%
Des espaces privatifs	45%	53%
Des zones de relaxation	28%	45%
Des installations sportives	16%	22%

Équipements et télétravail

Équipements professionnels

DONNÉES 4-BE

À noter :
Par rapport au reste du monde, les Belges sont ceux qui utilisent le moins d'ordinateurs de bureau. Ils sont les 3e au monde pour l'utilisation d'ordinateurs portables.

Votre employeur vous fournit-il... ?
(% de réponses positives)

	Belgique	Reste du monde
Un ordinateur de bureau	▼ 64%	80%
Un téléphone fixe	84%	86%
Un ordinateur portable	47%	39%
Un téléphone mobile	41%	39%
Une tablette	6%	14%
Des équipements de vidéoconférence	27%	35%

Télétravail

DONNÉES 5-BE

À noter :
Comme beaucoup de leurs voisins européens, près d'un tiers des employés belges travaillent occasionnellement à distance.

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?

Tous les jours	2%	9%
Occasionnellement	32%	36%
Jamais	66%	55%

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Le ressenti professionnel

Qualité de vie au travail

DONNÉES 6-BE

À noter :
Les travailleurs belges attribuent des notes sous la moyenne à leurs entreprises et à leurs espaces de travail.

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

Les moyennes des autres pays se situent entre 6,0 et 7,5 sur une échelle de 10.

Perception de l'environnement de travail

DONNÉES 7-BE

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

Perception de la culture d'entreprise

DONNÉES 8-BE

À noter :
Les travailleurs belges disent que leurs entreprises sont loin de répondre à leurs attentes concernant différents aspects de la culture professionnelle.

Diriez-vous que votre entreprise... ?
(% de réponses positives)

Vous incite à donner le meilleur de vous-mêmes

Reconnaît et valorise ses employés

Voir annexe J pour l'ensemble des critères d'évaluation de la culture

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

Les travailleurs belges sont significativement plus désengagés que la moyenne internationale : 46 % d'entre eux sont fortement ou plutôt désengagés. Proportionnellement, il y a aussi moins d'employés fortement engagés ou engagés que la moyenne. Les Belges positionnent leurs entreprises sous la moyenne pour tous les critères d'évaluation de l'engagement, sauf deux (voir Données 10-BE), avec des notes particulièrement basses concernant le soutien à la culture, la stratégie et la direction. Ils attribuent également à leurs entreprises quelques-unes des plus mauvaises notes au monde concernant la reconnaissance et la valorisation des employés, ainsi que pour l'intérêt porté à leur bien-être.

En termes de satisfaction vis-à-vis de l'espace, ils expriment peu de sentiments positifs. Ils donnent à leurs entreprises des notes sous la moyenne concernant leur capacité à se concentrer ou à travailler en équipe sans interruption. Ces réponses indiquent qu'ils ont sans doute du mal à trouver de l'intimité dans des espaces qui sont souvent entièrement ouverts. De façon générale, ils décrivent leurs bureaux comme « impersonnels » ou « laids » et disent rarement qu'ils sont « innovants » ou « agréables à regarder » (voir annexe L).

Les Belges classent leurs espaces de travail au 3e rang le plus bas pour la correspondance à leurs modes de vie (voir annexe H).

Leurs réponses suggèrent qu'ils n'ont pas le sentiment que leurs entreprises s'intéressent à eux. C'est un domaine que les dirigeants belges pourraient chercher à améliorer afin d'augmenter les niveaux d'engagement. Les entreprises belges pourraient aussi envisager d'offrir des lieux variés permettant de se concentrer sur des tâches individuelles ou collectives. Avec plus de travailleurs nomades que la moyenne, il est également important de proposer des espaces permettant de travailler efficacement quelle que soit l'activité. Créer des centres névralgiques où les employés pourraient rencontrer informellement leurs dirigeants, se retrouver et se tenir informés de ce qui se passe dans l'entreprise, pourrait les aider à développer une connexion plus forte avec cette dernière.

Pour en savoir plus sur la façon de stimuler l'engagement grâce à l'espace de travail, voir L'espace de travail Résilient page 41.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 9-BE

À noter :
La Belgique est à l'avant-dernière position de cette étude pour le nombre d'employés engagés.

Cette analyse typologique est issue des données présentées sur les deux pages suivantes.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉES 10-BE

À noter :
Les employés belges sont motivés par leur travail et optimistes quant à leur avenir dans leur entreprise. Ils sont pourtant peu nombreux à apprécier la culture, la stratégie et la direction de leurs entreprises.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	Belgique	Reste du monde
Vous vous sentez proche de vos collègues	72%	76%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler	70%	71%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise	67%	69%
Vous êtes motivé(e) par votre travail	69%	68%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	61%	67%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur	56%	63%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	51%	63%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	50%	63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise	62%	60%

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements de travail

DONNÉES 11-BE

À noter :
Les travailleurs belges estiment que leurs bureaux ne les aident pas à se concentrer, à partager leurs idées ou à développer un sentiment d'appartenance à leurs entreprises. Ils se classent au-dessus de la moyenne pour les espaces de socialisation, mais se sentent toutefois déconnectés de leurs collègues et de l'organisation.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	Belgique	Reste du monde
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir	44%	51%
Avoir des moments de socialisation	78%	75%
Se concentrer facilement	54%	66%
Travailler en équipe sans interruption	47%	58%
Changer de lieu au cours de la journée	79%	77%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	▼ 67%	75%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	49%	66%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement	62%	66%
Partager ses projets et ses réalisations	51%	61%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	64%	70%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés	42%	56%
Se sentir calme et détendu	52%	59%
Répondre aux besoins des visiteurs	59%	66%

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Canada

Canada

	Canada	Reste du monde
Fortement engagés et très satisfaits	11%	13%
Fortement désengagés et très insatisfaits	10%	11%

Participants	802			
Sexe	38% Hommes	62% Femmmes		
Âge	27% 18–34	24% 35–44	29% 45–54	20% 55+
Catégorie professionnelle	10% Cadres supérieurs		25% Cadres	
	23% Techniciens/ assistants		42% Employés de bureau/fournisseurs de service/personnels de vente	

L'espace de travail au Canada

Les environnements de travail canadiens sont le plus souvent des open spaces comptant quelques espaces fermés. Il est rare d'y trouver des espaces entièrement composés de bureaux privatifs.

Bien que l'on trouve au Canada une grande diversité de configurations, la majorité des Canadiens (78 %) travaille dans des open spaces ou dans un mélange d'espaces ouverts et de bureaux individuels. Près de la moitié des Canadiens ont des postes attribués dans des open spaces mais un nombre relativement important d'entre eux (31 %) occupe des bureaux privatifs, ce qui est significativement supérieur à la moyenne internationale. Seuls 17 % occupent des bureaux privatifs partagés, une configuration moins répandue au Canada que dans le reste du monde (37 %). Le Canada compte 7 % de travailleurs mobiles qui n'ont pas de poste attribué, ce qui suggère que le concept de « bureaux flexibles » ou d'« hôtel d'entreprises » est encore peu courant. La configuration actuelle des bureaux canadiens est contraire à l'idée reçue selon laquelle ils seraient principalement constitués d'open spaces.

Les bureaux canadiens proposent généralement des espaces variés où les employés peuvent se concentrer, rencontrer leurs collègues ou rechercher de l'intimité.

En raison de la grande disponibilité immobilière dans de nombreuses régions du pays, les entreprises sont en mesure d'offrir une large gamme d'espaces partagés et de bureaux privatifs.

Clé

◉ ***À noter :***

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

▼ Résultat le plus faible de l'étude

L'espace de travail

Configuration générale

DONNÉES 1-CA

À noter :
En dépit des idées reçues, plus de Canadiens que la moyenne internationale travaillent dans des bureaux privatifs.

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?

	Canada	Reste du monde
Entièrement ouvert	25%	23%
Entièrement composé de bureaux privatifs	22%	31%
Combinaison d'open spaces et de bureaux privatifs	53%	46%

Postes de travail individuels

DONNÉES 2-CA

À noter :
Les bureaux privatifs partagés, courants en Europe, n'ont jamais été populaires au Canada, où seuls 17 % des employés travaillent dans ce type de configuration.

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?

Bureau privatif individuel	31%	23%
Bureau privatif partagé	17%	37%
Poste attribué dans un open space	▲ 46%	33%
Nomade	7%	8%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 3-CA

À noter :
Les entreprises canadiennes offrent plus d'options d'espaces partagés que n'importe quel autre pays.

Votre espace de travail comprend-il... ?
(% de réponses positives)

Un nombre suffisant de salles de réunion	72%	70%
Une cafétéria/ un restaurant	55%	61%
Des espaces privatifs	65%	53%
Des zones de relaxation	57%	45%
Des installations sportives	29%	22%

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

Équipements et télétravail

Équipements professionnels

DONNÉES 4-CA

À noter :
Par rapport au reste du monde, les travailleurs canadiens utilisent peu d'équipements mobiles.

Votre employeur vous fournit-il... ?
(% de réponses positives)

	Canada	Reste du monde
Un ordinateur de bureau	76%	80%
Un téléphone fixe	92%	86%
Un ordinateur portable	36%	39%
Un téléphone mobile	31%	39%
Une tablette	10%	14%
Des équipements de vidéoconférence	48%	35%

Télétravail

DONNÉES 5-CA

À noter :
Le nombre de travailleurs canadiens travaillant à distance est inférieur à la moyenne internationale, probablement en raison d'un faible accès aux équipements mobiles.

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?

Tous les jours	7%	9%
Occasionnellement	34%	36%
Jamais	59%	55%

Le ressenti professionnel

Qualité de vie au travail

DONNÉES 6-CA

À noter :
Les Canadiens attribuent des notes modérées à leurs environnements de travail, mais élevées à leur culture organisationnelle.

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

Les moyennes des autres pays se situent entre 6,0 et 7,5 sur une échelle de 10.

Perception de l'environnement de travail

DONNÉES 7-CA

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

Perception de la culture d'entreprise

DONNÉES 8-CA

À noter :
La culture professionnelle au Canada est perçue positivement. Les Canadiens classent leurs entreprises au 3e rang mondial pour la promotion du travail d'équipe et de la collaboration ainsi que pour l'intérêt qu'elles portent au bien-être de leurs employés.

Diriez-vous que votre entreprise... ?
(% de réponses positives)

Vous incite à donner le meilleur de vous-même

Reconnaît et valorise ses employés

Voir annexe J pour l'ensemble des critères d'évaluation de la culture

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

Les travailleurs canadiens se situent dans les moyennes internationales en termes d'engagement et de satisfaction vis-à-vis de l'espace de travail, bien que le nombre d'employés neutres soit plus grand qu'ailleurs. Ils attribuent des notes au-dessus de la moyenne aux 9 critères d'évaluation de l'engagement (voir Données 10-CA). Beaucoup affirment que leur travail les motive et leur donne un sentiment de réussite personnelle. Ils sont heureux d'aller au travail et optimistes quant à leur avenir dans l'entreprise. Ils sont 78 % à dire que leur entreprise leur convient et correspond à leurs modes de vie, ce qui les classe à la 3e place de cette étude.

Ils attribuent des notes supérieures aux moyennes internationales à certains éléments de leur expérience, comme l'accès à des informations actualisées sur l'entreprise, leur capacité à exprimer leurs idées, à socialiser et à se déplacer librement tout au long de la journée. Dans d'autres domaines, les travailleurs canadiens sont toutefois moins satisfaits de leur expérience de l'espace avec des notes sous les moyennes internationales à plus de la moitié des 13 critères (voir Données 11-CA, page 68). Les résultats sont particulièrement bas pour la capacité à choisir où travailler en fonction de la tâche à accomplir. De façon générale, ils décrivent leurs espaces de travail comme « bureaucratiques » mais rarement comme « conviviaux » ou « innovants ».

En dépit de ces résultats positifs, le grand nombre d'employés neutres quant à leur engagement et à leur satisfaction représente un danger pour les dirigeants canadiens qui ont besoin d'effectifs très motivés. Les données suggèrent que les entreprises pourraient augmenter la satisfaction de façon significative en donnant aux travailleurs plus de contrôle sur le lieu et la méthode de travail. Avec plus d'options spatiales encourageant l'autonomie et les relations informelles, et permettant de choisir entre plusieurs lieux dans l'entreprise, les employés pourraient gagner en productivité sur de nombreuses tâches.

Pour en savoir plus sur la façon de stimuler l'engagement grâce à l'espace de travail, voir L'espace de travail Résilient page 41.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 9-CA

À noter :
Les employés canadiens témoignent d'un niveau élevé de sentiments neutres au sujet de leur engagement et de leur satisfaction au travail.

Cette analyse typologique est issue des données présentées sur les deux pages suivantes.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉES 10-CA

À noter :
Les travailleurs canadiens attribuent à leurs employeurs des notes élevées pour la plupart des critères d'engagement, tout particulièrement concernant leur volonté de recommander leurs entreprises à leurs amis et à leur famille.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	Canada	Reste du monde
Vous vous sentez proche de vos collègues	77%	76%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler	75%	71%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise	73%	69%
Vous êtes motivé(e) par votre travail	68%	68%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	72%	67%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur	71%	63%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	67%	63%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	68%	63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise	67%	60%

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements de travail

DONNÉES 11-CA

À noter :
Par rapport à la moyenne internationale, les travailleurs canadiens peuvent moins choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de ce qu'ils doivent accomplir.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	Canada	Reste du monde
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir	41%	51%
Avoir des moments de socialisation	78%	75%
Se concentrer facilement	65%	66%
Travailler en équipe sans interruption	52%	58%
Changer de lieu au cours de la journée	81%	77%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	72%	75%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	65%	66%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement	69%	66%
Partager ses projets et ses réalisations	59%	61%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	78%	70%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés	49%	56%
Se sentir calme et détendu	56%	59%
Répondre aux besoins des visiteurs	65%	66%

Chine

Chine

	Chine	Reste du monde
Fortement engagés et très satisfaits	10%	13%
Fortement désengagés et très insatisfaits	4%	11%

Participants	803			
Sexe	55% Hommes	45% Femmmes		
Âge	64% 18–34	29% 35–44	6% 45–54	1% 55+
Catégorie professionnelle	22% Cadres supérieurs		37% Cadres	
	24% Techniciens/ assistants		17% Employés de bureau/fournisseurs de service/personnels de vente	

L'espace de travail en Chine

Les espaces de travail chinois sont principalement composés d'un mélange de zones ouvertes et privatives. Il y a pourtant plus d'espaces entièrement ouverts que la moyenne internationale. La Chine est le 4e pays au monde, à égalité avec les Pays-Bas, pour le nombre d'open spaces. Elle se positionne sous la moyenne internationale pour les bureaux principalement constitués d'espaces privatifs. La majorité des travailleurs déclare partager un bureau ou occuper un poste attribué dans un open space. Le nombre d'employés occupant des bureaux privatifs est bien inférieur à la moyenne internationale, à l'instar de pays comme les Pays-Bas ou le Royaume-Uni.

Bien que la Chine soit géographiquement plus étendue que ces deux pays, la densité de population limite la disponibilité des ressources immobilières. Les employés rapportent pourtant un nombre suffisant d'espaces auxiliaires pour se ressourcer, se concentrer ou se connecter à leurs collègues.

Clé ◉ ***À noter :***

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

▼ Résultat le plus faible de l'étude

L'espace de travail

Configuration générale

DONNÉES 1-CN

À noter :
Les espaces de travail chinois sont constitués d'un mélange de zones ouvertes et fermées, avec significativement plus d'espaces entièrement ouverts que la moyenne internationale.

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?

	Chine	Reste du monde
Entièrement ouvert	28%	23%
Entièrement composé de bureaux privatifs	24%	31%
Combinaison d'open spaces et de bureaux privatifs	48%	46%

Postes de travail individuels

DONNÉES 2-CN

À noter :
On compte plus d'open spaces en Chine que la moyenne internationale. Pourtant 56 % des collaborateurs occupent des bureaux privatifs qu'ils soient individuels ou partagés.

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?

Bureau privatif individuel	▼11%	23%
Bureau privatif partagé	45%	37%
Poste attribué dans un open space	42%	33%
Nomade	▼2%	8%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 3-CN

À noter :
En dépit des contraintes immobilières, les bureaux chinois mettent souvent à la disposition de leurs employés une variété d'espaces, bien plus que la moyenne internationale.

Votre espace de travail comprend-il... ?
(% de réponses positives)

Un nombre suffisant de salles de réunion	77%	70%
Une cafétéria/ un restaurant	61%	61%
Des espaces privatifs	70%	53%
Des zones de relaxation	67%	45%
Des installations sportives	30%	22%

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Équipements et télétravail

Équipements professionnels

DONNÉES 4-CN

À noter :
Les employés chinois se classent 2e après les Indiens pour l'utilisation d'ordinateurs portables et de téléphones mobiles fournis par l'employeur.

Votre employeur vous fournit-il... ?
(% de réponses positives)

	Chine	Reste du monde
Un ordinateur de bureau	▲ 91%	80%
Un téléphone fixe	86%	86%
Un ordinateur portable	51%	39%
Un téléphone mobile	55%	39%
Une tablette	23%	14%
Des équipements de vidéoconférence	40%	35%

Télétravail*

DONNÉES 5-CN

À noter :
Grâce aux investissements dans les équipements mobiles, la plupart des employés peuvent travailler, s'ils le souhaitent, dans des lieux tiers.

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?

Tous les jours	7%	9%
Occasionnellement	70%	36%
Jamais	▼ 24%	55%

*Les pourcentages ont été arrondis et ne totalisent pas cent.

▼ Résultat le plus élevé de l'étude

Le ressenti professionnel

Qualité de vie au travail

DONNÉES 6-CN

À noter :
Les employés chinois attribuent des notes élevées à la qualité de vie dans leur espace de travail, ce qui les classe au 3e rang mondial après le Mexique et l'Inde.

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

Les moyennes des autres pays se situent entre 6,0 et 7,5 sur une échelle de 10.

Perception de l'environnement de travail

DONNÉES 7-CN

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

Perception de la culture d'entreprise

DONNÉES 8-CN

À noter :
La Chine se place au 1er rang pour la promotion du travail d'équipe et de la collaboration ainsi que sur la 2e marche du podium pour la valorisation des employés.

Diriez-vous que votre entreprise... ?
(% de réponses positives)

Encourage le travail d'équipe et la collaboration

Reconnaît et valorise ses employés

Voir annexe J pour l'ensemble des critères d'évaluation de la culture

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

En dépit de résultats positifs dans de nombreux domaines, le niveau d'engagement reste préoccupant. En effet, bien que le nombre d'employés désengagés soit inférieur à la moyenne internationale, le plus grand groupe d'employés est en position intermédiaire, ni fortement engagés, ni fortement désengagés. C'est le 2e taux le plus important d'employés neutres dans l'étude, à un point seulement derrière les Pays-Bas. Différents facteurs tirant les niveaux d'engagement vers le bas incluent de faibles notes concernant la fierté de travailler pour son entreprise et le bonheur d'aller au travail.

La satisfaction vis-à-vis de l'espace est généralement élevée et les employés chinois sont ceux qui décrivent le plus souvent leurs espaces comme « calmes ». Le fait que les employés chinois classent leur capacité à bouger facilement tout au long de la journée sous la moyenne internationale est toutefois inquiétant.

De plus, le nombre élevé d'employés neutres constitue un risque pour les entreprises qui veulent innover et rester compétitives. Offrir aux travailleurs un plus haut degré de contrôle sur leur méthode de travail pourrait être une stratégie efficace pour affronter cette difficulté. Les dirigeants chinois pourraient ainsi commencer à répondre à ces deux questions en créant des environnements que les employés aiment fréquenter et qui leur donnent un sentiment de fierté vis-à-vis de leurs entreprises.

Pour en savoir plus sur la façon de stimuler l'engagement grâce à l'espace de travail, voir L'espace de travail Résilient page 41.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 9-CN

À noter :
Les employés chinois expriment généralement des sentiments neutres au sujet de leurs niveaux d'engagement et de satisfaction.

Cette analyse typologique est issue des données présentées sur les deux pages suivantes.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉES 10-CN

À noter :
Les employés chinois témoignent de sentiments positifs au sujet de leurs contributions individuelles et de leurs relations avec leurs collègues. Des sentiments mitigés envers la culture d'entreprise modèrent les niveaux d'engagement dans leur ensemble.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	Chine	Reste du monde
Vous vous sentez proche de vos collègues	84%	76%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler	68%	71%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise	65%	69%
Vous êtes motivé(e) par votre travail	75%	68%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	72%	67%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur	67%	63%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	65%	63%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	74%	63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise	68%	60%

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements de travail

DONNÉES 11-CN

À noter :
La perception des employés chinois de leur environnement de travail est supérieure aux moyennes internationales. Ils ont une plus grande capacité à choisir où travailler dans l'environnement physique que dans d'autres pays.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	Chine	Reste du monde
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir	▲ 70%	51%
Avoir des moments de socialisation	83%	75%
Se concentrer facilement	77%	66%
Travailler en équipe sans interruption	69%	58%
Changer de lieu au cours de la journée	74%	77%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	▲ 83%	75%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	75%	66%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement	68%	66%
Partager ses projets et ses réalisations	76%	61%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	82%	70%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés	71%	56%
Se sentir calme et détendu	69%	59%
Répondre aux besoins des visiteurs	80%	66%

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

France

France

	France	Reste du monde
Fortement engagés et très satisfaits	▼5%	13%
Fortement désengagés et très insatisfaits	18%	11%

Participants	824			
Sexe	46% Hommes	54% Femmmes		
Âge	28% 18–34	28% 35–44	29% 45–54	15% 55+
Catégorie professionnelle	10% Cadres supérieurs		25% Cadres	
	31% Techniciens/ assistants		34% Employés de bureau/fournisseurs de service/personnels de vente	

▼ Résultat le plus faible de l'étude

L’espace de travail en France

En France, la plupart des entreprises proposent des environnements traditionnels, avec un partage presque égal entre espaces entièrement constitués de bureaux individuels et lieux mêlant open spaces et bureaux privatifs. Dans ce domaine, les Français ont certains traits communs avec leurs voisins allemands chez qui la plupart des individus occupent des bureaux individuels ou partagent des bureaux privatifs avec des collègues.

Au contraire d’autres pays d’Europe occidentale comme la Belgique, le Royaume-Uni et les Pays-Bas, moins d’un quart des employés travaillent dans des espaces entièrement ouverts. Toutefois, cette situation est peut-être en train de changer avec un nombre de travailleurs nomades en France légèrement supérieur à la moyenne internationale.

Clé

◉ ***À noter :***

▲ Résultat le plus élevé de l’étude

▼ Résultat le plus faible de l’étude

L'espace de travail

Configuration générale

DONNÉES 1-FR

À noter :
La majorité des employés français occupe des bureaux privatifs individuels ou partagés.

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?

	France	Reste du monde
Entièrement ouvert	24%	23%
Entièrement composé de bureaux privatifs	37%	31%
Combinaison d'open spaces et de bureaux privatifs	39%	46%

Postes de travail individuels

DONNÉES 2-FR

À noter :
Comme en Belgique et aux Pays-Bas, le nombre de nomades est supérieur à la moyenne nternationale.

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?

Bureau privatif individuel	28%	23%
Bureau privatif partagé	36%	37%
Poste attribué dans un open space	24%	33%
Nomade	12%	8%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 3-FR

À noter :
Les entreprises françaises mettent l'accent sur les espaces de détente : les autres types d'espaces partagés sont moins répandus.

Votre espace de travail comprend-il... ?
(% de réponses positives)

Un nombre suffisant de salles de réunion	68%	70%
Une cafétéria/ un restaurant	59%	61%
Des espaces privatifs	45%	53%
Des zones de relaxation	53%	45%
Des installations sportives	▼ 12%	22%

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Équipements et télétravail

Équipements professionnels

DONNÉES 4-FR

À noter :
De façon générale, les employeurs français sont ceux qui fournissent le moins d'ordinateurs portables et de téléphones mobiles à leurs employés. Cela renforce certains comportements profondément enracinés dans la culture.

Votre employeur vous fournit-il... ? (% de réponses positives)	France	Reste du monde
Un ordinateur de bureau	81%	80%
Un téléphone fixe	89%	86%
Un ordinateur portable	29%	39%
Un téléphone mobile	28%	39%
Une tablette	▼ 6%	14%
Des équipements de vidéoconférence	33%	35%

Télétravail

DONNÉES 5-FR

À noter :
Les employés français sont ceux qui travaillent le moins en dehors de l'entreprise. Cela reflète l'importance de la séparation entre travail et vie privée dans la culture française.

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?		
Tous les jours	2%	9%
Occasionnellement	19%	36%
Jamais	▲ 79%	55%

▲ Résultat le plus élevé de l'étude
▼ Résultat le plus faible de l'étude

Le ressenti professionnel

Qualité de vie au travail

DONNÉES 6-FR

À noter :
Les employés français considèrent leur qualité de vie au travail comme la plus basse de n'importe quel pays de cette étude. Les environnements physiques et la culture d'entreprise sont deux points sévèrement jugés.

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

Les moyennes des autres pays se situent entre 6,0 et 7,5 sur une échelle de 10.

Perception de l'environnement de travail

DONNÉES 7-FR

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

Perception de la culture d'entreprise

DONNÉES 8-FR

À noter :
Les indicateurs de l'intérêt des entreprises pour leurs employés sont les plus bas de cette étude.

Diriez-vous que votre entreprise... ?
(% de réponses positives)

Encourage le travail d'équipe et la collaboration

Reconnaît et valorise ses employés

Voir annexe J pour l'ensemble des critères d'évaluation de la cultura

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

Avec des résultats faibles sur de nombreux critères, il n'est pas surprenant de voir que les niveaux d'engagement et de satisfaction vis-à-vis de l'espace sont bas en France. En effet, avec un taux inquiétant de 54 %, la France compte le plus grand nombre de travailleurs désengagés de tous les pays de cette étude. Il est extrêmement difficile pour les 5 % d'effectifs fortement engagés de compenser l'influence négative de cette majorité d'employés désengagés ou neutres.

Les Français classent leurs entreprises sous la moyenne pour tous les critères d'évaluation d'engagement et de satisfaction vis-à-vis de l'espace (voir Données 11-FR page 88). Ils attribuent des notes particulièrement basses à leur capacité à choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir. L'absence de sentiment de connexion à ses collègues, de valorisation de la culture ou de soutien à la stratégie et à la direction de l'entreprise représente des sujets de préoccupation. De façon générale, les Français qualifient souvent leurs espaces de travail d'« impersonnels » (voir annexe L).

Pour les dirigeants français, il existe donc une opportunité pour de plus hauts niveaux d'engagement avec des stratégies favorisant un sentiment de contrôle plus important sur l'espace physique et l'expérience professionnelle. Offrir aux travailleurs des environnements physiques plus variés et leur permettre de choisir le lieu où travailler pourrait se révéler une stratégie payante. Les entreprises françaises pourraient également concevoir des espaces où les individus peuvent se rassembler informellement afin de développer des relations et un plus grand sentiment de connexion avec l'entreprise.

Pour en savoir plus sur la façon de stimuler l'engagement grâce à l'espace de travail, voir L'espace de travail Résilient page 41.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 9-FR

À noter :
La France a le taux d'engagement le plus bas de n'importe quel pays de cette étude.

Cette analyse typologique est issue des données présentées sur les deux pages suivantes.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉES10-FR

À noter :
Les employés français se classent sous la moyenne internationale pour tous les critères d'évaluation de l'engagement.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	France	Reste du monde
Vous vous sentez proche de vos collègues	69%	76%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler	65%	71%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise	63%	69%
Vous êtes motivé(e) par votre travail	▼ 65%	68%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	▼ 57%	67%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur	54%	63%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	▼ 49%	63%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	▼ 47%	63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise	49%	60%

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements de travail

DONNÉES 11-FR

À noter :
Les employés français déplorent un manque de contrôle sur des aspects clés de leur expérience professionnelle et des niveaux de stress élevés.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	France	Reste du monde
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir ▼	37%	51%
Avoir des moments de socialisation	74%	75%
Se concentrer facilement ▼	51%	66%
Travailler en équipe sans interruption ▼	44%	58%
Changer de lieu au cours de la journée	74%	77%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	68%	75%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	52%	66%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement ▼	55%	66%
Partager ses projets et ses réalisations	48%	61%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	58%	70%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés ▼	36%	56%
Se sentir calme et détendu ▼	37%	59%
Répondre aux besoins des visiteurs	56%	66%

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Allemagne

Allemagne

	Allemagne	Reste du monde
Fortement engagés et très satisfaits	12%	13%
Fortement désengagés et très insatisfaits	12%	11%

Participants	803			
Sexe	44% Hommes	56% Femmmes		
Âge	32% 18–34	26% 35–44	28% 45–54	14% 55+
Catégorie professionnelle	5% Cadres supérieurs		30% Cadres	
	21% Techniciens/ assistants		44% Employés de bureau/fournisseurs de service/personnels de vente	

L’espace de travail en Allemagne

Les bureaux privatifs dominent le paysage allemand : ce type de configuration est profondément ancré dans la culture et les environnements ouverts sont, par conséquent, peu répandus. La plupart des individus occupent des bureaux privatifs partagés, qui accueillent de petits groupes d’employés réunis dans un même espace fermé. Seuls 18 % des travailleurs disposent d’un poste attribué dans un open space et une minorité de nomades travaille dans des lieux variés sans poste attribué.

En général, les locaux sont consacrés aux postes individuels et aux salles de réunion, avec peu d’espaces dédiés à l’intimité, à la détente ou à l’activité physique. En Allemagne, les bâtiments et les plans au sol des entreprises sont conçus de façon à offrir un accès à la lumière naturelle au plus grand nombre d’employés (voir annexe D).

Clé

◉ ***À noter :***

▲ Résultat le plus élevé de l’étude

▼ Résultat le plus faible de l’étude

L'espace de travail

Configuration générale

DONNÉES 1-DE

À noter :
L'Allemagne compte le plus grand nombre d'espaces de travail composés de bureaux individuels de cette étude.

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?

	Allemagne	Reste du monde
Entièrement ouvert	19%	23%
Entièrement composé de bureaux privatifs ▲	54%	31%
Combinaison d'open spaces et de bureaux privatifs	27%	46%

Postes de travail individuels

DONNÉES 2-DE

À noter :
Près de trois quarts des travailleurs allemands occupent un poste attribué dans un bureau individuel ou partagé.

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?

Bureau privatif individuel	25%	23%
Bureau privatif partagé	50%	37%
Poste attribué dans un open space	18%	33%
Nomade	7%	8%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 3-DE

À noter :
Les travailleurs allemands déclarent avoir un accès moindre à des espaces tiers pour l'intimité, la régénération ou l'activité physique que la moyenne internationale.

Votre espace de travail comprend-il... ?
(% de réponses positives)

Un nombre suffisant de salles de réunion	70%	70%
Une cafétéria/ un restaurant	62%	61%
Des espaces privatifs	44%	53%
Des zones de relaxation	29%	45%
Des installations sportives	15%	22%

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

Équipements et télétravail

Équipements professionnels

DONNÉES 4-DE

À noter :
La majorité des Allemands dispose d'équipements fixes, mais ils se placent au-dessus de la moyenne internationale pour l'utilisation d'ordinateurs portables fournis par l'employeur, ce qui augmente leur mobilité au sein des différents espaces de l'entreprise. Toutefois, le faible taux d'utilisation de téléphones mobiles peut être un frein à cette mobilité.

Votre employeur vous fournit-il... ?
(% de réponses positives)

	Allemagne	Reste du monde
Un ordinateur de bureau	80%	80%
Un téléphone fixe	▲ 94%	86%
Un ordinateur portable	45%	39%
Un téléphone mobile	33%	39%
Une tablette	9%	14%
Des équipements de vidéoconférence	26%	35%

Télétravail*

DONNÉES 5-DE

À noter :
L'Allemagne se classe au 3e rang pour le nombre d'employés ne travaillant jamais en dehors de l'entreprise.

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?

Tous les jours	3%	9%
Occasionnellement	31%	36%
Jamais	67%	55%

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

Le ressenti professionnel

Qualité de vie au travail

DONNÉES 6-DE

À noter :
Les employés allemands attribuent des notes basses à leurs espaces de travail concernant la qualité de vie, ce qui les classe à la 3e avant-dernière place de cette étude.

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

Les moyennes des autres pays se situent entre 6,0 et 7,5 sur une échelle de 10.

Perception de l'environnement de travail

DONNÉES 7-DE

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

Perception de la culture d'entreprise

DONNÉES 8-DE

À noter :
Les Allemands classent leurs employeurs légèrement en dessous de la moyenne pour la création d'une culture encourageant l'engagement. Seule la moitié d'entre eux pensent que leurs entreprises s'intéressent sincèrement à leur bien-être ou les encouragent à prendre des initiatives.

Diriez-vous que votre entreprise... ?
(% de réponses positives)

Encourage les initiatives

S'intéresse sincèrement au bien-être de ses employés

Voir annexe J pour l'ensemble des critères d'évaluation de la culture

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

Les Allemands sont les travailleurs les plus engagés et les plus satisfaits en Europe. Ils classent toutefois leur expérience professionnelle légèrement sous la moyenne internationale, tout spécialement quand on leur demande si leurs espaces de travail ont une atmosphère « calme ou détendue » et s'ils peuvent choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir.

Les Allemands se classent 5e (à égalité avec le Canada) pour le nombre d'individus déclarant apprécier leur bureau. Cela peut être influencé par le fait que la plupart des Allemands travaillent dans des bureaux individuels ou partagés, ce qui leur permet de se concentrer facilement, de personnaliser leur poste et d'avoir un plus grand contrôle sur leur environnement (voir annexe D).

De façon générale, les Allemands qualifient plus souvent que la moyenne internationale leurs espaces de « conviviaux » (voir annexe L). Par rapport à la moyenne internationale, les Allemands, qui témoignent pourtant généralement de sentiments positifs, qualifient plus souvent leurs espaces de « stressants », de « contraignants » et d'« impersonnels », et moins souvent de « calmes », d'« innovants » ou de « stimulants » (voir annexe L).

Pour améliorer les niveaux d'engagement, les dirigeants allemands pourraient chercher des façons de créer une gamme plus variée d'espaces où choisir de travailler et de mettre en œuvre des stratégies technologiques promouvant ce comportement. Les employés allemands classent leur capacité à choisir le lieu où ils veulent travailler et leur capacité à accéder à des espaces privatifs sous la moyenne internationale. Cela peut indiquer qu'une majorité d'employés occupant des bureaux privatifs partagés ne pense pas avoir suffisamment d'options pour l'intimité. Offrir aux employés plus de choix concernant l'endroit où ils veulent travailler permettrait d'augmenter le sentiment de contrôle sur l'expérience professionnelle et de soutenir les actions destinées à stimuler l'engagement.

Pour en savoir plus sur la façon de stimuler l'engagement grâce à l'espace de travail, voir L'espace de travail Résilient page 41.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 9-DE

À noter :
Les travailleurs allemands attribuent à leur expérience de l'espace une note proche de la moyenne internationale.

Cette analyse typologique est issue des données présentées sur les deux pages suivantes.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉES 10-DE

À noter :
Les Allemands déclarent être heureux d'aller travailler, mais ils se classent sous la moyenne quand on leur demande s'ils sont motivés par leur travail, s'ils apprécient la culture de leurs entreprises ou si leur travail leur donne un sentiment de réussite personnelle.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	Allemagne	Reste du monde
Vous vous sentez proche de vos collègues	74%	76%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler	77%	71%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise	66%	69%
Vous êtes motivé(e) par votre travail	63%	68%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	63%	67%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur	64%	63%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	59%	63%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	61%	63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise	67%	60%

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements de travail

DONNÉES 11-DE

À noter :
Sur la plupart des critères d'évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace, les Allemands classent leurs bureaux sous la moyenne internationale.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	Allemagne	Reste du monde
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir	46%	51%
Avoir des moments de socialisation	75%	75%
Se concentrer facilement	60%	66%
Travailler en équipe sans interruption	56%	58%
Changer de lieu au cours de la journée	79%	77%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	77%	75%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	65%	66%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement	62%	66%
Partager ses projets et ses réalisations	67%	61%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	70%	70%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés	51%	56%
Se sentir calme et détendu	46%	59%
Répondre aux besoins des visiteurs	58%	66%

Inde

Inde

	Inde	Reste du monde
Fortement engagés et très satisfaits	28%	13%
Fortement désengagés et très insatisfaits	4%	11%

Participants	802			
Sexe	67% Hommes	33% Femmmes		
Âge	48% 18–34	32% 35–44	14% 45–54	6% 55+
Catégorie professionnelle	18% Cadres supérieurs		53% Cadres	
	19% Techniciens/ assistants		10% Employés de bureau/fournisseurs de service/personnels de vente	

L'espace de travail en Inde

En Inde, les espaces de travail sont généralement constitués de bureaux privatifs et fermés pour le travail individuel, combinés à des espaces partagés.

Un grand nombre d'environnements mêlent bureaux individuels et open spaces (49 %) et une proportion importante est entièrement constituée de bureaux privatifs (37 %). Seuls 14 % sont entièrement ouverts. Le Mexique, les Émirats arabes unis et l'Arabie saoudite sont les seuls pays qui comptent le moins d'open spaces. 70 % des employés occupent des bureaux privatifs individuels ou partagés. Culturellement, avoir un espace à soi, même petit et modeste, est un signal d'appartenance et d'importance : cela pourrait expliquer le haut niveau général de satisfaction vis-à-vis de l'espace.

Pour les employés d'un des pays les plus densément peuplés de la planète, l'espace constitue souvent un refuge par rapport à l'agitation quotidienne des rues et de la maison. 73 % des Indiens disent ainsi que leurs environnements de travail leur permettent de se sentir détendus et calmes, ce qui est significativement supérieur à la plupart des autres pays (voir annexe L).

En Inde, les entreprises semblent suffisamment pourvues en espaces partagés, comme des salles de réunion, des cafétérias ou des zones de restauration. Les employés indiens sont ceux qui ont l'accès le plus important à des installations sportives (43 % contre 22 % internationalement).

Il faut également remarquer que les employés indiens ont une perception extrêmement positive de leurs espaces de travail. Bien que les espaces ne soient pas nécessairement meilleurs qu'ailleurs, les attentes des employés indiens sont souvent influencées par les conditions relativement modestes dans lesquelles ils vivent.

Clé ◉ ***À noter :***

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

▼ Résultat le plus faible de l'étude

L'espace de travail

Configuration générale

DONNÉES 1-IN

À noter :
La plupart des bureaux indiens sont constitués d'espaces fermés et d'open spaces.

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?

	Inde	Reste du monde
Entièrement ouvert	14%	23%
Entièrement composé de bureaux privatifs	37%	31%
Combinaison d'open spaces et de bureaux privatifs	49%	46%

Postes de travail individuels

DONNÉES 2-IN

À noter :
Les bureaux privatifs partagés et individuels sont plus courants en Inde que les open spaces ou le travail nomade.

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?

Bureau privatif individuel	29%	23%
Bureau privatif partagé	41%	37%
Poste attribué dans un open space	27%	33%
Nomade	3%	8%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 3-IN

À noter :
Les travailleurs indiens attribuent des notes généralement élevées à la diversité des espaces offerts par leurs employeurs.

Votre espace de travail comprend-il... ?
(% de réponses positives)

Un nombre suffisant de salles de réunion	▲ 83%	70%
Une cafétéria/ un restaurant	▲ 82%	61%
Des espaces privatifs	▲ 71%	53%
Des zones de relaxation	62%	45%
Des installations sportives	▲ 43%	22%

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

Équipements et télétravail

Équipements professionnels

DONNÉES 4-IN

À noter :
Le taux d'équipements mobiles fournis par l'employeur est plus élevé que dans n'importe quel autre pays dans cette étude.

Votre employeur vous fournit-il... ?
(% de réponses positives)

	Inde	Reste du monde
Un ordinateur de bureau	84%	80%
Un téléphone fixe	87%	86%
Un ordinateur portable	▲ 56%	39%
Un téléphone mobile	▲ 64%	39%
Une tablette	▲ 27%	14%
Des équipements de vidéoconférence	▲ 56%	35%

Télétravail

DONNÉES 5-IN

À noter :
Les employés indiens déclarent pouvoir travailler à distance bien plus régulièrement que leurs homologues d'autres pays.

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?

Tous les jours	20%	9%
Occasionnellement	55%	36%
Jamais	25%	55%

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

Le ressenti professionnel

Qualité de vie au travail

DONNÉES 6-IN

À noter :
Les Indiens attribuent une note exceptionnellement élevée à leur qualité de vie au travail. Seuls les Mexicains se classent au-dessus concernant cet important critère.

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

Les moyennes des autres pays se situent entre 6,0 et 7,5 sur une échelle de 10.

Perception de l'environnement de travail

DONNÉES 7-IN

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

Perception de la culture d'entreprise

DONNÉES 8-IN

À noter :
Les Indiens classent leurs entreprises bien au-dessus de la moyenne internationale sur tous les aspects de la culture.

Diriez-vous que votre entreprise... ?
(% de réponses positives)

S'intéresse sincèrement au bien-être de ses employés

Reconnaît et valorise ses employés

Voir annexe J pour l'ensemble des critères d'évaluation de la culture

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

Les Indiens se classent sans aucun doute parmi les employés les plus engagés et les plus satisfaits de cette étude. Ils sont heureux d'aller travailler, apprécient la culture de leurs entreprises et se sentent connectés à leurs collègues. Ils qualifient leurs bureaux d'« innovants » (voir annexe L). Toutefois, la capacité des employés à se déplacer librement dans l'espace de travail tout au long de la journée reste un sujet de préoccupation.

Ces sentiments globalement positifs peuvent être le reflet des nombreuses opportunités offertes aux travailleurs dans une économie en pleine croissance. Or, dans un marché de l'emploi aussi compétitif et fluide, offrir un espace de travail séduisant peut se révéler être une stratégie efficace pour attirer, conserver et engager les talents pouvant contribuer à la réussite de l'entreprise.

Dans le même temps, les entreprises souhaitant se développer à l'international pourraient mettre à profit leurs environnements pour encourager de nouveaux comportements professionnels, renforcer leur marque et leur culture organisationnelle. Les recherches observationnelles de Steelcase en Inde suggèrent que les employés ont besoin de plus d'intimité et de possibilité de collaborer avec un ou deux collègues à proximité de leur poste ou avec un plus grand groupe dans des configurations informelles. Même quand leurs locaux sont petits, les entreprises doivent chercher des moyens d'offrir une gamme plus diversifiée d'espaces pour donner aux employés un sentiment de choix et de contrôle plus important. Cela peut, en retour, devenir un avantage concurrentiel.

Pour en savoir plus sur la façon de stimuler l'engagement grâce à l'espace de travail, voir L'espace de travail Résilient page 41.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 9-IN

À noter :
L'Inde compte la plus grande proportion de travailleurs fortement engagés et le plus petit nombre d'employés désengagés que n'importe quel pays de cette étude.

Cette analyse typologique est issue des données présentées sur les deux pages suivantes.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉE 10-IN

À noter :
Les travailleurs indiens se classent sur tous les critères d'évaluation de l'engagement bien au-dessus de la moyenne internationale, avec des résultats plus élevés que n'importe quel autre pays de cette étude.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	Inde	Reste du monde
Vous vous sentez proche de vos collègues	▲ 88%	76%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler	▲ 85%	71%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise	▲ 83%	69%
Vous êtes motivé(e) par votre travail	▲ 83%	68%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	▲ 82%	67%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur	▲ 80%	63%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	▲ 85%	63%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	▲ 82%	63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise	▲ 82%	60%

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements de travail

DONNÉE 11-IN

À noter :
Les Indiens attribuent des notes significativement supérieures à la moyenne internationale pour tous les critères de la satisfaction vis-à-vis de l'espace, à l'exception de la capacité à se déplacer tout au long de la journée. Ils se positionnent à la 2e place après les Chinois pour la capacité à choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	Inde	Reste du monde
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir	69%	51%
Avoir des moments de socialisation	82%	75%
Se concentrer facilement	▲ 81%	66%
Travailler en équipe sans interruption	▲ 79%	58%
Changer de lieu au cours de la journée	76%	77%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	78%	75%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	▲ 80%	66%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement	▲ 81%	66%
Partager ses projets et ses réalisations	78%	61%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	78%	70%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés	67%	56%
Se sentir calme et détendu	▲ 73%	59%
Répondre aux besoins des visiteurs	77%	66%

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

Mexique

Mexique

	Mexique	Reste du monde
Fortement engagés et très satisfaits	22%	13%
Fortement désengagés et très insatisfaits	6%	11%

Participants	796			
Sexe	52% Hommes	48% Femmmes		
Âge	48% 18–34	30% 35–44	16% 45–54	6% 55+
Catégorie professionnelle	6% Cadres supérieurs		15% Cadres	
	29% Techniciens/ assistants		50% Employés de bureau/fournisseurs de service/personnels de vente	

L'espace de travail au Mexique

Les bureaux mexicains sont presque toujours constitués d'un mélange d'espaces privatifs et ouverts. Seules 10 % des entreprises ont adopté des environnements entièrement ouverts (voir Données 1-MX), ce qui est bien en dessous de la moyenne internationale. La plupart des employés partagent un bureau privatif ou occupent un poste attribué dans un open space. Le travail nomade est encore peu répandu. La hiérarchie demeure un aspect important de la culture professionnelle mexicaine, pourtant seuls 20 % des employés occupent des bureaux privatifs, ce qui est légèrement inférieur à la moyenne internationale et indique peut-être un début de transformation.

Les bureaux mexicains proposent généralement moins d'espaces partagés tels que des zones de détente ou des salles de réunion que la moyenne internationale. Bien que leurs sentiments vis-à-vis de l'espace général soient globalement positifs, les employés sont moins enthousiastes au sujet de leur poste individuel : ils notent leur mobilier de bureau et la taille de leur espace sous la moyenne internationale (voir annexe K). De façon générale, ils décrivent volontiers leurs bureaux comme « stimulants », plus rarement comme « impersonnels » (voir annexe L).

Clé ◉ ***À noter :***

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

▼ Résultat le plus faible de l'étude

L'espace de travail

Configuration générale

DONNÉES 1-MX

À noter :
Les environnements de travail mexicains sont principalement constitués d'un mélange d'open spaces et de bureaux individuels.

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?

	Mexique	Reste du monde
Entièrement ouvert	10%	23%
Entièrement composé de bureaux privatifs	27%	31%
Combinaison d'open spaces et de bureaux privatifs ▲	63%	46%

Postes de travail individuels

DONNÉES 2-MX

À noter :
La majorité des Mexicains travaillent dans des bureaux privatifs individuels ou partagés.

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?

Bureau privatif individuel	20%	23%
Bureau privatif partagé	39%	37%
Poste attribué dans un open space	36%	33%
Nomade	5%	8%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 3-MX

À noter :
Les travailleurs mexicains sont ceux qui ont le plus faible accès à des salles de réunion en nombre suffisant. Ils se classent bien en dessous de la moyenne internationale concernant l'accès aux espaces privatifs et aux zones de détente ou de régénération.

Votre espace de travail comprend-il... ?
(% de réponses positives)

Un nombre suffisant de salles de réunion ▼	60%	70%
Une cafétéria/ un restaurant	74%	61%
Des espaces privatifs	50%	53%
Des zones de relaxation	32%	45%
Des installations sportives	22%	22%

▲ Résultat le plus élevé de l'étude
▼ Résultat le plus faible de l'étude

Équipements et télétravail

Équipements professionnels

DONNÉES 4-MX

À noter :
L'utilisation professionnelle d'équipements mobiles fournis par l'employeur est élevée mais l'accès aux équipements de vidéoconférence se situe au-dessus de la moyenne.

Votre employeur vous fournit-il... ?
(% de réponses positives)

	Mexique	Reste du monde
Un ordinateur de bureau	78%	80%
Un téléphone fixe	77%	86%
Un ordinateur portable	40%	39%
Un téléphone mobile	47%	39%
Une tablette	19%	14%
Des équipements de vidéoconférence	41%	35%

Télétravail

DONNÉES 5-MX

À noter :
La majorité des Mexicains travaillent exclusivement dans l'entreprise : le Mexique compte le 4e nombre le plus élevé d'employés ne travaillant jamais à distance (67 %).

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?

Tous les jours	10%	9%
Occasionnellement	23%	36%
Jamais	67%	55%

Le ressenti professionnel

Qualité de vie au travail

DONNÉES 6-MX

À noter :
Les employés mexicains témoignent de la plus haute qualité de vie au travail des 17 pays de cette étude.

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

Les moyennes des autres pays se situent entre 6,0 et 7,5 sur une échelle de 10.

Perception de l'environnement de travail

DONNÉES 7-MX

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

Perception de la culture d'entreprise

DONNÉES 8-MX

À noter :
Les Mexicains jugent qu'ils sont bien traités par leurs entreprises, comme le montre leur attribution d'une des notes les plus élevées à ce critère.

Diriez-vous que votre entreprise... ?
(% de réponses positives)

Vous incite à donner le meilleur de vous-même

S'intéresse sincèrement au bien-être de ses employés

Voir annexe J pour l'ensemble des critères d'évaluation de la culture

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

Les travailleurs mexicains sont parmi les plus engagés au monde. Ils se positionnent au-dessus de la moyenne internationale sur presque tous les critères de l'engagement et sont très satisfaits de leur expérience de l'espace. En réalité, seule l'Inde compte plus d'employés engagés que le Mexique. Ils sont ainsi 81 % à déclarer être généralement heureux d'aller travailler et 78 % à dire que leur travail leur donne un sentiment de satisfaction personnelle. Ils décrivent fréquemment leurs espaces de travail comme « stimulants » (voir annexe L).

Avec autant de sentiments positifs sur lesquels s'appuyer, les dirigeants mexicains pourraient s'interroger sur les raisons pour lesquelles les employés classent leur sentiment de connexion avec leurs collègues sous la moyenne internationale et sont moins enclins à dire que leurs entreprises encouragent le travail d'équipe et la collaboration.

Les données montrent que les salles de réunion sont en nombre insuffisant, tout comme d'autres types d'espaces partagés. Cela peut nuire à la capacité des employés à collaborer et à développer des relations de confiance avec leurs collègues. Avec une économie en pleine croissance et des entreprises faisant face à la concurrence internationale, avoir des employés pouvant travailler efficacement en équipe devient encore plus essentiel. Les dirigeants mexicains pourraient réfléchir à la façon d'offrir une diversité d'espaces encourageant les comportements collaboratifs.

Pour en savoir plus sur la façon de stimuler l'engagement grâce à l'espace de travail, voir L'espace de travail Résilient page 41.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 9-MX

À noter :
44 % des employés sont engagés et satisfaits ou fortement engagés et très satisfaits vis-à-vis de leur espace de travail. C'est un des taux les plus élevés de l'étude.

Cette analyse typologique est issue des données présentées sur les deux pages suivantes.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉES 10-MX

À noter :
Les employés mexicains attribuent des notes supérieures à la moyenne internationale à presque tous les critères d'évaluation de l'engagement.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	Mexique	Reste du monde
Vous vous sentez proche de vos collègues	73%	76%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler	81%	71%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise	74%	69%
Vous êtes motivé(e) par votre travail	70%	68%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	78%	67%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur	70%	63%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	66%	63%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	58%	63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise	64%	60%

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements de travail

DONNÉES 11-MX

À noter :
Les employés mexicains sont généralement satisfaits de leur environnement physique et attribuent des notes supérieures à la moyenne à la plupart des critères d'évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	Mexique	Reste du monde
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir	54%	51%
Avoir des moments de socialisation	77%	75%
Se concentrer facilement	75%	66%
Travailler en équipe sans interruption	64%	58%
Changer de lieu au cours de la journée	82%	77%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	81%	75%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	74%	66%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement	69%	66%
Partager ses projets et ses réalisations	65%	61%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	68%	70%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés	66%	56%
Se sentir calme et détendu	65%	59%
Répondre aux besoins des visiteurs	76%	66%

Pays-Bas

Pays-Bas

	Pays-Bas	Reste du monde
Fortement engagés et très satisfaits	7%	13%
Fortement désengagés et très insatisfaits	5%	11%

NL

Participants	407			
Sexe	52% Hommes	48% Femmmes		
Âge	25% 18–34	29% 35–44	31% 45–54	15% 55+
Catégorie professionnelle	9% Cadres supérieurs		30% Cadres	
	24% Techniciens/ assistants		37% Employés de bureau/fournisseurs de service/personnels de vente	

L'espace de travail aux Pays-Bas

Les bureaux néerlandais sont parmi ceux qui reflètent le mieux les nouvelles stratégies de gestion de l'espace.

En effet, les données montrent que les bureaux aux Pays-Bas font partie des plus modernes de cette étude. En dépit de la grande diversité de leurs environnements, les Néerlandais sont à la première place concernant les open spaces et la mobilité dans l'entreprise. Aux Pays-Bas, il y a plus de travailleurs mobiles sans poste attribué que n'importe où dans le monde. Dans le même temps, plus d'un tiers des espaces (36 %) sont entièrement constitués de bureaux privatifs.

Les environnements de travail sont fonctionnels, flexibles et égalitaires dans leur conception. 94 % des travailleurs déclarent ainsi avoir un accès à la lumière naturelle, à égalité avec l'Allemagne qui se classe au 1er rang sur ce critère. Un très grand nombre, 86 %, peuvent adapter leur mobilier à leurs besoins. De plus, de nombreuses réglementations concernant la santé et la sécurité garantissent un accès à la lumière naturelle, un faible niveau de bruit ambiant et un soutien ergonomique, autant d'éléments soulignant l'attention portée au bien-être dans les espaces professionnels du pays. Toutefois, la capacité à personnaliser son espace reste inférieure à la moyenne internationale en raison du grand nombre de travailleurs sans poste attribué (voir annexe D).

Les Néerlandais sont parmi les travailleurs ayant le plus grand accès à une diversité d'espaces partagés pour la concentration ou les activités sociales. De façon générale, ils bénéficient de moins d'espaces pour la détente, ce qui pourrait être une conséquence de la taille du pays, de ses ressources immobilières limitées et du grand nombre d'individus venant au travail à vélo.

Clé ◉ ***À noter :***

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

▼ Résultat le plus faible de l'étude

L'espace de travail

Configuration générale

DONNÉES 1-NL

À noter :
Les Pays-Bas sont en tête concernant le nombre d'open spaces, mais ils comptent encore beaucoup d'espaces constitués uniquement de bureaux individuels.

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?

	Pays-Bas	Reste du monde
Entièrement ouvert	28%	23%
Entièrement composé de bureaux privatifs	36%	31%
Combinaison d'open spaces et de bureaux privatifs	36%	46%

Postes de travail individuels

DONNÉES 2-NL

À noter :
Aux Pays-Bas, il y a plus de travailleurs mobiles sans poste attribué que n'importe où dans le monde.

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?

Bureau privatif individuel	▼ 11%	23%
Bureau privatif partagé	40%	37%
Poste attribué dans un open space	27%	33%
Nomade	▲ 22%	8%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 3-NL

À noter :
Les Néerlandais témoignent d'un accès plus important que la moyenne à des espaces auxiliaires pour la concentration et les activités sociales.

Votre espace de travail comprend-il... ?
(% de réponses positives)

Un nombre suffisant de salles de réunion	74%	70%
Une cafétéria/ un restaurant	80%	61%
Des espaces privatifs	64%	53%
Des zones de relaxation	35%	45%
Des installations sportives	19%	22%

▲ Résultat le plus élevé de l'étude
▼ Résultat le plus faible de l'étude

Équipements et télétravail

Équipements professionnels

DONNÉES 4-NL

À noter :
Au travail, les Néerlandais utilisent bien moins que la moyenne des ordinateurs de bureau et des téléphones fixes. L'utilisation des équipements mobiles est cohérente avec des espaces conçus pour une plus grande mobilité et proposant un grand nombre d'espaces partagés.

Votre employeur vous fournit-il... ?
(% de réponses positives)

	Pays-Bas	Reste du monde
Un ordinateur de bureau	74%	80%
Un téléphone fixe ▼	70%	86%
Un ordinateur portable	39%	39%
Un téléphone mobile	47%	39%
Une tablette	11%	14%
Des équipements de vidéoconférence	31%	35%

Télétravail

DONNÉES 5-NL

À noter :
En dépit d'une utilisation importante des équipements mobiles aux Pays-Bas, le travail s'effectue toujours principalement dans l'entreprise. Un nombre significativement supérieur à la moyenne d'employés ne travaille jamais à distance.

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?

Tous les jours	3%	9%
Occasionnellement	32%	36%
Jamais	65%	55%

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Le ressenti professionnel

Qualité de vie au travail

DONNÉES 6-NL

À noter :
Les travailleurs néerlandais classent leur qualité de vie au travail au-dessus de la moyenne. Cette situation est modérée par des attentes relativement élevées vis-à-vis de leurs employeurs et de leurs environnements physiques.

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

Les moyennes des autres pays se situent entre 6,0 et 7,5 sur une échelle de 10.

Perception de l'environnement de travail

DONNÉES 7-NL

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

Perception de la culture d'entreprise

DONNÉES 8-NL

À noter :
À l'inverse d'autres pays, les Pays-Bas attribuent des notes supérieures à la moyenne à tous les critères d'évaluation de la culture sauf un : en effet, les travailleurs néerlandais ne pensent pas que leurs espaces de travail les incitent à donner le meilleur d'eux-mêmes.

Diriez-vous que votre entreprise... ?
(% de réponses positives)

S'intéresse sincèrement au bien-être de ses employés

Vous incite à donner le meilleur de vous-même

Voir annexe J pour l'ensemble des critères d'évaluation de la culture

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

Dans l'ensemble, les Néerlandais sont moins satisfaits de leurs espaces et moins engagés que la moyenne internationale. Le nombre de travailleurs fortement engagés est également sous la moyenne. Heureusement, c'est aussi le cas du nombre d'employés fortement désengagés. Les Néerlandais attribuent des notes supérieures à la moyenne à la plupart des critères d'évaluation de l'engagement, notamment concernant le fait d'être heureux d'aller travailler, de se sentir motivés et de retirer un sentiment de réussite personnelle de son travail. Ils sont pourtant moins nombreux que la moyenne à ressentir un sentiment de connexion à la culture de l'entreprise, à pouvoir partager leur travail individuel ou collectif et à être capables de travailler en équipe sans interruption (voir Données 6-NL). Le nombre de travailleurs déclarant apprécier leurs bureaux est proche de la moyenne internationale, mais ils les décrivent plus souvent comme « laids » que comme « agréables à regarder » (voir annexe L).

Les Pays-Bas comptent aussi le plus grand nombre de travailleurs témoignant d'un niveau neutre d'engagement et de satisfaction vis-à-vis de l'espace. Les données soulignent que les entreprises ont l'opportunité de transformer des attitudes et des sentiments concernant l'expérience professionnelle, pouvant toutefois être le résultat de la culture et d'attentes supérieures à la moyenne.

Pour développer des stratégies améliorant l'engagement des employés, les dirigeants néerlandais pourraient se concentrer sur la création d'espaces variés pour la collaboration qui aideraient à bâtir des connexions plus profondes entre collègues et avec l'entreprise tout entière. Ces espaces pourraient être conçus de façon à favoriser le partage des idées et du travail en cours, et permettre aux équipes de collaborer sans interruption.

Pour en savoir plus sur la façon de stimuler l'engagement grâce à l'espace de travail, voir L'espace de travail Résilient page 41.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 9-NL

À noter :
Les travailleurs néerlandais sont moins engagés et moins satisfaits de leurs espaces de travail que la moyenne internationale. Les données indiquent le plus haut pourcentage de travailleurs avec un niveau neutre d'engagement et de satisfaction vis-à-vis de l'espace de travail.

Cette analyse typologique est issue des données présentées sur les deux pages suivantes.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉES 10-NL

À noter :
Les Néerlandais sont au-dessus de la moyenne internationale concernant la plupart des critères d'évaluation de l'engagement, mais légèrement en dessous pour leur soutien de la stratégie et de la direction de leurs entreprises.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	Pays-Bas	Reste du monde
Vous vous sentez proche de vos collègues	76%	76%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler	81%	71%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise	71%	69%
Vous êtes motivé(e) par votre travail	79%	68%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	78%	67%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur	65%	63%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	64%	63%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	62%	63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise	63%	60%

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements de travail

DONNÉES 11-NL

À noter :
Les Néerlandais rapportent une expérience positive de leurs espaces, avec des notes équivalentes ou légèrement supérieures à la moyenne internationale pour la plupart des critères.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	Pays-Bas	Reste du monde
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir	52%	51%
Avoir des moments de socialisation	79%	75%
Se concentrer facilement	70%	66%
Travailler en équipe sans interruption	57%	58%
Changer de lieu au cours de la journée	83%	77%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	79%	75%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	73%	66%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement	69%	66%
Partager ses projets et ses réalisations	59%	61%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	70%	70%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés	63%	56%
Se sentir calme et détendu	63%	59%
Répondre aux besoins des visiteurs	64%	66%

Pologne

Pologne

	Pologne	Reste du monde
Fortement engagés et très satisfaits	13%	13%
Fortement désengagés et très insatisfaits	11%	11%

Participants	832			
Sexe	44% Hommes	56% Femmmes		
Âge	42% 18–34	30% 35–44	20% 45–54	8% 55+
Catégorie professionnelle	4% Cadres supérieurs		27% Cadres	
	24% Techniciens/ assistants		45% Employés de bureau/fournisseurs de service/personnels de vente	

L'espace de travail en Pologne

Les bureaux privatifs traditionnels sont toujours très présents en Pologne. La majorité des espaces sont soit constitués de bureaux individuels, soit formés d'une combinaison de bureaux privatifs et d'open spaces. La plupart des individus travaillent dans des bureaux privatifs partagés et moins d'un quart occupent un poste attribué dans un open space. Il existe peu d'entreprises offrant des espaces collaboratifs, des zones de détente et de régénération ou des possibilités d'intimité. La Pologne compte aussi le plus petit nombre de cafétérias ou de restaurants d'entreprise de toute l'étude (voir Données 3-PL).

Les travailleurs polonais se situent dans la moyenne internationale pour l'appréciation de leurs bureaux, mais ils les décrivent rarement comme « agréables à regarder ». Le mot le plus couramment utilisé pour qualifier leurs bureaux est « stressant » (voir annexe L).

Clé

◉ ***À noter :***

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

▼ Résultat le plus faible de l'étude

L'espace de travail

Configuration générale*

DONNÉES 1-PL

À noter :
Les espaces entièrement ouverts n'existent que dans dans 1/5 des entreprises polonaises.

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?

	Pologne	Reste du monde
Entièrement ouvert	20%	23%
Entièrement composé de bureaux privatifs	40%	31%
Combinaison d'open spaces et de bureaux privatifs	41%	46%

La somme des pourcentages n'atteint pas 100 % compte tenu des arrondis

Postes de travail individuels

DONNÉES 2-PL

À noter :
La grande majorité des employés polonais travaille dans des bureaux privatifs individuels ou partagés.

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?

	Pologne	Reste du monde
Bureau privatif individuel	26%	23%
Bureau privatif partagé	45%	37%
Poste attribué dans un open space	23%	33%
Nomade	6%	8%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 3-PL

À noter :
En Pologne, les entreprises offrent généralement moins d'espaces partagés que la moyenne internationale.

Votre espace de travail comprend-il... ?
(% de réponses positives)

	Pologne	Reste du monde
Un nombre suffisant de salles de réunion	64%	70%
Une cafétéria/ un restaurant	42%	61%
Des espaces privatifs	42%	53%
Des zones de relaxation	▼ 19%	45%
Des installations sportives	13%	22%

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Équipements et télétravail

Équipements professionnels

DONNÉES 4-PL

À noter :
En Pologne, l'utilisation d'équipements mobiles est plus importante que dans le reste du monde, mais les équipements fixes continuent de dominer.

Votre employeur vous fournit-il... ?
(% de réponses positives)

	Pologne	Reste du monde
Un ordinateur de bureau	76%	80%
Un téléphone fixe	82%	86%
Un ordinateur portable	42%	39%
Un téléphone mobile	47%	39%
Une tablette	12%	14%
Des équipements de vidéoconférence	▼ 19%	35%

Télétravail

DONNÉES 5-PL

À noter :
Bien que l'utilisation d'équipements mobiles soit supérieure à la moyenne (voir au-dessus), le travail s'effectue toujours principalement dans l'entreprise.
Cela suggère que les entreprises encouragent avant tout la mobilité au sein de l'espace de travail.

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?

Tous les jours	6%	9%
Occasionnellement	34%	36%
Jamais	60%	55%

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Le ressenti professionnel

Qualité de vie au travail

DONNÉES 6-PL

À noter :
La Pologne accuse un retard sur la qualité de vie au travail et se classe à la 3e place la plus basse. Seuls la France et le Royaume d'Arabie Saoudite affichent des résultats inférieurs.

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

Les moyennes des autres pays se situent entre 6,0 et 7,5 sur une échelle de 10.

Perception de l'environnement de travail

DONNÉES 7-PL

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

Perception de la culture d'entreprise

DONNÉES 8-PL

À noter :
Les Polonais se situent significativement sous la moyenne internationale pour chaque critère d'évaluation de la culture d'entreprise et se classent avant-derniers (à égalité avec la Belgique) pour l'incitation par leurs entreprises à donner le meilleur d'eux-mêmes.

Diriez-vous que votre entreprise... ?
(% de réponses positives)

S'intéresse sincèrement au bien-être de ses employés

Vous incite à donner le meilleur de vous-même

Voir Annexe J pour l'ensemble des critères d'évaluation de la culture

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

Bien que les niveaux généraux d'engagement et de satisfaction soient proches des moyennes internationales, l'étude approfondie des données montre que les Polonais classent leurs entreprises sous la moyenne sur presque tous les critères d'évaluation de l'engagement, ouvrant ainsi la voie à de nombreuses possibilités d'amélioration. Les Polonais se classent notamment au dernier rang des 17 pays de l'étude concernant l'optimisme au sujet de leur futur dans l'entreprise. Ils sont aussi, à égalité avec les Russes, ceux qui recommanderaient le moins leurs entreprises comme employeurs et qui ont le plus faible sentiment de connexion avec leurs collègues (voir Données 10-PL). Ils se positionnent bien en dessous de la moyenne concernant leur capacité à partager facilement leurs informations et leurs réalisations (voir Données 11-PL).

Ces sentiments négatifs sont toutefois modérés par des attitudes neutres, voire même positives envers leurs espaces de travail. À cet égard, la Pologne et son voisin russe présentent des données aberrantes au sein de cette étude, avec des niveaux de satisfaction vis-à-vis de l'espace de travail supérieurs à ceux d'engagement. Les dirigeants polonais devraient ainsi prendre en compte cette dichotomie dans leurs propres entreprises au moment de développer des stratégies d'amélioration de l'engagement. Pourtant, alors que les travailleurs polonais témoignent d'un sentiment élevé de connexion avec leurs collègues, ils affichent généralement une appartenance à la culture plutôt faible.

Pour les dirigeants souhaitant mieux exploiter les effectifs bien formés et ambitieux du pays, trouver les moyens de les valoriser en tant que contributeurs aux progrès et aux succès de leurs entreprises pourrait représenter une opportunité fantastique. Créer des espaces de socialisation où les employés peuvent rencontrer leurs dirigeants et leurs collègues pour collaborer et échanger des informations sur leurs projets et l'entreprise dans son ensemble pourrait se révéler une stratégie intéressante. Concevoir des espaces où les individus se sentent fiers d'appartenir à l'entreprise et veulent venir travailler pourrait également contribuer à améliorer les niveaux d'engagement.

Pour en savoir plus sur la façon de stimuler l'engagement grâce à l'espace de travail, voir L'espace de travail Résilient page 41.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 9-PL

À noter :
La Pologne se situe dans les moyennes internationales concernant l'engagement et la satisfaction.

Cette analyse typologique est issue des données présentées sur les deux pages suivantes.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉES 10-PL

À noter :
En Pologne, les travailleurs se classent sous la moyenne internationale pour tous les critères d'évaluation de l'engagement et attribuent des notes significativement inférieures à la moyenne concernant leur optimisme quant à leur futur dans l'entreprise.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	Pologne	Reste du monde
Vous vous sentez proche de vos collègues	68%	76%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler	61%	71%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise ▼	59%	69%
Vous êtes motivé(e) par votre travail	58%	68%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	56%	67%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur ▼	50%	63%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	56%	63%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	53%	63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise ▼	44%	60%

▼ Résultat le plus faible de l'étude

PL

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements de travail

DONNÉES 11-PL

À noter :
Les Polonais se situent dans les moyennes internationales pour la plupart des critères d'évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace de travail. Ils sont ceux qui déclarent le plus souvent se sentir calmes et détendus au travail, derrière les Indiens.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	Pologne	Reste du monde
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir	50%	51%
Avoir des moments de socialisation	73%	75%
Se concentrer facilement	68%	66%
Travailler en équipe sans interruption	57%	58%
Changer de lieu au cours de la journée	82%	77%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	79%	75%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	68%	66%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement	60%	66%
Partager ses projets et ses réalisations	54%	61%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	67%	70%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés	53%	56%
Se sentir calme et détendu	72%	59%
Répondre aux besoins des visiteurs	61%	66%

Russie

Russie

	Russie	Reste du monde
Fortement engagés et très satisfaits	10%	13%
Fortement désengagés et très insatisfaits	11%	11%

Participants	808			
Sexe	38% Hommes	62% Femmmes		
Âge	39% 18–34	25% 35–44	27% 45–54	9% 55+
Catégorie professionnelle	12% Cadres supérieurs		35% Cadres	
	28% Techniciens/ assistants		25% Employés de bureau/fournisseurs de service/personnels de vente	

L'espace de travail en Russie

Les espaces de travail traditionnels se maintiennent en Russie : la plupart des espaces sont ainsi soit entièrement constitués de bureaux individuels, soit d'un mélange d'open spaces et de bureaux individuels.

Les employés russes travaillent principalement dans des bureaux privatifs individuels (22 %) ou partagés avec des collègues (49 %). Mais cette situation évolue à mesure que les dirigeants d'entreprises multinationales et régionales explorent de nouvelles façons de travailler. Aujourd'hui, les espaces de travail russes se classent au 3e rang des configurations entièrement constituées de bureaux privatifs, bien qu'une faible majorité des entreprises mêle espaces privatifs et open spaces. En Russie, la plus grande partie des employés occupe des postes attribués : seuls 2 % des travailleurs sont nomades.

Peu d'entreprises proposent à leurs employés des espaces partagés comme des hubs sociaux, des espaces privatifs ou des zones pour la régénération et l'activité physique.

En dépit de la géographie du pays, les coûts de l'immobilier sont élevés, tout particulièrement à Moscou. Les open spaces permettent donc aux entreprises de rentabiliser leurs espaces et d'introduire des configurations radicalement différentes par rapport aux espaces traditionnels avec de longs couloirs bordés de bureaux fermés dont la taille et l'emplacement reflètent la hiérarchie.

Clé ◉ ***À noter :***

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

▼ Résultat le plus faible de l'étude

L'espace de travail

Configuration générale

DONNÉES 1-RU

À noter :
Seules la Turquie et l'Allemagne comptent plus d'espaces constitués de bureaux individuels que la Russie.

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?

	Russie	Reste du monde
Entièrement ouvert	16%	23%
Entièrement composé de bureaux privatifs	40%	31%
Combinaison d'open spaces et de bureaux privatifs	44%	46%

Postes de travail individuels

DONNÉES 2-RU

À noter :
La Russie est, à égalité avec la Chine, le pays où le travail nomade est le moins répandu.

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?

Bureau privatif individuel	22%	23%
Bureau privatif partagé	49%	37%
Poste attribué dans un open space	26%	33%
Nomade	▼ 2%	8%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 3-RU

À noter :
Peu de Russes déclarent travailler dans des entreprises mettant à leur disposition une variété d'espaces, comme des lieux privatifs, des hubs sociaux ou des zones pour la régénération et l'activité physique.

Votre espace de travail comprend-il... ?
(% de réponses positives)

Un nombre suffisant de salles de réunion	68%	70%
Une cafétéria/ un restaurant	57%	61%
Des espaces privatifs	39%	53%
Des zones de relaxation	28%	45%
Des installations sportives	19%	22%

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Équipements et télétravail

Équipements professionnels

DONNÉES 4-RU

À noter :
De façon générale, les entreprises russes sont celles qui fournissent le moins d'ordinateurs portables à leurs employés et font partie de celles fournissant le moins de téléphones mobiles.

Votre employeur vous fournit-il... ?
(% de réponses positives)

	Russie	Reste du monde
Un ordinateur de bureau	▲ 91%	80%
Un téléphone fixe	89%	86%
Un ordinateur portable	▼ 22%	39%
Un téléphone mobile	28%	39%
Une tablette	6%	14%
Des équipements de vidéoconférence	25%	35%

Télétravail

DONNÉES 5-RU

À noter :
En Russie, le télétravail est peu répandu et se situe dans la moyenne internationale.

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?

Tous les jours	7%	9%
Occasionnellement	38%	36%
Jamais	55%	55%

▲ Résultat le plus élevé de l'étude
▼ Résultat le plus faible de l'étude

Le ressenti professionnel

Qualité de vie au travail

DONNÉES 6-RU

À noter :
Les travailleurs russes se situent dans la moyenne internationale concernant leur qualité de vie au travail.

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

Russie
Reste du monde

Les moyennes des autres pays se situent entre 6,0 et 7,5 sur une échelle de 10.

Perception de l'environnement de travail

DONNÉES 7-RU

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

Perception de la culture d'entreprise

DONNÉES 8-RU

À noter :
De façon générale, les Russes classent tous les aspects de la culture d'entreprise dans les moyennes internationales ou sous ces dernières. Les travailleurs russes classent leurs entreprises au dernier rang pour l'intérêt qu'elles portent à leur santé et à leur sécurité.

Diriez-vous que votre entreprise... ?
(% de réponses positives)

Attache de l'importance à la santé et à la sécurité de ses employés

Reconnaît et valorise ses employés

Voir annexe J pour l'ensemble des critères d'évaluation de la culture

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

Les Russes se situent dans la moyenne internationale concernant leurs niveaux d'engagement et de satisfaction de l'espace. Ils répondent plutôt négativement aux principaux critères d'évaluation de l'engagement en se classant systématiquement sous les moyennes internationales. En effet, seuls 51 % d'entre eux déclarent être généralement heureux d'aller travailler, soit 20 points sous la moyenne internationale, ce qui illustre le fossé entre les travailleurs russes et leurs homologues internationaux (voir Données 10-RU). Ils positionnent leurs entreprises, à égalité avec les Polonais, parmi les dernières de cette étude concernant le sentiment de connexion entre collègues et la recommandation en tant qu'employeur. On trouve toutefois un élément positif dans ces réponses : un fort pourcentage de Russes témoigne d'un sentiment d'appartenance à leur entreprise et à sa culture (voir Données 11-RU).

Comme en Pologne, ces sentiments négatifs sont dans une certaine mesure modérés par des attitudes neutres, voire positives, vis-à-vis de l'espace. Les données révèlent aussi que les travailleurs russes ont des motifs de satisfaction vis-à-vis de leurs espaces. Ils sont pourtant ceux qui déclarent le moins souvent apprécier leurs environnements (voir Données 7-RU). Il est en revanche préoccupant de voir que les travailleurs déclarent avoir un accès limité à des informations actualisées sur l'entreprise, ce qui expliquerait pourquoi seule une infime partie des Russes se sentent optimistes quant à leur avenir dans leur entreprise (voir Données 10-RU).

Ces observations suggèrent qu'il existe une opportunité pour les dirigeants russes de développer de meilleures relations avec leurs employés en stimulant l'optimisme dans l'environnement professionnel. Une stratégie à envisager consisterait à créer des espaces accueillants où les employés désireraient travailler, tout en mettant l'accent sur des zones où se regrouper, socialiser et collaborer. Ces zones peuvent inclure des écrans permettant à l'entreprise de diffuser ses informations concernant la marque et la stratégie et de mieux faire connaître ses différents départements.

Pour en savoir plus sur la façon de stimuler l'engagement grâce à l'espace de travail, voir L'espace de travail Résilient page 41.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 9-RU

À noter :
Les Russes ont des sentiments variés concernant leurs expériences professionnelles : ils sont modérément satisfaits et engagés au travail, bien qu'il y ait légèrement plus de travailleurs engagés et désengagés que la moyenne internationale.

Cette analyse typologique est issue des données présentées sur les deux pages suivantes.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉES 10-RU

À noter :
En dépit de niveaux d'engagement plutôt modérés, les Russes se classent sous la moyenne internationale sur chaque critère d'évaluation de l'engagement.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	Russie	Reste du monde
Vous vous sentez proche de vos collègues	68%	76%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler ▼	51%	71%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise	60%	69%
Vous êtes motivé(e) par votre travail	65%	68%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	57%	67%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur ▼	50%	63%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	50%	63%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	55%	63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise	52%	60%

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements de travail

DONNÉES 11-RU

À noter :
Les Russes classent leur expérience de l'espace dans la moyenne internationale sur la plupart des critères, mais bien en dessous de celle-ci concernant le fait de se sentir détendu ou calme au travail.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	Russie	Reste du monde
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir	51%	51%
Avoir des moments de socialisation	79%	75%
Se concentrer facilement	66%	66%
Travailler en équipe sans interruption	62%	58%
Changer de lieu au cours de la journée	75%	77%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	78%	75%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	73%	66%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement	68%	66%
Partager ses projets et ses réalisations	66%	61%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	61%	70%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés	59%	56%
Se sentir calme et détendu	49%	59%
Répondre aux besoins des visiteurs	65%	66%

Royaume d'Arabie Saoudite

Royaume d'Arabie Saoudite

	Arabie Saoudite	Reste du monde
Fortement engagés et très satisfaits	18%	13%
Fortement désengagés et très insatisfaits	22%	11%

Participants	450			
Sexe	85% Hommes	15% Femmmes		
Âge	63% 18–34	30% 35–44	7% 45–54	0% 55+
Catégorie professionnelle	5% Cadres supérieurs		12% Cadres	
	29% Techniciens/ assistants		54% Employés de bureau/fournisseurs de service/personnels de vente	

L'espace de travail en Arabie Saoudite

En Arabie Saoudite, les configurations traditionnelles sont les plus répandues. Les cadres et les dirigeants occupent des bureaux individuels, tandis que la plupart des employés partagent des bureaux privatifs. Pour le moment, les open spaces ne constituent pas la configuration privilégiée par la majorité des entreprises : en effet, seuls 8 % des espaces sont entièrement ouverts, ce qui est significativement moins que la plupart des pays mais aussi le taux le plus bas de cette étude. Pour des raisons culturelles, hommes et femmes travaillent séparément, ce qui pourrait contribuer à expliquer la domination des espaces conçus comme une série de salles fermées.

Les espaces partagés tels que les salles de réunion, les hubs sociaux et les cafétérias/restaurants ou les espaces privatifs pour la concentration ou le repos sont moins courants en Arabie Saoudite que dans n'importe quel autre pays.

Clé ◉ ***À noter :***

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

▼ Résultat le plus faible de l'étude

L'espace de travail

Configuration générale

DONNÉES 1-SA

À noter :
L'Arabie Saoudite est le dernier pays de cette étude pour le nombre d'open spaces.

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?

	Arabie Saoudite	Reste du monde
Entièrement ouvert	▼ 8%	23%
Entièrement composé de bureaux privatifs	39%	31%
Combinaison d'open spaces et de bureaux privatifs	53%	46%

Postes de travail individuels

DONNÉES 2-SA

À noter :
Les bureaux privatifs individuels et partagés dominent le paysage des espaces de travail en Arabie Saoudite.

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?

Bureau privatif individuel	21%	23%
Bureau privatif partagé	▲ 56%	37%
Poste attribué dans un open space	▼ 16%	33%
Nomade	7%	8%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 3-SA

À noter :
Les employés saoudiens déplorent le manque de diversité d'espaces pouvant servir d'alternative aux postes individuels.

Votre espace de travail comprend-il... ?
(% de réponses positives)

Un nombre suffisant de salles de réunion	60%	70%
Une cafétéria/ un restaurant	55%	61%
Des espaces privatifs	42%	53%
Des zones de relaxation	33%	45%
Des installations sportives	21%	22%

▲ Résultat le plus élevé de l'étude
▼ Résultat le plus faible de l'étude

Équipements et télétravail

Équipements professionnels

DONNÉES 4-SA

À noter :
Les équipements mobiles sont rarement fournis par les employeurs, mais un nombre significativement plus élevé que la moyenne de travailleurs est en mesure d'utiliser ses équipements personnels au travail (voir annexe D).

Votre employeur vous fournit-il... ? (% de réponses positives)	Arabie Saoudite	Reste du monde
Un ordinateur de bureau	87%	80%
Un téléphone fixe	80%	86%
Un ordinateur portable	24%	39%
Un téléphone mobile	28%	39%
Une tablette	23%	14%
Des équipements de vidéoconférence	24%	35%

Télétravail

DONNÉES 5-SA

À noter :
Le télétravail est très peu répandu en Arabie Saoudite. Il n'y a qu'en France qu'il est plus rare.

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?		
Tous les jours	9%	9%
Occasionnellement	22%	36%
Jamais	69%	55%

Le ressenti professionnel

Qualité de vie au travail

DONNÉES 6-SA

À noter :
Les Saoudiens se classent avant-derniers, avant la France, sur cet indicateur important.

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

Arabie Saoudite
Reste du monde

Les moyennes des autres pays se situent entre 6,0 et 7,5 sur une échelle de 10.

Perception de l'environnement de travail

DONNÉES 7-SA

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

SA

Perception de la culture d'entreprise

DONNÉES 8-SA

À noter :
Les Saoudiens attribuent à leurs entreprises des notes sous la moyenne pour tous les critères d'évaluation de la culture d'entreprise, ce qui suggère une déconnexion entre dirigeants et employés.

Diriez-vous que votre entreprise... ?
(% de réponses positives)

Encourage les initiatives

S'intéresse sincèrement au bien-être de ses employés

Voir annexe J pour l'ensemble des critères d'évaluation de la culture

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

Les données indiquent que l'Arabie Saoudite possède une culture professionnelle contrastée avec des niveaux tranchés d'engagement et de satisfaction vis-à-vis de l'espace. Bien que 39 % des travailleurs soient fortement engagés et très satisfaits, ou engagés et satisfaits (soit 5 points de plus que la moyenne internationale), 46 % sont à l'inverse fortement désengagés et très insatisfaits, ou désengagés et insatisfaits, ce qui est bien supérieur à la moyenne internationale de 37 %. Qui plus est, le nombre de travailleurs fortement désengagés et très insatisfaits est deux fois plus important que la moyenne internationale. Or le potentiel toxique de ce groupe de travailleurs au sein des entreprises est considérable.

Autre signal particulièrement fort à prendre en compte : seuls 49 % des Saoudiens pensent que leurs entreprises encouragent les initiatives et près de la moitié (47 %) pensent que leurs entreprises ne correspondent pas à leurs modes de vie. Cela pourrait conduire à la sous-exploitation d'un potentiel humainainsi qu'à un *turnover* important.

Certains domaines auxquels les entreprises saoudiennes devraient immédiatement s'intéresser concernent les préoccupations des employés au sujet de leurs postes individuels, notamment en termes de taille, d'organisation de l'espace, de mobilier, de bruit ambiant et de possibilités de personnalisation (voir annexe D, et annexe K). Les employés positionnent également l'importance donnée au travail d'équipe et à la collaboration sous la moyenne et ne pensent pas que leurs entreprises s'intéressent à leur bien-être. Cela peut indiquer que créer des espaces facilitant les interactions et des zones pour la régénération et le repos représenterait une voie d'amélioration possible.

Pour en savoir plus sur la façon de stimuler l'engagement grâce à l'espace de travail, voir L'espace de travail Résilient page 41.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 9-SA

À noter :
L'Arabie Saoudite compte les travailleurs les plus engagés et les plus désengagés au monde.

Cette analyse typologique est issue des données présentées sur les deux pages suivantes.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉES 10-SA

À noter :
Les travailleurs saoudiens se placent à égalité ou au-dessus de la moyenne internationale concernant la plupart des critères d'évaluation de l'engagement. Mais ils se classent sous celle-ci pour la recommandation de leurs entreprises comme possibles employeurs ainsi que pour le sentiment de réussite personnelle retiré du travail.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	Arabie Saoudite	Reste du monde
Vous vous sentez proche de vos collègues	78%	76%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler	70%	71%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise	70%	69%
Vous êtes motivé(e) par votre travail	73%	68%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	59%	67%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur	60%	63%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	65%	63%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	82%	63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise	59%	60%

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements de travail

DONNÉES 11-SA

À noter :
Les perceptions de l'espace par les employés saoudiens sont variées. La capacité à partager ses projets et ses réalisations ainsi qu'à se sentir détendu et calme constituent toutefois deux sujets d'inquiétude.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	Arabie Saoudite	Reste du monde
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir	52%	51%
Avoir des moments de socialisation	69%	75%
Se concentrer facilement	71%	66%
Travailler en équipe sans interruption	59%	58%
Changer de lieu au cours de la journée	69%	77%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	76%	75%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	61%	66%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement	60%	66%
Partager ses projets et ses réalisations	51%	61%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	54%	70%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés	58%	56%
Se sentir calme et détendu	40%	59%
Répondre aux besoins des visiteurs	67%	66%

Afrique du Sud

Afrique du Sud

	Afrique du Sud	Reste du monde
Fortement engagés et très satisfaits	19%	13%
Fortement désengagés et très insatisfaits	10%	11%

Participants	802			
Sexe	47% Hommes	53% Femmmes		
Âge	46% 18–34	31% 35–44	18% 45–54	5% 55+
Catégorie professionnelle	9% Cadres supérieurs		22% Cadres	
	26% Techniciens/ assistants		43% Employés de bureau/fournisseurs de service/personnels de vente	

L'espace de travail en Afrique du Sud

Les bureaux sud-africains sont significativement plus ouverts que la plupart de leurs homologues internationaux, ce qui les classe au 2e rang de cette étude après le Royaume-Uni (voir annexe A pour les comparaisons internationales). Par conséquent, une majorité des employés du pays travaille dans des open spaces : en effet, comme aux États-Unis, au Canada, au Royaume-Uni et en Espagne, près de la moitié des effectifs ont un poste attribué dans un open space. Les niveaux de satisfaction vis-à-vis de l'espace sont aussi particulièrement élevés en Afrique du Sud, aux États-Unis et au Canada (voir annexe N), ce qui indique que ces niveaux ont probablement plus été influencés par la façon dont les open spaces ont été mis en place que par les espaces eux-mêmes.

La plupart des entreprises sud-africaines proposent des espaces partagés où les travailleurs peuvent trouver de l'intimité ou se réunir avec leurs collègues. Cette diversité d'installations peut influencer les réponses positives aux critères d'évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace (voir Données 11-ZA). Toutefois, les entreprises sud-africaines comptent généralement peu de cafétérias ou de restaurants.

Clé ◉ ***À noter :***

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

▼ Résultat le plus faible de l'étude

L'espace de travail

Configuration générale

DONNÉES 1-ZA

À noter :
En Afrique du Sud, significativement moins d'individus que la moyenne internationale travaillent dans des bureaux privatifs.

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?

	Afrique du Sud	Reste du monde
Entièrement ouvert	36%	23%
Entièrement composé de bureaux privatifs	18%	31%
Combinaison d'open spaces et de bureaux privatifs	46%	46%

Postes de travail individuels

DONNÉES 2-ZA

À noter :
Les bureaux privatifs partagés représentent une part relativement négligeable du paysage professionnel sud-africain comparativement au reste du monde.

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?

Bureau privatif individuel	25%	23%
Bureau privatif partagé	24%	37%
Poste attribué dans un open space	44%	33%
Nomade	7%	8%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 3-ZA

À noter :
La plupart des travailleurs sud-africains déclarent avoir un accès à des salles de réunion, à des espaces privatifs et à des zones pour la régénération.

Votre espace de travail comprend-il... ?
(% de réponses positives)

Un nombre suffisant de salles de réunion	75%	70%
Une cafétéria/ un restaurant	51%	61%
Des espaces privatifs	55%	53%
Des zones de relaxation	53%	45%
Des installations sportives	17%	22%

Équipements et télétravail

Équipements professionnels

DONNÉES 4-ZA

À noter :
Par rapport à la moyenne internationale, les travailleurs sud-africains utilisent moins d'ordinateurs de bureau et légèrement plus d'ordinateurs portables, ce qui influence leur mobilité. La prévalence des téléphones fixes et la faible disponibilité des téléphones mobiles pourraient toutefois limiter les possibilités de déplacement.

Votre employeur vous fournit-il... ?
(% de réponses positives)

	Afrique du Sud	Reste du monde
Un ordinateur de bureau	73%	80%
Un téléphone fixe	90%	86%
Un ordinateur portable	42%	39%
Un téléphone mobile	32%	39%
Une tablette	13%	14%
Des équipements de vidéoconférence	39%	35%

Télétravail

DONNÉES 5-ZA

À noter :
Considérablement plus d'employés sud-africains que la moyenne internationale travaillent en dehors de l'entreprise. Cela est probablement rendu possible par le fait que 63 % des Sud-Africains sont en mesure d'utiliser leurs propres équipements au travail (voir annexe D).

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?

Tous les jours	▲ 29%	9%
Occasionnellement	40%	36%
Jamais	31%	55%

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

Le ressenti professionnel

Qualité de vie au travail

DONNÉES 6-ZA

À noter :
Les travailleurs sud-africains se situent dans la moyenne internationale concernant leur qualité de vie au travail.

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

Les moyennes des autres pays se situent entre 6,0 et 7,5 sur une échelle de 10.

Perception de l'environnement de travail

DONNÉES 7-ZA

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

Perception de la culture d'entreprise

DONNÉES 8-ZA

À noter :
Les entreprises sud-africaines sont au-dessus de la moyenne internationale pour les critères d'évaluation de la culture.

Diriez-vous que votre entreprise... ?
(% de réponses positives)

Attache de l'importance à la santé et à la sécurité de ses employés

Encourage les initiatives

Voir annexe J pour l'ensemble des critères d'évaluation de la culture

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

Les expériences professionnelles généralement positives des Sud-Africains ont pour conséquence un engagement au-dessus de la moyenne. Le pays compte le 4e nombre le plus élevé de travailleurs fortement engagés de cette étude. Ils sont particulièrement fiers de travailler pour leur entreprise, apprécient sa culture et soutiennent sa direction. Ils se classent au-dessus de la moyenne internationale sur tous les critères d'évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace sauf un : la capacité à choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir (voir Données 11-ZA). Cela représente une opportunité d'amélioration des niveaux de satisfaction et pourrait permettre de réduire le nombre d'employés travaillant en dehors de l'entreprise.

À l'exception d'un accès significativement plus important aux informations de l'entreprise, certains aspects de l'expérience de l'espace en Afrique du Sud ne se classent que légèrement au-dessus des moyennes internationales. Fournir plus d'équipements mobiles permettrait ainsi aux employés de travailler dans des espaces variés dans l'entreprise tout en restant connectés à leurs informations. De plus, les entreprises pourraient offrir une plus grande variété d'espaces pour la collaboration, la socialisation, la régénération et la concentration. Elles donneraient ainsi à leurs employés plus de choix et un plus grand sentiment de contrôle, ce qui conduirait à un engagement plus élevé.

Pour en savoir plus sur la façon de stimuler l'engagement grâce à l'espace de travail, voir L'espace de travail Résilient page 41.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 9-ZA

À noter :
Les Sud-Africains font partie des travailleurs les plus engagés et les plus satisfaits, ce qui les classe au 4e rang de cette étude.

Cette analyse typologique est issue des données présentées sur les deux pages suivantes.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉES 10-ZA

À noter :
Les notes attribuées par les Sud-Africains à la plupart des critères d'évaluation de l'engagement sont au-dessus de la moyenne internationale.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	Afrique du Sud	Reste du monde
Vous vous sentez proche de vos collègues	78%	76%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler	75%	71%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise	76%	69%
Vous êtes motivé(e) par votre travail	70%	68%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	69%	67%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur	69%	63%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	72%	63%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	74%	63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise	62%	60%

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements de travail

DONNÉES 11-ZA

À noter :
Seuls 50 % des Sud-Africains déclarent pouvoir choisir où travailler en fonction de la tâche à accomplir. C'est le seul critère d'évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace pour lequel ils se situent sous la moyenne internationale.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	Afrique du Sud	Reste du monde
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir	50%	51%
Avoir des moments de socialisation	76%	75%
Se concentrer facilement	70%	66%
Travailler en équipe sans interruption	61%	58%
Changer de lieu au cours de la journée	81%	77%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	78%	75%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	66%	66%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement	68%	66%
Partager ses projets et ses réalisations	66%	61%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	82%	70%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés	63%	56%
Se sentir calme et détendu	66%	59%
Répondre aux besoins des visiteurs	72%	66%

Espagne

Espagne

	Espagne	Reste du monde
Fortement engagés et très satisfaits	7%	13%
Fortement désengagés et très insatisfaits	15%	11%

Participants	803			
Sexe	48% Hommes	52% Femmmes		
Âge	34% 18–34	32% 35–44	24% 45–54	10% 55+
Catégorie professionnelle	5% Cadres supérieurs		29% Cadres	
	18% Techniciens/ assistants		48% Employés de bureau/fournisseurs de service/personnels de vente	

ES

L’espace de travail en Espagne

51 % des bureaux espagnols sont constitués d’un mélange d’open spaces et de bureaux privatifs. C’est le chiffre le plus élevé parmi les pays européens de cette étude. Il y a également plus d’espaces entièrement ouverts que totalement constitués de bureaux privatifs, ce qui indique une possible transition vers de nouvelles pratiques professionnelles. Les bureaux privatifs continuent d’être utilisés par les dirigeants, tandis que plus de la moitié des employés espagnols occupent un poste attribué dans un open space ou sont nomades. Les plans de travail regroupant plusieurs postes individuels sont courants.

Les travailleurs espagnols déplorent un accès limité à des zones partagées telles que des espaces privatifs, des salles pour se réunir avec des invités ou des travailleurs nomades et des aires pour le repos et la relaxation.

Clé ◉ ***À noter :***

▲ Résultat le plus élevé de l’étude

▼ Résultat le plus faible de l’étude

L'espace de travail

Configuration générale

DONNÉES 1-ES

À noter :
L'Espagne arrive en tête des pays européens pour le nombre d'espaces mêlant open spaces et bureaux individuels.

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?

	Espagne	Reste du monde
Entièrement ouvert	26%	23%
Entièrement composé de bureaux privatifs	23%	31%
Combinaison d'open spaces et de bureaux privatifs	51%	46%

Postes de travail individuels

DONNÉES 2-ES

À noter :
La majorité des employés espagnols travaillent dans des open spaces, qu'ils occupent un poste attribué ou qu'ils soient nomades.

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?

Bureau privatif individuel	18%	23%
Bureau privatif partagé	30%	37%
Poste attribué dans un open space	45%	33%
Nomade	7%	8%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 3-ES

À noter :
De façon générale, les employés espagnols ont un moindre accès à des espaces partagés que la moyenne internationale.

Votre espace de travail comprend-il... ?
(% de réponses positives)

Un nombre suffisant de salles de réunion	68%	70%
Une cafétéria/ un restaurant	62%	61%
Des espaces privatifs	51%	53%
Des zones de relaxation	44%	45%
Des installations sportives	16%	22%

Équipements et télétravail

Équipements professionnels

DONNÉES 4-ES

À noter :
Moins d'un tiers des Espagnols utilisent un ordinateur portable ou un téléphone mobile fourni par leur employeur.

Votre employeur vous fournit-il... ?
(% de réponses positives)

	Espagne	Reste du monde
Un ordinateur de bureau	85%	80%
Un téléphone fixe	85%	86%
Un ordinateur portable	31%	39%
Un téléphone mobile	32%	39%
Une tablette	13%	14%
Des équipements de vidéoconférence	37%	35%

Télétravail

DONNÉES 5-ES

À noter :
En Espagne, le faible nombre d'équipements mobiles est corrélé au niveau de télétravail, bien inférieur aux moyennes internationales.

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?

Tous les jours	6%	9%
Occasionnellement	28%	36%
Jamais	66%	55%

Le ressenti professionnel

Qualité de vie au travail

DONNÉES 6-ES

À noter :
La majorité des travailleurs espagnols classe leur qualité de vie au travail sous la moyenne internationale.

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

Les moyennes des autres pays se situent entre 6,0 et 7,5 sur une échelle de 10.

Perception de l'environnement de travail

DONNÉES 7-ES

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

Perception de la culture d'entreprise

DONNÉES 8-ES

À noter :
Les travailleurs espagnols placent leurs entreprises jusqu'à 20 points sous les moyennes internationales concernant plusieurs attributs de la culture. Ils classent leurs entreprises au dernier rang concernant trois critères essentiels : la promotion du travail d'équipe et de la collaboration, l'incitation à donner le meilleur d'eux-mêmes et l'encouragement à faire preuve d'initiatives.

Diriez-vous que votre entreprise... ?
(% de réponses positives)

Encourage le travail d'équipe et la collaboration

Vous incite à donner le meilleur de vous-même

Voir annexe J pour l'ensemble des critères d'évaluation de la culture

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

En Espagne, les niveaux d'engagement et de satisfaction vis-à-vis de l'espace sont faibles, comme en France et en Belgique. En effet, seuls 7 % des employés sont fortement engagés. Le pourcentage de travailleurs fortement désengagés est quant à lui deux fois plus important que la moyenne internationale. Ils se positionnent sous les moyennes pour tous les critères d'évaluation de l'engagement. Point tout particulièrement inquiétant par rapport aux autres pays : les Espagnols se classent au dernier rang concernant leur motivation, leur valorisation de la culture et leur soutien à la stratégie et à la direction de l'entreprise (voir Données 10-ES).

L'Espagne se positionne aussi bien en dessous des moyennes internationales pour tous les critères d'évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace. Il faut remarquer d'ailleurs que peu d'Espagnols sont en mesure de choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir. Comparés à la moyenne internationale, ils sont également moins capables de se déplacer dans l'entreprise tout au long de la journée. Parallèlement aux faibles niveaux d'équipements mobiles fournis par l'employeur, les données indiquent que beaucoup d'Espagnols restent attachés à leurs postes et qu'ils ne ressentent ni autonomie, ni contrôle sur leur environnement.

Les opportunités pour renforcer l'engagement et la satisfaction des travailleurs espagnols sont nombreuses. Les entreprises souhaitant des employés plus engagés pourraient envisager une approche plus participative, associée à des espaces plus transparents et collaboratifs proposant une plus grande diversité d'installations. Les employés expriment enfin un besoin de contrôle plus important de l'intimité afin de pouvoir mieux se concentrer et travailler en équipe sans interruption. Ce sont des étapes incontournables pour mieux tirer profit du potentiel des travailleurs espagnols qui attendent vraisemblablement des évolutions.

Pour en savoir plus sur la façon de stimuler l'engagement grâce à l'espace de travail, voir L'espace de travail Résilient page 41.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 9-ES

À noter :
Seuls 23 % des travailleurs espagnols sont fortement engagés ou engagés. La France est le seul pays à avoir un pourcentage inférieur.

Cette analyse typologique est issue des données présentées sur les deux pages suivantes.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉES 10-ES

À noter :
Les travailleurs espagnols se situent bien en dessous des moyennes internationales pour chaque critère d'évaluation de l'engagement.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	Espagne	Reste du monde
Vous vous sentez proche de vos collègues	74%	76%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler	69%	71%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise	64%	69%
Vous êtes motivé(e) par votre travail ▼	55%	68%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	62%	67%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur	61%	63%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	46%	63%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	42%	63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise	51%	60%

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements de travail

DONNÉES 11-ES

À noter :
Les Espagnols se placent sous la moyenne internationale concernant tous les critères d'évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace sauf un. Il est tout particulièrement inquiétant de voir qu'ils se classent derniers de cette étude pour la capacité à se déplacer et à changer de postures tout au long de la journée.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	Espagne	Reste du monde
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir	38%	51%
Avoir des moments de socialisation	70%	75%
Se concentrer facilement	56%	66%
Travailler en équipe sans interruption	48%	58%
Changer de lieu au cours de la journée	▼ 65%	77%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	▼ 67%	75%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	56%	66%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement	58%	66%
Partager ses projets et ses réalisations	▼ 47%	61%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	56%	70%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés	49%	56%
Se sentir calme et détendu	62%	59%
Répondre aux besoins des visiteurs	62%	66%

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Turquie

Turquie

	Turquie	Reste du monde
Fortement engagés et très satisfaits	12%	13%
Fortement désengagés et très insatisfaits	15%	11%

Participants	802			
Sexe	69% Hommes	31% Femmmes		
Âge	57% 18–34	30% 35–44	12% 45–54	1% 55+
Catégorie professionnelle	10% Cadres supérieurs	26% Cadres	15% Techniciens/ assistants	49% Employés de bureau/fournisseurs de service/personnels de vente

L'espace de travail en Turquie

Bien que l'on puisse noter des différences significatives entre les entreprises locales et internationales, la plupart des espaces en Turquie sont traditionnels. Les bureaux privatifs représentent ainsi 41 % des configurations. Les configurations entièrement ouvertes, qui constituent seulement 19 % des espaces, sont moins courantes que dans d'autres régions du globe. 40 % des espaces mêlent bureaux privatifs et open spaces.

Une large majorité des Turcs occupe des bureaux privatifs soit individuels (27 %), soit partagés (47 %). Comparées aux moyennes internationales, ces données soulignent que de nombreux bureaux en Turquie demeurent très traditionnels. Pourtant, dans certaines régions, notamment à Istanbul, les recherches observationnelles de Steelcase ont montré que les open spaces étaient une réalité émergente dans lesquels on trouve plus d'espaces pour la collaboration et les échanges informels entre travailleurs. Toutefois, la majorité des travailleurs turcs déclare avoir un accès limité à des espaces partagés pour la concentration et la régénération.

Clé ◉ ***À noter :***

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

▼ Résultat le plus faible de l'étude

L'espace de travail

Configuration générale

DONNÉES-TR

À noter :
Les espaces entièrement ouverts ne sont pas courants en Turquie. Toutefois, de nombreuses configurations mêlent open spaces et bureaux privatifs.

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?	Turquie	Reste du monde
Entièrement ouvert	19%	23%
Entièrement composé de bureaux privatifs	41%	31%
Combinaison d'open spaces et de bureaux privatifs	40%	46%

Postes de travail individuels

DONNÉES 2-TR

À noter :
Près des trois quarts des travailleurs turcs travaillent dans des bureaux privatifs individuels ou partagés.

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?		
Bureau privatif individuel	27%	23%
Bureau privatif partagé	47%	37%
Poste attribué dans un open space	20%	33%
Nomade	6%	8%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 3-TR

À noter :
Les travailleurs turcs se classent sous la moyenne pour l'accès à des espaces partagés où se concentrer, se détendre ou prendre une pause.

Votre espace de travail comprend-il... ? (% de réponses positives)		
Un nombre suffisant de salles de réunion	62%	70%
Une cafétéria/ un restaurant	57%	61%
Des espaces privatifs ▼	32%	53%
Des zones de relaxation	36%	45%
Des installations sportives	22%	22%

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Équipements et télétravail

Équipements professionnels

DONNÉES 4-TR

À noter :
Près de la moitié des travailleurs turcs déclarent utiliser des téléphones portables mis à disposition par leurs employeurs. C'est le 3e taux le plus élevé de cette étude.

Votre employeur vous fournit-il... ?
(% de réponses positives)

	Turquie	Reste du monde
Un ordinateur de bureau	78%	80%
Un téléphone fixe	75%	86%
Un ordinateur portable	34%	39%
Un téléphone mobile	48%	39%
Une tablette	15%	14%
Des équipements de vidéoconférence	24%	35%

Télétravail

DONNÉES 5-TR

À noter :
Près de la moitié des Turcs peuvent occasionnellement travailler en dehors de l'entreprise, ce qui suggère une évolution vers plus de mobilité. 80 % des employés peuvent également utiliser leurs ordinateurs personnels, ce qui, en association avec une importante utilisation de téléphones mobiles fournis par l'employeur, encourage probablement des taux élevés de télétravail.

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?

Tous les jours	4%	9%
Occasionnellement	42%	36%
Jamais	54%	55%

Le ressenti professionnel

Qualité de vie au travail

DONNÉES 6-TR

À noter :
La Turquie est sous la moyenne internationale pour la qualité de vie au travail, à égalité avec la Pologne. Seules la France et l'Arabie Saoudite ont des résultats inférieurs.

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

Les moyennes des autres pays se situent entre 6,0 et 7,5 sur une échelle de 10.

Perception de l'environnement de travail

DONNÉES 7-TR

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

Perception de la culture d'entreprise

DONNÉES 8-TR

À noter :
D'importants éléments de la culture d'entreprise pourraient être plus encouragés.

Diriez-vous que votre entreprise... ?
(% de réponses positives)

S'intéresse sincèrement au bien-être de ses employés

Encourage les initiatives

Voir annexe J pour l'ensemble des critères d'évaluation de la culture

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

Les niveaux d'engagement et de satisfaction vis-à-vis de l'espace chez les travailleurs turcs sont dans les moyennes internationales. Mais le nombre de travailleurs neutres est inférieur à celui des autres pays, tandis que celui de travailleurs désengagés est supérieur. De plus, les employés donnent des réactions diverses aux différents critères d'évaluation, ce qui indique des expériences variées chez les participants. Bien qu'ils soient plus nombreux que la moyenne à apprécier la culture de leurs entreprises, ils sont moins positifs sur tous les autres critères d'évaluation de l'engagement.

Les travailleurs turcs font preuve de réactions diverses vis-à-vis de leurs espaces de travail. D'un côté, ils se classent derniers de l'étude en termes de capacité à socialiser et à avoir des conversations informelles avec leurs collègues. De l'autre, ils obtiennent des résultats élevés pour leur capacité à choisir où travailler dans l'entreprise en dépit d'un accès limité à des espaces partagés (voir Données 3-TR). Ces observations apparemment contradictoires peuvent résulter de l'émergence des environnements ouverts à Istanbul (au 3e rang de cette étude, à égalité avec l'Espagne). De façon générale, les employés déclarent apprécier leurs bureaux, mais les décrivent pourtant comme « bureaucratiques ». Ils sont aussi moins satisfaits de certains éléments de leurs postes individuels, notamment en termes de taille, d'organisation et de mobilier (voir annexe K).

Au moment où le potentiel de croissance économique de la Turquie se fait remarquer, il est essentiel pour les entreprises qu'elles augmentent les niveaux d'engagement. Les dirigeants doivent ainsi envisager diverses stratégies qui pourraient inclure une amélioration des postes de travail ainsi que la création d'espaces partagés où les employés pourraient développer un sentiment de connexion plus profond, comme des cafés pouvant aussi être utilisés pour les réunions informelles.

Pour en savoir plus sur la façon de stimuler l'engagement grâce à l'espace de travail, voir L'espace de travail Résilient page 41.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 9-TR

À noter :
Les travailleurs turcs sont parmi les moins engagés et les moins satisfaits de cette étude.

Cette analyse typologique est issue des données présentées sur les deux pages suivantes.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉES 10-TR

À noter :
Les travailleurs turcs se classent sous la moyenne internationale pour tous les critères d'évaluation de l'engagement sauf un : la valorisation de la culture d'entreprise.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	Turquie	Reste du monde
Vous vous sentez proche de vos collègues	72%	76%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler	65%	71%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise	67%	69%
Vous êtes motivé(e) par votre travail	58%	68%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	62%	67%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur	61%	63%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	67%	63%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	58%	63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise	54%	60%

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements de travail

DONNÉES 11-TR

À noter :
Les travailleurs turcs se positionnent sous la moyenne internationale sur les trois quarts des critères d'évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace. Ils se positionnent à la dernière place pour la capacité à se socialiser et à avoir des conversations informelles. Pourtant ils se situent bien au-dessus de la moyenne internationale pour leur capacité à choisir où travailler en fonction de la tâche à accomplir.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	Turquie	Reste du monde
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir	61%	51%
Avoir des moments de socialisation ▼	61%	75%
Se concentrer facilement	62%	66%
Travailler en équipe sans interruption	59%	58%
Changer de lieu au cours de la journée	70%	77%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	73%	75%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	59%	66%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement	64%	66%
Partager ses projets et ses réalisations	58%	61%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	63%	70%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés	60%	56%
Se sentir calme et détendu	61%	59%
Répondre aux besoins des visiteurs	60%	66%

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Émirats arabes unis

AE

Émirats arabes unis

	Émirats arabes unis	Reste du monde
Fortement engagés et très satisfaits	20%	13%
Fortement désengagés et très insatisfaits	5%	11%

Participants	701			
Sexe	81% Hommes	19% Femmmes		
Âge	65% 18–34	27% 35–44	7% 45–54	1% 55+
Catégorie professionnelle	6% Cadres supérieurs		23% Cadres	
	27% Techniciens/ assistants		44% Employés de bureau/fournisseurs de service/personnels de vente	

L'espace de travail aux Émirats arabes unis

Les bureaux aux Émirats arabes unis sont principalement traditionnels avec une large majorité de configurations entièrement composées de bureaux privatifs. Peu d'entreprises (11 %) ont choisi des environnements entièrement ouverts comparés à la moyenne internationale (23 %) - voir Données 1-AE.

La majorité des employés occupent des bureaux privatifs individuels ou partagés, avec 52 % des Émiratis travaillant dans des bureaux partagés, soit plus que la moyenne internationale (37 %) - voir Données 2-AE.

Bien que la plupart des Émiratis déclarent apprécier leurs bureaux, leurs niveaux de satisfaction sont sous la moyenne concernant plusieurs éléments, notamment le mobilier, la taille et le bruit ambiant (voir annexe K). Ils témoignent également d'un accès sous la moyenne à des espaces partagés comme des salles de réunion et des hubs sociaux (voir Données 3-AE).

Clé

À noter :

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

▼ Résultat le plus faible de l'étude

L'espace de travail

Configuration générale

DONNÉES 1-AE

À noter :
Les espaces entièrement ouverts sont rares aux Émirats arabes unis : la majorité des espaces de travail mêle open spaces et espaces privatifs.

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?

	Émirats arabes unis	Reste du monde
Entièrement ouvert	11%	23%
Entièrement composé de bureaux privatifs	32%	31%
Combinaison d'open spaces et de bureaux privatifs	57%	46%

Postes de travail individuels

DONNÉES 2-AE

À noter :
Bien plus que la moyenne internationale, la majorité des Émiratis partage des bureaux privatifs.

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?

Bureau privatif individuel	18%	23%
Bureau privatif partagé	52%	37%
Poste attribué dans un open space	22%	33%
Nomade	8%	8%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 3-AE

À noter :
Par rapport à la moyenne internationale, les travailleurs émiratis déclarent avoir un moindre accès à des espaces partagés, tout particulièrement pour la concentration et la régénération.

Votre espace de travail comprend-il... ?
(% de réponses positives)

Un nombre suffisant de salles de réunion	66%	70%
Une cafétéria/ un restaurant	56%	61%
Des espaces privatifs	47%	53%
Des zones de relaxation	37%	45%
Des installations sportives	24%	22%

Équipements et télétravail

Équipements professionnels

DONNÉES 4-AE

À noter :
Des opportunités existent en termes d'investissements technologiques pour encourager une plus grande mobilité dans l'entreprise. Si les tablettes sont largement répandues, la prévalence des téléphones mobiles et des ordinateurs portables est sous la moyenne internationale.

Votre employeur vous fournit-il... ?
(% de réponses positives)

	Émirats arabes unis	Reste du monde
Un ordinateur de bureau	83%	80%
Un téléphone fixe	82%	86%
Un ordinateur portable	29%	39%
Un téléphone mobile	34%	39%
Une tablette	22%	14%
Des équipements de vidéoconférence	25%	35%

Télétravail*

DONNÉES 5-AE

À noter :
Le manque d'équipements mobiles ne facilite pas le télétravail. Cependant, près de deux fois plus d'employés que la moyenne internationale déclarent travailler tous les jours en dehors de l'entreprise.

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?

Tous les jours	16%	9%
Occasionnellement	30%	36%
Jamais	55%	55%

*Les pourcentages ont été arrondis et ne totalisent pas cent.

Le ressenti professionnel

Qualité de vie au travail

DONNÉES6-AE

À noter :
Les travailleurs émiratis classent leur qualité de vie au travail légèrement au-dessus de la moyenne internationale. La majorité dit apprécier ses bureaux.

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

Émirats arabes unis
Reste du monde

Les moyennes des autres pays se situent entre 6,0 et 7,5 sur une échelle de 10.

Perception de l'environnement de travail

DONNÉES 7-AE

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

Perception de la culture d'entreprise

DONNÉES 8-AE

À noter :
Les travailleurs émiratis placent leurs entreprises sous la moyenne internationale pour la création d'une culture organisationnelle favorisant l'engagement.

Diriez-vous que votre entreprise... ?
(% de réponses positives)

Reconnaît et valorise ses employés

Encourage les initiatives

Voir annexe J pour l'ensemble des critères d'évaluation de la culture

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

Les niveaux d'engagement et de satisfaction vis-à-vis de l'espace de travail des travailleurs émiratis sont significativement supérieurs aux moyennes internationales. Le nombre d'employés fortement désengagés est également inférieur à la moyenne internationale, ce qui est une différence notable par rapport à l'Arabie Saoudite, où les effectifs sont plus divisés. En effet, les Émirats arabes unis se classent juste après l'Inde pour le nombre combiné d'employés engagés et fortement engagés.

De nombreux travailleurs émiratis attribuent à leurs entreprises des notes élevées concernant la stratégie et la direction. Ils se sentent connectés à leurs collègues et sont heureux d'aller travailler. Mais ils sont moins positifs à propos du sentiment de réussite personnelle retiré du travail, ce qui pourrait suggérer qu'il faille considérer des moyens de donner plus de sens au travail. Dans l'ensemble, les employés déclarent apprécier leurs espaces de travail qu'ils décrivent comme « agréables à regarder » (voir annexe L). Pourtant, les Émiratis disent que leurs espaces de travail ne leur permettent pas de partager leurs projets et leurs réalisations, d'avoir accès à des informations actualisées sur l'entreprise ou de se sentir calmes et détendus au travail (voir Données 11-AE).

Afin d'améliorer l'engagement, les dirigeants pourraient se concentrer sur les postes individuels que les travailleurs jugent insatisfaisants, notamment en termes de taille, d'organisation, de mobilier, de bruit ambiant et de possibilités de personnalisation. Cela pourrait manifester d'un intérêt sincère porté par les entreprises au bien-être de leurs employés, un des critères jugés plutôt sévèrement par les Émiratis par rapport à d'autres pays.

Pour en savoir plus sur la façon de stimuler l'engagement grâce à l'espace de travail, voir L'espace de travail Résilient page 41.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 9-AE

À noter :
Les Émirats arabes unis se classent au 3e rang de cette étude pour le nombre de travailleurs fortement engagés et très satisfaits.

Cette analyse typologique est issue des données présentées sur les deux pages suivantes.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉES 10-AE

À noter :
Aux Émirats arabes unis, tous les critères d'évaluation de l'engagement vis-à-vis de l'espace sont notés au-dessus des moyennes internationales, sauf un : en effet, les travailleurs émiratis ne pensent pas retirer de leur travail un sentiment de réussite personnelle.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	Émirats arabes unis	Reste du monde
Vous vous sentez proche de vos collègues	78%	76%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler	73%	71%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise	73%	69%
Vous êtes motivé(e) par votre travail	72%	68%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	64%	67%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur	63%	63%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	70%	63%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	80%	63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise	62%	60%

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements de travail

DONNÉES 11-AE

À noter :
Les travailleurs émiratis se classent sous les moyennes internationales pour plus de la moitié des critères d'évaluation de satisfaction vis-à-vis de l'espace, ce qui représente autant de possibilités d'amélioration.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	Émirats arabes unis	Reste du monde
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir	55%	51%
Avoir des moments de socialisation	72%	75%
Se concentrer facilement	72%	66%
Travailler en équipe sans interruption	62%	58%
Changer de lieu au cours de la journée	72%	77%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	76%	75%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	64%	66%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement	64%	66%
Partager ses projets et ses réalisations	55%	61%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	61%	70%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés	58%	56%
Se sentir calme et détendu	48%	59%
Répondre aux besoins des visiteurs	67%	66%

Royaume-Uni

GB

Royaume-Uni

	Royaume-Uni	Reste du monde
Fortement engagés et très satisfaits	11%	13%
Fortement désengagés et très insatisfaits	12%	11%

Participants	816			
Sexe	46% Hommes	54% Femmmes		
Âge	35% 18–34	25% 35–44	25% 45–54	15% 55+
Catégorie professionnelle	9% Cadres supérieurs		33% Cadres	
	20% Techniciens/ assistants		38% Employés de bureau/fournisseurs de service/personnels de vente	

GB

L'espace de travail au Royaume-Uni

Le Royaume-Uni est le 1er pays au monde pour le nombre d'open spaces. Il compte deux fois plus de travailleurs nomades que la moyenne internationale.

En raison des coûts immobiliers, tout particulièrement à Londres, les entreprises britanniques ont largement adopté les open spaces. Près de la moitié (49 %) des bureaux britanniques sont en effet des espaces ouverts, ce qui est plus du double de la moyenne internationale (23 %) - voir Données 1-GB.

Inversement, le nombre d'espaces essentiellement constitués de bureaux privatifs au Royaume-Uni est inférieur de moitié à la moyenne internationale. La plupart des travailleurs (45 %) occupent des postes attribués dans des open spaces. Cependant, parce que les entreprises sont souvent désireuses de rentabiliser l'espace, les environnements sont souvent très densément peuplés.

Par rapport à la moyenne internationale, le Royaume-Uni compte deux fois plus de travailleurs sans poste de travail attribué (voir Données 2-GB).

Les travailleurs déclarent avoir un accès suffisant à des espaces garantissant l'intimité, mais ils classent leur capacité à se concentrer sous la moyenne internationale, ce qui indique que ces espaces ne sont sans doute pas utilisés pour la concentration. Ils placent enfin leur accès à des salles de réunion en nombre suffisant et à des espaces de restauration sous la moyenne internationale, ce qui est probablement le reflet des contraintes immobilières (voir Données 3-GB).

Clé

◉ ***À noter :***

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

▼ Résultat le plus faible de l'étude

L'espace de travail

Configuration générale

DONNÉES 1-GB

À noter :
Près de la moitié des espaces de travail au Royaume-Uni sont entièrement ouverts, ce qui est plus du double de la moyenne internationale.

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?

	Royaume-Uni	Reste du monde
Entièrement ouvert	▲ 49%	23%
Entièrement composé de bureaux privatifs	▼ 14%	31%
Combinaison d'open spaces et de bureaux privatifs	37%	46%

Postes de travail individuels

DONNÉES 2-GB

À noter :
Le Royaume-Uni compte deux fois plus de travailleurs nomades que la moyenne internationale.

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?

Bureau privatif individuel	12%	23%
Bureau privatif partagé	26%	37%
Poste attribué dans un open space	45%	33%
Nomade	17%	8%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 3-GB

À noter :
Le Royaume-Uni se situe sous la moyenne internationale pour l'accès aux salles de réunion et de restauration, mais au-dessus de cette dernière pour les aires de régénération et d'activité physique.

Votre espace de travail comprend-il... ?
(% de réponses positives)

Un nombre suffisant de salles de réunion	63%	70%
Une cafétéria/ un restaurant	58%	61%
Des espaces privatifs	64%	53%
Des zones de relaxation	▲ 71%	45%
Des installations sportives	23%	22%

▲ Résultat le plus élevé de l'étude
▼ Résultat le plus faible de l'étude

GB

Équipements et télétravail

Équipements professionnels

DONNÉES 4-GB

À noter :
Bien qu'elles comptent un nombre plus élevé que la moyenne de travailleurs nomades, les entreprises britanniques semblent manquer d'équipements mobiles qui faciliteraient la mobilité.

Votre employeur vous fournit-il... ?
(% de réponses positives)

	Royaume-Uni	Reste du monde
Un ordinateur de bureau	77%	80%
Un téléphone fixe	91%	86%
Un ordinateur portable	39%	39%
Un téléphone mobile	38%	39%
Une tablette	12%	14%
Des équipements de vidéoconférence	39%	35%

Télétravail*

DONNÉES 5-GB

À noter :
En dépit d'un accès limité aux équipements mobiles, les travailleurs ont légèrement plus tendance que la moyenne internationale à travailler à distance.

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?

Tous les jours	9%	9%
Occasionnellement	38%	36%
Jamais	52%	55%

*Les pourcentages ont été arrondis et ne totalisent pas cent.

Le ressenti professionnel

Qualité de vie au travail

DONNÉES 6-GB

À noter :
Les employés britanniques sont peu satisfaits de leur qualité de vie au travail : ils se classent à plusieurs points sous la moyenne internationale.

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

Les moyennes des autres pays se situent entre 6,0 et 7,5 sur une échelle de 10.

Perception de l'environnement de travail

DONNÉES 7-GB

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

Perception de la culture d'entreprise

DONNÉES 8-GB

À noter :
Plus de deux tiers des travailleurs britanniques pensent que leurs employeurs s'intéressent à leur santé et à leur bien-être et 6 employés sur 10 disent que leurs entreprises les incitent à donner le meilleur d'eux-mêmes.

Diriez-vous que votre entreprise... ?
(% de réponses positives)

Attache de l'importance à la santé et à la sécurité de ses employés

Vous incite à donner le meilleur de vous-même

Voir annexe J pour l'ensemble des critères d'évaluation de la culture

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

Le niveau d'engagement des travailleurs britanniques se situe dans la moyenne internationale, mais pâtit de réactions variées aux différents critères d'évaluation de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace. La plupart des travailleurs sont globalement heureux d'aller travailler, apprécient la connexion avec leurs collègues et retirent un sentiment de réussite personnelle de leur travail. Mais ils n'apprécient pas autant leur culture d'entreprise que les employés d'autres pays et seraient peu nombreux à recommander leurs entreprises en tant qu'employeurs. Ils sont aussi moins optimistes au sujet de leur avenir dans l'entreprise (voir Données 10-GB).

De plus, le manque de diversité d'installations dans les entreprises influence l'engagement et la satisfaction. En effet, le Royaume-Uni compte, de loin, le plus grand nombre d'environnements entièrement ouverts de cette étude, mais se classe parmi les derniers pays pour la capacité à se concentrer et à travailler en équipe sans interruption. Cela souligne que les individus gèrent difficilement leurs besoins d'intimité et de concentration. De façon générale, les travailleurs britanniques déclarent aussi avoir une moindre capacité à choisir où travailler dans l'entreprise, ce qui pourrait conduire à un manque de contrôle sur son expérience quotidienne. Si les données montrent que les travailleurs britanniques ont généralement accès à des espaces de relaxation (voir Données 3-GB), ils se sentent pourtant moins détendus et calmes que la moyenne, ce qui pourrait naître du manque de contrôle et de choix des installations.

Dans un marché de l'emploi aussi fluide et concurrentiel que celui du Royaume-Uni, investir dans une variété d'installations pourrait donner aux employés plus de choix et de contrôle sur leurs environnements. Ces espaces pourraient inclure différents types de salles fermées pour le travail individuel et collectif afin de compenser la prévalence des environnements ouverts. Offrir aux employés plus de contrôle sur l'espace pourrait enfin constituer un avantage déterminant dans la construction de l'engagement et de la fidélité.

Pour en savoir plus sur la façon de stimuler l'engagement grâce à l'espace de travail, voir L'espace de travail Résilient page 41.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 9-GB

À noter :
Les niveaux d'engagement au Royaume-Uni sont légèrement inférieurs à la moyenne internationale. L'insatisfaction des travailleurs vis-à-vis de leurs espaces de travail est un des facteurs contribuant à cette situation.

Cette analyse typologique est issue des données présentées sur les deux pages suivantes.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉES 10-GB

À noter :
Le Royaume-Uni se situe dans la moyenne internationale pour la plupart des critères d'évaluation de l'engagement, mais ne se classe qu'à la 12e position de cette étude.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	Royaume-Uni	Reste du monde
Vous vous sentez proche de vos collègues	79%	76%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler	74%	71%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise	68%	69%
Vous êtes motivé(e) par votre travail	66%	68%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	71%	67%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur	62%	63%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	61%	63%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	66%	63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise	56%	60%

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements de travail

DONNÉES 11-GB

À noter :
Le Royaume-Uni est sous la moyenne internationale concernant la plupart des critères d'évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	Royaume-Uni	Reste du monde
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir	41%	51%
Avoir des moments de socialisation	73%	75%
Se concentrer facilement	57%	66%
Travailler en équipe sans interruption	50%	58%
Changer de lieu au cours de la journée	80%	77%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	70%	75%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	60%	66%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement	64%	66%
Partager ses projets et ses réalisations	59%	61%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	77%	70%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés	50%	56%
Se sentir calme et détendu	55%	59%
Répondre aux besoins des visiteurs	61%	66%

États-Unis

États-Unis

	États-Unis	Reste du monde
Fortement engagés et très satisfaits	14%	13%
Fortement désengagés et très insatisfaits	9%	11%

Participants	809			
Sexe	44% Hommes	56% Femmmes		
Âge	34% 18–34	22% 35–44	25% 45–54	19% 55+
Catégorie professionnelle	19% Cadres supérieurs	13% Cadres		
	15% Techniciens/ assistants	53% Employés de bureau/fournisseurs de service/personnels de vente		

L'espace de travail aux États-Unis

On pense souvent que les espaces entièrement ouverts sont la norme dans les entreprises américaines. Pourtant la majorité des espaces est en réalité constituée d'un mélange d'open spaces et de zones fermées.

Et bien qu'aux États-Unis 21 % des bureaux soient entièrement ouverts, des pays comme le Royaume-Uni et l'Afrique du Sud comptabilisent bien plus d'open spaces (respectivement 46 et 36 %). Aujourd'hui, 77 % des espaces de travail américains sont soit des open spaces, soit un mélange de zones ouvertes et de bureaux individuels. Un grand nombre de travailleurs occupent toutefois un poste de travail attribué dans un open space (voir Données 1-US, Données 2-US). Aussi, seuls 5 % des travailleurs américains sont nomades alors que la moyenne internationale est de 8 %.

Contre toute attente, il y a aussi une proportion significativement supérieure à la moyenne d'employés occupant des bureaux privatifs (35 %). Les bureaux privatifs partagés et les postes non attribués, aussi connus sous le nom de « bureaux flexibles » ou d'« hôtel d'entreprises », sont toutefois bien moins courants que dans d'autres régions du globe.

La plupart des travailleurs américains déclarent avoir accès à un nombre suffisant d'espaces partagés pour la concentration, le repos et les activités sociales.

Clé ◉ ***À noter :***

▲ Résultat le plus élevé de l'étude

▼ Résultat le plus faible de l'étude

L'espace de travail

Configuration générale

DONNÉES 1-US

À noter :
Près d'un quart des espaces aux États-Unis sont constitués de bureaux privatifs.

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?	États-Unis	Reste du monde
Entièrement ouvert	21%	23%
Entièrement composé de bureaux privatifs	23%	31%
Combinaison d'open spaces et de bureaux privatifs	56%	46%

Postes de travail individuels

DONNÉES 2-US

À noter :
Les bureaux privatifs partagés et les postes non attribués sont bien moins courants que dans d'autres régions du globe.

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?		
Bureau privatif individuel	▲ 35%	23%
Bureau privatif partagé	▼ 16%	37%
Poste attribué dans un open space	45%	33%
Nomade	5%	8%

Accès aux espaces partagés

DONNÉES 3-US

À noter :
Les environnements de travail américains se classent légèrement au-dessus de la moyenne internationale concernant l'accès aux espaces partagés.

Votre espace de travail comprend-il... ? (% de réponses positives)		
Un nombre suffisant de salles de réunion	78%	70%
Une cafétéria/ un restaurant	59%	61%
Des espaces privatifs	68%	53%
Des zones de relaxation	58%	45%
Des installations sportives	31%	22%

▲ Résultat le plus élevé de l'étude
▼ Résultat le plus faible de l'étude

Équipements et télétravail

Équipements professionnels

DONNÉES 4-US

À noter :
Les travailleurs américains utilisent des téléphones fixes à un taux supérieur à tous les autres pays. Ils sont aussi ceux qui ont généralement le moins de téléphones mobiles fournis par l'employeur.

Votre employeur vous fournit-il... ?
(% de réponses positives)

	États-Unis	Reste du monde
Un ordinateur de bureau	80%	80%
Un téléphone fixe	93%	86%
Un ordinateur portable	38%	39%
▼ Un téléphone mobile	26%	39%
Une tablette	14%	14%
Des équipements de vidéoconférence	45%	35%

Télétravail*

DONNÉES 5-US

À noter :
Le télétravail est modérément répandu aux États-Unis, ce qui pourrait indiquer que les entreprises possèdent tous les équipements nécessaires pour les travailleurs résidents et que travailler dans l'entreprise serait préférable au télétravail.

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?

	États-Unis	Reste du monde
Tous les jours	5%	9%
Occasionnellement	35%	36%
Jamais	61%	55%

*Les pourcentages ont été arrondis et ne totalisent pas cent.

US

▼ Résultat le plus faible de l'étude

Le ressenti professionnel

Qualité de vie au travail

DONNÉES 6-US

À noter :
Les Américains font part de sentiments positifs au sujet de leur qualité de vie au travail, se classant ainsi légèrement au-dessus de la moyenne internationale.

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

États-Unis
Reste du monde

Les moyennes des autres pays se situent entre 6,0 et 7,5 sur une échelle de 10.

Perception de l'environnement de travail

DONNÉES 7-US

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

Perception de la culture d'entreprise

DONNÉES 8-US

À noter :
Les Américains se positionnent au-dessus de la moyenne internationale pour les critères d'évaluation de la culture d'entreprise, en indiquant clairement qu'ils pensent que leurs entreprises s'intéressent à eux, les incitent à donner le meilleur d'eux-mêmes, les reconnaissent et les valorisent.

Diriez-vous que votre entreprise... ?
(% de réponses positives)

Attache de l'importance à la santé et à la sécurité de ses employés

S'intéresse sincèrement au bien-être de ses employés

Voir annexe J pour l'ensemble des critères d'évaluation de la culture

Le lien entre engagement et satisfaction vis-à-vis de l'espace

Les travailleurs américains se positionnent au-dessus des moyennes internationales concernant l'engagement et la satisfaction vis-à-vis de l'espace, ce qui les classe à la 6e place de cette étude. Ils attribuent des notes généralement positives à leurs employeurs concernant plusieurs critères d'engagement, particulièrement concernant le soutien à la stratégie et à la direction de leurs entreprises, ainsi que la valorisation de la culture (voir Données 10-US).

Bien qu'elle soit généralement positive, la satisfaction vis-à-vis de l'espace reste dans la moyenne internationale, ce qui place les États-Unis derrière les pays les plus fortement engagés que sont l'Inde et le Mexique. Si les travailleurs américains ont probablement des attentes plus élevées que certains de leurs homologues d'autres pays, ce résultat mitigé est plus probablement lié au fait que peu d'entre eux soient capables de choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir.

En dépit de niveaux d'engagement légèrement supérieurs à la moyenne, les dirigeants américains savent qu'ils doivent faire mieux s'ils veulent faire face à la concurrence internationale. Pour atteindre cet objectif, une stratégie pourrait consister à offrir aux employés une diversité d'installations et à leur donner la liberté de choisir entre elles en fonction de leur besoin. Donner aux employés plus de choix et de contrôle sur le lieu et la méthode de travail est en effet l'une des façons de stimuler l'engagement.

Pour en savoir plus sur la façon de stimuler l'engagement grâce à l'espace de travail, voir L'espace de travail Résilient page 41.

Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

DONNÉES 9-US

À noter :
Les Américains se placent au 6e rang de cette étude, avec 40 % de travailleurs engagés et satisfaits ou fortement engagés et très satisfaits.

Cette analyse typologique est issue des données présentées sur les deux pages suivantes.

Évaluation de l'engagement par rapport à l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises

DONNÉES 10-US

À noter :
Les travailleurs américains font partie des plus engagés au monde et se positionnent au-dessus de la moyenne internationale sur tous les critères d'évaluation de l'engagement.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? (% de réponses positives)	États-Unis	Reste du monde
Vous vous sentez proche de vos collègues	79%	76%
Vous êtes heureux(se) d'aller travailler	75%	71%
Vous êtes fier(ère) de travailler pour votre entreprise	77%	69%
Vous êtes motivé(e) par votre travail	72%	68%
Votre travail vous donne un sentiment de réussite personnelle	73%	67%
Vous recommanderiez votre entreprise comme employeur	71%	63%
Vous appréciez la culture de votre entreprise	72%	63%
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise	73%	63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise	68%	60%

Évaluation de la satisfaction vis-à-vis de l'espace

Attitudes des employés vis-à-vis de leurs environnements de travail

DONNÉES 11-US

À noter :
Les Américains font partie des travailleurs les plus satisfaits : ils se classent en effet au-dessus de la moyenne internationale sur la plupart des critères d'évaluation de l'expérience de l'espace, bien que sous cette dernière pour la capacité à choisir où travailler.

Votre environnement de travail permet-il de... ? (% de réponses positives)	États-Unis	Reste du monde
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir	48%	51%
Avoir des moments de socialisation	78%	75%
Se concentrer facilement	70%	66%
Travailler en équipe sans interruption	58%	58%
Changer de lieu au cours de la journée	85%	77%
Bouger et changer de postures tout au long de la journée	73%	75%
Ressentir un sentiment d'appartenance à l'entreprise	70%	66%
S'exprimer et partager ses idées librement et simplement	72%	66%
Partager ses projets et ses réalisations	64%	61%
Avoir accès à des informations sur l'entreprise	80%	70%
Répondre aux besoins des travailleurs éloignés	52%	56%
Se sentir calme et détendu	64%	59%
Répondre aux besoins des visiteurs	71%	66%

Annexes

Échantillon de l'étude et méthodologie

En 2014, Steelcase s'est associé à l'institut de recherches marketing Ipsos pour mener une étude internationale portant sur 12 480 employés dans 17 pays répartis sur 4 continents. Le questionnaire en ligne utilisé pour cette étude a mesuré divers aspects concernant l'engagement et la satisfaction vis-à-vis de l'espace de travail, deux indicateurs témoignant du bien-être individuel et organisationnel. Les données quantitatives de cette étude ont été ensuite combinées aux recherches qualitatives de Steelcase sur l'espace de travail et les individus au travail dans le monde entier.

Dans les 17 pays participants, le questionnaire a été soumis à un échantillon représentatif d'employés de bureau travaillant dans des entreprises de plus de 100 salariés et passant la plus grande partie de leur temps de travail dans les installations de la société. Dans chaque pays, les échantillons ont été composés des catégories professionnelles suivantes :

- Directeur/cadre supérieur
- Cadre/ingénieur
- Technicien/assistant
- Employé/fournisseur de services/personnel de vente

Pour garantir la représentativité des échantillons dans chaque pays, les données ont été pondérées avec les statistiques de l'Organisation internationale du travail et d'Eurostat.

Le questionnaire en ligne était composé de 20 questions fermées et 2 questions ouvertes, toutes traduites dans la langue officielle de chaque pays participant. Huit des questions fermées concernaient la démographie : type et taille de l'entreprise, catégorie professionnelle, sexe, âge, secteur et niveau de mobilité professionnelle. Les 14 autres questions traitaient de l'expérience de l'espace de travail et des indicateurs d'engagement.

Les questions avaient été en grande partie formulées à partir des conclusions d'une métaanalyse menée par Steelcase, qui a distingué six aspects du bien-être professionnel : conscience, vitalité, appartenance, sens, authenticité et optimisme. Les résultats d'autres projets de recherches internationales de Steelcase ont été pris en compte pour le développement des outils utilisés dans cette étude, pour l'analyse des données et pour la synthèse des conclusions générales.

Pour révéler des tendances fortes et comprendre des nuances essentielles, les chercheurs de Steelcase et d'Ipsos ont analysé les données à plusieurs niveaux, par catégorie professionnelle, âge, conditions de travail individuelles (bureau privatif, privatif partagé, open space, poste non attribué) et degré de mobilité, pour identifier les facteurs exerçant la plus grande influence internationalement et nationalement. En plus d'une analyse par pays, les chercheurs ont également observé les données dans leur ensemble pour identifier des tendances générales et offrir une comparaison internationale.

Pays	Symbole	Région	Nombre de participants	Classement concernant l'engagement
Belgique	BE	Europe	420	16
Canada	CA	Amérique	802	10
Chine	CN	Asie	803	12
France	FR	Europe	824	17
Allemagne	DE	Europe	803	8
Inde	IN	Asie	802	1
Mexique	MX	Amérique	796	2
Pays-Bas	NL	Europe	407	14
Pologne	PL	Europe	832	7
Russie	RU	Europe	808	13
Royaume d'Arabie Saoudite	SA	Moyen-Orient	450	5
Afrique du Sud	ZA	Afrique	802	4
Espagne	ES	Europe	803	15
Turquie	TR	Europe/Asie	802	9
Émirats arabes unis	AE	Moyen-Orient	701	3
Royaume-Uni	GB	Europe	816	11
États-Unis	US	Amérique	809	6

A : Configuration générale

Comment décririez-vous la configuration de votre espace de travail ?

B : Poste de travail individuel

Comment décririez-vous votre poste de travail individuel ?

C : Accès aux espaces partagés

Votre espace de travail comprend-il ?
(% de réponses positives)

D : Contrôle sur les éléments de base de l'espace

Votre environnement de travail permet-il de… ?
(% de réponses positives)

E : Accès à la technologie

Votre employeur vous fournit-il… ?
(% de réponses positives)

F : Adoption du télétravail

À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de l'entreprise ?

G : Qualité de vie au travail

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à votre qualité de vie au travail ?

H : Satisfaction vis-à-vis de l'entreprise

Diriez-vous que vous appréciez de travailler dans votre entreprise et que celle-ci correspond à votre mode de vie ? (% de réponses positives)

I : Satisfaction vis-à-vis de l'environnement de travail

Appréciez-vous votre environnement de travail ?
(% de réponses positives)

J : Perception de la culture d'entreprise

Diriez-vous que votre entreprise… ?
(% de réponses positives)

K : Satisfaction vis-à-vis des éléments de base de l'espace

Êtes-vous satisfait des éléments suivants dans votre espace de travail ?
(% de réponses positives)

BE CA CN FR DE IN MX NL PL RU SA ZA ES TR AE GB US
100
40
Le bruit ambiant
55 64 69 51 61 74 68 65 68 60 46 61 59 58 55 63 69
Reste du monde 63%
100
40
L'aération des locaux
52 53 71 51 70 77 62 51 61 60 57 66 52 62 61 54 62
61%

L : Descriptifs de l'espace de travail

Quels adjectifs utiliseriez vous pour décrire votre espace de travail ?

BE CA CN FR DE IN MX NL PL RU SA ZA ES TR AE GB US
Contraignant
60
0
15 15 12 22 20 9 9 12 19 13 18 17 13 24 17 17 13
Reste du monde 16%
Apaisant
60
0
12 10 43 3 6 21 11 12 4 12 7 14 5 10 10 10 13
12%
Laid
60
0
13 10 3 10 6 2 3 10 8 7 8 5 9 3 6 13 8
7%
Innovant
60
0
10 17 28 5 6 48 27 21 18 10 14 33 14 25 21 14 17
20%
Froid
60
0
18 13 7 16 8 10 10 11 11 10 17 15 16 13 15 18 14
13%

M : Engagement au travail

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?
(% de réponses positives)

BE CA CN FR DE IN MX NL PL RU SA ZA ES TR AE GB US
Vous approuvez la stratégie et la direction de votre entreprise
100
40
50 68 74 47 61 82 58 62 53 55 82 74 42 58 80 66 73
Reste du monde 63%
Vous êtes optimiste quant à votre avenir dans l'entreprise
100
40
62 67 68 49 67 82 64 63 44 52 59 62 51 54 62 56 68
60%

N : Expérience de l'espace de travail

Votre environnement de travail permet-il de… ?
(% de réponses positives)

BE CA CN FR DE IN MX NL PL RU SA ZA ES TR AE GB US
Partager vos projets et vos réalisations et, de manière générale, le travail individuel ou collectif
90
30
51 59 76 48 67 78 65 59 54 66 51 66 47 58 55 59 64
Reste du monde 61%
Se sentir calme et détendu
52 56 69 37 46 73 65 63 72 49 40 66 62 61 48 55 64
59%
Travailler en équipe sans interruption
47 52 69 44 56 79 64 57 57 62 59 61 48 59 62 50 58
58%
Répondre aux besoins des employés travaillant régulièrement à distance
42 49 71 36 51 67 66 63 53 59 58 63 49 60 58 50 52
56%
Choisir où travailler dans l'entreprise en fonction de la tâche à accomplir
44 41 70 37 46 69 54 52 50 51 52 50 38 61 55 41 48
51%

O : Engagement + Satisfaction en terme d'espace de travail Analyse de données par grappes

Index des données

L'engagement et l'espace de travail dans le monde	Données 1	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction vis-à-vis de l'espace	18
	Données 2	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	19
	Données 3	Attitudes des employés / de leurs environnements physiques	20
	Données 4	Attributs de base de l'environnement physique	21
	Données 5	La culture d'entreprise	22
	Données 6	Contrôle des composants de base de l'espace de travail	26
	Données 7	Choix et engagement	27
	Données 8	Concentration	27
	Données 9	Bureaux privatifs et choix du mobilier	28
	Données 10	Accès aux espaces partagés	28
	Données 11	Télétravail	31
	Données 12	Hiérarchie et télétravail	31
	Données 13	Équipements fixes et mobiles	32
	Données 14	Accès aux outils de vidéoconférence	32
	Données 15	Configuration générale	35
	Données 16	Postes individuels	36
	Données 17	Hiérarchie et espace	36
	Données 18	Contexte culturel et engagement	39
	Données 19	Les niveaux d'engagement dans les économies émergentes et développées	40
	Données 20	Classement des pays pour le nombre de travailleurs fortement engagés et très satisfaits	47
Belgique	Données 1-BE	Configuration générale	52
	Données 2-BE	Postes de travail individuels	52
	Données 3-BE	Accès aux espaces partagés	52
	Données 4-BE	Équipements professionnels	53
	Données 5-BE	Télétravail	53
	Données 6-BE	Qualité de vie au travail	54
	Données 7-BE	Perception de l'environnement de travail	54
	Données 8-BE	Perception de la culture d'entreprise	54
	Données 9-BE	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction	56
	Données 10-BE	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	57
	Données 11-BE	Attitudes des employés / environnements de travail	58

Canada	Données 1-CA	Configuration générale	62
	Données 2-CA	Postes de travail individuels	62
	Données 3-CA	Accès aux espaces partagés	62
	Données 4-CA	Équipements professionnels	63
	Données 5-CA	Télétravail	63
	Données 6-CA	Qualité de vie au travail	64
	Données 7-CA	Perception de l'environnement de travail	64
	Données 8-CA	Perception de la culture d'entreprise	64
	Données 9-CA	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction	66
	Données 10-CA	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	67
	Données 11-CA	Attitudes des employés / environnements de travail	68
Chine	Données 1-CN	Configuration générale	72
	Données 2-CN	Postes de travail individuels	72
	Données 3-CN	Accès aux espaces partagés	72
	Données 4-CN	Équipements professionnels	73
	Données 5-CN	Télétravail	73
	Données 6-CN	Qualité de vie au travail	74
	Données 7-CN	Perception de l'environnement de travail	74
	Données 8-CN	Perception de la culture d'entreprise	74
	Données 9-CN	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction	76
	Données 10-CN	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	77
	Données 11-CN	Attitudes des employés / environnements de travail	78
France	Données 1-FR	Configuration générale	82
	Données 2-FR	Postes de travail individuels	82
	Données 3-FR	Accès aux espaces partagés	82
	Données 4-FR	Équipements professionnels	83
	Données 5-FR	Télétravail	83
	Données 6-FR	Qualité de vie au travail	84
	Données 7-FR	Perception de l'environnement de travail	84
	Données 8-FR	Perception de la culture d'entreprise	84
	Données 9-FR	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction	86
	Données 10-FR	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	87
	Données 11-FR	Attitudes des employés / environnements de travail	88

Allemagne	Données 1-DE	Configuration générale	92
	Données 2-DE	Postes de travail individuels	92
	Données 3-DE	Accès aux espaces partagés	92
	Données 4-DE	Équipements professionnels	93
	Données 5-DE	Télétravail	93
	Données 6-DE	Qualité de vie au travail	94
	Données 7-DE	Perception de l'environnement de travail	94
	Données 8-DE	Perception de la culture d'entreprise	94
	Données 9-DE	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction	96
	Données 10-DE	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	97
	Données 11-DE	Attitudes des employés / environnements de travail	98
Inde	Données 1-IN	Configuration générale	102
	Données 2-IN	Postes de travail individuels	102
	Données 3-IN	Accès aux espaces partagés	102
	Données 4-IN	Équipements professionnels	103
	Données 5-IN	Télétravail	103
	Données 6-IN	Qualité de vie au travail	104
	Données 7-IN	Perception de l'environnement de travail	104
	Données 8-IN	Perception de la culture d'entreprise	104
	Données 9-IN	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction	106
	Données 10-IN	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	107
	Données 11-IN	Attitudes des employés / environnements de travail	108
Mexique	Données 1-MX	Configuration générale	112
	Données 2-MX	Postes de travail individuels	112
	Données 3-MX	Accès aux espaces partagés	112
	Données 4-MX	Équipements professionnels	113
	Données 5-MX	Télétravail	113
	Données 6-MX	Qualité de vie au travail	114
	Données 7-MX	Perception de l'environnement de travail	114
	Données 8-MX	Perception de la culture d'entreprise	114
	Données 9-MX	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction	116
	Données 10-MX	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	117
	Données 11-MX	Attitudes des employés / environnements de travail	118

Pays-Bas	Données 1-NL	Configuration générale	122
	Données 2-NL	Postes de travail individuels	122
	Données 3-NL	Accès aux espaces partagés	122
	Données 4-NL	Équipements professionnels	123
	Données 5-NL	Télétravail	123
	Données 6-NL	Qualité de vie au travail	124
	Données 7-NL	Perception de l'environnement de travail	124
	Données 8-NL	Perception de la culture d'entreprise	124
	Données 9-NL	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction	126
	Données 10-NL	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	127
	Données 11-NL	Attitudes des employés / environnements de travail	128
Pologne	Données 1-PL	Configuration générale	132
	Données 2-PL	Postes de travail individuels	132
	Données 3-PL	Accès aux espaces partagés	132
	Données 4-PL	Équipements professionnelsk	133
	Données 5-PL	Télétravail	133
	Données 6-PL	Qualité de vie au travail	134
	Données 7-PL	Perception de l'environnement de travail	134
	Données 8-PL	Perception de la culture d'entreprise	134
	Données 9-PL	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction	136
	Données 10-PL	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	137
	Données 11-PL	Attitudes des employés / environnements de travail	138
Russie	Données 1-RU	Configuration générale	142
	Données 2-RU	Postes de travail individuels	142
	Données 3-RU	Accès aux espaces partagés	142
	Données 4-RU	Équipements professionnels	143
	Données 5-RU	Télétravail	143
	Données 6-RU	Qualité de vie au travail	144
	Données 7-RU	Perception de l'environnement de travail	144
	Données 8-RU	Perception de la culture d'entreprise	144
	Données 9-RU	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction	146
	Données 10-RU	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	147
	Données 11-RU	Attitudes des employés / environnements de travail	148

Royaume d'Arabie Saoudite	Données 1-SA	Configuration générale	152
	Données 2-SA	Postes de travail individuels	152
	Données 3-SA	Accès aux espaces partagés	152
	Données 4-SA	Équipements professionnels	153
	Données 5-SA	Télétravailk	153
	Données 6-SA	Qualité de vie au travail	154
	Données 7-SA	Perception de l'environnement de travail	154
	Données 8-SA	Perception de la culture d'entreprise	154
	Données 9-SA	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction	156
	Données 10-SA	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	157
	Données 11-SA	Attitudes des employés / environnements de travailt	158
Afrique du Sud	Données 1-ZA	Configuration générale	162
	Données 2-ZA	Postes de travail individuels	162
	Données 3-ZA	Accès aux espaces partagés	162
	Données 4-ZA	Équipements professionnels	163
	Données 5-ZA	Télétravail	163
	Données 6-ZA	Qualité de vie au travail	164
	Données 7-ZA	Perception de l'environnement de travailt	164
	Données 8-ZA	Perception de la culture d'entreprise	164
	Données 9-ZA	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction	166
	Données 10-ZA	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	167
	Données 11-ZA	Attitudes des employés / environnements de travail	168
Espagne	Données 1-ES	Configuration générale	172
	Données 2-ES	Postes de travail individuels	172
	Données 3-ES	Accès aux espaces partagés	172
	Données 4-ES	Équipements professionnels	173
	Données 5-ES	Télétravail	173
	Données 6-ES	Qualité de vie au travail	174
	Données 7-ES	Perception de l'environnement de travail	174
	Données 8-ES	Perception de la culture d'entreprise	174
	Données 9-ES	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction	176
	Données 10-ES	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	177
	Données 11-ES	Attitudes des employés / environnements de travail	178

Turquie	Données 1-TR	Configuration générale	182
	Données 2-TR	Postes de travail individuels	182
	Données 3-TR	Accès aux espaces partagés	182
	Données 4-TR	Équipements professionnels	183
	Données 5-TR	Télétravail	183
	Données 6-TR	Qualité de vie au travail	184
	Données 7-TR	Perception de l'environnement de travail	184
	Données 8-TR	Perception de la culture d'entreprise	184
	Données 9-TR	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction	186
	Données 10-TR	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	187
	Données 11-TR	Attitudes des employés / environnements de travail	188
Emirats arabes unis	Données 1-AE	Configuration générale	192
	Données 2-AE	Postes de travail individuels	192
	Données 3-AE	Accès aux espaces partagés	192
	Données 4-AE	Équipements professionnels	193
	Données 5-AE	Télétravail	193
	Données 6-AE	Qualité de vie au travail	194
	Données 7-AE	Perception de l'environnement de travail	194
	Données 8-AE	Perception de la culture d'entreprise	194
	Données 9-AE	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction	196
	Données 10-AE	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	197
	Données 11-AE	Attitudes des employés / environnements de travail	198
Royaume-Uni	Données 1-GB	Configuration générale	202
	Données 2-GB	Postes de travail individuels	202
	Données 3-GB	Accès aux espaces partagés	202
	Données 4-GB	Équipements professionnels	203
	Données 5-GB	Télétravail	203
	Données 6-GB	Qualité de vie au travail	204
	Données 7-GB	Perception de l'environnement de travail	204
	Données 8-GB	Perception de la culture d'entreprise	204
	Données 9-GB	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction	206
	Données 10-GB	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	207
	Données 11-GB	Attitudes des employés / environnements de travail	208

États-Unis	Données 1-US	Configuration générale	212
	Données 2-US	Postes de travail individuels	212
	Données 3-US	Accès aux espaces partagés	212
	Données 4-US	Équipements professionnels	213
	Données 5-US	Télétravail	213
	Données 6-US	Qualité de vie au travail	214
	Données 7-US	Perception de l'environnement de travail	214
	Données 8-US	Perception de la culture d'entreprise	214
	Données 9-US	Analyse typologique de l'engagement et de la satisfaction	216
	Données 10-US	Attitudes des employés vis-à-vis de leurs entreprises	217
	Données 11-US	Attitudes des employés / environnements de travail	218
Annexes	A	Configuration générale	222
	B	Postes de travail individuels	223
	C	Accès aux espaces partagés	224
	D	Contrôle sur les éléments de base de l'espace	225
	E	Accès à la technologie	226
	F	Adoption du télétravail	227
	G	Qualité de vie au travail	228
	H	Satisfaction vis-à-vis de l'entreprise	229
	I	Satisfaction vis-à-vis de l'environnement de travail	230
	J	Perception de la culture d'entreprise	231
	K	Satisfaction vis-à-vis des éléments de base de l'espace	232
	L	Descriptifs de l'espace de travail	234
	M	Engagement au travail	236
	N	Expérience de l'espace de travail	238
	O	Engagement + Satisfaction en terme d'espace de travail Analyse de données par grappes	240

Découvrez les autres recherches de Steelcase

Rendez-vous sur www.steelcase.fr/360 ou téléchargez le Magazine 360 pour iPad sur l'App Store pour obtenir plus d'informations sur les recherches concernant l'espace de travail et les propositions de Steelcase sur ces questions :

- le bien-être ;
- l'intimité ;
- la concentration et l'attention ;
- la culture ;
- l'innovation ;
- la collaboration au sein d'équipes disséminées.

Si vous souhaitez en savoir plus sur la façon de concevoir des espaces de travail stimulant l'engagement, contactez-nous à : engagement@steelcase.com

App Store

A propos d'Ipsos

Ipsos est une société innovante, audacieuse, résolument tournée vers ses clients auxquels elle délivre des solutions d'études à forte valeur ajoutée, harmonisées au niveau mondial. Nous avons établi des standards de qualité exigeants et nous travaillons en partenariat avec nos équipes pour délivrer à nos clients les services les plus efficaces.

Ipsos est fier d'être la seule société d'études internationale à être toujours contrôlée et dirigée par des professionnels du secteur. Notre volonté est de continuer à attirer esprits curieux et passionnés, les meilleurs talents de la profession.

Ipsos

Cette étude de Steelcase est la première à explorer le lien entre l'engagement des employés et leur environnement de travail. Elle s'intéresse à l'une des principales difficultés auxquelles même les plus grandes entreprises sont désormais confrontées : aujourd'hui, seuls 13 % des travailleurs sont fortement engagés.

Menée auprès de 12 480 individus dans 17 pays, cette étude révèle une corrélation entre la perception de l'espace et le niveau d'engagement des employés. En effet, les employés très satisfaits de leur environnement sont aussi les plus fortement engagés. Inversement, ceux qui en sont très insatisfaits sont les plus fortement désengagés.

Cette étude établit également un état des lieux des espaces de travail dans le monde. Ces observations, combinées aux recherches sur l'espace de travail menées par Steelcase depuis plusieurs décennies, permettent d'indiquer aux entreprises quelques actions spécifiques pour créer des espaces stimulant l'engagement.

Steelcase®

Nous travaillons avec les plus grandes entreprises pour créer des espaces qui améliorent la performance de leurs employés, de leurs équipes et de toute l'organisation.

Soyez informés des dernières recherches de Steelcase en vous abonnant au Magazine 360.

Scannez le QR Code pour vous inscrire.