

# Présentation

PRÉSENTATION CBRE



FRANCE

CBRE

# Notre Implantation En Région Auvergne Rhône - Alpes

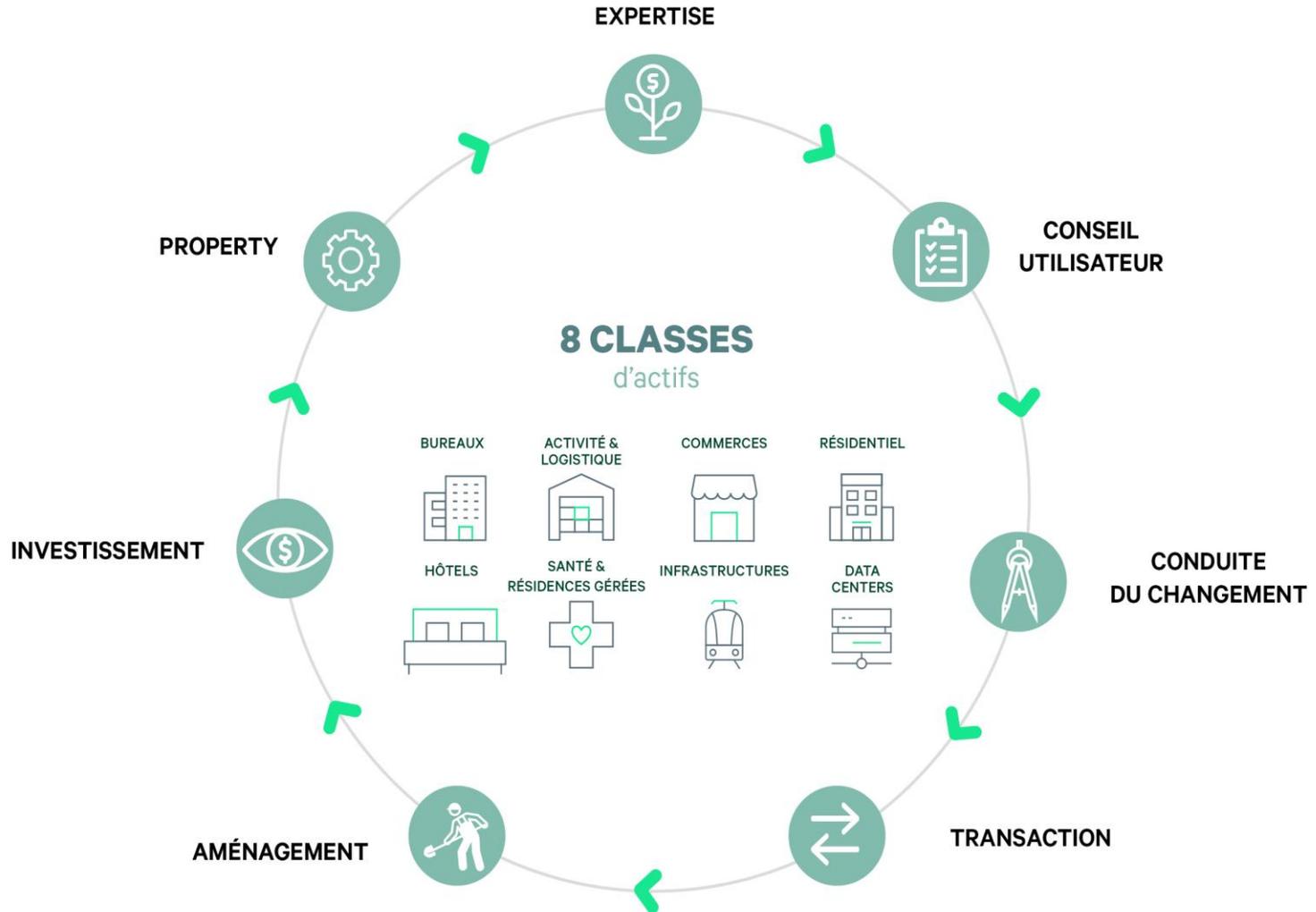
**8** implantations  
1 Bureau propre et 7 affiliés

**100** collaborateurs

**26 m€** de C.A.  
soit 57% du chiffre d'affaires des régions  
dont 8M de C.A à Lyon



# Services & Actifs



# Immobilier Bureaux Lyon

3<sup>ème</sup> trimestre

2021

## Demande placée

**180 531 m<sup>2</sup>**

+12% par rapport  
au 3T 2020



58% Neuf 42% Ancien

## Offre immédiate

**336 400 m<sup>2</sup>**

+34% par rapport  
au 3T 2020

## Investissement

**273 M€**

## Transactions moyennes

**543 m<sup>2</sup> > 451 m<sup>2</sup>**

au 3T 2020 au 3T 2021

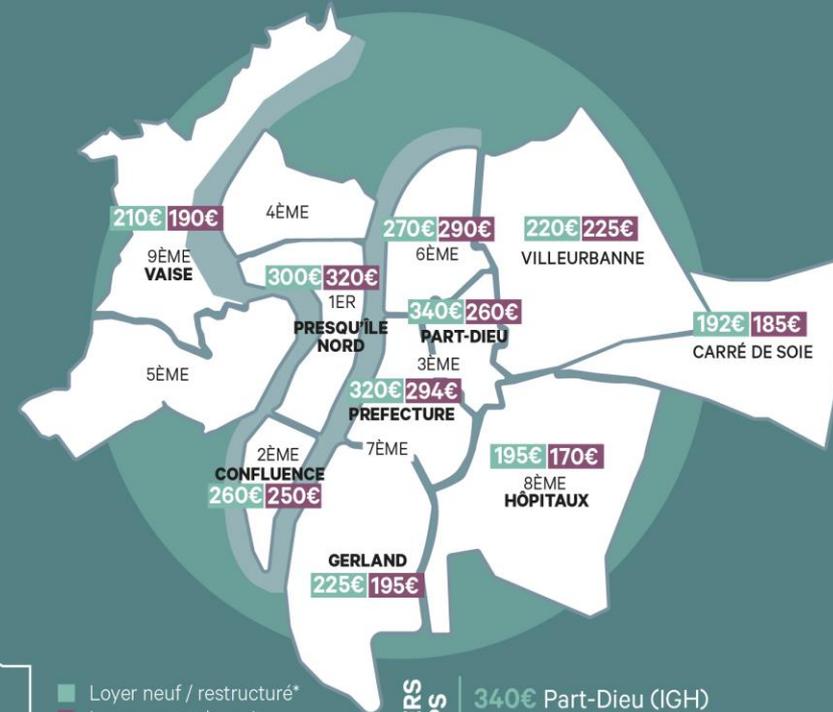
## Taux de vacance

**4,3%** Taux de vacance  
intra-périphérique

## Taux de rendement prime

**3,50%**

## Carte des loyers transactés



LOYERS  
TOPS

340€ Part-Dieu (IGH)  
320€ Préfecture  
320€ Presqu'île Nord

## **CBRE Lyon**

20 rue de la Villette - 69003 LYON  
04 72 83 48 48

# QUEL NOUVEL ÉQUILIBRE AVEC LE TRAVAIL HYBRIDE

#ATELIERMIX IMMOBILIER  
21 Octobre 2021

## Objectifs

- Se poser les bonnes questions
- Échanger
- ~~Panser~~ Penser l'espace de travail (de demain)

# 01 L'hybridation, un sujet nouveau ?

C'est tellement émuvant de revoir  
ces ANCIENNES plateformes collaboratives...



## CONSTAT

# Le travail hybride : une accentuation de tendance

Avant le premier confinement, le télétravail était assez peu répandu (- de 50% des salariés pratiquaient le TT et - d'un jour par semaine en moyenne\*1) et nombreux pensaient qu'ils n'étaient pas concernés.

Le confinement a agit comme un accélérateur de tendance et démontré que la grande majorité des métiers était compatible, dans une certaine mesure, au télétravail (environ 75% des collaborateurs ont été satisfaits de cette expérience à distance\*2).

Avant la crise sanitaire, les environnements étaient peu occupés (taux d'occupation des postes de travail : 53%\*3).

**Comment penser le développement de l'hybridation du travail ?  
Quels impacts sur les modes de fonctionnement et les environnements de travail ?**

\*1 : Insee 2019 et enquête Kardham

\*2 : enquête R&D - 4 500 répondants

\*3 : benchmark Kardham



## Comment ajuster ces nouvelles pratiques ?

Il s'agit de déterminer le bon équilibre entre présentiel et télétravail (et travail hors organisation de manière générale) puis d'en définir les modalités organisationnelles



## Quels nouveaux modes de fonctionnement assureront performance et pacte social ?

Une fois encore, les managers doivent se réinventer. La préciosité de l'informel, la transversalité sont notamment en jeu.



## Quid de l'impact sur l'environnement de travail ?

S'il doit sûrement être adapté pour accueillir les activités les plus performantes au bureau, il doit surtout incarner le repaire du collectif.

# 02 Des premiers éléments de réponse



## CONVICTIONS

# Trois enjeux majeurs des organisations à court et moyen terme



### 01 MAINTENIR L'ENGAGEMENT

Comment réussir le juste équilibre entre autonomie et responsabilisation, confiance et contrôle des résultats, confort et isolement social : gérer la **déspatialisation comme levier d'attachement à l'organisation.**



### 02 PROMOUVOIR LA TRANSVERSALITE

Quand le collectif intra équipe se renforce, quand les expertises se recentrent, comment favoriser le partage de connaissances, les échanges transverses, l'émulation inter métiers, **nécessaires à la créativité et à la performance collective.**



### 03 AFFIRMER L'ADN, INCARNER LE COLLECTIF

Pour les nouveaux entrants, la pérennité de la culture, le partage et la transmission des valeurs, le sentiment d'appartenance, continuer à **faire vivre, dans et hors les murs, la première source de valeur d'une entreprise, son collectif.**

## CONVICTIONS

# Quatre objectifs pour le lieu de travail : **CREA**



**Un lieu « Cohésion »**  
Connaissance de l'Autre,  
échanges et partages de  
différentes formes

▶ **TRANSVERSALITE**



**Un lieu « Ressource »**  
Ergonomie des espaces et  
mobilier, équipements,  
matériels spécifiques, services  
et supports

▶ **ENGAGEMENT**



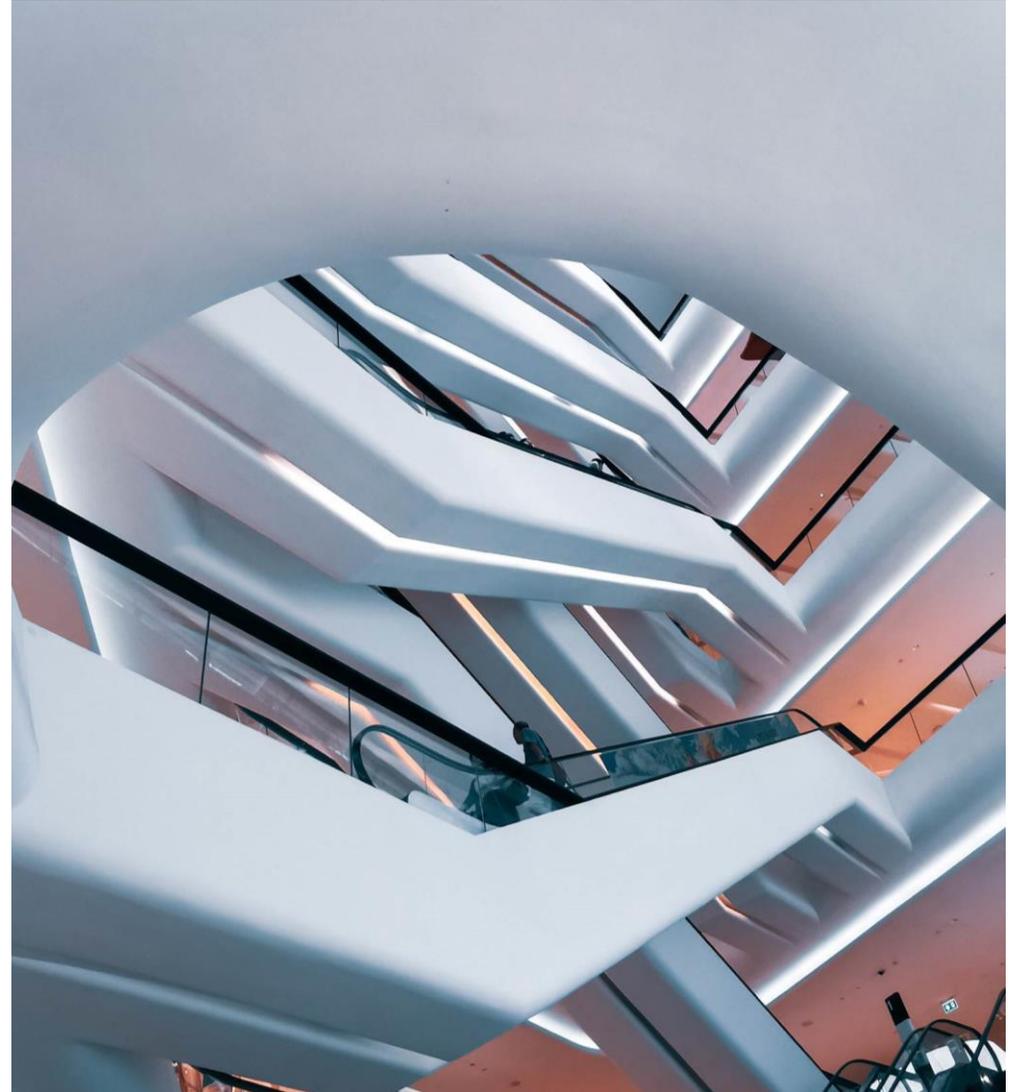
**Un lieu « Efficace »**  
La productivité collective n'est  
pas que la somme des  
productivités individuelles



**Un lieu « Ambassade »**  
Regrouper autour d'intérêts  
commun, donner du sens

▶ **ADN, COLLECTIF**

# 03 L'hybridation : pour quoi, quand, comment, pour qui ?



# Les questions que nos clients se posent sur

## LE TELETRAVAIL

Combien de jours ?  
Fixes/flexibles ?  
Pour tous/pour certains ?  
Quelles règles ?  
Quel impact sur le management, la performance, l'engagement ?  
Quels risques ?

## L'ESPACE

Diminution des surfaces ?  
Passage au flex ?  
Relocalisation des sièges ?



THINK  
OUTSIDE  
THE BOX

## DEMARCHE

# Définir et mettre en place le travail hybride

## Penser le temps dans l'espace puis l'espace dans le temps

Poser d'abord le cadre en se centrant sur l'analyse du travail et son degré de compatibilité avec la déspatialisation.

Penser l'environnement de travail comme levier de management pour renforcer l'attractivité, soutenir la cohésion, la circulation de l'information et la performance.



# Impacts sur l'environnement de travail



## DIMENSIONNEMENT

- Télétravail et taux de présence
- Nouveaux rythmes d'occupation
- Typologies et attribution des espaces



## MULTI-SPATIALISATION

- Présence physique et virtuelle
- Nomadisme interne et externe
- Equipement IT
- Dématérialisation
- Réseaux d'espace



## PROGRAMMATION

- Un lieu ergonomique
- Un lieu ressource
- Un lieu de rencontre
- Un lieu de collaboration
- Un lieu de production



## REPENSER LE COLLECTIF

- Règles de fonctionnement
- Accords d'équipe
- Référentiel managérial

Le développement du travail à distance et la redéfinition des activités menées au bureau interrogent la surface globale nécessaire des locaux. Ils engagent **une réflexion sur la diminution ou la redistribution de la surface** ainsi que sur une **nouvelle organisation de l'environnement de travail** (Activity Based Working,...). 11

Cadre :

5 équipes - 32 personnes - 26 positions

- Des espaces réservés à la semaine : 1 semaine sur 3 de présence par équipe

- Des espaces de coworking en libre service : 2 jours / semaine de venue à la carte dans les semaines libres

**DIMENSIONNEMENT**

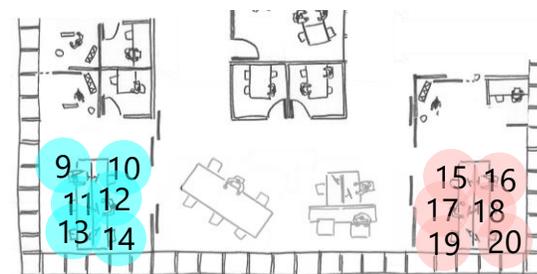
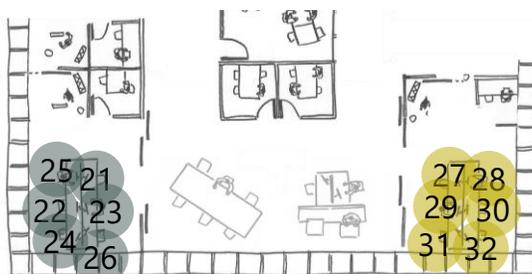
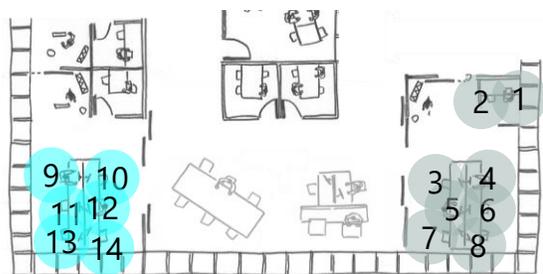
# Organisation de la présence sur site

## Semaine 1

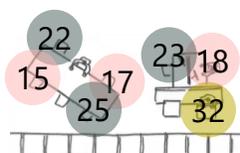
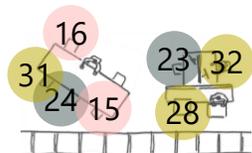
## Semaine 2

## Semaine 3

1 semaine sur 3 de présence par équipe dans espaces d'équipe réservés

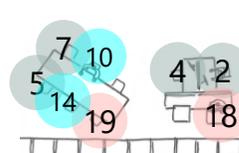
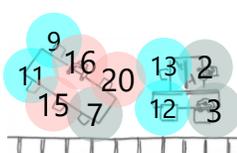


2 jours par semaine de présence par collaborateur dans semaines « libres »



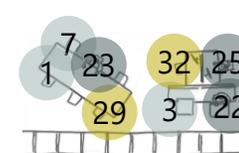
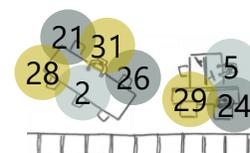
Lundi

Mardi



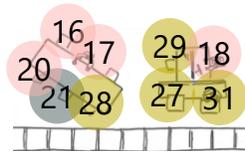
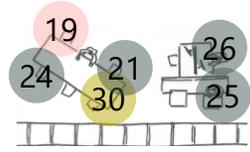
Lundi

Mardi



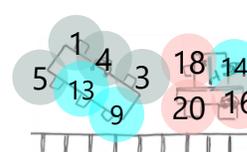
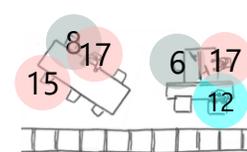
Lundi

Mardi



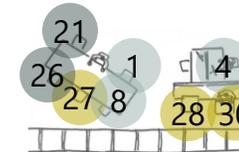
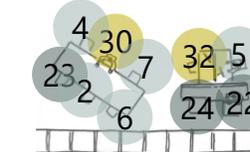
Mercredi

Jeudi



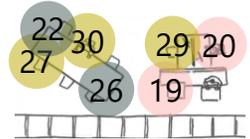
Mercredi

Jeudi

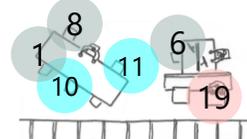


Mercredi

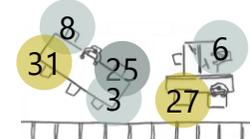
Jeudi



Vendredi



Vendredi



Vendredi

Espace d'équipe  
réservé à la semaine

Espace de coworking  
en libre service

## MULTI-SPATIALISATION



Venue sur « motif »



Venue régulière



Roulement pour permanence



Noyau régulier & Roulement



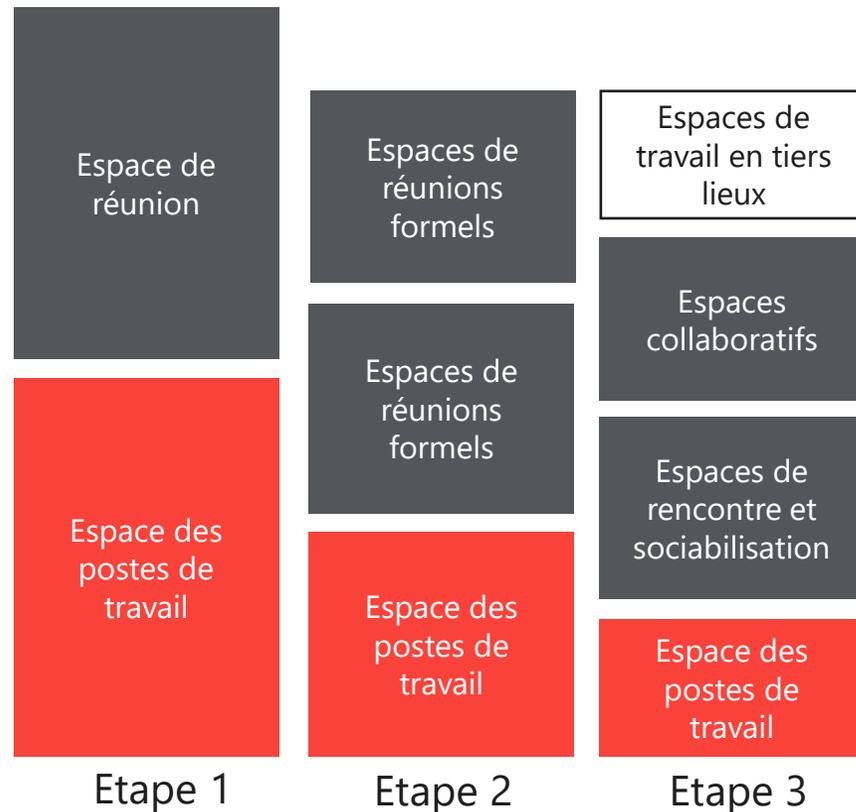
Alternance ensemble / libre



## PROGRAMMATION

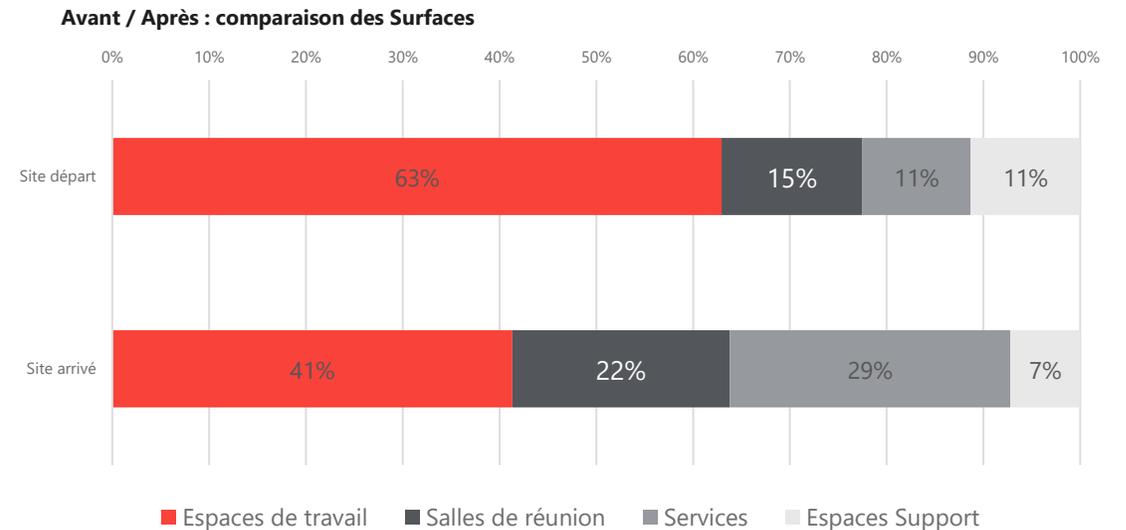
# Une évolution de la répartition des surfaces

### Evolution des surfaces tertiaires



R. Harris, *The changing nature of the workplace and the future of office space*  
Journal of Property Investment & Finance, 2015

### Etude de cas



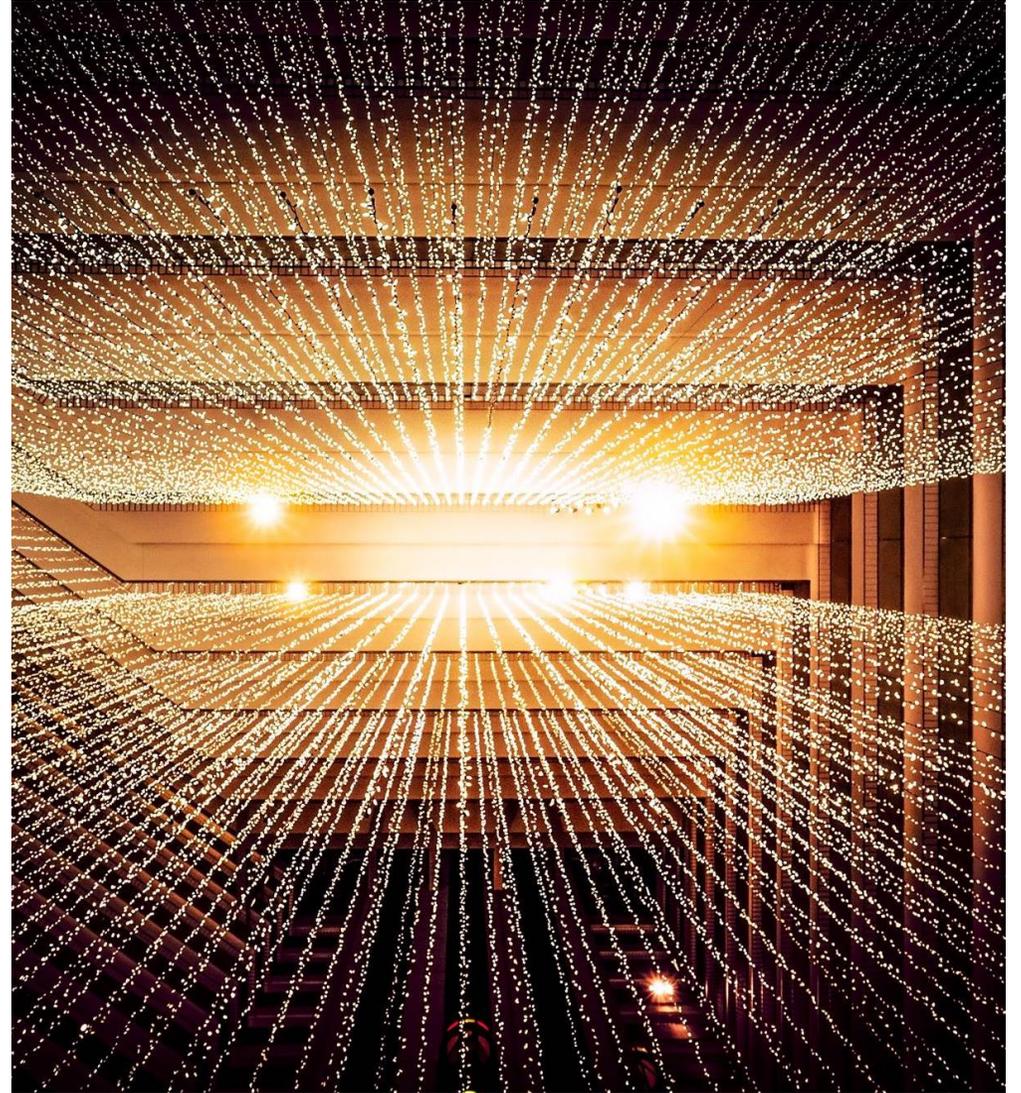
- ✓ Augmentation de la surface dédiée aux services (cuisine collective, fitness, showroom, amphithéâtre, coworking, etc.)
- ✓ Augmentation de la surface dédiée aux salles de réunion / salles de créativité (environ 25% SUN)
- ✓ Optimisation des surfaces dédiées aux postes de travail et espaces supports (archives, Locaux techniques)

# Plan d'accompagnement déploiement du travail hybride

## Axes majeurs d'évolution



# 04 À garder en tête

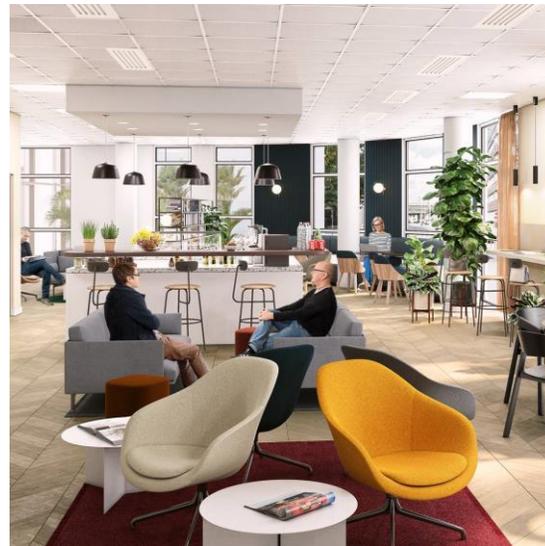


À GARDER EN TÊTE

# Quel lieu de travail pour demain



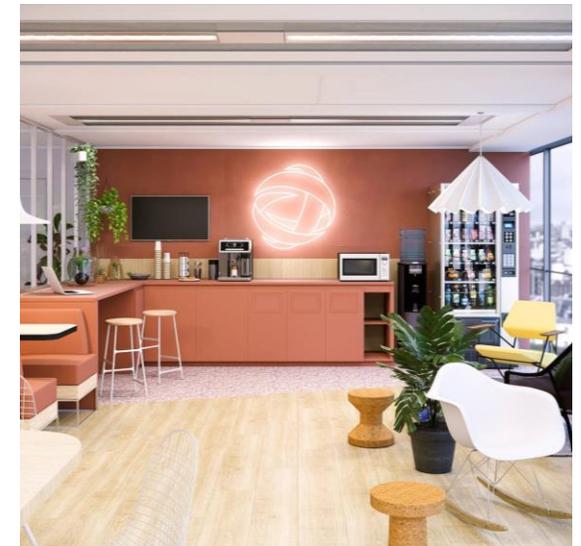
**Oui l'espace de travail évolue.** Il a toujours évolué. Les temps de transformation se sont accélérés et la situations sanitaire à booster des tendances de fond.



**L'espace de travail est devenu multiple et même parfois immatériel.** Au revoir bureau individuel « classique » bonjour digitalisation, télétravail et espaces dynamiques



**Les individus restent au centre des transformations.** Le recueil des besoins et le sens donner à la présence sur son lieu de travail est d'autant plus important.



**Nous vivons une situation inédite dans laquelle** les solutions universelles n'ont pas leur place

K

Qu'en pensez-vous ?

Marc BERTIER  
Architecte & Directeur Workplace  
[mbertier@kardham.com](mailto:mbertier@kardham.com)

Karim AFOUTNI  
Consultant Conduite du changement  
[kafoutni@kardham.com](mailto:kafoutni@kardham.com)

Adeline CŒUR  
Directrice du Développement Rhône-Alpes  
[acoeur@kardham.com](mailto:acoeur@kardham.com)  
06 70 07 10 70