



Bien-être et Santé environnementale : vers une humanisation de la performance au bureau

Mai 2021



A photograph of two people practicing yoga in a forest. They are on a wooden deck, each on a blue mat, performing a warrior II pose. The background is filled with tall, thin trees with green foliage. A semi-transparent white box is overlaid on the center of the image, containing text in red cursive font.

*Qualité de vie au travail, bien-être
et santé : enjeux grandissants
en entreprise*

Bien-être et santé : notions au cœur de la qualité de vie au travail (QVT)



Qu'est-ce que la QVT ?

La qualité de vie au travail concerne bien entendu les individus, mais aussi l'entreprise elle-même. **Il s'agit d'associer l'épanouissement personnel des collaborateurs et collaboratrices avec les performances de l'entreprise.**

Plusieurs critères sont à prendre en compte pour évaluer la QVT :

- **TÂCHES professionnelles** : Les tâches sont-elles variées ? Quel est le degré d'autonomie du salarié ? Le travail est-il bien réparti entre les collaborateurs et collaboratrices ?
- **IMPLICATION du collaborateur ou de la collaboratrice** : Le travail réalisé est-il suffisamment reconnu ? Est-ce que le collaborateur ou la collaboratrice participe aux décisions ?
- **ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL** : À quel volume sonore chaque salarié est-il exposé ? Quelle est la qualité de la lumière ?
- **OPPORTUNITÉS de développement personnel** : Le salarié a-t-il accès à des formations ? Le niveau de rémunération est-il satisfaisant ?
- **ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE-VIE PROFESSIONNELLE** : Les horaires de travail sont-ils flexibles ? Le cas échéant, quels services l'entreprise offre-t-elle ?

Bien-être et santé : notions au cœur de la qualité de vie au travail (QVT)

Les enjeux du bien-être et de la santé

Promouvoir le bien-être et la santé au travail est bénéfique à la fois pour les salariés et pour l'entreprise :

Pour les salariés

- **Une réduction du stress et des TMS** (troubles musculosquelettiques).
- **Un sentiment fort d'appartenance** : si les salariés se sentent valorisés et impliqués au travail, ils auront certainement envie de construire leur carrière au sein de l'entreprise.
- **Une meilleure organisation au quotidien** : si des services liés au bien-être et à la santé sont proposés par l'entreprise, les collaborateurs et collaboratrices peuvent plus facilement concilier vie personnelle et vie professionnelle. Ainsi, les équipes sont plus efficaces et concentrées sur leurs tâches.

Pour les entreprises

- **Des employés plus motivés et performants** : en prêtant attention au bien-être de toutes et tous pendant les heures de travail, les entreprises favorisent un meilleur engagement et une plus grande flexibilité professionnelle. En étant plus heureux au travail, les employés sont plus performants.
- **Une marque employeur forte** : une entreprise connue pour être un endroit où il fait bon travailler verra la fidélité de ses salariés augmenter. Sa réputation sur le marché du travail sera bonne, ce qui facilitera le recrutement.



Les salariés aspirent fortement à un « mieux-être » au travail...

Mouvement déjà amorcé avec la crise de la COVID-19, le bien-être au travail est aujourd'hui encore plus au cœur des préoccupations des salariés.

En effet, collaborateurs et collaboratrices font de plus en plus attention à leur bien-être, **en particulier les plus jeunes et le « haut du panier »** qui recherchent de plus en plus des lieux de travail ayant pleinement intégré les notions de bien-être et de santé. Leurs demandes se tournent notamment vers **des bureaux où la nature est présente et qui proposent une alimentation saine, une eau de meilleure qualité, des services sportifs, etc.**

Quand on leur demande sur quoi portent leurs nouvelles attentes, les employés insistent sur **l'importance de leur équilibre de vie, de leur santé mentale et physique, et de leur envie d'adopter une bonne hygiène de vie.**

Alors que le télétravail se développe rapidement et massivement, **le futur des bureaux est en jeu.** Le personnel attend des entreprises qu'elles proposent **différents services dédiés au bien-être et à la santé.** Ces avantages sont censés offrir une expérience de travail exceptionnelle aux collaborateurs et collaboratrices. **Quand on interroge les salariés sur les leviers liés au bien-être et à la santé qui peuvent influencer sur leur performance au travail, les trois principalement cités sont la température, la lumière et la qualité de l'air.**

Ces tendances contribuent à **une prise de conscience croissante de la santé environnementale* dans les entreprises.**

Plus de 70 %
des collaborateurs et collaboratrices aimeraient **avoir accès à des espaces bien-être et santé au travail**



Sources : JLL – Human Experience, Human Performance, Future of Work – entre 3 000 et 5 000 répondants et répondantes dans le monde

* D'après l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la santé environnementale réunit les aspects de la santé humaine, y compris la qualité de vie, déterminés par les facteurs physiques, chimiques, biologiques, sociaux, psychologiques et esthétiques de notre environnement.

... tout comme les directions immobilières des entreprises

Quels sont les principaux objectifs de votre entreprise en ce qui concerne l'expérience au travail ?



33 % des directeurs immobiliers dans le monde aimeraient améliorer le bien-être de leurs employés

Face aux exigences croissantes de leurs employés, les directions immobilières doivent chercher des locaux qui proposent à leur personnel davantage de services liés à la santé et au bien-être.

Les directeurs immobiliers ont conscience de l'importance du bien-être et de la santé pour assurer la performance de leurs équipes. Certains en ont même fait l'une de leurs priorités absolues.

À quelles lignes directrices opérationnelles avez-vous pensé pour l'avenir ?



La santé au travail fait partie des **3 priorités absolues des directeurs immobiliers** dans le monde

Offrir aux salariés des espaces et services qui participent au bien-être et à la santé contribue plus que jamais à l'attraction et à la rétention des talents. Ce constat est particulièrement vrai alors que les nouvelles générations qui arrivent sur le marché du travail sont encore plus sensibles à ces critères. La crise de la COVID-19 a encore accéléré les réflexions autour du bien-être et de la santé de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

A woman with curly hair, wearing a light blue button-down shirt and jeans, is sitting cross-legged on a grey carpeted floor in a modern office. She is looking off to the side with a thoughtful expression. The office has glass walls, a wooden desk, and a bookshelf. A bright light source creates a shadow on the floor behind her. A semi-transparent white box is overlaid on the image, containing the text.

*Quelles sont les attentes
du personnel au travail ?*

Une méthodologie basée sur la plus grande base de données indépendante sur la performance d'entreprise

L'étude se base sur l'expertise de la branche « Global Benchmarking Services » (GBS) de JLL, leader mondial dans l'analyse de la performance de l'immobilier d'entreprises. GBS détient la plus grande base de données indépendante sur la performance d'entreprise, recouvrant 25 000 biens (plus de 125 millions de m²) dans 50 pays à travers le monde.

Cette branche de JLL organise des enquêtes sur l'expérience humaine (HX) dont les résultats sont regroupés dans une grande base de données. A ce jour, les données de plus de 20 entreprises œuvrant dans différents secteurs d'activité ont été fusionnées, incluant un échantillon exceptionnel de près de 68 000 collaborateurs et collaboratrices dans 60 pays à travers le monde.

Ces enquêtes comparent l'importance et la satisfaction des personnes occupant les bureaux (salariés) en fonction de 58 critères divisés en 4 catégories principales : « Bon état physique et émotionnel », « Travail concentré », « Technologie », « Collaboration ». Chaque critère se voit attribuer une note comprise entre 1 et 6 par les salariés, dans l'ordre croissant d'importance et de satisfaction.

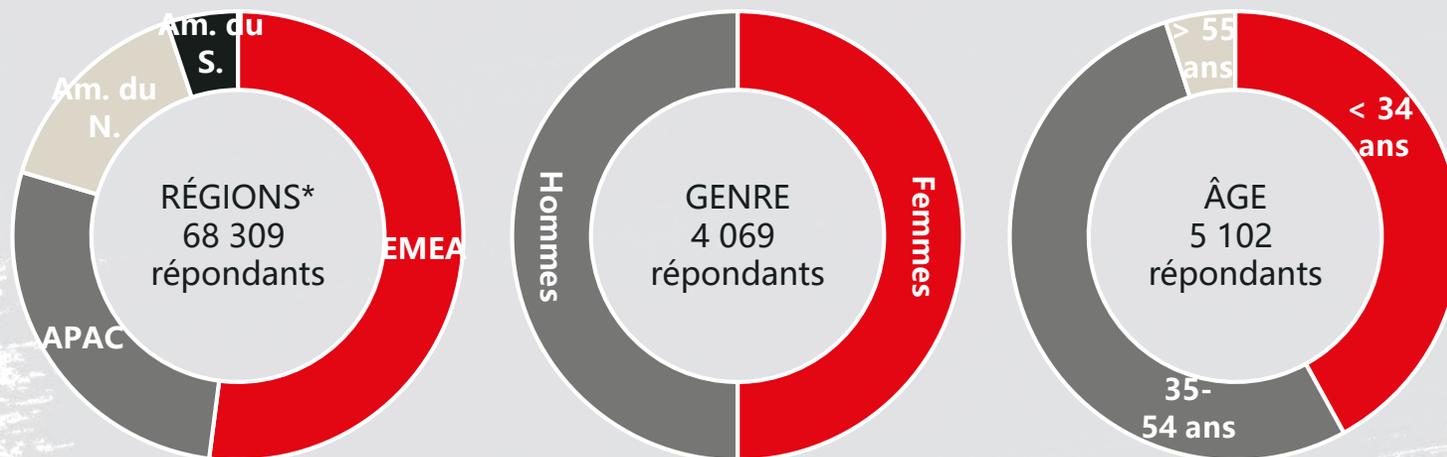
La méthode et l'enquête utilisées soulignent l'incidence et l'importance de divers éléments mesurés sur le lieu de travail concernant l'expérience humaine. Chaque élément mesuré permet de saisir un aspect différent de cette expérience humaine.

L'étude présente analyse les critères suivants de la catégorie « Bon état physique et émotionnel » : qualité de la lumière, vues et espaces verts, température, nuisances sonores, qualité de l'air et services pour une bonne hygiène de vie. Une analyse a ensuite été menée sur ces facteurs en fonction du genre, de l'âge et de la région.

Ces facteurs sont également corrélés avec la productivité et le bien-être perçus pour se rendre compte de leur possible contribution à la performance et au bonheur au travail.

Enfin, les données des 7 dernières années sont analysées pour mettre en lumière d'éventuelles évolutions.

Plus de 68 000 réponses



*EMEA : Europe, Moyen-Orient et Afrique ; APAC : Asie, Pacifique ; Am. du N. : Amérique du Nord ; Am. du S. : Amérique du Sud
Les questions portant sur l'âge et le genre n'étant pas posées à chaque fois, on compte moins de répondants et répondantes lorsque les résultats sont répartis par âge et par genre.

Glossaire

Importance : Exprimée en pourcentage, la note d'importance indique dans quelle mesure les répondants et répondantes considèrent que divers éléments de leur lieu de travail ont une incidence sur leur expérience humaine au travail. Les aspects considérés comme plus importants pour assurer une expérience humaine efficace affichent un pourcentage plus élevé.

Satisfaction : Exprimée en pourcentage, la note de satisfaction indique le niveau de satisfaction des répondants et répondantes vis-à-vis de différents éléments de leur lieu de travail. Un niveau de satisfaction plus élevé affiche un pourcentage plus important.

Score HX : Ce score est calculé en comparant le score moyen d'importance et le score moyen de satisfaction. Le score HX affiche 100 points si le niveau d'importance est en adéquation avec le niveau de satisfaction. Le score augmente ou diminue d'un point à chaque point de pourcentage d'écart. Plus le score est élevé, plus les utilisateurs et utilisatrices pensent que les éléments mesurés sont en accord avec leurs attentes.

< 80 : en dessous des attentes

80-120 : en accord avec les attentes

100 : importance = satisfaction

> 120 : au-delà des attentes

Importance

Dans quelle mesure chaque facteur d'expérience humaine est-il important pour que le personnel puisse travailler ?

Satisfaction

Dans quelle mesure le personnel est-il satisfait de chacun des facteurs d'expérience humaine ?



Score HX

$(1 - (\text{Importance} - \text{Satisfaction})) \times 100$

Les bureaux actuels répondent-ils aux attentes du personnel ?

Glossaire



Température : température à l'intérieur des bureaux en été et en hiver



Nuisances sonores : bruit à l'extérieur (circulation routière par exemple), bruit à l'intérieur dû aux discussions, déplacements et à l'utilisation de matériel comme les téléphones



Qualité de la lumière : lumière naturelle (lumière du jour) ou d'origine électrique, autres formes d'éclairage artificiel et possibles éblouissements



Qualité de l'air : ventilation naturelle (légère brise ou courant d'air) ou qualité de l'air recyclé par la climatisation, y compris les odeurs et la fumée



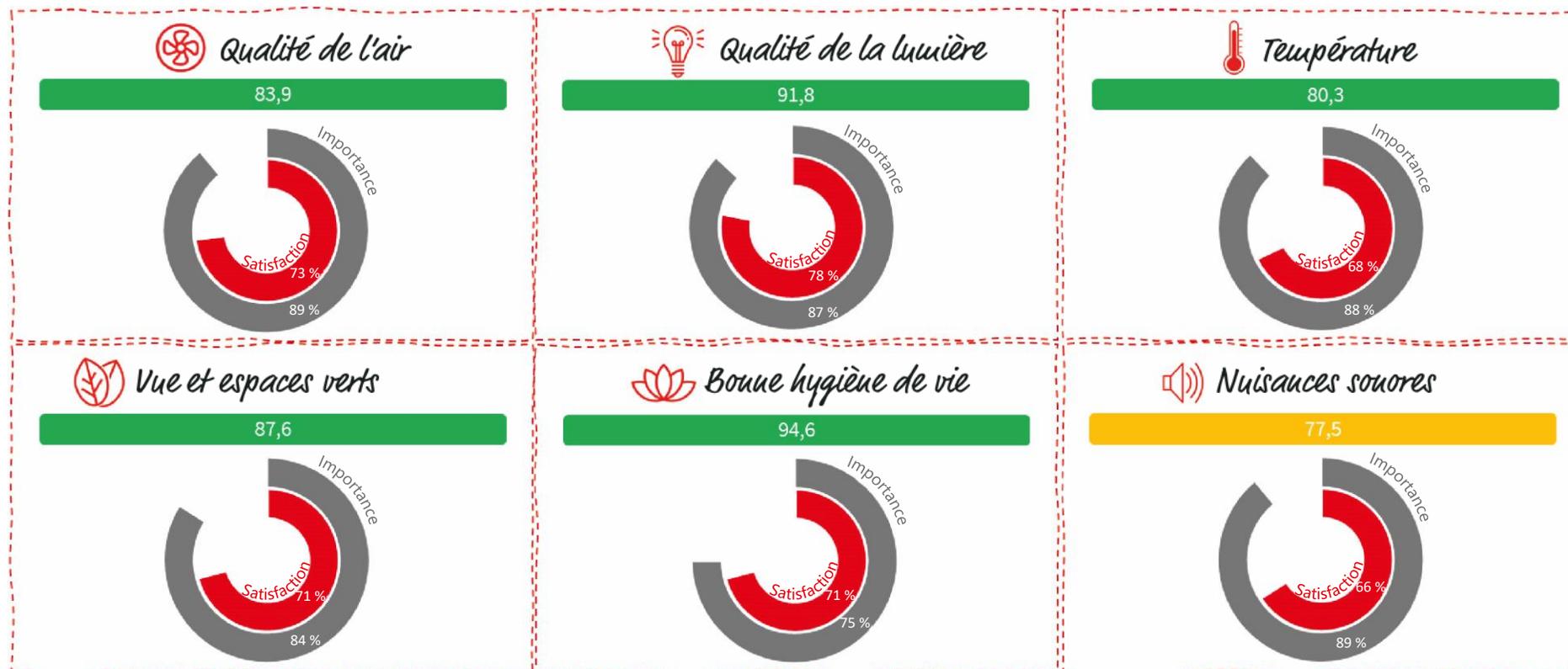
Services pour une bonne hygiène de vie : accès à des espaces et services répondant à mes besoins personnels (par exemple, conciergerie, restauration, sécurité et protection, déplacements domicile-travail et santé)



Vues et espaces verts : accès à une vue extérieure, plantes à l'intérieur et espaces verts

Les salariés attendent encore des améliorations de leur environnement de travail

Qualité de l'air, qualité de la lumière, température, vues et espaces verts, nuisances sonores, services pour une bonne hygiène de vie : tous ces indicateurs sont des **éléments importants pour les collaborateurs et collaboratrices en ce qui concerne leur environnement de travail**. Pourtant, le **niveau de satisfaction de ces indicateurs ne répond pas aux attentes du personnel**. Il y subsiste donc **des possibilités d'amélioration dans les espaces professionnels**.



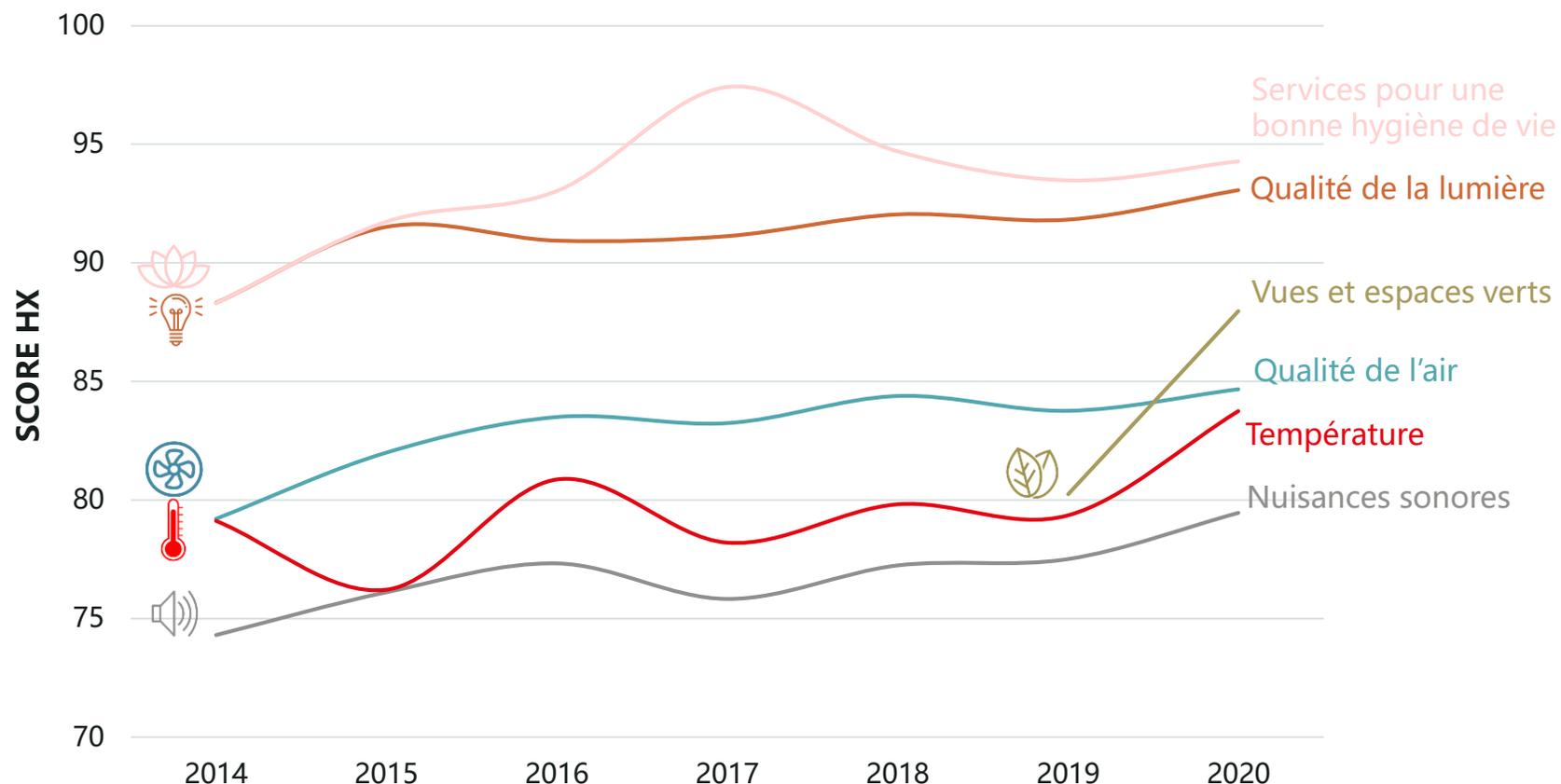
La réponse aux attentes des salariés sur le lieu de travail évolue-t-elle avec le temps ?

Avec le temps, les bureaux répondent de plus en plus aux attentes des collaborateurs et collaboratrices.

On constate une augmentation de l'importance accordée à l'ensemble de ces facteurs, en particulier pour la qualité de l'air et la température. On note également une augmentation significative de la satisfaction vis-à-vis de l'ensemble des facteurs, ce qui constitue la principale raison de l'augmentation du score HX.

Cependant, même si on constate une augmentation du score HX dans le temps, il reste encore du chemin à parcourir avant de répondre pleinement aux attentes du personnel.

Alors que les pratiques professionnelles évoluent rapidement, les attentes concernant les bureaux deviennent **de plus en plus exigeantes et élaborées**. Cette tendance accélère le déploiement du « flex office » (bureau flexible) et du télétravail. **Avec ces nouveaux modes de travail, les bureaux doivent proposer des espaces parfaitement adaptés aux besoins des salariés pour leur donner envie de venir.**



La réponse aux attentes des salariés sur leur lieu de travail évolue-t-elle avec le temps ?

Pendant longtemps, les bureaux en tant que lieux de travail ont été un peu oubliés. **Aujourd'hui, les espaces de travail offerts par l'entreprise font partie intégrante des avantages proposés au personnel.**

L'environnement de travail est donc un réel atout pour attirer et retenir les talents.

Aujourd'hui plus que jamais, les bureaux doivent **offrir une véritable expérience aux salariés en encourageant à la fois leur productivité et leur bien-être.**

L'expérience professionnelle dans les bureaux est sans aucun doute l'un des principaux leviers utilisés par les directeurs immobiliers* pour améliorer la vie de leurs équipes.

Dans le monde, l'expérience des employés est placée au même niveau que les performances financières et opérationnelles pour les directeurs immobiliers. **L'amélioration de l'environnement de travail est donc au cœur des préoccupations des salariés et des directions immobilières.**



*Enquête « Future of Work » de JLL — 560 responsables d'immobilier d'entreprises

Existe-t-il une différence entre hommes et femmes concernant la réponse à leurs attentes sur leur lieu de travail ?

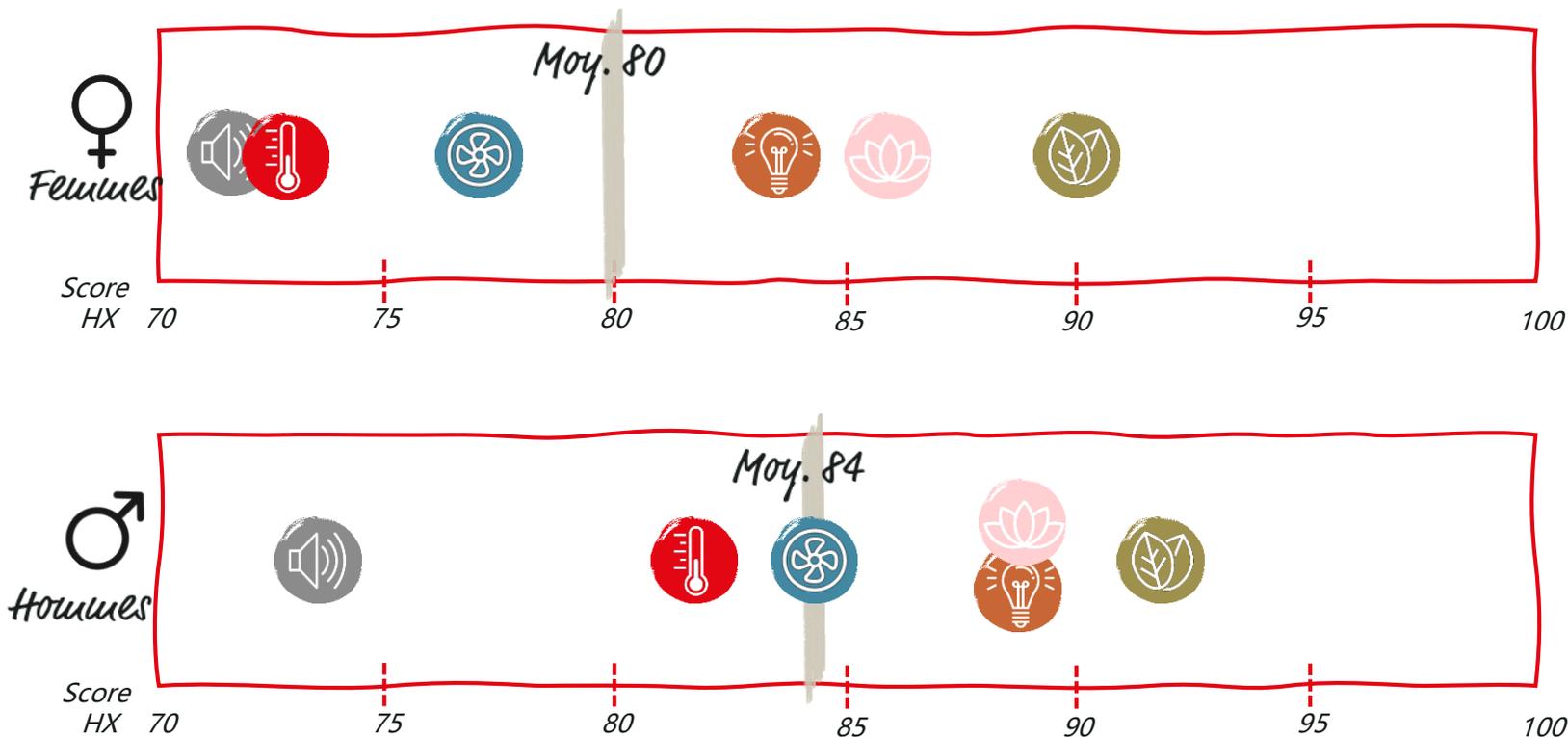
-  Nuisances sonores
-  Qualité de la lumière
-  Température
-  Services pour une bonne hygiène de vie
-  Qualité de l'air
-  Vues et espaces verts

Lorsqu'on examine les aspirations et le degré d'épanouissement des hommes et des femmes, on constate une nette différence.

De manière générale, par rapport aux hommes, les femmes ont des attentes plus élevées mais auxquelles leur lieu de travail répond moins bien.

Hommes et femmes accordent une importance semblable aux critères « de base » relatifs à la qualité de l'environnement intérieur comme la lumière, la température et le bruit. Cependant, le niveau de satisfaction des femmes est bien moins élevé concernant ces mêmes critères que chez les hommes.

D'un autre côté, en ce qui concerne les aspects davantage expérientiels comme les vues, les espaces verts et une bonne hygiène de vie, alors que les femmes accordent plus d'importance à ces critères, leur satisfaction est aussi moins élevée sur ces points que chez les hommes.



Existe-t-il une différence entre hommes et femmes concernant la réponse à leurs attentes sur leur lieu de travail ?

Les femmes sont souvent plus sensibles que les hommes aux aspects liés à l'expérience (vues, espaces verts et bonne hygiène de vie), ce qui s'explique en partie par un équilibre vie privée-vie professionnelle différent.

Encore aujourd'hui, plusieurs études montrent que les femmes ont un équilibre vie privée-vie professionnelle plus précaire que les hommes, puisque c'est encore bien souvent elles qui gèrent le foyer.

Il semble que **la santé mentale des femmes est plus à risque que celle des hommes**, en particulier avec le déploiement du télétravail.

En effet, dans une récente étude réalisée par JLL, les hommes profitent davantage du temps gagné par le télétravail pour s'adonner à des activités de loisirs, alors que les femmes investissent ce temps pour gérer leur foyer.

Ainsi, lorsque les femmes viennent au bureau, elles recherchent un espace qui participe à leur bien-être et améliore leur équilibre vie privée-vie professionnelle.

Leur environnement de travail doit donc être **un endroit paisible, où elles peuvent être productives malgré une vie personnelle bien remplie.**



-  Nuisances sonores
-  Qualité de la lumière
-  Température
-  Services pour une bonne hygiène de vie
-  Qualité de l'air
-  Vues et espaces verts

Existe-t-il une différence entre les tranches d'âge concernant la réponse aux attentes sur le lieu de travail ?

Même si toutes les tranches d'âge veulent des bureaux offrant des conditions optimales pour assurer leur productivité et leur bien-être, **les nouvelles générations (moins de 35 ans) ont en général des attentes plus élevées.**



Existe-t-il une différence entre les tranches d'âge concernant les attentes sur le lieu de travail ?

Pour la plus jeune génération, l'espace de travail fait partie des avantages offerts par l'employeur.

Dans plusieurs études réalisées par JLL, les résultats ont clairement indiqué que les plus jeunes considèrent cet environnement comme **un véritable espace de vie** qui doit donc leur offrir une expérience à la hauteur de ce constat.

Avec une distinction plus floue entre leur vie privée et leur vie professionnelle, les nouvelles générations attendent de leur lieu de travail qu'il soit une extension de leur vie privée et, donc, de leur foyer.

Les bureaux doivent ainsi offrir des espaces de vie de qualité qui **leur permettent de s'épanouir et d'être au travail comme à la maison**. De plus, ce sont les jeunes qui aujourd'hui, en cette période de télétravail intensif, ont plus de chances de revenir au bureau, car ils le considèrent comme un endroit très important de vie et de socialisation.

Enfin, les plus jeunes cherchent de plus en plus une entreprise en accord avec leurs valeurs.

Travailler dans une entreprise qui promeut leurs valeurs, et donc encourage le bien-être et la santé, occupe une place très importante dans leur liste des priorités. Cela explique leurs attentes élevées en ce qui concerne les espaces verts, les vues sur l'extérieur et les services pour une bonne hygiène de vie.

À l'inverse, les anciennes générations ont des besoins plus traditionnels.

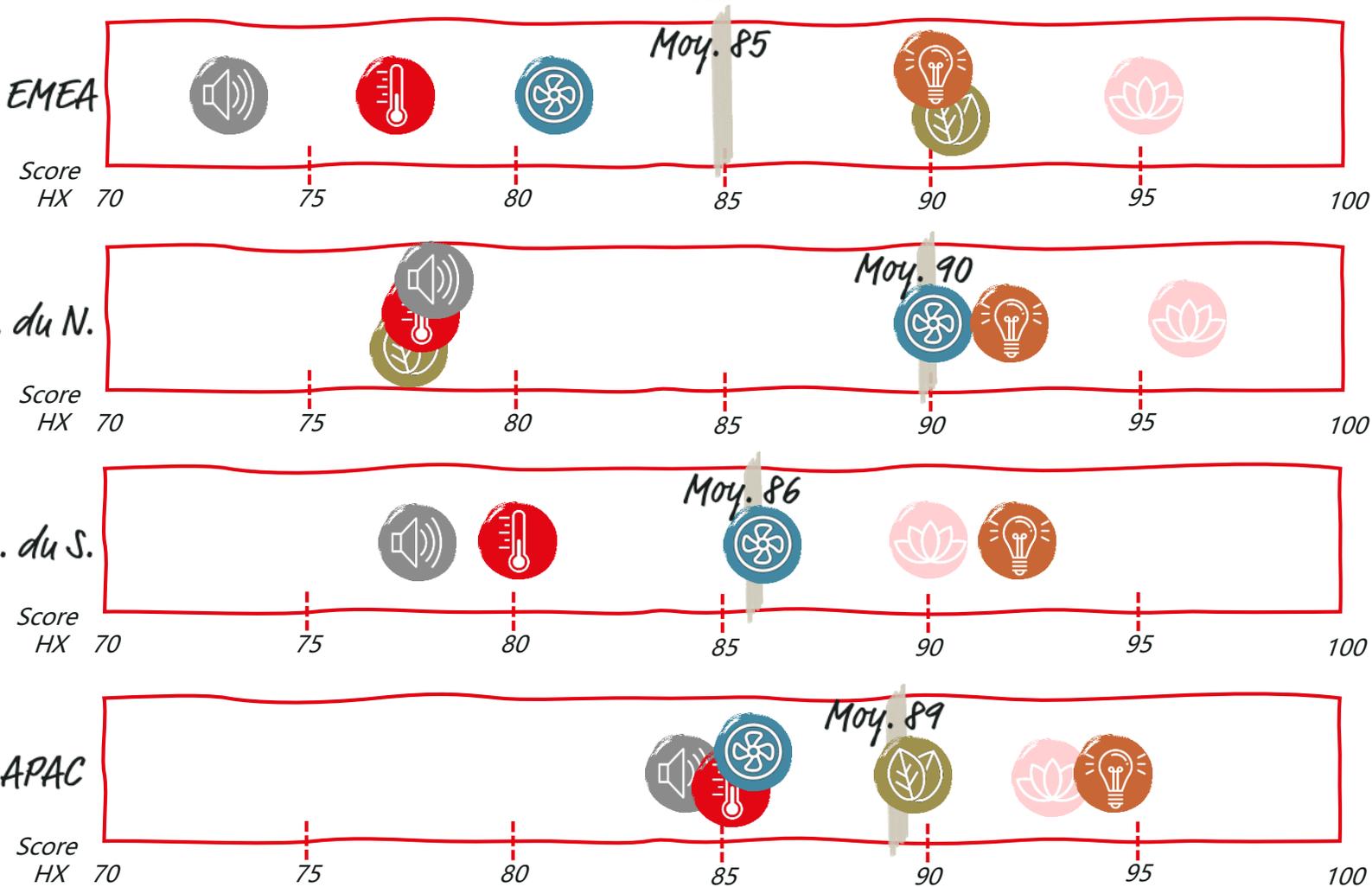
Le travail est davantage perçu comme le lieu de réalisation d'une tâche plutôt que comme un lieu d'expériences et de socialisation.



Existe-t-il une différence entre les régions concernant les attentes sur le lieu de travail ?

Il existe aussi des variations entre les différentes régions du monde sur le degré de satisfaction vis-à-vis des attentes sur le lieu de travail :

- Dans la **région EMEA**, on note un écart très important entre les attentes et la réponse qui y est apportée en ce qui concerne **la qualité de l'air, la température et les nuisances sonores** ;
- En **Amérique du Nord**, cet écart se trouve au niveau **des vues et des espaces verts** ;
- En **Amérique du Sud**, c'est pour les **services pour une bonne hygiène de vie** que l'on constate un fossé ;
- Dans la **région APAC**, les attentes semblent **davantage comblées de manière générale** pour tous les indicateurs.



Source : JLL/GBS – Données agrégées depuis 2016

Existe-t-il une différence entre les régions concernant les attentes sur le lieu de travail ?

Alors que ces différences ne sont clairement pas toutes explicables de façon rationnelle, plusieurs facteurs les influencent.

Premièrement, le **parc immobilier européen est généralement plus ancien** qu'en Amérique du Nord ou que dans la région APAC en particulier. Ainsi, ils **n'offrent pas les mêmes performances**, particulièrement en ce qui concerne la température, la qualité de la lumière, la qualité de l'air et les vues sur l'extérieur. Ceci explique en partie le fossé qui sépare les attentes et les niveaux de satisfaction dans la région EMEA.

Deuxièmement, il peut exister des **problématiques culturelles dans la façon dont les personnes répondent aux questions**, ainsi que des **différences entre les pays dans chaque région**. Ce constat peut également avoir une incidence sur les résultats.



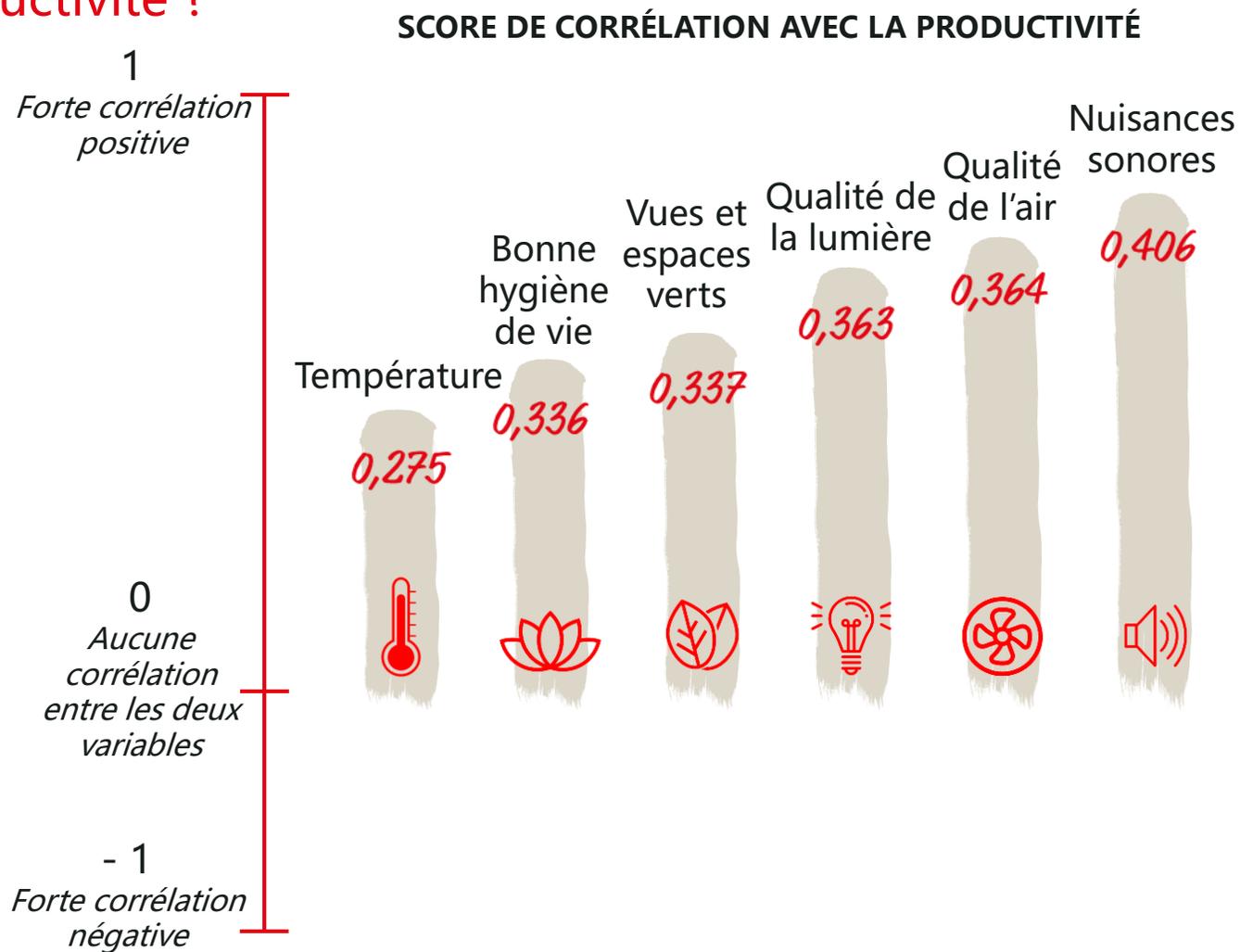
Quels sont les moteurs de la productivité ?

Lorsqu'on analyse l'influence de différents indicateurs liés à l'environnement de travail (nuisances sonores, qualité de l'air, qualité de la lumière, vue et espaces verts, température, et services pour une bonne hygiène de vie), il apparaît clairement que **tous ces facteurs présentent une corrélation positive avec la productivité**.

Tous ces leviers auront une incidence positive sur la productivité des salariés. **Les nuisances sonores, la qualité de l'air et la qualité de la lumière** auront en général l'effet le plus marqué sur la productivité au bureau.

Toutefois, lorsqu'il s'agit de la productivité des employés sur le lieu de travail, **plusieurs autres facteurs peuvent jouer (notamment les méthodes de management, la diversité des espaces proposés, la qualité du matériel informatique, etc.)**. Tout cela minimise donc les scores de corrélation des facteurs analysés ici.

Une seule chose est certaine : quand on parle de productivité, les collaborateurs et collaboratrices ont tendance à privilégier des facteurs liés à la qualité de l'environnement intérieur, comme la lumière, l'air et l'acoustique, au profit d'autres aspects ou services innovants.



Analyse basée sur la corrélation de Spearman.

Le coefficient de corrélation est compris entre -1 et 1 :

1 signifie une forte corrélation positive : y augmente avec x.

0 signifie qu'il n'y a aucune corrélation entre les deux variables x et y.

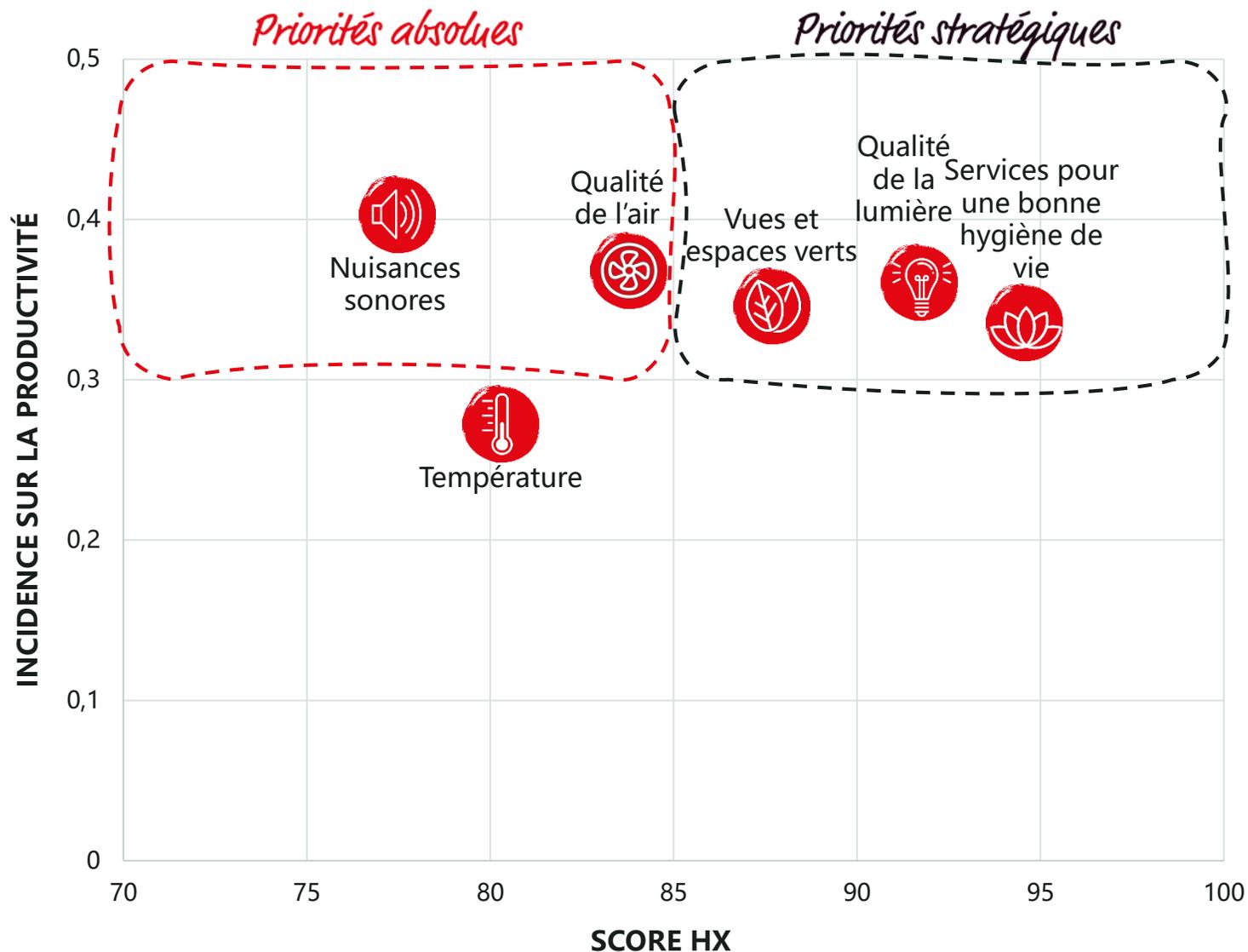
-1 signifie une forte corrélation négative : quand x augmente, y diminue.

Sur quels facteurs clés agir pour combler les attentes des salariés et augmenter la productivité?

Ici, l'incidence sur la productivité des différents indicateurs étudiés est comparée à la réponse apportée aux attentes des salariés sur les mêmes indicateurs. Cette analyse met en lumière les facteurs qui aideraient à améliorer la productivité des salariés tout en répondant mieux à leurs attentes, si les entreprises s'intéressaient à ces facteurs.

Dans le premier cas, les employés attendent clairement certains prérequis pour leur lieu de travail : un bon confort acoustique et un air de bonne qualité. Dans un deuxième temps, d'autres aspects bien-être et santé seront essentiels à la productivité des collaborateurs et collaboratrices. En offrant des vues et des espaces verts, une lumière de bonne qualité et des services pour une bonne hygiène de vie, on peut ainsi améliorer la productivité tout en répondant aux exigences croissantes du personnel sur ces sujets.

La même tendance a été observée dans une récente étude de grande envergure conduite par JLL*. Lorsque les salariés sont interrogés sur le type d'espaces qu'ils voudraient que leurs entreprises développent, les espaces « de base » (comme une salle de concentration) et les espaces verts arrivent en tête, avant les espaces dédiés à l'innovation et à la collaboration.



* Human Experience – 3 000 répondants et répondantes partout dans le monde – « Créer une nouvelle expérience de travail »

Quels sont les moteurs du bien-être ?

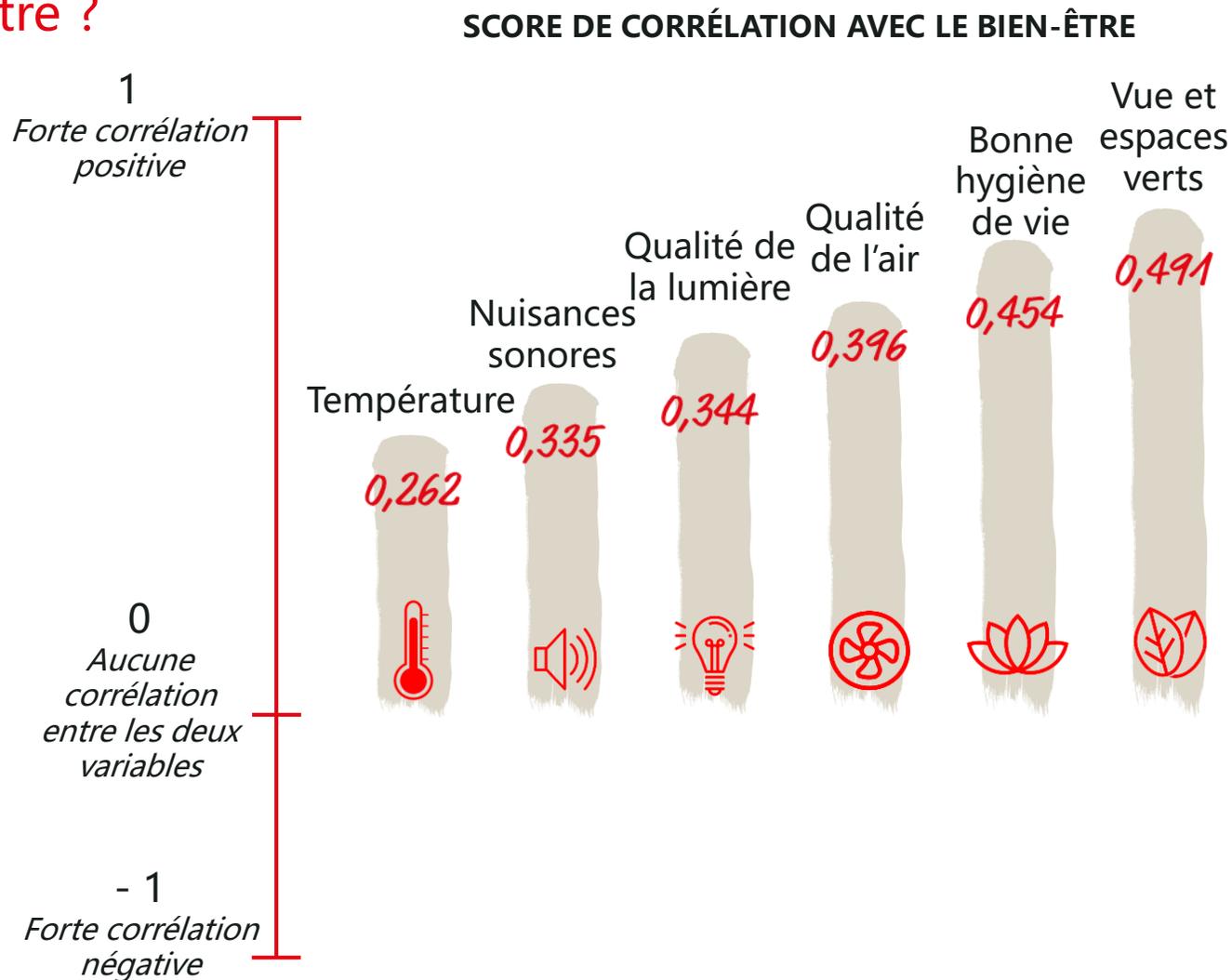
Lorsqu'on analyse l'influence des indicateurs liés à l'environnement de travail que sont les nuisances sonores, la qualité de l'air, la qualité de la lumière, les vues et les espaces verts, la température et les services pour une bonne hygiène de vie, il apparaît clairement que **tous ces facteurs présentent une corrélation positive avec le bien-être**.

Les vues, les espaces verts et les services pour une bonne hygiène de vie influenceront assez fortement le bien-être du personnel, même si la qualité de l'air et de la lumière contribueront également de manière significative au bien-être du personnel dans ses locaux.

Là encore, lorsqu'on évoque le bien-être avec des collaborateurs et collaboratrices dans les entreprises, **plusieurs facteurs rentrent en ligne de compte**.

Contrairement à la productivité, où se sont les critères fondamentaux qui ont le plus de poids (bruit, air, lumière), les salariés expriment des besoins davantage liés à leurs aspirations et à leur expérience quand il s'agit de bien-être. Les vues, les espaces verts et les services pour une bonne hygiène de vie sont sur le podium des exigences dans ce domaine.

Cette tendance se confirme dans d'autres études réalisées par JLL. Dans le monde, **les espaces connectés à la nature font partie des 3 types d'espaces les plus recherchés**.



Analyse basée sur la corrélation de Spearman.

Le coefficient de corrélation est compris entre -1 et 1 :

1 signifie une forte corrélation positive : y augmente avec x.

0 signifie qu'il n'y a aucune corrélation entre les deux variables x et y.

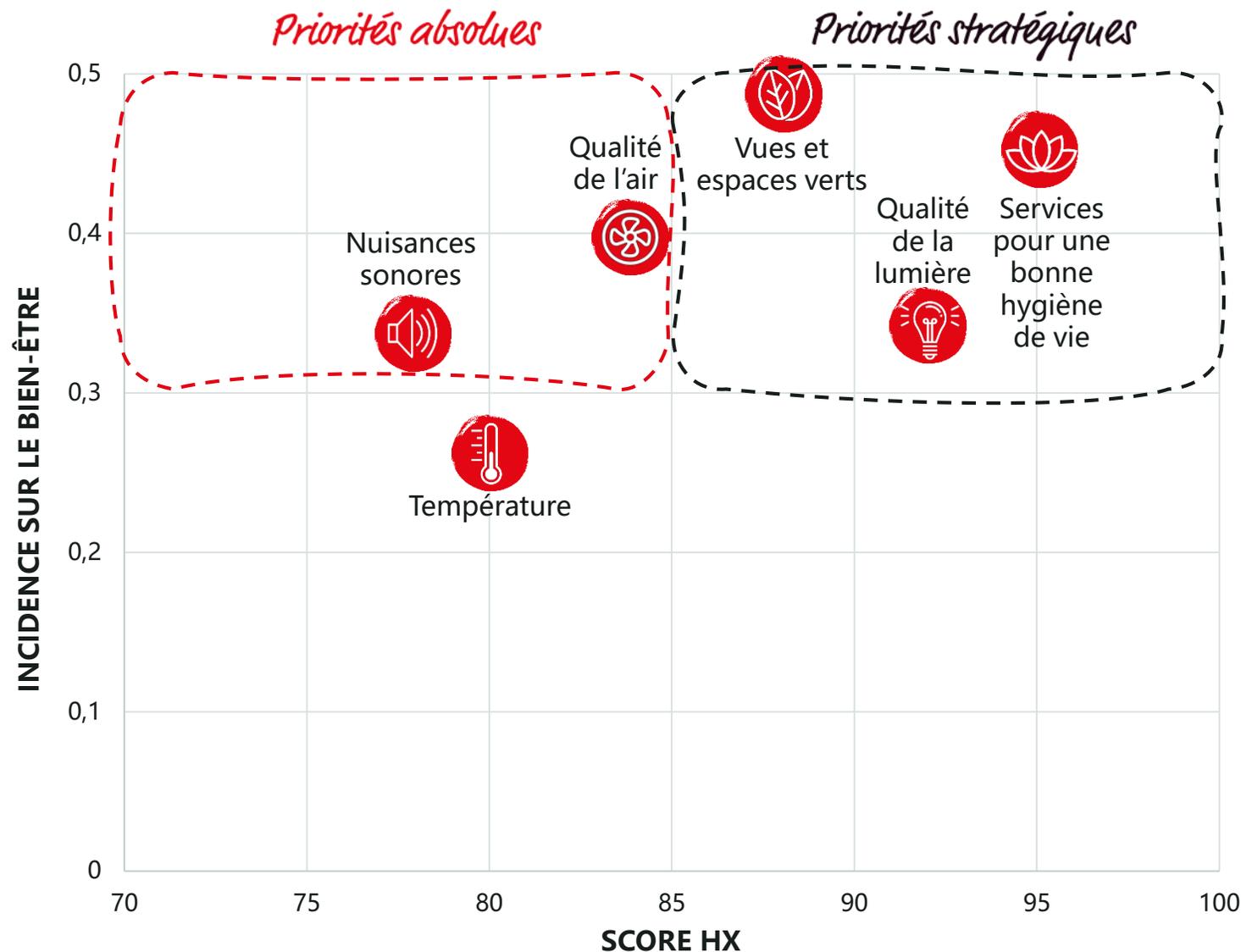
-1 signifie une forte corrélation négative : quand x augmente, y diminue.

Sur quels facteurs clés agir pour combler les attentes des salariés et augmenter le bien-être?

L'incidence sur le bien-être des divers indicateurs étudiés est comparée à la réponse apportée aux attentes des salariés sur les mêmes indicateurs.

Cette analyse met en lumière les facteurs qui aideraient à améliorer le bien-être du personnel tout en répondant mieux à ses attentes, si les entreprises s'intéressaient à ces facteurs.

Dans un premier temps, tout comme pour la productivité, les entreprises doivent travailler activement sur le bruit et la qualité de l'air. Cependant, en ce qui concerne le bien-être, il semble qu'une intervention sur les vues, les espaces verts, la qualité de la lumière et l'offre de services pour une bonne hygiène de vie pourrait également être bénéfique.



Conclusion



Déjà très importants avant la crise de la COVID-19, le bien-être et la santé au travail font aujourd'hui partie intégrante des priorités, à la fois pour les salariés et pour les entreprises.

Alors que les exigences des collaborateurs et collaboratrices sont de plus en plus élevées sur la qualité de leur environnement de travail, **les responsables des entreprises comprennent aussi les problématiques actuelles liées aux bureaux, notamment l'importance de la santé environnementale. Dans ce contexte, l'influence du lieu de travail sur le bien-être du personnel et sur ses performances est à présent indéniable.** Cette situation pousse d'autant plus les entreprises à repenser leurs espaces de travail.

En examinant plus précisément les **facteurs liés à la qualité de l'environnement intérieur** (dont la qualité de la lumière, la qualité de l'air intérieur, la température, les nuisances sonores, la vue et les espaces verts, mais aussi des services pour une bonne hygiène de vie), **il apparaît clairement que tous ces critères sont importants pour les membres du personnel, qui en attendent davantage de leur entreprise.** Bien qu'on puisse observer certaines variations selon le genre, l'âge ou la situation géographique des collaborateurs et collaboratrices, ces attentes sont clairement établies et ce, particulièrement en ce qui concerne l'acoustique, la température et la qualité de l'air.

Parallèlement, une corrélation positive entre ces caractéristiques liées à l'environnement de travail a été établie avec le bien-être et la productivité du personnel. Du point de vue des collaborateurs et collaboratrices, **la productivité pourrait être améliorée en se concentrant particulièrement sur l'acoustique, la qualité de l'air intérieur et la qualité de la lumière.** Quand on évoque le bien-être et le bonheur au travail, les vues, les espaces verts et les services pour une bonne hygiène de vie arrivent en tête des préoccupations. Le bien-être étant directement lié à la performance du personnel, cette dernière pourrait être améliorée en agissant sur ces leviers.

Le défi apparaît alors clairement. En permettant au personnel de s'épanouir et d'améliorer ses performances, un cercle vertueux peut se créer dans les entreprises en agissant sur la qualité de l'environnement intérieur des locaux, associée à des services bien-être et santé.

Sophie Rozen

Directrice en chef des
services de recherches
Paris
+33 1 40 55 85 15
Sophie.rozen@eu.jll.com

Marie Silvin

Consultante pour les services de
recherches
Paris
+33 1 40 55 59 31
Marie.silvin@eu.jll.com

Le présent rapport a été préparé par le service de recherches de JLL. Il s'agit d'une analyse du marché de la vente. Le présent rapport n'est pas une recommandation d'achat ou une évaluation. Les données exploitées dans le présent rapport proviennent d'ImmoStat (dont JLL est membre), de la propre base de données de JLL ou d'une source tierce considérée comme fiable.

COPYRIGHT © JONES LANG LASALLE IP, inc. 2021 — La présente publication est la propriété exclusive de Jones Lang LaSalle IP, Inc. Toute copie, reproduction ou transmission de toute forme ou par tout moyen, entière ou en partie, est interdite sans le consentement express par écrit de Jones Lang LaSalle IP, Inc. Les informations contenues dans la présente publication ont été obtenues par des sources généralement considérées comme fiables. Toutefois, aucune déclaration ni aucune garantie n'est fournie au regard de la précision de ces informations. Si vous relevez d'éventuelles inexactitudes, merci de nous en faire part pour que nous puissions les corriger. Jones Lang LaSalle IP, Inc. décline toute responsabilité pour toute négligence ou autre en cas de pertes ou dommages subis par toute partie découlant de l'utilisation de la présente publication.