

Analyse des modèles de bureau partagé et de bureau attribué

Publié le 11 août 2025 90 min de lecture



Hotdesking vs. Bureaux Attribés dans les Espaces de Coworking : Une Analyse Complète

 <https://archieapp.co/blog/hot-desking-statistics/>

Figure : Un espace de travail ouvert et moderne avec des bureaux non attribués, typique des environnements de hot desking.

Introduction

Dans le monde en évolution des [espaces de coworking](#), une décision stratégique clé est de savoir s'il faut proposer du [hot desking](#) (postes de travail flexibles et non attribués) ou des **bureaux attribués** (postes de travail dédiés à chaque membre). Ce choix a un impact sur tout, de la productivité quotidienne et la

collaboration à l'utilisation à long terme de l'espace et la satisfaction des utilisateurs. Avec la montée en puissance des modèles de travail hybrides post-pandémie, de nombreuses entreprises et opérateurs de coworking repensent le modèle traditionnel d'un bureau par personne. En fait, seulement **40 % des entreprises maintiennent désormais un ratio de 1:1 bureaux/employés**, contre 56 % un an plus tôt, car de plus en plus adoptent le partage de bureaux pour réduire l'espace inutilisé (Source: [cbre.com](https://www.cbre.com)). Les espaces de coworking eux-mêmes sont devenus des centres populaires pour les travailleurs indépendants, les startups et même les grandes équipes d'entreprise, appréciés pour leur flexibilité et leur communauté. Ce rapport fournit une comparaison approfondie du hot desking par rapport aux bureaux attribués dans les environnements de travail partagés, examinant les avantages, les inconvénients et leurs effets sur la **productivité, la collaboration, le bien-être, la confidentialité, la flexibilité et la rentabilité**. Nous nous appuyons sur des statistiques, des études de cas et des avis d'experts pour informer les gestionnaires de coworking, les planificateurs immobiliers d'entreprise et les stratèges de l'environnement de travail sur la manière dont ces modèles influencent différents types de travailleurs et la planification globale de l'espace.

Hotdesking vs. Bureaux Attribués : Aperçu et Définitions

Le **hot desking** (également connu sous le nom de « partage de bureaux » ou de postes de travail flexibles) fait référence à un arrangement où les travailleurs n'ont **pas de bureaux fixes**. Au lieu de cela, ils choisissent n'importe quel bureau disponible chaque jour – essentiellement un système de premier arrivé, premier servi (ou parfois un système de **réservation** de bureaux connu sous le nom de *hotelling*) (Source: [regus.com](https://www.regus.com)). Dans les espaces de coworking, le hot desking est courant : les membres ayant un forfait flexible arrivent et prennent une place libre dans un espace partagé, travaillant souvent aux côtés de personnes de différentes entreprises. Cette configuration s'aligne sur la philosophie du « *Travail Basé sur l'Activité* », permettant aux gens de se déplacer entre différentes zones de travail (salon, cabine, bureau, etc.) en fonction de leurs tâches (Source: [archieapp.co](https://www.archieapp.co)) (Source: [archieapp.co](https://www.archieapp.co)). Le hot desking a gagné en popularité avec la tendance du travail hybride – comme les employés ne viennent au bureau que quelques jours par semaine, garder un bureau personnellement attribué pour chaque personne laisse souvent des bureaux vides un jour donné (Source: [archieapp.co](https://www.archieapp.co)). Le partage de bureaux permet aux organisations de **réduire l'empreinte** nécessaire : par exemple, de nombreuses entreprises attribuent désormais en moyenne **plus de 2 employés par bureau**, et certaines prévoient des ratios de 3:1 pour optimiser l'espace (Source: [cbre.com](https://www.cbre.com)).

En revanche, un **bureau attribué** (ou *bureau dédié* dans le jargon du coworking) est un poste de travail **exclusif à une personne** (ou une équipe). Il est **réservé à temps plein** – même lorsque cette personne n'est pas présente, personne d'autre n'utilise ce bureau (Source: [regus.com](https://www.regus.com)). Dans les espaces de coworking, un membre payant pour un bureau dédié peut généralement laisser son équipement ou ses effets personnels et s'attend à retrouver la même place chaque jour. C'est analogue à la réservation d'un

siège dans un train par rapport à l'admission générale : le siège réservé offre la tranquillité d'esprit et une place garantie (souvent dans un emplacement préféré), tandis que le voyage sans réservation offre plus de spontanéité mais pas de siège assuré (Source: regus.com). Les bureaux dédiés en coworking sont souvent situés dans des coins semi-privés ou des zones spécifiques, offrant un peu plus d'intimité, et sont généralement proposés à un prix plus élevé pour cet accès garanti et cet espace personnel (Source: regus.com)(Source: regus.com). Il est à noter que le **hot desking est la norme pour la plupart des abonnements de coworking**, les bureaux dédiés et les bureaux privés étant commercialisés comme des options améliorées pour ceux qui en ont besoin (Source: regus.com)(Source: regus.com).

Les deux modèles peuvent coexister – de nombreux espaces de coworking offrent un mélange de zones de hot desking et de zones de bureaux dédiés pour répondre à différents besoins. Le choix entre eux implique des compromis entre la [rentabilité et le confort](#), la **flexibilité et la certitude**, et le **mélange communautaire et l'espace personnel**. Ci-dessous, nous détaillons les avantages et les inconvénients du hot desking et des bureaux attitrés dans les espaces de travail partagés, suivis d'une analyse de leurs impacts sur divers facteurs et types de travailleurs.

Avantages du Hotdesking (Postes de Travail Flexibles)

Le hot desking offre plusieurs avantages tant pour les opérateurs d'espaces de travail que pour les utilisateurs :

- **Optimisation de l'Utilisation de l'Espace et Économies de Coûts** : En éliminant les attributions de bureaux individuelles, les organisations peuvent [maximiser l'utilisation de l'espace de travail](#) et éviter de payer pour des bureaux qui restent vides pendant les jours de maladie, les vacances ou les jours de télétravail (Source: regus.com). Moins de bureaux dédiés signifie qu'une empreinte immobilière plus petite est nécessaire pour accueillir le même nombre de personnes, ce qui réduit directement le loyer et les frais généraux. Les recherches sectorielles montrent que les entreprises peuvent réaliser des économies importantes sur les coûts de bureau avec ce modèle – **jusqu'à 30 % d'économies immobilières** grâce à une meilleure optimisation de l'espace, selon une étude de JLL (Source: community.sap.com). De nombreuses entreprises ont saisi cette opportunité : une enquête CBRE de 2024 a révélé que la majorité des entreprises s'éloignent du ratio de 1:1 bureaux/employés, le **partage de bureaux étant désormais favorisé par 60 % des entreprises nord-américaines** sous une forme ou une autre (Source: archieapp.co). Pour les opérateurs de coworking, les abonnements hot desk permettent de « sur-vendre » la capacité (par exemple, vendre plus d'abonnements que de bureaux physiques, en supposant que tout le monde ne vienne pas en même temps) pour augmenter le taux d'occupation et les revenus. En moyenne, les espaces de coworking performants fonctionnent avec un taux d'occupation des bureaux utilisés d'environ 75 à 85 % (Source: coworker.com) – un équilibre qui maintient l'espace animé tout en étant rentable. Cette efficacité est

cruciale pour proposer des forfaits abordables ; les tarifs de hot desk sont souvent nettement inférieurs à ceux des forfaits de bureaux dédiés (par exemple, dans le coworking américain, un hot desk peut coûter 300 à 500 \$/mois tandis qu'un bureau dédié est de 600 à 1 100 \$ (Source: optixapp.com)).

- **Soutient le Travail Hybride et la Flexibilité** : Le hot desking s'aligne naturellement sur les **modèles de travail hybrides et à distance**. Alors que les employés partagent leur temps entre la maison et le bureau, les postes de travail flexibles permettent aux lieux de travail de s'adapter aux fluctuations de la fréquentation quotidienne sans attribuer un poste permanent à chaque personne (Source: archieapp.co). Les espaces de coworking utilisant le hot desking peuvent accueillir des utilisateurs à temps partiel et des équipes flottantes de manière transparente. Ce modèle offre une grande **flexibilité au quotidien** : les gens peuvent choisir quand ou s'ils viennent, et l'espace peut s'étendre ou se contracter dynamiquement. Par exemple, si le milieu de semaine est l'occupation maximale et que les lundis sont calmes (un schéma courant (Source: archieapp.co)), l'opérateur n'est pas bloqué avec des bureaux inutilisés les jours creux – ces places inutilisées ne sont tout simplement pas réclamées. Le hot desking permet également **plus d'agilité pour la croissance ou les changements** : les entreprises utilisant les hot desks de coworking peuvent ajouter ou supprimer des abonnements facilement à mesure que leurs effectifs changent, sans le fardeau d'un bureau fixe ou de bureaux dédiés inutilisés. Cette agilité est une raison majeure pour laquelle **59 % des entreprises préfèrent désormais les espaces de coworking flexibles pour leur expansion** plutôt que les bureaux traditionnels à long terme (Source: archieapp.co). La capacité de « **s'installer et partir** » n'importe où dans le bureau séduit ceux qui apprécient la liberté de choisir leur environnement de travail (Source: regus.com). En bref, le hot desking permet un lieu de travail « *à la demande* » qui correspond à la nature fluide du travail moderne.
- **Encourage la Collaboration et le Réseautage** : Supprimer les sièges fixes peut favoriser un **environnement de travail plus dynamique et social**. Lorsque les gens changent de siège quotidiennement, ils interagissent inévitablement avec un plus large éventail de collègues ou de co-travailleurs que s'ils étaient toujours à côté des mêmes voisins. Cette **mobilité encourage la pollinisation croisée** des idées et les rencontres fortuites. Comme le note une source, ne pas avoir de poste fixe signifie que les employés peuvent s'asseoir avec des collègues d'autres départements ou équipes, suscitant de nouvelles conversations et un partage de connaissances qui peuvent conduire à des solutions créatives (Source: nexudus.com). Le hot desking est souvent présenté comme un moyen de **briser les silos** – par exemple, un ingénieur pourrait s'asseoir près d'un spécialiste du marketing un jour et acquérir de nouvelles perspectives. Dans les environnements de coworking, les postes de travail flexibles favorisent les **opportunités de réseautage** entre divers professionnels (travailleurs indépendants, entrepreneurs, télétravailleurs d'entreprise, etc.) au sein de l'espace. Les interactions fortuites dans un espace café ou à des tables communes peuvent mener à des collaborations ou des connexions commerciales. « *Une excellente option pour les*

opportunités de collaboration avec d'autres utilisateurs de hot desk », comme le décrit un fournisseur de coworking (Source: regus.com). L'atmosphère générale tend à être animée et communicative, ce qui peut être stimulant. Certaines recherches lient même le hot desking à une **créativité et une résilience accrues**, car les employés deviennent plus adaptables et ouverts au changement grâce à la variété quotidienne (Source: nexodus.com) (Source: nexodus.com).

- **Favorise l'Équité et une Culture Dynamique** : Dans un environnement de hot desking, **tout le monde a le même type d'espace de travail**, ce qui peut promouvoir un sentiment d'égalité. Il n'y a pas de bureaux de coin ou de sièges près des fenêtres attribués en permanence aux supérieurs – tous les membres ou employés partagent le même pool de bureaux. Cela peut **aplanir les hiérarchies** et créer une ambiance plus inclusive, où les gens se mélangent quel que soit leur rang ou leur entreprise. De plus, le changement constant de sièges peut rendre le bureau frais et énergique. Chaque jour peut apporter une nouvelle vue, un nouveau voisin ou un nouvel endroit dans le bureau (près d'une fenêtre, à un comptoir haut, etc.), ce que certains trouvent stimulant par rapport à être coincé dans un seul cubicule. Cette *variété* peut aider à combattre la monotonie et à stimuler une pensée différente. Du point de vue opérationnel, les entreprises utilisent souvent l'espace libéré (en ayant moins de bureaux fixes) pour créer plus de **zones de collaboration, de salons ou de commodités** que tout le monde peut utiliser, améliorant ainsi l'expérience du lieu de travail (Source: cbre.com). De nombreux espaces de coworking avec hot desking investissent dans des espaces communs confortables, des cabines téléphoniques et des salles de réunion – offrant aux utilisateurs de hot desk l'accès à divers environnements de travail qu'ils peuvent choisir tout au long de la journée. De tels environnements, lorsqu'ils sont bien conçus, peuvent en fait améliorer le **bien-être et l'engagement** globaux ; certaines études sur les lieux de travail basés sur l'activité (un concept similaire au hot desking avec plusieurs zones d'activité) ont révélé qu'une majorité de travailleurs estimaient que la productivité *pouvait* augmenter lorsqu'ils avaient la liberté de choisir un espace de travail adapté à leur tâche (Source: chanty.com).
- **Meilleure Organisation et Propreté** : Un avantage subtil du hot desking est qu'il tend à imposer une culture de **propreté et de désencombrement minimal**. Puisque personne ne « possède » un bureau à long terme, les gens nettoient généralement leur poste de travail à la fin de la journée et ne peuvent pas accumuler des piles de papiers ou d'objets personnels pendant des semaines. Les bureaux sont souvent laissés **plus propres et plus rangés**, ce qui rend l'ensemble du bureau plus présentable et relaxant (Source: nexodus.com). Les employés qui, autrement, laisseraient les dossiers s'accumuler sont incités à passer au sans papier ou à stocker les fichiers numériquement, contribuant ainsi à un espace de travail efficace, voire plus écologique (moins de papier, moins d'appareils personnels lorsque des équipements partagés sont utilisés). De nombreux espaces de coworking fournissent des casiers aux utilisateurs de hot desk pour ranger leurs affaires, et des équipes de nettoyage régulières rafraîchissent les bureaux partagés, maintenant des normes d'hygiène élevées. En conséquence, les **zones partagées restent nettes**, et l'espace peut être

facilement utilisé par quelqu'un d'autre le lendemain sans inconvénient. Certains travailleurs rapportent également que le fait de devoir s'installer à nouveau chaque jour les force à être plus organisés dans la planification de leur travail – ils n'apportent que ce dont ils ont besoin et maintiennent une routine simplifiée (Source: nexodus.com). (Bien sûr, cet avantage est valable si le système de hot desking est bien géré avec des politiques claires en matière de nettoyage.) Dans l'ensemble, la **culture du « bureau propre »** associée au hot desking peut contribuer à une atmosphère professionnelle et efficace.

*En résumé, les avantages du hot desking sont axés sur la **flexibilité et l'efficacité** – il permet une meilleure utilisation de l'espace et de l'argent, s'adapte aux modèles de travail modernes et peut injecter de la sociabilité et de la variété dans l'expérience de travail. Pour de nombreux espaces de coworking, un modèle de hot desk est une offre essentielle qui permet à un plus large éventail de membres de se joindre à moindre coût tout en maintenant l'environnement animé.* (Source: regus.com) (Source: archieapp.co)

Inconvénients du Hotdesking

Malgré son efficacité, le hot desking présente également des inconvénients et des défis notables :

- **Manque d'Espace Personnel et d'Appartenance** : L'un des inconvénients les plus fréquemment cités du hot desking est l'absence d'un **espace de travail personnel et permanent** pour les individus. Les employés se sentent souvent **frustrés ou déconnectés lorsqu'ils ne peuvent pas « revendiquer » un bureau** comme le leur (Source: chanty.com). Il n'y a pas d'opportunité d'installer des périphériques ergonomiques exactement comme on les aime, d'épingler des photos de famille sur la cloison d'un cubicule, ou de s'installer constamment dans le même coin douillet. Cela peut empêcher de « *s'installer* » et de se sentir à l'aise. Au fil du temps, la configuration nomade peut éroder le sentiment d'**appartenance et d'identité au travail** des employés – certains rapportent se sentir comme un visiteur dans leur propre bureau chaque jour, ce qui peut saper le moral. Une revue de la littérature de deux douzaines d'articles de recherche a révélé que les **arrangements de bureaux flexibles avaient uniformément tendance à engendrer le mécontentement des employés** (Source: kornferry.com). Le manque d'appropriation peut particulièrement affecter les personnes qui valorisent la stabilité ou qui considèrent leur espace de travail comme une extension de leur moi professionnel. Dans les espaces de coworking, bien que beaucoup apprécient l'ambiance décontractée, certains membres finissent par désirer un endroit dédié qu'ils peuvent appeler le leur. « *Certaines personnes ont besoin ou aiment leur propre bureau* », note un rapport de Regus, que ce soit pour la tranquillité d'esprit ou la praticité (Source: regus.com). Sans aucune zone personnelle, les travailleurs doivent emballer toutes leurs affaires (ordinateurs portables, carnets, accessoires) chaque jour – une **routine fastidieuse** que certains trouvent épuisante (Source: chanty.com). Cette

incertitude quotidienne (Vais-je trouver un siège qui me plaît ? Aurai-je le bon équipement ou les bons voisins ?) peut créer un stress de faible niveau qui érode la satisfaction au travail (Source: kornferry.com). En substance, le hot desking échange le confort personnel contre la flexibilité, et tout le monde ne s'adapte pas bien à ce compromis.

- **Impact sur le moral et le bien-être** : Des études et des rapports de cas ont lié le hot-desking à une **baisse du moral des employés** dans certains contextes. Une récente revue exploratoire a conclu que si le hot-desking présente certains avantages, il a « **un impact négatif global sur le moral du personnel** », en grande partie en raison des tensions sur le travail d'équipe et la communication (Source: opal.latrobe.edu.au). Les employés expriment souvent le sentiment d'être **moins valorisés** ou de n'être « qu'un numéro » lorsqu'ils perdent leur bureau personnel. Par exemple, le géant de la technologie Salesforce a initialement mis en œuvre le hot-desking dans ses bureaux, mais a ensuite **réintroduit des bureaux attitrés pour certaines équipes après une vague de plaintes d'employés** selon lesquelles le bureau semblait impersonnel et rendait le travail plus difficile (Source: archieapp.co). Les problèmes fréquents affectant le bien-être incluent **l'anxiété liée à la recherche d'un espace de travail** (certaines personnes arrivent très tôt juste pour s'assurer un bureau préféré), et le stress cognitif des décisions quotidiennes concernant l'emplacement ou la configuration de l'équipement. Les préoccupations en matière d'hygiène affectent également le confort – les travailleurs peuvent se sentir mal à l'aise de partager des bureaux, surtout s'ils ne sont pas sûrs que le dernier utilisateur a désinfecté la zone (Source: chanty.com). Pendant la COVID-19, ces préoccupations sont devenues prépondérantes, mais même au-delà de la pandémie, les gens peuvent être gênés par les conditions désordonnées ou germées laissées par d'autres. « **Le hot-desking n'est pas la raison principale pour laquelle les travailleurs évitent les bureaux, mais c'est une pièce révélatrice du puzzle** », explique Maria Amato, experte en milieu de travail : combinée aux coûts de déplacement et à d'autres tracas, une politique de sièges inconfortable peut faire pencher la balance vers le télétravail (Source: kornferry.com). Dans les enquêtes, de nombreux employés déclarent que ne pas avoir un poste de travail cohérent avec une configuration appropriée rend le bureau *moins* attrayant que leur bureau à domicile, ce qui peut nuire à l'engagement global (Source: kornferry.com). En effet, une méta-analyse de 2024 a confirmé que les sièges flexibles sont souvent corrélés à une **satisfaction des employés plus faible**, citant des plaintes concernant le manque d'espace personnel et le stress de l'imprévisibilité (Source: archieapp.co). Ainsi, sans une gestion attentive, le hot-desking peut saper la collaboration et la culture mêmes qu'il vise à favoriser, en laissant les travailleurs se sentir instables et sous-évalués.
- **Problèmes de confidentialité et de distraction** : Les **postes de travail ouverts et non attitrés peuvent compromettre la confidentialité et la concentration**. Dans un scénario de hot-desking, on travaille généralement dans un espace commun avec des voisins variés, ce qui signifie que les appels téléphoniques sensibles ou les conversations de travail confidentielles sont facilement entendus. Il n'y a pas de bureau ou de cubicule permanent où se retirer. Les employés peuvent se

sentir **mal à l'aise de discuter de sujets privés** (par exemple, un problème de RH ou une négociation client) lorsque n'importe qui pourrait être à proximité. La sécurité peut également être une préoccupation – des papiers ou des écrans contenant des informations confidentielles pourraient être visibles par d'autres dans un espace partagé (Source: chanty.com). Du point de vue de la concentration, les environnements de hot-desking – souvent en open-space – peuvent être **bruyants et propices aux interruptions**. N'importe quel jour, vous pourriez vous retrouver à côté d'un groupe bavard ou, par exemple, en face d'un représentant commercial qui passe de fréquents appels. Si votre travail exige une concentration profonde, ces distractions ambiantes sont préjudiciables. Un exemple pratique : « *Le partage de bureau entre un commercial et un développeur réduirait la productivité de ce dernier, car le commercial peut recevoir de fréquents appels* », a noté une analyse (Source: chanty.com). Sans zones calmes désignées ou application de l'étiquette, les employés dans les environnements de hot-desking peuvent être confrontés à plus de **distractions** qu'ils ne le seraient à un bureau fixe, peut-être plus contrôlable. Cela se reflète dans les comportements : une **enquête du Harvard Business Review menée auprès de 819 employés** a révélé que plus de la moitié **ont activement cherché à éviter les interactions indésirables avec leurs collègues** dans les plans d'aménagement ouverts (Source: kornferry.com) – ce qui signifie que les gens mettent parfois des écouteurs ou même évitent de venir au bureau pour échapper aux distractions. Dans les espaces de coworking, les professionnels ont souvent recours à des cabines téléphoniques ou à des salles de réunion pour la confidentialité, ce qui aide, mais ces ressources peuvent être limitées si tout le monde en a besoin. Globalement, le hot-desking peut rendre plus difficile la recherche d'un endroit fiable, calme et sécurisé pour certaines tâches, **nuisant potentiellement à la productivité** et au confort si l'environnement n'est pas bien géré avec des espaces calmes alternatifs.

- **Incertitude quant à la disponibilité des bureaux** : Le **problème des « chaises musicales »** est un risque inhérent au hot-desking. Les jours de forte affluence, surtout en milieu de semaine lorsque la plupart des gens viennent, il peut simplement ne pas y avoir assez de bureaux pour tout le monde. Si un espace de travail dépasse sa capacité ou si de nombreux membres décident de se présenter simultanément, les retardataires peuvent se retrouver à **se démener pour trouver une place** – ou n'avoir aucun bureau du tout. Cette incertitude peut être frustrante et faire perdre du temps. Des rapports de la phase de retour au bureau l'illustrent : Amazon et la Starling Bank du Royaume-Uni ont dû ajuster ou retarder leurs plans de retour au bureau car ils ont constaté qu'ils **n'avaient pas assez de bureaux pour accueillir l'affluence maximale**, ce qui a entraîné le chaos et des réactions négatives. Personne ne veut errer dans les couloirs avec un ordinateur portable à la main, à la recherche d'un siège libre ou s'installer maladroitement sur un canapé de salon non conçu pour le travail parce que tous les bureaux sont pris. Même la *perception* de la rareté peut déclencher du stress – les employés peuvent sentir qu'ils doivent **arriver plus tôt** ou faire de la politique de bureau pour s'assurer une bonne place (certains ont recours à la réservation « officieuse » d'un bureau préféré en y laissant des objets, ce qui peut saper l'équité du système (Source: archieapp.co)). La

mise en œuvre d'un **système de réservation de bureaux** (hoteling) peut atténuer l'incertitude quotidienne, mais cela ajoute une autre couche de complexité (logiciel de réservation, règles sur la durée de conservation d'une réservation, etc.). Si le système n'est pas convivial, il peut générer sa propre frustration – manipuler une application juste pour trouver un siège chaque jour (Source: chanty.com). Dans les environnements de coworking, la plupart essaient de maintenir un ratio membres-bureaux raisonnable, mais aux heures de pointe, même les zones de hot-desking peuvent se remplir, offrant une mauvaise expérience à quelqu'un qui ne trouve pas d'espace de travail ou doit s'asseoir dans une zone très fréquentée qu'il n'apprécie pas. Essentiellement, la **gestion de la capacité est un défi majeur** avec le hot-desking, et lorsqu'elle échoue, l'expérience utilisateur en souffre grandement.

- **Non universel – Inadéquation avec les rôles et les personnalités :** Le hot-desking **ne convient pas à tous les rôles professionnels ni à toutes les personnalités**. Certains secteurs exigent un équipement dédié ou une confidentialité stricte qui rendent les bureaux partagés peu pratiques – par exemple, les entreprises de droit, de finance ou de santé traitant des dossiers privés ont souvent **besoin d'espaces privés et attitrés** pour répondre aux exigences réglementaires et de confidentialité des clients (Source: nexodus.com). Les rôles créatifs qui utilisent des équipements spécialisés (grands moniteurs, tablettes graphiques) peuvent trouver lourd de transporter ces outils ou de les reconfigurer quotidiennement. De plus, certaines personnes s'épanouissent simplement dans la routine et la stabilité ; ces individus peuvent se sentir anxieux ou moins productifs lorsqu'ils sont contraints à un schéma de sièges en constante évolution. Les différences générationnelles ou culturelles jouent également un rôle. Une étude de 2024 a noté que de nombreux **travailleurs de la génération Z considèrent en fait leur propre bureau comme un avantage apprécié**, et les experts suggèrent que les sièges attitrés peuvent aider les jeunes employés en leur donnant un sentiment de stabilité et un endroit pour recevoir le mentorat de collègues proches (Source: nexodus.com). En revanche, ces professionnels en début de carrière pourraient avoir des difficultés dans les configurations de hot-desking où les mentors ou les chefs d'équipe ne sont pas toujours situés près d'eux. En termes de personnalité, les introvertis ou ceux qui accordent une grande importance à leur territoire personnel au travail peuvent trouver le hot-desking aliénant, tandis que les extravertis ou les personnalités très adaptables pourraient ne pas s'en soucier. En pratique, les entreprises qui ont tenté une approche universelle du hot-desking ont parfois rencontré un segment de personnel très mécontent. Par exemple, lorsqu'un ministère australien est passé à des sièges basés sur l'activité, certains employés se sont sentis *socialement isolés et ont perdu leur culture d'équipe*, ce qui indique que le modèle posait des **défis pour les rôles nécessitant un soutien étroit et de la camaraderie** (comme observé chez certains travailleurs sociaux dans une étude) (Source: nexodus.com)(Source: nexodus.com). En somme, une politique de hot-desking doit tenir compte de la réalité qu'elle **ne conviendra pas à tout le monde** – il y aura presque toujours un groupe de personnes ou des types de travail pour lesquels un bureau fixe est beaucoup plus propice.

- **Défis de gestion et logistiques** : La gestion d'un environnement de hot-desking nécessite une **gestion proactive et de bonnes technologies**. Sans politiques et outils clairs, cela peut dégénérer en confusion. Les bureaux doivent investir dans des **systèmes de réservation de bureaux ou des affichages d'occupation en temps réel** afin que les gens puissent trouver des postes libres efficacement (Source: chanty.com). Il doit y avoir des directives sur l'étiquette : par exemple, combien de temps on peut laisser un bureau pour le déjeuner avant qu'il ne soit considéré comme libre à nouveau, des règles contre le « camping » à plusieurs endroits, le nettoyage après soi, etc. L'application de ces règles peut être délicate – cela ajoute une tâche supplémentaire aux gestionnaires de communauté ou aux RH pour surveiller l'utilisation des bureaux et arbitrer les conflits (comme quelqu'un laissant des affaires pour retenir un bureau toute la journée). De plus, l'infrastructure doit être mise en place pour faciliter les déplacements : de nombreuses prises de courant partout, des stations d'accueil ou des moniteurs standard à chaque bureau pour minimiser le temps de configuration, des casiers de rangement et un support facilement disponible si l'équipement ne fonctionne pas. Ce sont des **investissements non négligeables** qui accompagnent le hot-desking. Si une entreprise ou un espace de coworking sous-estime cela, les utilisateurs peuvent rencontrer des problèmes tels que des équipements incompatibles ou perdre du temps à chercher un moniteur ou un chargeur qui fonctionne (Source: archieapp.co). Le hot-desking génère également **plus de trafic interne** – des personnes se déplaçant pour trouver des collègues ou des équipements – ce qui doit être pris en compte dans l'aménagement des bureaux et les réseaux informatiques. En résumé, le modèle flexible exige un système bien pensé et une surveillance continue. Comme le note un guide, *le succès à long terme du hot-desking exige de l'organisation et de la gestion* – du logiciel aux politiques en passant par les boucles de rétroaction (Source: nexodus.com). Sans cela, les avantages escomptés peuvent être perdus au milieu du chaos et de la frustration des employés.

Globalement, les **inconvenients du hot-desking** soulignent un thème central : les facteurs humains comptent. Les gains d'efficacité peuvent être compromis si les travailleurs se sentent mal à l'aise, distraits ou aliénés. De nombreuses entreprises ont découvert que toute économie de coûts doit être mise en balance avec les impacts potentiels sur la **productivité, le moral et la rétention**. Pour les opérateurs de coworking, il est vital d'atténuer ces inconvenients (par la conception, les commodités et les règles) afin que les sièges flexibles restent un choix attrayant et n'incitent pas les membres à chercher des arrangements plus stables ailleurs.

Avantages des bureaux attitrés

Opter pour des **bureaux attitrés** (chaque personne ayant un poste de travail fixe) apporte son propre ensemble d'avantages, notamment en ce qui concerne le confort des employés, la cohérence et parfois la productivité :

- **Cohérence, confort et personnalisation** : Un bureau attitré offre une **base stable** à un travailleur chaque jour, ce qui peut grandement améliorer le confort et l'efficacité. Les gens peuvent **aménager leur espace de travail exactement comme ils le souhaitent** – en plaçant les moniteurs à la bonne hauteur, en choisissant une chaise ergonomique et en l'ajustant une seule fois (au lieu de le faire chaque jour), et en gardant à portée de main les outils ou les documents de référence fréquemment utilisés. Au fil du temps, les individus ont tendance à optimiser leur bureau personnel en fonction de leur style de travail, ce qui peut augmenter la productivité (pas de temps de configuration chaque matin) et réduire la tension physique. Il y a aussi un confort psychologique à **savoir exactement où l'on va travailler** en arrivant au bureau (Source: [kornferry.com](https://www.kornferry.com)). Cette prévisibilité élimine les petites anxiétés liées à la recherche d'un poste ou à l'adaptation à un nouvel environnement, permettant de **se concentrer plus rapidement sur le travail**. De plus, les employés peuvent **personnaliser leur espace** – accrocher des citations motivantes, afficher des objets promotionnels de l'équipe ou des photos de famille, peut-être garder une tasse de café préférée sur le bureau. Ces touches personnelles, bien que petites en apparence, peuvent augmenter le **lien émotionnel avec le lieu de travail** et rendre l'environnement accueillant. Regus note que les utilisateurs de bureaux dédiés apprécient la possibilité de stocker les documents ou l'équipement dont ils ont besoin et de « *personnaliser leurs espaces de travail, avec des photos de famille et des touches similaires.* » (Source: [regus.com](https://www.regus.com)) Ce sentiment d'appropriation est souvent corrélé à une plus grande satisfaction. Dans les espaces de coworking, les membres ayant un bureau dédié peuvent laisser un moniteur ou leur décoration sur le bureau, ce qui leur donne l'impression que c'est *leur* coin du bureau partagé. Toute cette cohérence contribue à ce que les employés se sentent **ancrés et à l'aise**, ce qui est positif pour le bien-être mental et peut se traduire par une productivité plus stable.
- **Sentiment d'appartenance et cohésion d'équipe renforcés** : Avoir un bureau attitré peut renforcer le sentiment **d'appartenance à l'organisation ou à l'espace** d'un employé. C'est un indicateur tangible que « c'est *ma* place au bureau ; j'ai ma place ici. » Cela peut être important pour le moral – en particulier pour les nouvelles recrues ou le personnel junior qui peuvent tirer confiance du simple fait d'avoir un siège dédié avec leur nom. Dans une enquête rapportée par Business Insider, de nombreux jeunes travailleurs (Génération Z) ont en effet considéré le fait d'avoir un bureau personnel comme un *avantage professionnel* et un facilitateur pour obtenir du mentorat, ce qui implique que cela les faisait se sentir plus intégrés et soutenus (Source: [nexudus.com](https://www.nexudus.com)). Du point de vue de **l'équipe**, les sièges attitrés permettent souvent aux collègues qui travaillent en étroite collaboration de s'asseoir les uns près des autres par conception. Les équipes ou les départements peuvent être regroupés en clusters, ce qui **facilite la communication et la collaboration au sein de ces équipes** – vous pouvez rapidement poser une question à travers le bureau ou vous réunir avec votre groupe sans avoir à chercher où tout le monde se trouve aujourd'hui. Cette proximité stable peut renforcer la camaraderie et la confiance au fil du temps. Contrairement à un scénario de hot-desking où vos voisins peuvent changer quotidiennement, des voisins fixes permettent aux relations de s'approfondir, ce qui est bon pour le travail d'équipe. Pour les membres de coworking qui font partie

d'une petite entreprise ou d'une startup partageant l'espace, **avoir un bloc de bureaux dédiés ensemble aide à maintenir leur identité d'équipe** et leur culture au sein d'une communauté de coworking plus large. Ils peuvent se retrouver de manière fiable et collaborer sans incertitude. De plus, un espace fixe pour une équipe signifie qu'ils peuvent personnaliser ce coin (tableaux blancs avec des idées d'équipe, ou même simplement la connaissance que « l'équipe Marketing est assise ici ») ce qui peut favoriser une micro-communauté. Les bureaux attitrés aident également à **l'orientation et à la responsabilisation** – les collègues et les managers savent où s'attendre à trouver quelqu'un, ce qui peut améliorer la communication (« Je peux passer au bureau d'Alice pour discuter de cela, puisque je sais où elle est assise »). Globalement, la permanence des bureaux attitrés tend à renforcer la structure, ce que de nombreuses équipes trouvent bénéfique pour la coordination et le moral.

- **Productivité immédiate – Pas de temps de configuration** : Avec un bureau permanent, les employés peuvent **être opérationnels immédiatement** chaque jour. Leur poste de travail est déjà équipé du matériel, des logiciels et de la connectivité nécessaires. Par exemple, un développeur avec plusieurs moniteurs et une station d'accueil peut laisser tout connecté et simplement brancher son ordinateur portable pour commencer à travailler en quelques secondes. Il n'y a pas de temps perdu à ajuster les chaises, à se déplacer dans la pièce pour une prise de courant, ou à se connecter à des appareils partagés. Cela peut entraîner une **productivité plus élevée**, en particulier pour les rôles qui dépendent d'une configuration ou d'un équipement étendu. Cela réduit également les problèmes informatiques – à un bureau attitré, on peut maintenir sa configuration ; dans un scénario partagé, un travailleur pourrait perdre du temps à trouver un chargeur compatible ou à dépanner un moniteur différent chaque jour (Source: archieapp.co). Comme le souligne Mark Royal de Korn Ferry, un test clé d'un bureau efficace est de savoir si « **les travailleurs peuvent visualiser où ils travailleront avant d'arriver** » et savoir qu'ils « *auront ce dont [ils] ont besoin* » (Source: kornferry.com). Les bureaux attitrés réussissent intrinsèquement ce test. De plus, avoir un espace de travail fixe facilite le maintien des documents de travail en place : vous pouvez garder cette feuille de calcul ouverte sur votre écran ou avoir des livres de référence sur votre bureau sans avoir à les ranger – cette continuité peut faciliter la gestion des projets à plus long terme. Pour les travailleurs du savoir, l'association mentale avec un espace de travail cohérent peut également aider à la concentration (votre cerveau sait que « bureau = temps de travailler »), améliorant potentiellement la concentration. Surtout dans les espaces de coworking, les utilisateurs de bureaux dédiés évitent les petites perturbations quotidiennes auxquelles sont confrontés les utilisateurs de hot-desking (comme s'enregistrer à la réception ou trouver un siège), ce qui leur permet de maintenir une **routine stable**. Bien que les mesures concrètes varient, de nombreux employés déclarent se sentir **plus productifs lorsqu'ils ont leur propre bureau** – un sondage a suggéré que 46 % des travailleurs se sentaient plus productifs dans une configuration dédiée, l'attribuant à moins de perturbations

personnelles et à une plus grande appropriation de leur environnement (Source: chanty.com). En substance, les bureaux attribués rationalisent la journée de travail en éliminant les incertitudes, ce qui peut élever la productivité réelle et perçue.

- **Plus grande confidentialité et sécurité** : Bien que les espaces de coworking et les bureaux modernes soient largement ouverts, avoir un poste attribué peut offrir un peu plus de **confidentialité et de sécurité** par rapport au hot-desking pur. Souvent, les bureaux dédiés en coworking se trouvent dans des sections plus calmes, parfois avec des séparations ou un emplacement en coin, de sorte que ces membres bénéficient d'une ambiance plus privée (Source: regus.com). On peut positionner ses écrans stratégiquement ou utiliser des filtres de confidentialité en sachant qu'ils seront au même endroit chaque jour. On peut également garder des documents ou du matériel verrouillés dans ses tiroirs de bureau personnels ou un casier fourni avec le bureau – ce qui signifie que les documents sensibles ne sont pas transportés partout ou risquent d'être laissés n'importe où. En revanche, un utilisateur de bureau partagé pourrait éviter d'apporter certains documents confidentiels, de peur de ne pas avoir d'endroit sécurisé pour les ranger. Les utilisateurs de bureaux attribués n'ont pas non plus à s'inquiéter que quelqu'un d'autre utilise ou déplace leurs affaires. S'ils sortent déjeuner, ils peuvent laisser leur ordinateur portable et leurs notes sur le bureau en toute confiance qu'ils resteront intacts (car tout le monde sait que ce bureau est occupé). Cette sécurité est à la fois pratique et psychologique – elle réduit la vigilance nécessaire dans un environnement partagé. De plus, pour ceux qui ont des **besoins d'accessibilité ou ergonomiques**, un bureau dédié est un atout. Ils peuvent installer un équipement spécial (par exemple, une chaise ergonomique, un bureau debout ou une technologie d'assistance) qui reste en place (Source: regus.com). Par exemple, un employé souffrant de maux de dos pourrait avoir besoin d'une chaise particulière ; s'il a un bureau attribué, cette chaise peut y rester réservée pour lui, tandis que le hot-desking pourrait l'obliger à la chercher ou à ne pas l'avoir parfois. Ainsi, les bureaux dédiés assurent la **cohérence des aménagements** pour ceux qui en ont besoin, favorisant l'inclusion. En somme, bien qu'un bureau attribué dans un bureau ouvert reste un environnement partagé, il offre **une enclave semi-privée et une fiabilité** que de nombreux travailleurs préfèrent pour leur tranquillité d'esprit.
- **Alignement avec les attentes et la culture** : Dans certaines organisations (et pour de nombreux employés), la notion traditionnelle d'avoir son propre bureau est profondément ancrée. La mise à disposition de bureaux attribués peut s'aligner sur les attentes des employés et les normes culturelles, ce qui peut favoriser l'acceptation et le confort. Par exemple, dans les régions où les industries où les employés ont historiquement eu des bureaux personnels ou des cubicules, passer directement à un plan de sièges non attribués peut être déconcertant. Un juste milieu de bureaux attribués dans un espace ouvert peut préserver un sentiment de territoire personnel tout en modernisant le bureau. Les entreprises qui ont tenté d'éliminer les sièges attribués ont parfois constaté que les employés étaient désengagés ou résistaient au retour au bureau ; inversement, lorsque **Salesforce a répondu aux plaintes en rétablissant les bureaux fixes pour certaines**

équipes, cela a contribué à apaiser le mécontentement(Source: archieapp.co). Cela suggère qu'écouter les préférences des travailleurs pour des postes attribués peut améliorer le moral et la conformité au RTO (Return To Office). Dans le coworking, offrir une option de bureau dédié répond aux besoins de ceux qui *veulent* faire partie d'une communauté de coworking mais désirent aussi un espace de travail cohérent – capturant ainsi un marché d'utilisateurs plus large. C'est un moyen d'attirer des professionnels qui, autrement, loueraient un bureau privé parce qu'ils ont besoin de stabilité ; un bureau dédié leur donne un point d'ancrage personnel à un coût inférieur à celui d'un bureau, « *combinant les avantages du coworking et du bureau privé à un coût compétitif* », comme le vante une marque de coworking (Source: theyard.com). Pour l'utilisateur, cela signifie un accès à la communauté dynamique et aux commodités partagées du coworking **sans sacrifier le confort personnel**. Les bureaux dédiés peuvent donc être considérés comme une caractéristique premium ou de fidélité – les membres traitent souvent cette zone comme leur communauté au sein de la communauté, ce qui conduit à des groupes soudés et à une forte rétention pour l'opérateur de l'espace. En résumé, les bureaux attribués s'alignent bien sur les tendances humaines à la propriété, peuvent améliorer la satisfaction en répondant aux attentes, et constituent une offre précieuse pour ceux qui ont besoin de cette cohérence supplémentaire dans un espace de travail partagé.

Il est clair que **les bureaux attribués privilégient le sentiment de stabilité et de contrôle de l'individu**. Surtout pour les travaux qui exigent de la concentration ou pour les travailleurs qui accordent une grande importance à la routine, le modèle de bureau dédié peut améliorer considérablement leur expérience quotidienne. Les entreprises et les espaces de coworking utilisent souvent un mélange – des bureaux attribués pour le personnel essentiel ou ceux qui en ont besoin, tout en gardant d'autres flexibles – pour équilibrer ces avantages avec l'efficacité du hot-desking.

Inconvénients des bureaux attribués

En revanche, le maintien de bureaux attribués dans un environnement partagé présente des inconvénients, notamment en ce qui concerne l'efficacité de l'espace et l'adaptabilité :

- **Utilisation inefficace de l'espace et coûts immobiliers plus élevés** : L'inconvénient le plus marqué des arrangements un-poste-par-personne est une **utilisation plus faible de l'espace**. Lorsque chaque bureau est lié à un individu spécifique, ce bureau reste souvent **vide chaque fois que la personne est absente** – que ce soit en raison de jours de télétravail, de voyages, de maladie ou de vacances. À l'ère du travail hybride, de nombreux bureaux dans les bureaux traditionnels sont inoccupés une grande partie du temps (certaines estimations montrent que les bureaux ne sont occupés qu'à 40-60% en moyenne par jour (Source: archieapp.co)). Ces bureaux vides représentent une capacité gaspillée **qui engendre toujours des coûts** – l'entreprise ou l'opérateur de coworking paie le loyer, les services publics et l'entretien d'un espace non utilisé activement. D'un point de vue

commercial, c'est **moins rentable** qu'un modèle de hot-desking où plusieurs personnes peuvent utiliser le même bureau à des moments différents. Un bureau dédié dans un espace de coworking coûtera **toujours plus cher** qu'un abonnement hot-desk pour la même raison – vous louez essentiellement un accès à temps plein à un seul poste, donc si vous ne l'utilisez que 3 jours par semaine, il est sous-utilisé. « *Pour que cela vaille son coût, vous devez être sûr de l'utiliser* », conseille Regus à propos de la réservation d'un bureau dédié (Source: [regus.com](https://www.regus.com)). Pour le fournisseur d'espace, offrir trop de bureaux dédiés peut limiter le nombre total de membres et réduire la densité dynamique qui attire souvent les gens vers le coworking. Cela peut également conduire à un espace visiblement plus vide un jour donné (si une partie des membres dédiés sont absents), ce qui pourrait diminuer l'atmosphère énergique pour les autres. En revanche, avec des sièges flexibles, on pourrait vendre, disons, 1,2 abonnements par bureau sachant que tous ne se présentent pas en même temps (Source: [deskmag.com](https://www.deskmag.com)), améliorant l'occupation globale. Ainsi, les bureaux attribués échangent l'efficacité contre l'exclusivité. Cela peut également entraver la **scalabilité** – si une nouvelle personne rejoint, vous devez vous assurer qu'un bureau physique est disponible pour elle, ce qui pourrait signifier une expansion immobilière plus tôt que vous ne le feriez avec un modèle partagé. En somme, l'attribution rigide tend à **augmenter les coûts immobiliers et opérationnels** par utilisateur, ce qui est une raison clé pour laquelle de nombreuses organisations ont abandonné les sièges entièrement attribués (Source: [cbre.com](https://www.cbre.com)).

- **Flexibilité et adaptabilité réduites** : Les sièges attribués rendent le lieu de travail **moins flexible pour répondre au changement**. Si une équipe se réduit ou si des personnes partent, vous pourriez vous retrouver avec des bureaux inutilisés qui ne peuvent pas être facilement réaffectés parce qu'ils sont toujours « possédés » par quelqu'un (ou simplement vides en attendant une nouvelle embauche). Inversement, si vous devez accueillir plus de personnes temporairement (par exemple, des stagiaires ou des contractuels rejoignant pour un mois), c'est plus difficile à faire sans bureaux supplémentaires car les existants sont hors de portée. C'est une allocation de ressources plus **statique**. Cette inflexibilité s'applique aussi au quotidien : si quelqu'un avec un bureau attribué décide de ne venir que deux jours par semaine, son bureau reste inutilisé les autres jours plutôt que d'être dynamiquement disponible pour d'autres. Pour les entreprises confrontées à des effectifs fluctuants ou expérimentant des horaires de présence au bureau rotatifs, les bureaux attribués peuvent devenir un obstacle ou nécessiter une planification complexe pour « partager » un bureau attribué (ce qui va souvent à l'encontre du but de l'attribution). Dans les espaces de coworking, un ensemble de bureaux dédiés bloque cette zone pour ces membres spécifiques – si un membre est en vacances pendant deux semaines, ce bureau reste inoccupé (à moins que l'opérateur n'ait un programme pour le sous-louer temporairement, ce qui est rare). **La flexibilité du lieu de travail est également réduite pour l'employé** : avec un bureau attribué, on peut se sentir lié à cet endroit même si le bureau a d'autres zones attrayantes. On pourrait être moins enclin à se déplacer à un autre étage ou dans un salon pour changer d'air parce que psychologiquement, leur bureau est leur zone. Si certains peuvent y voir une bonne routine, d'autres pourraient trouver cela monotone. En

revanche, une politique de hot-desking encourage intrinsèquement le mouvement et le choix. Ainsi, les bureaux attribués peuvent rendre l'organisation et l'individu **moins agiles**. Dans un environnement de travail en rapide évolution, cette rigidité peut être un inconvénient. Il est notable que seulement environ **11% des dirigeants d'entreprise européens en 2024 s'attendaient à un retour à des sièges entièrement attribués pour tous** (Source: archieapp.co), reflétant un consensus sur la nécessité d'une certaine flexibilité. Un modèle de bureaux attribués, s'il n'est pas géré, peut entraîner une **surcapacité ou des pénuries** qui ne sont pas facilement corrigées sans un remaniement ou une expansion majeure.

- **Moins d'interactions spontanées et d'opportunités de réseautage** : Bien que les sièges fixes puissent renforcer les liens au sein de l'équipe locale, ils peuvent également **limiter les interactions plus larges** au sein du bureau ou de la communauté de coworking. Lorsque les gens s'assoient au même endroit à côté des mêmes voisins chaque jour, ils ont tendance à interagir principalement avec ce groupe défini. Il y a moins de mélange entre les départements ou avec les nouveaux membres. Avec le temps, des silos peuvent se former – par exemple, l'équipe de vente toujours d'un côté de l'étage pourrait rarement parler à l'équipe d'ingénierie de l'autre côté, car il n'y a pas de mélange naturel via les sièges. Dans les scénarios de coworking, les membres ayant un bureau dédié pourraient s'en tenir à leur coin et être moins impliqués dans la communauté plus large. Ils pourraient ne pas assister aux événements communautaires ou ne pas réseauter autant parce qu'ils ont déjà leur place et leur routine établies. Les utilisateurs de hot-desks, en circulant, finissent souvent par discuter avec différentes personnes, tandis que les personnes ayant un bureau dédié pourraient s'installer dans une **zone de confort qui réduit les rencontres fortuites**. Une perspective de l'industrie l'a formulé ainsi : les zones de hot-desk sont « *merveilleuses pour le réseautage* » mais les bureaux dédiés, souvent plus isolés, ne sont « *pas idéaux pour le réseautage* » (bien qu'ils offrent plus de confidentialité) (Source: regus.com). De plus, comme la collaboration dans les environnements de bureaux attribués se déroule souvent dans des *zones de réunion désignées* (puisque'il faut quitter son siège pour aller parler à quelqu'un ailleurs), il peut y avoir une formalité qui réduit le brainstorming informel qui peut se produire lorsque les gens circulent. Certaines recherches sur les bureaux ouverts ont montré que lorsque les gens sont fixes dans un environnement ouvert, ils ont parfois recours à la communication électronique pour éviter de déranger les autres, entraînant une **diminution des interactions en face à face** (un résultat inattendu). Bien que les sièges attribués ne causent pas cela directement (c'était plutôt un problème de plan ouvert), il est vrai que la **spontanéité peut être plus faible** lorsque chacun a une place bien établie. Dans le coworking, les nouveaux membres pourraient se sentir moins intégrés si beaucoup d'autres ont déjà « leurs places » et des cercles sociaux autour de ces places. Essentiellement, les bureaux attribués peuvent créer des mini-territoires qui, si la culture ne relie pas activement les gens, pourraient réduire le mélange inter-entreprises ou inter-fonctionnel qui stimule l'innovation et la communauté.

- **Visibilité de la sous-utilisation et des niveaux d'énergie** : On pourrait soutenir qu'un bureau ou un espace de coworking rempli de bureaux attribués peut parfois sembler **sous-peuplé ou moins dynamique**. Imaginez un jeudi où 30% des employés sont en déplacement ou en télétravail – dans une configuration de hot-desk, ces chaises vides pourraient être prises par d'autres ou retirées au profit d'un espace plus commun, mais dans une configuration attribuée, vous verriez beaucoup de **bureaux vides avec peut-être des écrans inactifs et des plaques nominatives personnelles**. Cela peut avoir un effet psychologique, donnant à l'espace l'impression d'être une ville fantôme même si ces absences sont temporaires. Pour les opérateurs de coworking faisant des visites à des membres potentiels, voir de nombreux bureaux dédiés inutilisés pourrait envoyer le signal que la communauté n'est pas très active (même si cela est dû aux horaires de la journée). Au contraire, une zone flexible pleine a souvent une effervescence avec presque chaque siège occupé aux heures de pointe (et sinon, les extras sont invisibles). De plus, les bureaux fixes peuvent encourager les gens à **« camper » à leur bureau toute la journée**, puisque c'est leur zone par défaut, ce qui pourrait réduire les déplacements dans l'espace. Lorsque tout le monde est blotti dans son coin personnel, le bureau peut sembler plus calme ou plus cloisonné, manquant le mélange énergique d'un environnement flexible. Si certains y voient un avantage pour la concentration, d'autres estiment que cela atténue l'énergie sociale. Du point de vue de l'opérateur, les **métriques d'occupation semblent pires** avec les bureaux attribués : un espace pourrait être loué à 90% (bureaux vendus) mais seulement utilisé à 60% un jour donné, tandis qu'un modèle de hot-desk pourrait atteindre 90% d'utilisation réelle les jours de pointe avec le même nombre de personnes, donnant une impression plus pleine. C'est en partie pourquoi les **petits espaces de coworking (avec moins de membres) qui dépendent des bureaux dédiés fonctionnent souvent à seulement ~50% d'occupation réelle, laissant des revenus non exploités** (Source: coworker.com). En résumé, l'approche dédiée peut créer par inadvertance un environnement qui *apparaît* et *fonctionne* comme moins animé, ce qui peut affecter l'expérience utilisateur et la perception du succès.
- **Engagement financier pour les utilisateurs** : Pour les membres individuels ou les équipes, choisir des bureaux attribués signifie généralement un **coût et un engagement plus élevés**. Les espaces de coworking facturent une prime pour un bureau réservé – souvent près du **double du prix d'un abonnement hot-desk** sur de nombreux marchés (Source: optixapp.com). Cela peut être un obstacle pour les freelances ou les startups avec un budget serré. Si leurs besoins changent (par exemple, ils doivent voyager pendant un mois), ils peuvent avoir l'impression de gaspiller de l'argent sur un bureau qu'ils n'utilisent pas. En revanche, un plan hot-desk ou un paiement à l'utilisation présente un risque financier plus faible. Ainsi, les bureaux dédiés exigent des utilisateurs de **justifier la dépense par une utilisation constante**. Si une petite entreprise obtient des bureaux dédiés pour, disons, 5 personnes et que deux employés partent, elle est obligée de payer pour ces deux bureaux supplémentaires (les contrats sont souvent mensuels ou à plus long terme) jusqu'à ce qu'elle réduise l'accord. Cette rigidité peut entraîner de l'insatisfaction si elle n'est pas gérée. Certains utilisateurs estiment également qu'une fois qu'ils ont payé pour un bureau, ils *doivent* utiliser l'espace de

coworking intensivement pour en avoir pour leur argent – pouvant potentiellement causer du présentéisme (venir même lorsque le télétravail pourrait être tout aussi efficace ou plus pratique). Cela entre quelque peu en conflit avec la flexibilité que le coworking est censé offrir. Du côté de l'entreprise, avoir de nombreux sièges attribués peut signifier des **coûts d'installation plus élevés** par employé, comme discuté, ce qui pourrait ne pas être idéal si la main-d'œuvre n'est pas présente à temps plein tous les jours. À une époque où de nombreux employés s'attendent à travailler à distance une partie du temps, payer pour 100% de l'espace pour une présence moyenne de 60% est difficile à justifier auprès des départements financiers. Ainsi, les organisations peuvent estimer que les sièges attribués sont **économiquement injustifiés** à moins qu'elles n'imposent une présence à temps plein au bureau (ce qui peut en soi causer des frictions avec les employés). Ce facteur de coût pousse de nombreuses entreprises vers des modèles flexibles malgré la préférence de certains employés pour les bureaux dédiés (Source: cbre.com). Dans le coworking, cela signifie que les offres de bureaux dédiés pourraient attirer un segment plus petit (ceux qui sont prêts à payer un supplément pour la stabilité) tandis que le marché plus large se tourne vers les hot-desks ou les solutions hybrides.

En substance, **les bureaux attribués sacrifient la flexibilité et l'efficacité au profit de la stabilité et de l'espace personnel**. Ils peuvent être idéaux pour certains utilisateurs mais augmentent généralement **les coûts et nécessitent plus d'espace** par personne. De nombreux opérateurs de coworking et entreprises adoptent désormais un mélange : conservant des bureaux dédiés pour ceux qui en ont vraiment besoin (ou comme service premium additionnel), tout en s'appuyant sur des sièges flexibles pour les autres afin d'assurer une utilisation efficace de l'espace. Ce mélange tente de capturer les avantages de chaque modèle tout en minimisant les inconvénients.

Impact sur la productivité et la performance

La **productivité** peut être influencée de manière complexe par le modèle d'espace de travail. Le hot-desking et les sièges attribués présentent tous deux des avantages et des inconvénients potentiels pour la performance individuelle et d'équipe, dépendant souvent de la manière dont l'environnement est géré et de la façon dont les gens travaillent le mieux :

Impact sur la productivité et la performance

- **Concentration et distractions** : Un facteur clé de la productivité est la capacité à se concentrer en cas de besoin. Les bureaux attribués, en offrant un environnement cohérent, peuvent aider à minimiser les distractions – un employé peut aménager son espace (installer des filtres d'écran, porter des écouteurs anti-bruit qu'il garde à son bureau, etc.) et compter sur un cadre familier propice à sa

concentration. Il n'y a pas de temps perdu chaque jour à trouver un endroit ou à s'adapter à un nouvel environnement, ce qui signifie plus de temps de « **flow** » pour le travail. D'autre part, un bureau ouvert mal conçu avec des postes attitrés peut toujours être bruyant ou sujet aux interruptions ; c'est juste constamment le cas. Le hotdesking en open space **amplifie souvent le risque de distraction** car on peut se retrouver à proximité de personnes différentes ou dans des endroits sous-optimaux (comme près de la porte ou de la cuisine) les jours de forte affluence. Si elle n'est pas atténuée, cette variabilité peut nuire à la concentration – certains jours, on peut être très productif (coin tranquille, bon éclairage) et d'autres jours moins (voisins bruyants, pas d'intimité). Les preuves de la recherche sont mitigées : alors qu'une enquête suggère que **46 % des travailleurs se sentent plus productifs dans un environnement de hotdesking** (citant moins de tâches personnelles secondaires et un sentiment d'urgence à terminer le travail sans poste permanent) (Source: chanty.com), une vaste étude des bureaux flexibles basés sur l'activité a révélé que de nombreux employés ont connu des **baisses de productivité perçue**, surtout s'ils avaient plus d'interruptions ou de difficultés à trouver le bon espace pour les tâches nécessitant de la concentration (Source: archieapp.co). Beaucoup dépend de la façon dont l'espace de travail est équipé – par exemple, les bureaux qui mettent en œuvre le hotdesking ajoutent souvent des **zones calmes ou des salles de concentration** comme alternatives. Si ceux-ci sont disponibles, un utilisateur de hotdesk pourrait choisir un espace silencieux pour un travail en profondeur et potentiellement être *plus* productif qu'à un bureau fixe dans une zone d'équipe bruyante. Dans les configurations avec postes attitrés, si quelqu'un est bloqué à côté d'un collègue bavard indéfiniment, cela peut être une perte de productivité chronique (il pourrait devoir demander un changement de place pour y remédier, ce qui est fastidieux). Ainsi, aucun modèle ne garantit le calme ; il s'agit de **fournir des choix**. Les lieux de travail les plus efficaces, selon CBRE, sont ceux qui permettent à **94 % des employés de choisir où travailler au bureau** – ce qui suggère que la liberté de rechercher le bon environnement (un principe du hotdesking) peut améliorer la productivité si elle est correctement soutenue.

- **Collaboration vs. Travail individuel** : La productivité ne concerne pas seulement le rendement individuel ; elle concerne aussi une collaboration efficace lorsque nécessaire. Le hotdesking peut améliorer la collaboration productive en rendant les collègues plus accessibles et en mélangeant les équipes. Par exemple, si un projet nécessite l'avis de la finance et de l'ingénierie, une configuration de hotdesking pourrait amener ces membres d'équipe à s'asseoir ensemble pendant une journée, accélérant le partage d'informations. De plus, être physiquement plus proche d'un éventail plus large de personnes grâce au hotdesking pourrait conduire à des discussions rapides de résolution de problèmes qui, autrement, seraient une chaîne d'e-mails. Cela peut rendre l'équipe plus productive. Cependant, le mélange constant peut aussi entraîner davantage d'interruptions (questions « à la volée » ou bavardages sociaux) qui réduisent la productivité individuelle – une raison pour laquelle *plus de la moitié des employés en bureaux ouverts essaient d'éviter les interactions inutiles* (Source: kornferry.com). Les bureaux attitrés maintiennent les équipes dans des zones définies, ce qui est

bon pour la collaboration intra-équipe (tout le monde sait où trouver les membres de son équipe) mais peut ralentir la communication inter-équipes (traverser le bureau pour aller dans un autre département est un effort délibéré). Le **scénario optimal** pour la productivité semble être un équilibre : un bureau où il est facile de trouver et de collaborer avec des collègues, mais aussi facile de se séparer et de se concentrer. Les environnements de travail basés sur l'activité visent cela en offrant des espaces variés. En pratique, de nombreuses entreprises avec hotdesking encouragent une forme de « **zonage** » – par exemple, désigner une zone de travail calme, une zone collaborative, etc., ce que 70 % des participants à une étude ont déclaré améliorer la productivité lorsqu'elle est correctement mise en œuvre (Source: chanty.com). Sans une telle structure, le hotdesking pourrait dégénérer en tout le monde travaillant dans un espace commun bruyant (nuisant à la concentration), ou inversement, des personnes s'isolant avec des écouteurs (nuisant à la collaboration). Il est à noter qu'une **enquête Gensler** a révélé que la principale raison (48 % des répondants) pour laquelle les gens viennent au bureau est de *se concentrer sur le travail* (Source: kornferry.com) – un rappel que l'espace de travail doit soutenir la concentration, sinon les employés choisiront de rester chez eux. Le hotdesking doit être « bien fait », comme le disent les experts (Source: archieapp.co), avec les *bons avantages comme des espaces calmes et des bureaux fiables*, pour réellement stimuler la productivité. Autrement, un bureau attitré confortable à la maison pourrait surpasser un bureau chaotique dans l'espace de coworking.

- **Type de tâche et efficacité du flux de travail** : Considérons comment différentes tâches de travail se comportent sous chaque modèle. Pour les tâches routinières, répétitives ou les projets à long terme, les bureaux attitrés peuvent générer une plus grande efficacité car les travailleurs disposent d'une configuration stable et peuvent laisser du matériel à disposition. Pour les tâches qui bénéficient d'une contribution interfonctionnelle ou de la créativité, le hotdesking pourrait briller en exposant les travailleurs à de nouvelles idées ou à de nouveaux collègues. On peut imaginer un scénario dans un espace de coworking : un graphiste freelance à un hotdesk entend un consultant en marketing discuter de stratégie et intervient avec une idée créative – une collaboration imprévue bénéfique qui n'aurait pas lieu si tout le monde était cloisonné à des bureaux fixes. Du point de vue du flux de travail, le hotdesking peut éliminer certaines **inefficacités liées aux espaces inoccupés** (pas d'attente que quelqu'un revienne à un bureau spécifique pour poser une question si vous pouvez simplement vous asseoir près de quelqu'un d'autre qui peut vous aider en attendant). Inversement, les bureaux attitrés peuvent créer une **stabilité du flux de travail** – par exemple, une équipe peut aménager une salle de guerre de bureaux adjacents avec tous ses classeurs de projet étalés, ce qui ne serait pas possible s'ils devaient vider la zone chaque jour. Il y a aussi la question du **temps perdu ou gagné** : Un employé en hotdesking pourrait passer 5 à 10 minutes chaque matin à trouver un bureau, à se connecter à une application de réservation de bureau, à ajuster la chaise, etc., ce qui sur une année représente une part de temps non travaillée. Un employé avec un bureau attitré ne perd pas ce temps, mais si son poste fixe est éloigné, par exemple, des personnes ou des outils dont il a fréquemment besoin (imprimantes, collègues, etc.), il pourrait perdre du temps à se

déplacer. Le hotdesking permet de se repositionner plus près des ressources nécessaires un jour donné (par exemple, s'asseoir près du laboratoire les jours où l'on a besoin de travailler en laboratoire). La recherche sur la **productivité organisationnelle dans les environnements de travail basés sur l'activité (ABW)** suggère que donner aux employés l'autonomie de choisir leurs espaces peut *améliorer* certaines mesures de productivité comme la communication intra-équipe et le partage des connaissances, mais peut *détériorer* d'autres comme l'efficacité des tâches individuelles si ce n'est pas bien géré (Source: kornferry.com)(Source: nomorepainergonomics.com.au). Cela dépend vraiment de la nature du travail. Pour un travail très créatif ou interactif, l'effervescence d'un environnement flexible pourrait stimuler l'énergie et le rendement ; pour un travail analytique lourd ou basé sur le téléphone, un environnement plus calme et cohérent pourrait donner de meilleurs résultats.

- **Perception des employés et rendement** : Il y a un aspect psychologique important : si les employés se *sentent* plus productifs, ils sont susceptibles d'être plus engagés. De nombreux employés associent le fait d'avoir leur « propre bureau » aux outils nécessaires pour faire leur travail efficacement. Le fait de leur retirer cela peut, du moins initialement, créer un état d'esprit selon lequel la productivité est entravée – ils pourraient se concentrer sur ce qui manque (par exemple, « Je n'ai pas mon bon moniteur aujourd'hui, donc je ne peux pas travailler aussi bien »). Avec le temps, si les problèmes de hotdesking persistent (comme la difficulté à trouver des bureaux ou de l'équipement), les employés peuvent devenir frustrés et la productivité peut chuter simplement en raison d'un moral plus bas et d'une charge cognitive plus élevée. Ceci est prouvé par des entreprises comme Salesforce qui ont annulé le hotdesking pour certains car les employés ont explicitement déclaré que cela rendait **plus difficile de se sentir à l'aise et de travailler**(Source: archieapp.co). D'autre part, un plan de sièges flexibles bien exécuté avec des ressources abondantes pourrait donner aux employés un sentiment d'autonomie – ils peuvent choisir un espace qui convient à leur tâche (un coin tranquille pour écrire, une table de café pour le brainstorming) ce qui peut améliorer la qualité du rendement. Dans les enquêtes sur le coworking, **91 % des employés ont déclaré qu'ils seraient plus susceptibles de venir au bureau (et d'y être vraisemblablement productifs) si les bons avantages étaient disponibles** – notamment, « *une meilleure technologie, plus d'intimité, ou simplement un endroit fiable où s'asseoir* »(Source: archieapp.co). Cela souligne que la productivité dans les arrangements de hotdesking est étroitement liée à la disponibilité de l'infrastructure nécessaire (technologie, options de confidentialité, sièges assurés). Si ceux-ci sont présents, de nombreux travailleurs peuvent être tout aussi productifs, voire plus, que dans un environnement fixe. S'ils font défaut, la productivité en pâtit. Avec les bureaux attitrés, les exigences sont plus simples (donnez à quelqu'un un bureau et une chaise décentes et il les adaptera à ses besoins), de sorte que la productivité de base pourrait être plus constamment atteinte.

En résumé, les **résultats en matière de productivité** peuvent varier considérablement. Un **environnement de hotdesking bien soutenu** peut stimuler la productivité individuelle et collaborative en offrant du choix et en réduisant les temps d'inactivité, mais un environnement mal soutenu peut entraver la concentration et créer des frictions qui réduisent le rendement. Les **bureaux attitrés** peuvent offrir une cohérence qui soutient la productivité pour certaines tâches et personnalités, mais peuvent aussi figer des inefficacités et limiter la collaboration adaptative. De nombreuses organisations mesurent la productivité indirectement (par le rendement, les enquêtes auprès des employés, etc.) et constatent qu'une approche hybride – des espaces fixes pour ceux qui ont besoin d'une configuration stable, et des espaces flexibles pour ceux qui s'épanouissent dans le mouvement – donne souvent les meilleures performances globales. La clé est de s'assurer que, quel que soit le modèle, la **conception de l'espace de travail soutient le travail** (par exemple, zones calmes, outils de collaboration, équipement approprié) afin que les employés n'aient pas à lutter contre l'environnement pour accomplir leur tâche.

Impact sur la collaboration et la communauté

La nature des sièges dans un espace de travail peut influencer considérablement **la façon dont les gens interagissent**, partagent leurs connaissances et forment une communauté, en particulier dans les espaces de coworking où le réseautage est un avantage apprécié :

- **Interactions fortuites** : Le hotdesking est souvent plébiscité pour favoriser les **rencontres fortuites** et le mélange interfonctionnel. Lorsque les gens ne sont pas attachés à un endroit précis, ils sont plus susceptibles de s'asseoir à côté de quelqu'un de nouveau ou de rencontrer différentes personnes en cherchant une place. Cela peut conduire à des conversations organiques qui stimulent la collaboration ou simplement renforcent la cohésion sociale. Dans un espace de coworking, c'est un atout majeur – les freelances ou les travailleurs à distance peuvent rencontrer des clients ou partenaires potentiels simplement en partageant une table pour la journée. La « *culture fluide et inclusive* » encouragée par les hotdesks signifie que les employés interagissent régulièrement avec des pairs en dehors de leur équipe immédiate, favorisant un sens plus large de la communauté et brisant les cliques (Source: [wework.com](https://www.wework.com)). Par exemple, un architecte pourrait engager une conversation avec un développeur de logiciels dans un salon de coworking, menant à une solution créative pour une application de design. Ces **connexions faibles** sont connues pour stimuler l'innovation et l'échange de connaissances dans les organisations. En revanche, les bureaux attitrés peuvent rendre les interactions plus **prévisibles et cloisonnées** – on a tendance à parler principalement à ses voisins (qui sont souvent dans son équipe ou son département). Avec le temps, les départements pourraient ne socialiser qu'en interne. Les espaces de coworking avec de nombreux utilisateurs de bureaux dédiés pourraient observer peu de mélange entre ceux de la zone

de bureaux fixes et ceux de la zone de hotdesking, à moins que cela ne soit activement facilité. Ainsi, pour une communauté inter-entreprises dynamique, le hotdesking favorise des « **collisions** » de personnes et d'idées plus fréquentes.

- **Communication et collaboration d'équipe** : Il y a un revers à la médaille : une collaboration d'**équipe** efficace peut être plus facile lorsque les collègues ont des places désignées. Si une équipe a tous ses sièges attitrés dans un même groupe, elle peut se réunir rapidement, se laisser des notes sur les bureaux et disposer d'une zone stable pour le travail collaboratif continu (comme une atmosphère de salle de guerre de projet). Avec le hotdesking, les membres de l'équipe pourraient se disperser à moins qu'ils ne fassent un effort pour se regrouper chaque jour. Cela peut compliquer les réunions rapides ou les discussions impromptues – vous pourriez devoir envoyer un message à vos coéquipiers pour savoir où ils sont assis aujourd'hui, ce qui ajoute des frictions. Certaines entreprises y remédient en encourageant les équipes à **coordonner leurs jours de présence au bureau et même à réserver un îlot de bureaux ensemble** (une pratique parfois appelée « team hoteling »). Mais si ce n'est pas coordonné, il y a un risque que le hotdesking **affaiblisse les liens intra-équipe**, surtout si certains membres de l'équipe sont souvent absents. Une étude sur les travailleurs sociaux a noté que les arrangements à distance/hotdesk ont conduit à « une absence de culture d'équipe » pour certains – ils se sentaient moins soutenus parce que leur équipe n'était pas souvent physiquement ensemble (Source: nexodus.com). De même, des managers d'entreprise ont observé qu'avec le hotdesking, les employés trouvaient parfois « **difficile de localiser** » leurs collègues, ce qui entravait le travail d'équipe et le mentorat (Source: kornferry.com). C'est pourquoi certaines entreprises ont rétabli les bureaux fixes pour les équipes qui dépendent d'une collaboration quotidienne étroite (Source: archieapp.co). Les espaces de coworking observent un parallèle : les équipes de startups utilisant le coworking peuvent initialement essayer les abonnements hotdesk, mais gravitent souvent vers la location d'un groupe de bureaux fixes ou d'un petit bureau afin de pouvoir s'asseoir ensemble et collaborer facilement. Le modèle de coworking s'adapte à cela en offrant des zones d'équipe ou des bureaux dédiés à mesure que les équipes grandissent. Ainsi, tandis que le hotdesking **améliore le mélange inter-équipes**, les sièges attitrés peuvent **renforcer la communication au sein de l'équipe** en offrant de la cohérence.
- **Construction de la communauté et culture** : Dans les environnements de coworking, la construction d'un sentiment de communauté est une proposition de valeur clé. Les membres en hotdesking circulent naturellement et sont susceptibles de participer aux événements communautaires (déjeuners, happy hours, etc.) car ils n'ont pas de perchoir isolé où se retirer – ils sont déjà dans le bain. Ils utilisent aussi souvent davantage les **espaces communs** (puisque'ils n'ont pas de bureau personnel où se cacher), ce qui augmente les opportunités de réseautage. Pendant ce temps, ceux qui ont des bureaux dédiés pourraient former une micro-communauté parmi les autres locataires de bureaux dédiés et pourraient être **moins enclins à se mélanger** au-delà de ce cercle sans encouragement. La comparaison de Regus note que le hotdesking est « *merveilleux pour le*

réseautage », tandis que les bureaux dédiés ont tendance à être « **plus calmes et privés** », impliquant moins d'interactions informelles (Source: regus.com). Pour la culture globale d'un espace ou d'une entreprise, le hotdesking peut créer une **culture animée et interactive** mais pourrait diluer les identités ou traditions d'équipe fortes (puisque les équipes ne sont pas toujours assises ensemble). Les sièges attitrés peuvent renforcer une **culture stable** au sein des équipes ou des départements, mais pourraient nécessiter des mesures supplémentaires pour intégrer ces groupes à l'échelle de l'entreprise (comme des projets interdépartementaux ou des événements sociaux). Un phénomène intéressant dans les bureaux ouverts avec sièges attitrés est que les gens communiquent souvent encore numériquement pour éviter de déranger les autres – une étude de terrain de Harvard a célèbrement constaté que les interactions en face à face diminuaient dans un bureau ouvert, les gens ayant recours aux e-mails/messageries instantanées, peut-être pour préserver leur vie privée ou en raison d'une surstimulation. Ainsi, la simple présence physique ne garantit pas la collaboration ; **l'éthique et les normes de l'espace de travail** sont importantes. Si le hotdesking est mis en œuvre mais que les employés se sentent territoriaux ou anxieux (par exemple, en revendiquant rapidement une place), cela peut en fait réduire les interactions amicales et augmenter la tension. Si les sièges attitrés sont mis en œuvre mais que les équipes sont cloisonnées par l'aménagement (différents étages ou sections cloisonnées), cela peut également étouffer la collaboration inter-équipes. Ainsi, l'impact sur la communauté est nuancé. Généralement, le **hotdesking catalyse un réseau communautaire plus large** (surtout en coworking où divers professionnels se croisent), tandis que les **bureaux attitrés cultivent une camaraderie localisée** mais peuvent isoler les groupes. Un lieu de travail sain pourrait avoir besoin de favoriser consciemment les deux : encourager les utilisateurs de hotdesks à former des groupes d'intérêt ou à participer à des événements pour la cohésion, et encourager ceux qui ont des bureaux dédiés à sortir périodiquement de leur bulle.

- **Interactions indésirables et étiquette** : La collaboration a un côté plus sombre – toutes les interactions ne sont pas positives ou souhaitées. Avec le hotdesking, les employés peuvent se retrouver à côté de quelqu'un de perturbateur ou d'incompatible (par exemple, une personne très bruyante lorsqu'ils ont besoin de calme, ou un voisin curieux lorsqu'ils ont besoin de se concentrer). Dans un modèle de bureaux attitrés, si vous avez un voisin problématique, c'est au moins une quantité connue et vous pouvez vous adapter ou demander formellement un changement si la situation est mauvaise. Avec le hotdesking, cela peut être **n'importe qui n'importe quel jour**, ce qui peut augmenter l'anxiété sociale pour certains (« Vais-je m'asseoir à côté de quelqu'un qui va me raconter sa vie aujourd'hui ? »). L'enquête HBR mentionnée précédemment indique que beaucoup essaient d'**éviter les « interactions indésirables »** dans les configurations ouvertes et flexibles (Source: kornferry.com). Ainsi, ironiquement, un concept destiné à accroître la collaboration pourrait amener les gens à adopter des comportements défensifs (écouteurs, appels dans les cages d'escalier, etc.) pour se créer un espace personnel. C'est pourquoi des **règles d'étiquette claires** et l'établissement d'une culture sont importants dans les scénarios de hotdesking – par exemple, des

normes concernant l'utilisation des cabines téléphoniques pour les longs appels, ne pas « camper » seul à une grande table, maintenir un volume modéré, etc. Dans les espaces de coworking, les gestionnaires de communauté jouent souvent le rôle d'entremetteurs et surveillent les dynamiques pour assurer une atmosphère collégiale. Avec les bureaux attitrés, les normes sont un peu plus statiques (vous connaissez vos voisins et développez des routines avec eux), et les interactions indésirables peuvent être moindres car les gens ont des arrangements tacites (comme « nous discutons le matin puis nous nous calmons »). La **qualité des interactions** diffère : le hotdesking peut offrir une plus grande étendue d'interactions (rencontrer beaucoup de monde de manière superficielle), et les bureaux attitrés peuvent offrir plus de profondeur (les mêmes personnes établissant une relation). Pour la santé de la communauté, vous voulez idéalement à la fois l'étendue et la profondeur – un réseautage large et des amitiés profondes ou des équipes soudées. Aucun modèle ne fournit les deux automatiquement ; il s'agit d'un **équilibre et d'une gestion active de la communauté**.

Pour conclure, la **collaboration prospère grâce à l'accessibilité et à la confiance**. Le hotdesking maximise l'accessibilité (tout le monde est partout), ce qui peut conduire à un riche réseau collaboratif mais nécessite des garde-fous pour garantir que ces interactions soient fructueuses et non intrusives. Les bureaux attitrés maximisent les connexions stables et la confiance au sein de groupes définis, ce qui peut conduire à des équipes très cohésives mais à moins d'apports extérieurs frais. Les espaces de coworking résolvent souvent ce problème en mélangeant les approches : ils disposent de zones de hotdesking communes et proposent également des bureaux dédiés ou des bureaux pour les équipes, en plus d'organiser des événements pour rassembler tout le monde. L'objectif est de s'assurer que les arrangements de sièges flexibles « **favorisent réellement la collaboration et l'innovation** » comme annoncé (Source: nexodus.com), tout en minimisant les chances que les gens se sentent isolés ou déconnectés dans la foule. Parallèlement, il faut préserver des espaces dédiés pour les collaborations qui nécessitent de la cohérence. En substance, l'**impact sur la communauté** de l'un ou l'autre modèle peut être positif s'il est géré, mais le hotdesking tend à construire une **vaste communauté en réseau**, et les bureaux attitrés tendent à construire des **sous-communautés soudées**.

Impact sur le bien-être et le moral des employés

Le **bien-être** des employés – incluant la santé mentale, les niveaux de stress et le moral général – est profondément affecté par l'environnement de travail. Le hotdesking et les bureaux attitrés peuvent influencer le bien-être de différentes manières :

- **Stress et anxiété** : Le hotdesking peut introduire une **incertitude** quotidienne qui augmente le stress chez certaines personnes. Ne pas savoir si l'on trouvera un bureau adapté, ou s'inquiéter de devoir arriver tôt pour en obtenir un, peut créer une anxiété constante de faible niveau (Source:

kornferry.com). La question « où vais-je m'asseoir ? » chaque matin est triviale pour certains mais angoissante pour d'autres, en particulier les personnalités plus introverties ou anxieuses. De plus, les préoccupations concernant la propreté (utiliser un poste de travail que quelqu'un d'autre vient d'utiliser) ont une composante de stress hygiénique – par exemple, pendant la saison de la grippe ou après le COVID-19, le partage de bureaux peut rendre les gens nerveux à propos des germes (Source: chanty.com). Même avec des protocoles de nettoyage, la *perception* du risque peut affecter la tranquillité d'esprit. De plus, le manque d'espace personnel peut être psychologiquement désorientant ; les humains ont un sens naturel de la territorialité, et le fait de le supprimer peut rendre un lieu de travail inhospitalier. Certains employés décrivent le sentiment d'être **sans-abri au travail**, ce qui peut miner le moral. Une étude examinant les effets du hotdesking a noté qu'il amenait souvent les employés à se sentir « **déconnectés** » et moins soutenus, impactant négativement le bien-être mental et le travail d'équipe (Source: opal.latrobe.edu.au). Dans les contextes de coworking, si un membre a constamment du mal à trouver un espace ou à s'adapter à différents environnements, il peut ressentir un stress qu'il n'aurait pas dans un bureau dédié. Cela dit, **tout le monde ne vit pas le hotdesking comme stressant** – les personnes plus adaptables peuvent le trouver stimulant et apprécier la liberté. De nombreux adeptes du coworking déclarent en fait un bien-être amélioré par rapport au travail seul à la maison, **malgré** l'absence de bureau attribué, car les aspects sociaux et le changement de décor améliorent leur humeur (Source: tandfonline.com). Ainsi, la personnalité et les préférences personnelles jouent un rôle important. Pour ceux qui s'épanouissent dans la variété, le hotdesking peut soulager l'ennui ou la stagnation qu'ils ressentiraient à un seul bureau. Pour ceux qui ont besoin de stabilité, cela peut être une source de stress continu. Les employeurs doivent reconnaître ces différences et éventuellement proposer un mélange pour satisfaire les deux groupes.

- **Sentiment d'appartenance et d'identité** : Le moral découle souvent du sentiment d'être valorisé et « chez soi » sur son lieu de travail. Les bureaux attribués ont tendance à **renforcer le sentiment d'appartenance** – avoir son nom sur un bureau ou un coin d'équipe décoré de blagues internes peut vous faire sentir que vous faites vraiment partie de l'organisation. Cela peut être particulièrement significatif pour les nouveaux venus qui s'intègrent à une culture d'entreprise ; un espace de travail personnalisé est comme un point d'ancrage d'identité au travail. Le hotdesking peut diluer ce sentiment – tout est transitoire et générique, de sorte que les employés peuvent se sentir « **juste un corps de plus** » plutôt qu'un membre à part entière. En effet, les entreprises ont reçu des retours indiquant que le hotdesking rendait les bureaux « *impersonnels* » et sapait le confort des employés (Source: archieapp.co). La personnalisation, comme des photos ou une plante sur votre bureau, est en fait liée à un bien-être accru – c'est une expression de soi. Si vous supprimez ce moyen d'expression, certains employés se sentent moins connectés émotionnellement. Une enquête citée précédemment a indiqué que de nombreux travailleurs de la génération Z considèrent avoir leur propre bureau comme un avantage qui contribue à leur satisfaction au travail (Source: nexodus.com). De plus, ne pas avoir un endroit fixe peut réduire les **rituels sociaux informels** qui construisent

l'appartenance – par exemple, vos voisins de bureau qui vous disent bonjour régulièrement, ou l'équipe qui décore le bureau de quelqu'un pour son anniversaire. Ces petits stimulants du moral peuvent être perdus si les places sont constamment modifiées. D'autre part, le hotdesking peut également créer un **sentiment d'appartenance plus large à une communauté** plutôt qu'à un bureau. Les membres du coworking rapportent souvent que, même s'ils n'ont pas de siège attitré, ils ressentent un fort sentiment d'appartenance à la communauté – il est lié à l'espace dans son ensemble (par le biais d'événements sociaux, de zones communes) plutôt qu'à un bureau particulier. Ils peuvent apprécier de faire « partie de ce centre de coworking sympa », ce qui compense le fait de ne pas avoir de bureau personnel. De plus, certains employés ressentent un sentiment de fierté et d'identité moderne en travaillant dans un environnement flexible et mobile – cela peut signaler que l'entreprise est tournée vers l'avenir. Si la culture célèbre la flexibilité (« nous sommes tous des nomades numériques au sein du bureau »), les employés pourraient aligner leur identité sur cela et s'en sentir bien. Ainsi, les **impacts sur le moral dépendent du cadre culturel** : si le hotdesking est perçu comme un inconvénient de réduction des coûts, il nuira au moral. S'il est perçu comme libérateur et égalitaire (et bien géré), ce ne sera peut-être pas le cas.

- **Santé mentale et bien-être social** : Le bien-être social au travail (se sentir connecté à ses collègues, non isolé) est une composante essentielle de la santé mentale. Les bureaux attitrés garantissent que vous êtes **physiquement proche de votre équipe ou de collègues familiers** de manière constante, ce qui peut fournir un soutien social – les gens remarquent si vous passez une mauvaise journée, ou vous pouvez facilement discuter pour soulager le stress. Cette camaraderie stable peut être un tampon contre le stress au travail. Le hotdesking peut exposer à *plus* de personnes, mais ces interactions peuvent être plus superficielles. Il est possible de se sentir **seul dans la foule** si chaque jour vous vous asseyez près d'étrangers et ne nouez pas de relations plus profondes. Certains employés dans les bureaux flexibles rapportent des sentiments d'isolement ou un manque de communauté, ironiquement parce que la communauté est trop fluide pour s'y ancrer, surtout si la direction ne facilite pas les liens sociaux (Source: [nexodus.com](https://www.nexodus.com)). Dans le coworking, si beaucoup apprécient de rencontrer de nouvelles personnes, d'autres peuvent trouver plus difficile de nouer des amitiés si les visages changent souvent. Cependant, les espaces de coworking ont généralement des gestionnaires de communauté et des événements précisément pour combattre cela et créer un sentiment de camaraderie constant au-delà des bureaux. Pour le bien-être mental, le **contrôle sur son environnement** est souvent cité comme un facteur – trop peu de contrôle (par exemple, ne pas pouvoir s'asseoir là où l'on se sent à l'aise, ou ne rien pouvoir personnaliser) peut entraîner de la frustration et un sentiment d'impuissance. Le hotdesking peut diminuer ce sentiment de contrôle ; on peut se sentir à la merci du bureau qui reste. Les bureaux attitrés offrent une petite sphère de contrôle (c'est mon domaine). Le stress et la fatigue mentale peuvent également provenir de la charge cognitive du hotdesking : se souvenir de réserver un bureau, arriver tôt pour s'installer, rencontrer de nouveaux voisins (effort social), etc. Avec le temps, cela peut contribuer à l'épuisement professionnel si les employés gèrent également de lourdes charges de travail.

Concernant spécifiquement le moral, une **revue de 24 études sur le hotdesking a révélé une satisfaction globale et un moral inférieurs** chez les employés dans ces environnements, souvent en raison des problèmes mentionnés ci-dessus (manque de personnalisation de l'espace, stress accru) (Source: kornferry.com). Sachant cela, certaines entreprises ont introduit des mesures pour stimuler le moral dans les environnements de hotdesking – comme la **mise à disposition de casiers et de « zones d'accueil »** pour que les gens aient une certaine cohérence, ou des jeux de sièges rotatifs amusants pour détendre l'atmosphère. En fin de compte, si les employés estiment que le passage de l'entreprise au hotdesking vise purement à économiser de l'argent au détriment de leur confort, le moral baissera. Inversement, s'ils estiment qu'il s'agit d'une stratégie bien pensée qui leur profite également (grâce à de meilleurs équipements, une plus grande flexibilité à distance, etc.), ils peuvent l'accepter sans perte majeure de moral.

- **Bien-être physique** : Nous devrions également noter l'aspect physique : les bureaux attribués permettent de maintenir des configurations ergonomiques (réduisant le risque de blessures dues à la tension), tandis que le hotdesking peut entraîner une **mauvaise ergonomie** si l'on se retrouve à un endroit de fortune (par exemple, un canapé de salon avec un ordinateur portable, ou un bureau mal ajusté) (Source: nomorepainergonomics.com.au). Si les employés ne peuvent pas fréquemment obtenir un poste de travail approprié et travaillent plutôt dans des postures inconfortables, cela peut affecter la santé physique (douleurs au cou/dos), nuisant indirectement au bien-être et à la satisfaction. De nombreux environnements de hotdesking y remédient en équipant tous les bureaux de chaises réglables et de bras de moniteur, mais ce n'est pas le cas partout, surtout si des espaces ad hoc (comme des tables de café) sont utilisés. Savoir qu'ils ont une chaise ergonomique appropriée et personnalisée chaque jour peut apaiser l'esprit et le corps de quelqu'un, tandis que l'incertitude peut provoquer des tensions (au sens propre comme au figuré).

En conclusion, le **bien-être des employés tend à prospérer grâce à la sécurité, au soutien et au confort**. Les bureaux attribués offrent intrinsèquement un sentiment de stabilité et souvent des réseaux de soutien plus soudés, ce qui peut renforcer le bien-être et le moral (moins de tracas quotidiens, plus de personnalisation, un sentiment d'appartenance clair). Le hotdesking, s'il n'est pas mis en œuvre de manière réfléchie, peut éroder ces éléments – augmentant les tracas quotidiens, réduisant le confort personnel et rendant les liens sociaux éphémères. Cela dit, un système de hotdesking *mis en œuvre de manière réfléchie*, associé à une culture positive et axée sur la communauté, peut atténuer de nombreux aspects négatifs : par exemple, les **entreprises qui ont écouté les plaintes et ajouté plus d'options de confidentialité, une meilleure technologie et des sièges garantis ont vu les employés devenir beaucoup plus favorables au hotdesking** (Source: archieapp.co). Certains rapportent même un bien-être accru grâce à la flexibilité (éviter les trajets certains jours, choisir de travailler près de collègues quand ils le souhaitent, etc.). Les espaces de coworking excellent souvent dans cet équilibre en offrant des commodités de bien-être (salles de méditation, événements sociaux, etc.) qui stimulent le bien-être, garantissant que même sans bureau attribué, les gens se sentent pris en charge et font partie d'une

communauté (Source: archieapp.co). En substance, les **implications pour le bien-être** dépendent fortement de l'exécution : le concept de hotdesking lui-même peut nuire au confort mental, mais avec le bon environnement et les bonnes options, il peut coexister avec un bien-être élevé. Les bureaux attitrés sont généralement une valeur sûre pour le confort, mais ils ont le coût d'une flexibilité moindre qui, pour certains, est aussi un facteur de bien-être (par exemple, se sentir enchaîné à un bureau tous les jours peut réduire le bonheur de ceux qui aspirent au changement). Ainsi, les organisations pourraient envisager d'offrir des **choix** – ceux qui se sentent plus heureux et moins stressés avec un bureau dédié devraient avoir cette option, tandis que ceux qui apprécient la flexibilité peuvent profiter du hotdesking. Une approche unique du bien-être a peu de chances de réussir, car les différences personnelles sont importantes.

Considérations pour différents types de travailleurs

Différentes catégories de travailleurs ont des besoins distincts et peuvent réagir différemment aux arrangements de hotdesking par rapport aux bureaux attitrés. Ci-dessous, nous analysons comment chaque modèle affecte différents types de travailleurs couramment rencontrés dans les espaces de coworking ou les situations de travail hybride :

Freelances et professionnels indépendants

Les freelances, entrepreneurs et contractuels indépendants constituent une démographie clé dans les espaces de coworking. La **flexibilité et l'efficacité des coûts** sont généralement leurs principales priorités. Le hotdesking convient généralement bien aux freelances car il offre un **accès à faible coût** à un espace de travail professionnel sans engagement à long terme. Un graphiste ou un rédacteur freelance pourrait n'avoir besoin d'un bureau que quelques jours par semaine, ou pour des projets à court terme, donc un pass journalier ou un abonnement mensuel de hotdesking est idéal – ils ne paient que pour ce qu'ils utilisent. De plus, les freelances rejoignent souvent les communautés de coworking pour **réseauter et combattre l'isolement**, et un environnement de hotdesking les expose naturellement à de nouvelles personnes et conversations régulièrement, les aidant à établir des contacts. En effet, les statistiques du coworking montrent que les travailleurs indépendants bénéficient de l'atmosphère sociale et collaborative : beaucoup rapportent un bien-être et une productivité accrus en coworking par rapport au travail à domicile, grâce à moins de distractions et moins de solitude (Source: archieapp.co). Le hotdesking facilite cela en les mélangeant chaque jour avec une variété d'autres professionnels.

Cependant, tous les freelances ne préfèrent pas le hotdesking. Ceux qui ont des **routines ou des équipements établis** (par exemple, un développeur de logiciels freelance avec une configuration multi-écrans, ou un tailleur qui a besoin d'un établi spécifique) pourraient préférer un bureau dédié afin de pouvoir laisser leur équipement installé et avoir un accès fiable. De plus, certains freelances

expérimentés ont une charge de travail stable qui justifie d'être au bureau tous les jours – ils peuvent décider que le coût supplémentaire d'un bureau attitré vaut le confort et la permanence. Dans le coworking, un schéma courant est que les freelances commencent avec un plan de hotdesking flexible et, s'ils se retrouvent à venir quotidiennement et à avoir besoin de plus de stabilité, finissent par passer à un bureau dédié (ou un petit bureau) à mesure que leur entreprise se développe.

Le **moral et la productivité des freelances** peuvent être influencés par le modèle de bureau : le hotdesking leur donne la liberté (qu'ils apprécient) et un sentiment de communauté quand ils le souhaitent, mais il peut frustrer ceux qui recherchent un environnement cohérent pour la concentration créative. Un freelance n'a pas de service informatique d'entreprise pour configurer son espace, donc gérer l'installation quotidienne peut être un tracas si l'espace de coworking n'est pas bien équipé. D'autre part, de nombreux espaces de coworking se targuent d'être « adaptés aux freelances » avec une infrastructure robuste (Wi-Fi rapide partout, cabines téléphoniques, appareils communs), de sorte que le hotdesking fonctionne sans problème. Les freelances organisent également souvent leurs propres horaires, ils peuvent donc venir pendant les heures creuses lorsque les bureaux de hotdesking sont nombreux, subissant moins la concurrence pour l'espace que les employés pourraient rencontrer à 9h du matin.

Dans l'ensemble, les **freelances bénéficient généralement du hotdesking** en raison de sa flexibilité et de ses avantages en matière de réseautage. Une **enquête mondiale de 2019** a révélé que la majorité des propriétaires d'entreprises individuelles privilégiaient les abonnements de coworking qui ne les liaient pas à un seul bureau, valorisant la capacité d'adapter leur espace à leurs besoins (Source: archieapp.co). Alors que le nombre de travailleurs indépendants continue de croître (devant augmenter considérablement jusqu'en 2030 (Source: archieapp.co)), les espaces de coworking offrant de nombreuses options de hotdesking resteront probablement attrayants. Cela dit, la mise à disposition de quelques bureaux dédiés ou de postes réservés pour les indépendants qui ont besoin d'un endroit stable peut aider à retenir les membres qui, autrement, pourraient dépasser le format hotdesking à mesure que leurs habitudes de travail se stabilisent.

Employés d'entreprise à distance

Employés d'entreprise à distance

Ce sont des employés d'une entreprise qui travaillent à distance (souvent depuis des villes ou des pays différents de leur bureau principal) et utilisent les espaces de coworking comme point de chute. Pour eux, la **flexibilité et la fiabilité** sont essentielles. Généralement, une entreprise peut offrir un abonnement de coworking (comme WeWork All-Access ou un pass similaire) qui permet à l'employé d'utiliser **n'importe quel hotdesk disponible** dans un espace de coworking près de chez lui. C'est essentiellement le modèle du hotdesking à grande échelle – non seulement non attribué au sein d'un

bureau, mais non attribué à travers un réseau d'espaces. L'avantage est clair : **l'employé peut se rendre dans n'importe quel espace de coworking** selon ses besoins, ce qui est rentable pour l'entreprise par rapport au maintien d'un bureau régional dédié ou d'un poste permanent qui serait rarement utilisé. De nombreuses grandes entreprises utilisent désormais le coworking pour leur personnel réparti ; en fait, les équipes d'entreprise représentent près de **28 % des utilisateurs de coworking** en 2023 et ce chiffre est en augmentation (Source: archieapp.co), précisément en raison de cette flexibilité.

Pour les employés d'entreprise à distance, le hotdesking signifie qu'ils peuvent **venir selon leur propre emploi du temps** – un jour par semaine, ou lors d'une visite en ville – sans se soucier d'un bail ou d'une réservation au-delà de la simple vérification de la disponibilité de l'espace. Cela leur offre l'aspect social d'un bureau à la demande. Cependant, ils peuvent être confrontés au défi de s'assurer qu'un bureau est libre lorsqu'ils en ont besoin. Si un espace de coworking est proche de sa capacité maximale, un travailleur à distance qui arrive en milieu de journée pourrait ne pas trouver de place, ce qui peut être problématique s'il en dépend pour un travail important ou des appels vidéo. Pour atténuer cela, de nombreux fournisseurs de coworking permettent aux employés à distance de **réserver un bureau ou une salle à l'avance** (une forme de "hoteling"), ou l'entreprise peut louer un nombre fixe de postes garantis. Néanmoins, en substance, ces employés fonctionnent comme des hotdeskings permanents.

Des **bureaux attribués pourraient entrer en jeu** si une entreprise a plusieurs employés dans le même pôle de coworking. Par exemple, si une entreprise technologique a 5 travailleurs à distance tous à San Jose, elle pourrait décider de louer 5 bureaux dédiés dans un espace de coworking afin que ces employés aient une place garantie et puissent également s'asseoir ensemble en mini-équipe. Cela offre à ces employés à distance une expérience plus cohérente (essentiellement un bureau satellite). Cela peut améliorer leur sentiment d'appartenance à l'entreprise car ils ont une représentation physique de l'entreprise (leur groupe de bureaux) sur le site de coworking. Cela favorise également la cohésion d'équipe si ces collègues à distance collaborent. Certaines entreprises optent en effet pour des **bureaux attribués ou des suites privées** en coworking pour un groupe de personnel à distance – environ **60 % des entreprises, quel que soit leur modèle de travail, prévoient de s'étendre via des espaces de bureau flexibles**, beaucoup préférant le coworking aux bureaux pour les équipes satellites (Source: archieapp.co). Cela suggère que les entreprises concilient flexibilité et une certaine permanence lorsque cela est nécessaire.

Du point de vue de l'employé à distance, avoir un bureau attribué dans un espace de coworking signifie qu'il peut y laisser un écran et des fournitures, ce qui lui donne l'impression d'être son propre bureau. Cela élimine l'imprévisibilité du hotdesking, ce qui peut être réconfortant étant donné que le travail à distance peut déjà donner un sentiment de déconnexion. D'un autre côté, si la personne ne vient qu'occasionnellement, un bureau dédié pourrait rester inoccupé souvent, ce qui n'est pas efficace. De nombreux employés à distance apprécient le **choix** d'utiliser divers espaces de coworking ou d'éviter les trajets certains jours – une attribution rigide de bureau pourrait les lier plus qu'ils ne le souhaitent. Ainsi,

les entreprises évaluent souvent la fréquence d'utilisation : si un employé est dans un espace de coworking 3 à 4 jours par semaine, un bureau dédié pourrait être justifié ; si c'est 1 à 2 jours, le hotdesking flexible convient.

En résumé, la **plupart des travailleurs d'entreprise à distance s'épanouissent avec des arrangements de type hotdesking/hoteling**, appréciant la flexibilité d'utiliser les espaces selon leurs besoins. Leurs principaux besoins sont un espace de travail fiable lorsqu'ils en ont besoin, une bonne connectivité et, peut-être occasionnellement, une salle privée pour les appels. Tant que le fournisseur de coworking répond à ces exigences, ils peuvent être productifs et se sentir bien soutenus – 85 % des occupants d'entreprise ont déclaré que l'accès au coworking à la demande a un impact positif sur le bien-être des employés, illustrant que la possibilité de choisir un espace de travail (comme un hotdesk près de chez soi) est un atout pour le personnel à distance (Source: theinstantgroup.com). Pour ceux qui nécessitent une installation stable (peut-être en raison d'équipements spécialisés ou d'une utilisation quotidienne), l'entreprise peut opter pour une solution plus **attribuée au sein de l'espace de coworking**. C'est une question d'adaptation à la fréquence d'utilisation. Le modèle de coworking est intrinsèquement conçu pour accueillir les deux : des pass flottants pour une utilisation irrégulière et des postes dédiés pour une utilisation régulière.

Équipes hybrides et travailleurs hybrides bureau-distance

Les équipes hybrides – des groupes dont les membres partagent leur temps entre le bureau et la maison – sont confrontées à des défis de coordination uniques. Si une équipe hybride utilise un espace de coworking comme lieu de rencontre lors des jours de présence au bureau, la question se pose : comment s'assurer qu'ils peuvent **s'asseoir et travailler ensemble lorsqu'ils viennent** ? S'ils dépendent uniquement du hotdesking, il y a une chance que, lors d'un "jour d'équipe" donné, l'espace n'ait pas suffisamment de sièges adjacents pour tout le monde, ou que certains membres de l'équipe soient dispersés. Cela peut nuire à l'objectif même de se réunir. Par conséquent, de nombreuses équipes hybrides optent pour une forme de **réservation ou d'attribution** pour leurs jours de collaboration en personne. Par exemple, une équipe de développement logiciel distribuée se réunissant deux fois par semaine dans un espace de coworking pourrait réserver un bloc de bureaux ou une salle de conférence pour ces jours afin de s'assurer qu'ils sont co-localisés. En coworking, ils pourraient simplement louer une **salle de réunion ou un bureau à la journée** les jours d'équipe si le groupe est petit. Si l'équipe est plus grande ou se réunit fréquemment, l'obtention de bureaux dédiés pourrait être judicieuse afin que, lors de tout jour de présence au bureau, ils disposent d'une zone garantie.

Dans un scénario de bureau d'entreprise, les équipes hybrides ont souvent des « **quartiers** » – une zone désignée de hotdesks pour leur équipe. Les membres de l'équipe n'ont pas de sièges attribués individuellement, mais ils savent qu'ils doivent s'asseoir dans cette zone lorsqu'ils sont présents. Cela allie flexibilité et une certaine cohérence. Cela aide à maintenir la cohésion de l'équipe (vous êtes près de

vos coéquipiers) sans donner à chacun un bureau vide en permanence les jours de congé. Cette approche pourrait être reproduite en coworking si une équipe prend, par exemple, 8 abonnements et que l'opérateur de coworking s'assure informellement que 8 hotdesks dans une certaine zone leur sont disponibles en cas de besoin (certains coworkings proposent des forfaits d'équipe de ce type).

Pour la **productivité et le moral**, les équipes hybrides bénéficient du temps en face à face pour brainstormer et créer des liens, donc lorsqu'elles sont co-localisées, il est crucial que l'environnement le permette – idéalement en les asseyant ensemble dans une zone suffisamment calme pour discuter ou près d'un tableau blanc, etc. Si le hotdesking rend leurs jours de présence au bureau chaotiques (la moitié de l'équipe dispersée, ou pas d'espace approprié pour se rassembler), cela peut les frustrer et réduire la valeur de leur venue. C'est pourquoi certaines entreprises avec des horaires hybrides se sont éloignées du hotdesking pur – *l'exemple de Salesforce* de rétablir des bureaux attribués pour certaines équipes visait en partie à garantir que ces équipes puissent collaborer efficacement les jours de présence au bureau (Source: archieapp.co). Une équipe hybride pourrait attribuer des bureaux aux membres clés de l'équipe qui viennent souvent et laisser des places flexibles pour les membres en rotation ou les collègues en visite.

Les travailleurs hybrides individuels (pas nécessairement une équipe, mais quelqu'un qui est au bureau 2-3 jours, à la maison le reste du temps) préfèrent probablement le **même bureau à chaque fois qu'ils viennent**, si possible. Il y a un confort à retrouver un endroit familier lors de ses jours de bureau. Si l'organisation ne le permet pas (et utilise le hotdesking), le travailleur pourrait quand même graviter officieusement vers la même zone ou le même bureau (« mon bureau du mardi »), et pourrait se sentir agacé s'il le trouve occupé. Certaines entreprises permettent aux travailleurs hybrides de **revendiquer un bureau permanent s'ils s'engagent à une fréquence minimale de présence au bureau** (comme 3 jours ou plus par semaine). Sinon, ils doivent utiliser le système de "hoteling". Cela peut créer un sentiment de deux niveaux, mais cela équilibre l'utilisation et la préférence. Les travailleurs hybrides ont également tendance à se regrouper en milieu de semaine (Source: archieapp.co) (mardi/mercredi/jeudi), ce qui signifie que la demande de hotdesks y culmine. Si cela n'est pas géré, cela entraîne du stress (comme mentionné avec la pénurie de bureaux RTO d'Amazon). Ainsi, pour les équipes hybrides, il est souvent bénéfique d'adopter **un certain niveau de réservation de bureaux** : par exemple, un système de réservation où chaque membre de l'équipe réserve son bureau les jours d'équipe, garantissant que le système ne surréserve pas au-delà de la capacité. De nombreuses entreprises (64 % dans une enquête) privilégient les logiciels de réservation de bureaux pour gérer précisément ce scénario.

En coworking, les équipes d'entreprise hybrides sont de plus en plus courantes (par exemple, une équipe de vente régionale qui se réunit deux fois par semaine en coworking). L'espace de coworking qui peut s'adapter avec flexibilité à cela – peut-être en offrant une **zone d'équipe dédiée certains jours et des hotdesks d'autres jours** – gagnera leur clientèle. C'est un peu complexe sur le plan opérationnel, mais réalisable avec une bonne planification.

Pour résumer, les **équipes hybrides bénéficient d'une approche hybride en matière de places assises** : une certaine prévisibilité (comme des bureaux ou des zones réservées les jours d'équipe) combinée à la flexibilité (pas de bureaux fixes inoccupés les jours de congé). L'objectif est de soutenir leur collaboration en personne sans gaspiller d'espace lorsqu'ils sont à distance. Si cela est bien fait, ils obtiennent le meilleur des deux mondes – cohésion d'équipe et efficacité. Si cela est mal fait (chaos pur non attribué ou attribution rigide pour des personnes qui ne sont pas là la moitié du temps), cela peut soit nuire à leur travail d'équipe, soit gaspiller des ressources.

Startups et petites entreprises

Les startups et les petites entreprises utilisent souvent les espaces de coworking pour éviter les baux à long terme et parce que cela leur offre des commodités et de la flexibilité. Leurs besoins peuvent évoluer rapidement : une startup de 5 personnes peut passer à 10 personnes en quelques mois, ou se réduire si les projets changent. Pour ces équipes, la **flexibilité et l'évolutivité** de l'espace sont vitales. Au départ, de nombreuses startups optent pour des **abonnements hotdesk** pour chaque membre de l'équipe (ou même seulement quelques abonnements que les gens se partagent s'ils ne sont pas tous présents en même temps) afin de maintenir les coûts bas. Les startups en phase de démarrage apprécient souvent l'environnement de coworking ouvert pour le réseautage – les fondateurs peuvent y rencontrer des investisseurs ou des conseillers, ou recruter des talents qu'ils y rencontrent. Le modèle du hotdesking correspond également à l'éthique des startups en matière d'agilité et de non-hiérarchie (personne, pas même le PDG, n'a de bureau d'angle – tout le monde s'assied où il veut). Cela peut favoriser le sentiment que « *nous sommes agiles et adaptables.* » De plus, si l'équipe est petite et très cohésive, elle pourrait se déplacer ensemble (par exemple, occuper une table partagée chaque jour même si elle n'est pas officiellement réservée, ce que certains coworkings autorisent informellement).

À mesure qu'une startup grandit, les **bureaux attribués ou une suite privée** deviennent souvent plus attrayants. Cela est dû à plusieurs raisons : premièrement, l'équipe commence à accumuler du matériel (écrans supplémentaires, peut-être un serveur, des prototypes de produits) qu'il est pénible d'emballer quotidiennement. Deuxièmement, le travail peut impliquer des discussions plus sensibles (plans de nouveaux produits, données confidentielles) qu'ils préfèrent avoir dans un espace semi-privé plutôt qu'à portée de voix d'autres coworkers. Troisièmement, la culture d'équipe devient importante – ils pourraient vouloir un mur pour afficher un tableau Kanban ou un espace pour afficher leur logo, ce qu'une zone dédiée permet. De plus, à mesure qu'ils embauchent, offrir aux employés un bureau cohérent peut être perçu comme un gage de stabilité (imitant l'ambiance d'un bureau traditionnel pour attirer les talents). En effet, de nombreux espaces de coworking commercialisent des **bureaux privés ou des salles d'équipe** auprès des startups à mesure qu'elles dépassent une certaine taille, souvent autour de 8 à 12 personnes ou plus.

Du point de vue des coûts, en phase initiale, le hotdesking est moins cher (pas de paiement pour le temps inutilisé), mais une fois qu'une équipe de startup travaille à plein temps depuis l'espace de coworking, la différence de coût entre plusieurs abonnements hotdesk et un nombre équivalent de bureaux dédiés pourrait être justifiée par les avantages de la permanence. Par exemple, si 8 personnes paient chacune 300 \$ pour un hotdesk (2400 \$ au total) et qu'un bloc de 8 bureaux dédiés coûte 400 \$ chacun (3200 \$ au total), les 800 \$ supplémentaires pourraient en valoir la peine pour des places assises et un rangement garantis – surtout si, certains jours de forte affluence, les 8 personnes ne pouvaient pas trouver de places ensemble avec le hotdesking pur. Les startups envisagent également souvent des **bureaux privés** s'ils sont disponibles, ce qui leur donne un contrôle total (et peut parfois accueillir un peu plus de personnes en cas de besoin que la capacité officielle, ce que les startups font pour économiser de l'argent).

En termes de **productivité et de collaboration**, une startup a besoin à la fois de concentration pour les tâches individuelles (codage, conception) et d'une collaboration constante (réunions quotidiennes, brainstorming). Le hotdesking dans un espace commun peut être distrayant pour un travail intense (imaginez un développeur de startup essayant de déboguer du code assis à côté d'un groupe de marketeurs bavards d'une autre entreprise). Un espace attribué à la startup (bureaux ou petit bureau) peut les protéger des distractions extérieures et leur permettre de collaborer librement (ils peuvent parler ouvertement sans craindre de déranger des inconnus). Cela simule en fait d'avoir leur propre bureau, niché au sein de l'espace de coworking. Cela aide également à la cohésion et à l'identité de l'équipe – ils se sentent comme « c'est notre coin. » De nombreux espaces de coworking reconnaissent cela en proposant de personnaliser les bureaux privés ou en permettant aux entreprises d'apposer un panneau près de leur zone de bureaux dédiés.

Cependant, rester dans la zone ouverte de hotdesking présente l'**avantage de l'exposition** : les startups pourraient obtenir des retours ou nouer des partenariats avec d'autres personnes présentes dans l'espace. Il n'est pas rare que de petites entreprises en coworking collaborent entre elles ou même fusionnent des équipes pour des projets après s'être rencontrées. Un bureau privé dédié pourrait isoler une startup de ces interactions fortuites (certaines startups laissent intentionnellement la porte ouverte pour inviter l'interaction, ou partagent leur temps entre leur bureau et les espaces communs). Le choix peut donc affecter leurs opportunités.

En termes de moral, être dans un environnement de hotdesking dynamique peut être stimulant pour une petite startup – on a l'impression de faire partie de quelque chose de plus grand que sa propre entreprise, ce qui peut être motivant pendant l'effort de construction d'une entreprise. D'un autre côté, si l'environnement est trop agité ou s'ils ne trouvent fréquemment pas de places ensemble, cela peut frustrer l'équipe et nuire au moral (« Nous payons pour cet espace mais cela ne fonctionne pas pour nous »). Ainsi, dès qu'une équipe se sent entravée par le manque d'espace dédié, c'est généralement à ce moment-là qu'elle passe à un niveau supérieur.

En bref, les **startups commencent souvent par le hotdesking et passent à des bureaux attribués ou à un espace privé à mesure qu'elles évoluent**. Le modèle de coworking permet cette croissance : on peut passer progressivement de quelques abonnements flottants à un groupe de bureaux réservés, puis éventuellement à une suite de bureaux autonome, le tout au sein de la même installation – cette évolutivité est un argument de vente. Chaque étape doit équilibrer *coût et contrôle*. Aux tout premiers stades, les économies de coûts du hotdesking l'emportent. Aux stades ultérieurs, le contrôle (sur l'aménagement, les ressources garanties, la confidentialité) justifie le coût. Le style de travail de la startup compte également : s'ils font beaucoup de programmation en binôme ou de collaboration, une table fixe pourrait être nécessaire plus tôt. S'ils effectuent principalement un travail indépendant et ont juste besoin d'un endroit pour brancher leurs ordinateurs portables, ils peuvent utiliser le hotdesking plus longtemps.

Pour illustrer, imaginez une petite agence de design (5 personnes) : au début, chacun arrive avec son ordinateur portable et s'assoit n'importe où – c'est très bien. Ils réseautent, obtiennent peut-être des clients auprès d'autres coworkers. Six mois plus tard, ils ont de grands iMacs et un administrateur à temps partiel ; ils décident de louer cinq bureaux dédiés afin de ne pas transporter les machines et que l'administrateur ait toujours une place à l'accueil. Ils décorent leur espace avec leur marque. Un an plus tard, ils sont 12 personnes – ils emménagent dans un bureau privé proposé au bout du couloir. Cette trajectoire est très courante.

Les **sources de l'industrie** confirment que le coworking est idéal pour les startups en raison de cette flexibilité : il est noté que les startups et les petites entreprises choisissent le coworking pour un *bureau abordable et flexible et des opportunités de réseautage* (Source: archieapp.co). Et si leurs préférences évoluent vers plus de structure, le coworking peut également s'y adapter. La clé pour les opérateurs de coworking est de maintenir ces équipes satisfaites à chaque étape – par exemple, s'assurer que pendant qu'elles utilisent le hotdesking, elles peuvent fonctionner sans problème, et avoir des options prêtes lorsqu'elles recherchent un espace dédié afin qu'elles ne partent pas vers une autre installation.

Implications pour la planification de l'espace, l'occupation et l'expérience utilisateur

Pour les gestionnaires d'espaces de coworking et les stratégies de l'environnement de travail, le choix entre les hotdesks et les bureaux attribués ne concerne pas seulement l'expérience individuelle des travailleurs – il influence fortement la **planification de l'espace, les taux d'occupation et la conception globale de l'expérience utilisateur** du lieu de travail.

- **Gestion de l'occupation et capacité** : L'une des considérations de planification les plus importantes est de savoir comment **dimensionner l'espace par rapport aux abonnements (ou aux employés)**. Avec le hotdesking, un opérateur de coworking **survend généralement la capacité** dans une certaine mesure, misant sur le fait que tous les membres ne seront pas présents simultanément. Par exemple, ils pourraient avoir 100 postes de hotdesk physiques mais vendre 150 abonnements hotdesk. Le ratio approprié dépend des habitudes d'utilisation ; historiquement, un ratio d'environ **1,2 membres par bureau** était courant (Source: [deskmag.com](https://www.deskmag.com)), bien qu'avec le travail hybride entraînant une utilisation maximale en milieu de semaine, certains espaces pourraient le pousser un peu plus loin (1,5:1 ou plus) avec une surveillance technologique pour éviter les problèmes. La survente augmente les revenus et maintient l'espace actif, mais elle nécessite une surveillance attentive de **l'occupation maximale**. L'objectif est d'éviter le scénario où les membres ne trouvent pas régulièrement de bureau (ce qui les ferait fuir). De nombreux espaces de coworking surveillent l'utilisation quotidienne maximale et pourraient plafonner les ventes d'abonnements s'ils atteignent, par exemple, 80 à 90 % d'occupation au pic. Ils mettent également souvent en œuvre des **systèmes de réservation ou des exigences d'enregistrement** pour suivre l'utilisation en temps réel.

Avec les bureaux attribués, l'occupation est gérée différemment : chaque bureau est lié à un membre (ou une équipe) payant, donc en théorie, l'occupation en termes de bail est de 100 % lorsque tous les bureaux sont loués. Mais **l'utilisation réelle** sera souvent inférieure – peut-être seulement 60 à 70 % de ces sièges attribués sont occupés un jour donné. Cela se reflète dans les références de l'industrie : les grands espaces de coworking (souvent avec plus d'espace hotflex) ont environ **75 % d'occupation réelle**, tandis que les petits espaces (qui dépendent souvent de bureaux/bureaux dédiés) peuvent voir environ la moitié de leur capacité utilisée en moyenne (Source: [coworker.com](https://www.coworker.com)). Pour la planification de l'espace, cela signifie que les zones dédiées doivent s'adapter à ce flux et reflux sans paraître vides ou gaspillées. Certaines conceptions intègrent les bureaux dédiés inutilisés dans l'espace comme sièges « de rechange » pour les hotdeskiers lorsque l'utilisateur légitime est absent, bien que la permission et la logistique pour cela puissent être délicates.

D'un point de vue de la **gestion du portefeuille immobilier**, les entreprises adoptant le flex office peuvent prévoir **moins de bureaux que d'employés**, ce qui permet de réduire la taille de l'espace. L'enquête de CBRE montre que les entreprises prévoient effectivement d'augmenter les **ratios de partage de sièges (par exemple, 2:1 ou 3:1)** pour réduire leurs besoins en espace (Source: [cbre.com](https://www.cbre.com)). Cela peut réduire considérablement les coûts d'occupation ou libérer de l'espace pour d'autres usages. Pour les opérateurs de coworking, plus de flex office signifie potentiellement plus de membres par mètre carré, ce qui est bon pour les revenus, mais seulement dans la mesure où l'expérience utilisateur reste satisfaisante.

- **Aménagement et conception de l'espace** : Le mélange de bureaux non-attribués et de bureaux dédiés influence l'**aménagement physique de l'espace de coworking**. Les zones de flex office sont généralement conçues pour être **multifonctionnelles et facilement reconfigurables** – beaucoup de mobilier modulaire, des tables communes et une variété de sièges (canapés, tables hautes, cabines téléphoniques à proximité, etc.) pour répondre aux différentes préférences (Source: coworker.com)(Source: coworker.com). L'objectif est d'accueillir un éventail rotatif d'utilisateurs et d'encourager le mouvement. Les zones de bureaux dédiés, en revanche, ont souvent un **aménagement plus permanent** (rangées de bureaux ou de cubicles) et sont placées dans des sections légèrement plus isolées ou calmes, car ces utilisateurs les considèrent comme leur bureau stable (et comme noté, ils préfèrent un espace plus calme et personnalisé) (Source: regus.com).

Pour une expérience utilisateur optimale, de nombreux espaces de coworking mélangent ces approches : peut-être un espace ouvert de bureaux non-attribués au centre lumineux de l'espace (bourdonnant d'énergie), avec des bureaux dédiés autour du périmètre ou sur une mezzanine où c'est un peu plus calme. De cette façon, les **utilisateurs de bureaux non-attribués bénéficient de dynamisme et les utilisateurs de bureaux dédiés d'une certaine intimité**, tout en ayant accès aux commodités partagées. Les planificateurs d'espace doivent également intégrer suffisamment d'**équipements pour soutenir le flex office** : suffisamment de **casiers** pour que les gens puissent ranger leurs affaires (puisque les utilisateurs de bureaux non-attribués ne peuvent pas laisser d'objets sur un bureau) (Source: chanty.com)(Source: chanty.com), des **prises de courant partout** (pour que chacun puisse s'asseoir n'importe où) (Source: chanty.com), et des **cabines téléphoniques ou petites salles de réunion** pour passer des appels (puisque les utilisateurs de bureaux non-attribués n'auront pas leur propre espace privé) (Source: chanty.com). Une zone de flex office bien planifiée devrait également prendre en compte l'**acoustique** – utilisation de matériaux insonorisants, aménagement qui disperse la propagation du son – pour atténuer les problèmes de bruit.

Un autre aspect de la planification est le **zonage** : Pour tirer le meilleur des deux mondes, certains espaces établissent des zones comme des zones calmes (espace de flex office de style bibliothèque), des zones de collaboration (tables pour groupes ou discussions autorisées) et des zones sociales (café). Cela permet aux gens de choisir leur environnement en fonction de leur mode de travail (Source: chanty.com). Il s'agit en fait de concevoir un bureau comme une ville avec des quartiers pour différentes activités. La conception du travail basée sur l'activité (Activity-Based Work, ABW) accompagne souvent le flex office pour offrir ces choix (et l'étude susmentionnée où 70 % ont déclaré que l'ABW augmentait la productivité reflète la présence des bonnes zones) (Source: chanty.com).

Dans les zones de bureaux dédiés, les considérations de conception incluent la fourniture de **rangements verrouillables** pour chaque bureau (car ces utilisateurs gardent souvent des choses sur place) (Source: regus.com), peut-être des surfaces de bureau légèrement plus grandes (pour permettre la personnalisation et l'équipement), et l'assurance d'une cohérence dans la configuration ergonomique (puisque'une seule personne l'utilisera, elle pourrait l'ajuster spécifiquement à ses besoins – les bureaux réglables en hauteur sont un plus pour les utilisateurs dédiés ayant des préférences spécifiques).

Si un espace de coworking constate que la demande de bureaux non-attribués est bien supérieure à celle de bureaux dédiés (ou vice versa), il peut réaffecter physiquement des zones – par exemple, convertir une rangée de bureaux dédiés sous-utilisés en espace de flex office supplémentaire ou en petits bureaux d'équipe, ou si les bureaux dédiés ont une liste d'attente, réduire une zone ouverte pour en ajouter davantage. La capacité de **reconfigurer** est en soi un avantage de la conception modulaire ; certains meubles de coworking modernes (bureaux mobiles, cloisons) permettent de passer d'un aménagement à l'autre en fonction de l'évolution de la demande.

- **Expérience utilisateur et satisfaction** : En fin de compte, offrir le bon équilibre entre bureaux non-attribués et bureaux dédiés est crucial pour la **satisfaction** de l'utilisateur (membre). Différents utilisateurs valorisent différentes choses, donc offrir des options peut être un avantage concurrentiel. Un espace de coworking qui ne s'adresse qu'à un seul style pourrait aliéner un segment de clients potentiels. Par exemple, un espace purement flex office pourrait rebuter quelqu'un qui a absolument besoin d'un poste fixe et il se tournera vers un concurrent qui propose des bureaux dédiés. Inversement, un espace principalement composé de bureaux privés/dédiés pourrait ne pas attirer les travailleurs à distance ou les freelances de passage qui apportent de la diversité (et qui pourraient plus tard passer à des bureaux privés). Par conséquent, de nombreux lieux de coworking prospères proposent des abonnements à plusieurs niveaux : du bureau non-attribué ouvert au bureau dédié, en passant par le bureau privé, ainsi que des passes journaliers, etc. Cela crée un **pipeline de vente incitative** (comme notre exemple de startup l'a montré plus tôt) et garantit que les membres peuvent trouver un plan qui correspond à leur style de travail – ce qui conduit à une satisfaction et une rétention globales plus élevées.

L'expérience utilisateur s'étend également à l'**utilisabilité quotidienne**. Dans un modèle fortement axé sur le flex office, investir dans un **bon système de réservation ou d'enregistrement numérique** améliore considérablement l'expérience. Si les membres peuvent rapidement voir où se trouve un bureau libre, ou en réserver un pour plus tard, cela élimine l'incertitude et renforce la confiance qu'ils auront une place (réduisant le stress dont nous avons parlé). De nombreuses entreprises et espaces de coworking proposent désormais des **applications de plan interactif** à cette fin (Source: chanty.com)(Source: chanty.com). Certains intègrent même des capteurs pour

afficher l'occupation en temps réel. De tels systèmes doivent être intuitifs – s'ils sont lourds, ils peuvent provoquer de la frustration (le problème de la "complexité du système de réservation" (Source: chanty.com)).

Dans un modèle de bureaux dédiés, l'expérience utilisateur se concentre davantage sur le **confort et les commodités** autour de ce bureau – puisque c'est leur environnement quotidien, des éléments comme le contrôle climatique personnel ou le niveau de bruit sont importants. Si une zone de bureaux dédiés est trop encombrée ou manque d'espace de collaboration à proximité, ces utilisateurs pourraient se sentir bloqués ou dérangés. Il est judicieux de permettre aux utilisateurs de bureaux dédiés de réserver facilement des salles de réunion ou d'utiliser des espaces de détente afin qu'ils ne soient pas confinés.

Un autre aspect est l'**animation de la communauté** : Pour les utilisateurs de bureaux non-attribués en particulier, l'organisation d'événements (déjeuners-rencontres, ateliers) peut améliorer leur expérience car ils n'ont pas de voisin fixe à connaître au fil du temps – les événements les aident à réseauter et à se sentir partie prenante d'une communauté. Pour les utilisateurs de bureaux dédiés, qui peuvent venir quotidiennement et côtoyer les mêmes personnes, la communauté se forme plus naturellement dans leur "quartier", mais les événements ajoutent toujours de la valeur et rassemblent tout l'espace (prévenant les silos). Une communauté dynamique est citée dans la recherche sur le coworking comme un facteur qui améliore le bien-être et la satisfaction des membres (Source: archieapp.co), de sorte que les gestionnaires d'espace allouent des espaces communs pour les rassemblements et encouragent le mélange entre les membres en flex office et les membres fixes.

L'**apparence et l'ambiance** de l'espace sont également liées au choix entre bureaux non-attribués et bureaux dédiés. Une mer de bureaux dédiés identiques peut sembler corporative ou ennuyeuse pour certains – les espaces de coworking injectent donc de l'art, des meubles variés, des plantes, etc., pour la maintenir inspirante ^{34 +}. Les zones de flex office sont souvent conçues pour ressembler davantage à un café branché ou à un salon décontracté afin de donner une ambiance « *amusante et flexible* » qui attire les jeunes professionnels et les créatifs. Cela signale la culture de l'espace. Pendant ce temps, une section de bureaux dédiés bien entretenus montre qu'une productivité plus traditionnelle est également valorisée. Trouver un équilibre visuel et fonctionnel peut attirer un public plus large.

- **Implications financières et commerciales** : Du point de vue de la gestion, les abonnements en flex office signifient souvent plus de membres (et donc des sources de revenus plus diverses), mais aussi une **prévisibilité légèrement moindre** – l'utilisation peut fluctuer, et si de nombreux membres annulent en même temps, vous perdez des revenus mais avez toujours des coûts fixes. Les locations de bureaux dédiés sont généralement des engagements à plus long terme (les membres peuvent signer des accords de 6 à 12 mois) offrant un revenu stable, bien que chaque bureau soit lié à un client. Une approche diversifiée peut couvrir les risques. De plus, les bureaux dédiés ont

généralement une densité légèrement inférieure, ce qui signifie que le revenu par mètre carré pourrait être inférieur à celui d'une zone de flex office surchargée – cependant, ils commandent également généralement des prix plus élevés par personne. Certains espaces de coworking trouvent que les bureaux privés et les bureaux dédiés sont les centres de profit (les bureaux non-attribués étant un produit d'entrée), tandis que d'autres fonctionnent presque exclusivement avec des bureaux non-attribués et le volume. Le modèle commercial est donc influencé par ce mélange.

Les **taux d'occupation** sont un KPI clé. Un espace de coworking vise à se situer dans cette zone idéale (~80-90 % d'occupation physique au pic) – suffisamment pour être animé et rentable, mais pas si plein que les utilisateurs se sentent surpeuplés. S'ils constatent constamment une occupation <50 %, ils ont probablement trop de bureaux/bureaux dédiés vides (il est temps de commercialiser davantage ou de convertir l'espace). S'ils constatent une occupation tentée de 100 %+ (des gens cherchant des bureaux), ils doivent soit arrêter de vendre des abonnements en flex office, soit ajouter plus d'espace/de capacité de flex office, soit mettre en œuvre une réservation plus stricte. C'est un équilibre dynamique. Des outils comme OfficeRnD (un logiciel de gestion de coworking) ou d'autres sont utilisés pour suivre ces métriques.

De plus, l'**attrition des membres** peut être liée à ces facteurs : Si les utilisateurs de bureaux non-attribués ont fréquemment une mauvaise expérience (pas de sièges, trop bruyant), ils annuleront. Si les utilisateurs de bureaux dédiés estiment que cela ne vaut pas le prix (comme s'ils pouvaient obtenir un petit bureau privé ailleurs pour un coût similaire), ils peuvent partir. Ainsi, la collecte constante de commentaires (enquêtes, observation) est importante. Souvent, les gestionnaires de coworking demanderont directement : « Avez-vous l'impression de pouvoir trouver un bureau quand vous en avez besoin ? Avez-vous l'intimité que vous souhaitez ? » et ajusteront les opérations en conséquence.

En pratique, de nombreux lieux de travail adoptent une **conception hybride** : par exemple, un siège social d'entreprise pourrait désigner 60 % des sièges comme non-attribués (pour le *hoteling*/flex office) et 40 % comme attribués à ceux qui en ont besoin (peut-être certains rôles ou ceux qui l'ont choisi). Les espaces de coworking pourraient avoir une grande zone ouverte, plus une rangée de bureaux dédiés, plus quelques bureaux privés – essentiellement trois niveaux de flexibilité. Cela permet une **segmentation des utilisateurs par besoin et par prix**, maximisant l'occupation et le bonheur des utilisateurs.

Pour faire référence à une tendance réelle : les *Global Occupancy Insights* de CBRE notent qu'à mesure que le partage de sièges augmente, les bureaux sont reconfigurés avec **moins de bureaux individuels et plus d'espaces collaboratifs et de commodités** (Source: [cbre.com](https://www.cbre.com)). Le coworking a toujours eu un peu de cet ADN – il offre des salons, des cafés, des espaces événementiels au-delà des simples rangées

de bureaux. La logique est que si les gens n'ont pas tous besoin d'un bureau à tout moment, vous pouvez remplir l'espace avec d'autres fonctionnalités à valeur ajoutée. Ces fonctionnalités améliorent à leur tour l'expérience utilisateur (faisant du bureau un endroit où les gens veulent venir).

En coworking, cela pourrait signifier que si moins de bureaux dédiés sont nécessaires, la conversion d'une zone en une nouvelle salle de conférence, une cabine de podcast ou une salle de bien-être pourrait attirer plus de membres et profiter à tous. C'est un ajustement constant de l'allocation de l'espace.

Enfin, les **considérations liées à la COVID-19** ont appris aux planificateurs à inclure de la flexibilité dans les aménagements. Le flex office est devenu délicat au plus fort de la pandémie en raison des préoccupations de partage, mais avec des régimes de nettoyage appropriés et peut-être en laissant certains bureaux inutilisés pour la distanciation, il a repris. Certains espaces ont introduit des bureaux « **semi-attribués** » où un membre a un bureau rotatif attribué certains jours pour réduire le partage. Cette pensée créative continue d'influencer les conceptions (comme des bureaux plus grands ou des surfaces faciles à nettoyer).

En conclusion, du point de vue de la planification, le **flex office vs. les bureaux dédiés est un exercice d'équilibre** entre efficacité et certitude. La meilleure stratégie consiste souvent à intégrer les deux de manière complémentaire, adaptée à votre base de membres. L'**expérience utilisateur** doit être fluide : un utilisateur de bureau non-attribué doit sentir qu'il dispose de nombreuses options d'espace et de commodités (et non qu'il est de seconde zone par rapport aux titulaires de bureaux), et un utilisateur de bureau dédié doit sentir qu'il obtient une valeur ajoutée (stabilité, intimité) pour son abonnement premium. Bien fait, un espace de coworking peut atteindre une occupation et des revenus élevés tout en offrant un environnement très satisfaisant, essentiellement en **concevant pour la diversité des styles de travail**.

Conclusion

Les modèles de flex office et de bureaux dédiés présentent tous deux des avantages convaincants et des inconvénients significatifs, en particulier dans le contexte du coworking et du travail flexible. Le **flex office** offre une **flexibilité, une efficacité spatiale et des opportunités de collaboration spontanée** inégalées, s'alignant bien sur les tendances du travail hybride et les stratégies soucieuses des coûts. Il permet aux espaces de coworking et aux entreprises d'**optimiser l'occupation et de réduire les coûts immobiliers**, en économisant potentiellement jusqu'à 20 à 30 % sur les besoins en espace en éliminant les sièges en permanence vides (Source: community.sap.com) (Source: cbre.com). Le flex office favorise également une culture démocratique et fluide où les freelances, les employés à distance et les équipes se côtoient, stimulant le réseautage et l'innovation au-delà des silos (Source: nexodus.com). Ces avantages, cependant, ont un coût en termes de **confort personnel et de certitude**. La recherche montre que de nombreux travailleurs se sentent moins satisfaits dans des arrangements de sièges non-

attribués, citant des problèmes tels que le manque d'espace personnel, l'augmentation du stress et la difficulté à se concentrer au milieu d'un changement constant (Source: kornferry.com)(Source: archieapp.co). Le modèle peut avoir un impact négatif sur le moral s'il n'est pas géré avec soin, comme on l'a vu lorsque certaines entreprises ont fait marche arrière après le rejet des employés concernant des bureaux impersonnels (Source: archieapp.co).

Les **bureaux dédiés**, en revanche, privilégient la **stabilité, le bien-être individuel et la cohésion d'équipe**. Ils donnent aux professionnels un sentiment d'appropriation et un environnement fiable – des facteurs liés à un confort accru et potentiellement à une meilleure concentration et un meilleur moral (Source: chanty.com)(Source: regus.com). Un bureau dédié peut devenir une oasis personnelle de productivité, équipée selon les préférences de chacun, ce qui est particulièrement bénéfique pour ceux qui ont besoin d'une configuration cohérente ou d'un travail nécessitant une concentration intensive. Avoir une zone d'équipe fixe peut renforcer la communication et la culture au sein de ce groupe, offrant un « chez-soi » au travail qui favorise le sentiment d'appartenance. Le compromis, bien sûr, est une **flexibilité réduite et des coûts plus élevés**. Les bureaux fixes restent souvent inutilisés pendant les jours de télétravail, ce qui entraîne des inefficacités dans l'utilisation de l'espace (occupation quotidienne réelle bien inférieure à 100 %). Ils manquent de l'agilité que les organisations modernes en évolution rapide exigent souvent. Sur-provisionner l'espace « au cas où » chaque employé se présenterait est un filet de sécurité coûteux – une raison pour laquelle **la majorité des entreprises s'éloignent des sièges entièrement attribués dans leurs portefeuilles**(Source: cbre.com). De plus, les sièges attribués peuvent limiter l'interaction et le réseautage inter-équipes, cloisonnant potentiellement les communautés au sein d'un environnement de coworking (Source: regus.com).

Pour les **stratégies en milieu de travail et les gestionnaires de coworking**, la conclusion claire est qu'**aucun modèle unique ne convient à tous**. L'approche optimale est souvent une **approche hybride** : fournir une base de bureaux dédiés ou de bureaux privés pour les individus et les équipes qui ont réellement besoin d'un espace cohérent (ou qui l'apprécient grandement), tout en tirant parti du flex office et du *hoteling* pour ceux qui sont plus transitoires ou en quête de flexibilité. Cela permet de capter les avantages des deux – efficacité des coûts et dynamisme d'un côté, et stabilité et personnalisation de l'autre. Les recherches de Gensler sur le lieu de travail et d'autres soulignent que donner aux gens le **choix et le contrôle** est la clé d'un lieu de travail réussi (Source: kornferry.com)(Source: archieapp.co). En termes pratiques, cela signifie concevoir des bureaux et des espaces de coworking avec une **variété de configurations de travail** : zones calmes, zones de collaboration, points de chute et quelques recoins dédiés. Les employés et les membres peuvent alors se diriger vers l'environnement qui soutient le mieux leur tâche à accomplir, ce qui est l'essence du travail basé sur l'activité.

Il est crucial que le modèle mis en œuvre soit soutenu par des **politiques, technologies et cultures** réfléchies. Si le *hot desking* est adopté, des systèmes de réservation robustes et des règles d'étiquette sont essentiels pour prévenir le chaos et le stress liés à l'« incertitude du bureau » (Source: chanty.com)

(Source: [kornferry.com](https://www.kornferry.com)). Des équipements adéquats, tels que des rangements, des cabines téléphoniques et des bureaux nettoyés et bien équipés, font une énorme différence pour la satisfaction des utilisateurs (Source: [chanty.com](https://www.chanty.com)) (Source: [chanty.com](https://www.chanty.com)). La direction devrait solliciter régulièrement des retours et être prête à s'adapter (par exemple, si certains jours sont surchargés, envisager d'exiger des réservations ou d'ouvrir des espaces supplémentaires). Du côté des bureaux attribués, il est important de s'assurer que ces bureaux sont réellement nécessaires – l'utilisation des données d'occupation pour identifier les espaces sous-utilisés peut indiquer quand transformer certains bureaux attribués en usage flexible (Source: [cbre.com](https://www.cbre.com)). Il est également judicieux d'éviter un mandat rigide de « tout ou rien ». Certaines entreprises ont permis à certaines équipes ou au personnel senior de conserver des bureaux attribués tandis que d'autres utilisent le *hoteling*, en fonction de la fonction et des préférences, ce qui peut améliorer l'acceptation de la stratégie globale.

Les perspectives des experts confirment que **le bureau doit prouver son utilité** en offrant une expérience que les gens ne peuvent pas obtenir chez eux (Source: [kornferry.com](https://www.kornferry.com)). *Hot desking* ou non, les employés et les membres adopteront un lieu de travail qui rend leur journée plus facile, plus collaborative et plus enrichissante. Cela pourrait signifier une meilleure technologie (de sorte que n'importe quel bureau soit aussi confortable qu'une installation personnelle), ou des équipements et des opportunités sociales qui rendent la venue au bureau gratifiante (Source: [archieapp.co](https://www.archieapp.co)). Un espace de coworking réussi se différencie de la même manière par son ambiance communautaire et la qualité de ses services, au-delà d'un simple bureau. En substance, **la planification de l'espace doit être centrée sur l'humain** : partir de ce dont les différents utilisateurs ont besoin pour être heureux et productifs, et concevoir la combinaison d'aménagements de bureaux autour de cela.

Alors que la main-d'œuvre moderne continue d'évoluer, le travail à distance et hybride devenant la norme, nous pouvons nous attendre à ce que la tendance des **postes de travail flexibles persiste et se développe**, mais aussi à une prise de conscience qu'une solution unique ne convient pas à tous. Déjà, seule une minorité d'entreprises envisagent de revenir à des postes de travail entièrement attribués pour tous (Source: [archieapp.co](https://www.archieapp.co)), et la croissance du coworking (projetée à une augmentation de 25 % d'une année sur l'autre aux États-Unis début 2025 (Source: [archieapp.co](https://www.archieapp.co))) suggère que les modèles flexibles comblent un besoin vital. La stratégie la plus résiliente est de rester **agile et axée sur les données** : utiliser les données d'occupation et de satisfaction pour ajuster continuellement l'équilibre entre les bureaux partagés (*hot desks*) et les bureaux attribués, et d'investir dans les outils et les éléments de conception qui atténuent les inconvénients de chacun.

En conclusion, **le hot desking versus les bureaux attribués n'est pas un choix binaire mais un éventail de solutions**. En combinant des éléments des deux, les espaces de coworking et les bureaux peuvent créer des environnements qui sont **rentables mais confortables, collaboratifs mais concentrés, et finalement propices aux diverses façons de travailler aujourd'hui**. Les références et les cas discutés – des statistiques d'occupation de CBRE aux enquêtes réelles sur le sentiment des

employés – pointent tous vers la nécessité d'une mise en œuvre intentionnelle. Lorsqu'il est exécuté de manière réfléchie, un espace de travail peut tirer parti du dynamisme du *hot desking* **sans** sacrifier les gains de bien-être et de productivité qui découlent d'un sentiment d'appartenance à un lieu. L'avenir de la stratégie d'aménagement des lieux de travail réside probablement dans cette approche équilibrée, continuellement affinée à mesure que nous apprenons davantage des recherches en cours et des attentes changeantes des travailleurs dans une ère post-pandémique.

Sources :

- CBRE Research (2024). *Enquête sur le sentiment des occupants de bureaux aux Amériques – Tendances du travail hybride et du partage de postes* (Source: [cbre.com](https://www.cbre.com))(Source: [cbre.com](https://www.cbre.com)).
- Korn Ferry (2023). *Hot-Desking : Pas si populaire auprès des employés – Examen des sentiments des employés et recherche sur l'insatisfaction liée au hot desking*(Source: [kornferry.com](https://www.kornferry.com))(Source: [kornferry.com](https://www.kornferry.com)).
- Archie (2025). *Qu'est-ce que le Hot Desking ? Statistiques, recherches et tendances – Compilation de statistiques récentes* (par exemple, les postes de travail flexibles diminuent la satisfaction, 40 % des entreprises ont des bureaux 1:1) (Source: archieapp.co)(Source: archieapp.co).
- Nexodus (2025). *Le Hot Desking est-il adapté à votre entreprise ? – Avantages/inconvénients, y compris les différences sectorielles et individuelles* (par exemple, préférences de la génération Z, défis des travailleurs sociaux) (Source: nexusdus.com)(Source: nexusdus.com).
- Regus (s.d.). *Bureau dédié vs bureau partagé – Perspective de l'industrie sur les différences, avec avantages/inconvénients pour chacun en coworking* (Source: regus.com)(Source: regus.com).
- Coworker.com Mag (2025). *Votre espace de coworking est-il à moitié vide ? – Statistiques d'occupation (étude Deskmag) et stratégies de conception d'espaces flexibles* (Source: coworker.com)(Source: coworker.com).
- Chanty (2025). *Le Hot Desking et ses tendances – Met en évidence les avantages courants (coût, collaboration) et les inconvénients* (manque d'espace personnel, hygiène, complexité de la réservation) (Source: chanty.com)(Source: chanty.com).
- HBR (2022). *Recherche : Comment les espaces de coworking impactent le bien-être des employés – Note une amélioration du bien-être relationnel en coworking* (contexte pour les avantages communautaires).
- Business Insider via Nexodus (2024). *Rapport sur la génération Z valorisant les bureaux personnels et les avantages du mentorat liés aux postes attribués* (Source: nexusdus.com).

- Gensler Research (2022). *Enquête sur le lieu de travail* – A révélé que 48 % viennent au bureau pour se concentrer, impliquant un besoin d'environnements propices (Source: [kornferry.com](https://www.kornferry.com)).
- Deskmag (2018). *État du Coworking* – A constaté une moyenne de 1,2 membres par bureau en coworking (montrant une légère sur-souscription) (Source: [deskmag.com](https://www.deskmag.com)).
- Forrester Research (2024) – Position des dirigeants européens sur les bureaux attribués (seulement 11 % s'attendaient à un retour complet aux bureaux attribués) (Source: [archieapp.co](https://www.archieapp.co)).
- WeWork Survey (2024) – Près de 60 % des entreprises prévoient d'utiliser le coworking pour leur expansion, reflétant une préférence pour la flexibilité (Source: [archieapp.co](https://www.archieapp.co)).
- La Trobe Univ. (2024). *Effets du Hot-desking sur le moral du personnel* – A conclu un impact négatif global sur le moral, malgré certains avantages (Source: opal.latrobe.edu.au).
- Instant Group Survey (2022) – 85 % des occupants déclarent que l'accès au coworking a un impact positif sur le bien-être, soulignant l'importance de la flexibilité (Source: theinstantgroup.com).
- JLL (2023). *Rapport mondial sur la planification de l'occupation* – Suggère des ratios optimisés et note jusqu'à ~30 % d'économie d'espace avec des stratégies hybrides (Source: community.sap.com).

Ces sources et exemples soulignent les idées développées tout au long de ce rapport, fournissant une base de décision étayée par la recherche pour la stratégie d'aménagement des espaces de travail.

Étiquettes: bureau-partage, bureau-attribué, coworking, stratégie-travail, utilisation-espaces, travail-hybride, aménagement-bureau, productivité-employés

À propos de 2727 Coworking

2727 Coworking is a vibrant and thoughtfully designed workspace ideally situated along the picturesque Lachine Canal in Montreal's trendy Griffintown neighborhood. Just steps away from the renowned Atwater Market, members can enjoy scenic canal views and relaxing green-space walks during their breaks.

Accessibility is excellent, boasting an impressive 88 Walk Score, 83 Transit Score, and a perfect 96 Bike Score, making it a "Biker's Paradise". The location is further enhanced by being just 100 meters from the Charlevoix metro station, ensuring a quick, convenient, and weather-proof commute for members and their clients.

The workspace is designed with flexibility and productivity in mind, offering 24/7 secure access—perfect for global teams and night owls. Connectivity is top-tier, with gigabit fibre internet providing fast, low-latency connections ideal for developers, streamers, and virtual meetings. Members can choose from a versatile workspace menu

tailored to various budgets, ranging from hot-desks at \$300 to dedicated desks at \$450 and private offices accommodating 1–10 people priced from \$600 to \$3,000+. Day passes are competitively priced at \$40.

2727 Coworking goes beyond standard offerings by including access to a fully-equipped, 9-seat conference room at no additional charge. Privacy needs are met with dedicated phone booths, while ergonomically designed offices featuring floor-to-ceiling windows, natural wood accents, and abundant greenery foster wellness and productivity.

Amenities abound, including a fully-stocked kitchen with unlimited specialty coffee, tea, and filtered water. Cyclists, runners, and fitness enthusiasts benefit from on-site showers and bike racks, encouraging an eco-conscious commute and active lifestyle. The pet-friendly policy warmly welcomes furry companions, adding to the inclusive and vibrant community atmosphere.

Members enjoy additional perks like outdoor terraces and easy access to canal parks, ideal for mindfulness breaks or casual meetings. Dedicated lockers, mailbox services, comprehensive printing and scanning facilities, and a variety of office supplies and AV gear ensure convenience and efficiency. Safety and security are prioritized through barrier-free access, CCTV surveillance, alarm systems, regular disinfection protocols, and after-hours security.

The workspace boasts exceptional customer satisfaction, reflected in its stellar ratings—5.0/5 on Coworker, 4.9/5 on Google, and 4.7/5 on LiquidSpace—alongside glowing testimonials praising its calm environment, immaculate cleanliness, ergonomic furniture, and attentive staff. The bilingual environment further complements Montreal's cosmopolitan business landscape.

Networking is organically encouraged through an open-concept design, regular community events, and informal networking opportunities in shared spaces and a sun-drenched lounge area facing the canal. Additionally, the building hosts a retail café and provides convenient proximity to gourmet eats at Atwater Market and recreational activities such as kayaking along the stunning canal boardwalk.

Flexible month-to-month terms and transparent online booking streamline scalability for growing startups, with suites available for up to 12 desks to accommodate future expansion effortlessly. Recognized as one of Montreal's top coworking spaces, 2727 Coworking enjoys broad visibility across major platforms including Coworker, LiquidSpace, CoworkingCafe, and Office Hub, underscoring its credibility and popularity in the market.

Overall, 2727 Coworking combines convenience, luxury, productivity, community, and flexibility, creating an ideal workspace tailored to modern professionals and innovative teams.

AVERTISSEMENT

Ce document est fourni à titre informatif uniquement. Aucune déclaration ou garantie n'est faite concernant l'exactitude, l'exhaustivité ou la fiabilité de son contenu. Toute utilisation de ces informations est à vos propres risques. 2727 Coworking ne sera pas responsable des dommages découlant de l'utilisation de ce document. Ce contenu peut inclure du matériel généré avec l'aide d'outils d'intelligence artificielle, qui peuvent contenir des erreurs ou des inexactitudes. Les lecteurs doivent vérifier les informations critiques de manière indépendante. Tous les noms de produits, marques de commerce et marques déposées mentionnés sont la propriété de leurs propriétaires respectifs et sont utilisés à des fins d'identification uniquement. L'utilisation de ces noms n'implique pas l'approbation. Ce document ne constitue pas un conseil professionnel ou juridique. Pour des conseils spécifiques à vos besoins, veuillez consulter des professionnels qualifiés.