

Quelles sont les conditions de travail des salariés en *open space* ?

3,2 millions de salariés travaillent en *open space* en France en 2019. Leurs conditions de travail sont globalement moins bonnes que celles des travailleurs en bureau classique. Ils sont davantage exposés au bruit et à la chaleur. Leur travail est plus intense, plus contrôlé et offre moins d'autonomie, malgré des horaires moins étendus. Les rapports avec la hiérarchie sont similaires en *open space*, mais le soutien entre collègues y est plus fort. Le travail est moins porteur de sens pour les salariés en *open space*. Ils ressentent également plus souvent un sentiment d'insécurité de l'emploi. Dans ce contexte, les salariés en *open space* s'absentent davantage pour raisons médicales, souffrent plus fréquemment de douleurs physiques et sont un peu plus nombreux à avoir un risque élevé de dépression.

D'après l'enquête Conditions de travail 2019 (encadré), en France, 3,2 millions de salariés, soit deux salariés de bureau sur cinq, travaillent en *open space*, c'est-à-dire dans un espace de travail collectif où les bureaux ne sont séparés ni par des murs ni par des cloisons [1]. L'*open space*, qui a été promu pour notamment favoriser la communication entre travailleurs, expose-t-il les salariés à des conditions de travail et des risques professionnels particuliers ? Quel est l'état de santé des salariés en *open space* en comparaison de celui des salariés en bureau classique ?

Un environnement de travail plus bruyant

Les salariés en *open space* sont moins nombreux que ceux en bureau classique à se trouver dans un lieu de travail sale, humide, et à subir des courants d'air ou de mauvaises odeurs (tableau 1). Ils sont aussi moins souvent privés d'une vue sur l'extérieur. Ils sont ainsi moins confrontés à la vétusté de

certains bureaux classiques, leurs locaux configurés en *open space* ayant sans doute été aménagés en moyenne plus récemment que ceux en bureau classique.

En revanche, les *open spaces* étant souvent des lieux clos, dotés d'une ventilation artificielle, les salariés qui y travaillent subissent plus fréquemment une température élevée (20 % contre 18 % en bureau classique) [2]. Ils sont également un peu plus nombreux à ne pas pouvoir entendre une personne, placée à 2 ou 3 mètres, qui leur adresse la parole, ou alors seulement à condition que celle-ci élève la voix (8 % contre 6 %). À autres caractéristiques comparables (la catégorie socioprofessionnelle, la pratique d'encadrement, etc.), les salariés en *open space* ont plus de risques d'avoir un environnement bruyant. Cela peut affecter le travail, par une distraction accrue, une intimité réduite et des difficultés de concentration. Cela peut aussi conduire à recourir à des stratégies d'adaptation, par exemple, en travaillant à la maison plutôt que dans les locaux de l'employeur [3].

Des horaires moins extensifs mais un travail plus intensif et plus contrôlé

Les salariés en *open space* sont moins nombreux à travailler habituellement 40 heures ou plus par semaine (tableau 2). Ils sont également moins souvent amenés à effectuer des heures supplémentaires et à emporter du travail à la maison en raison d'un débordement. Ils travaillent moins souvent pendant les horaires atypiques (tôt le matin, le soir, la nuit, le samedi et le dimanche).

En revanche, les salariés en *open space* font face à une plus grande intensité du travail. 39 % d'entre eux sont soumis à au moins 3 contraintes de rythme parmi 8 (contre 33 % pour ceux en bureau classique)¹. Ils sont un peu plus nombreux à devoir

¹ Les 8 contraintes de rythme sont les suivantes : déplacement automatique d'une pièce, cadence automatique d'une machine, autres contraintes techniques, dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, normes de production ou délais à respecter en une heure ou en une journée au plus, demande extérieure (clients, patients, public), contrôle ou suivi informatisé, contrôles ou surveillances permanents par la hiérarchie.

fréquemment interrompre une tâche pour en effectuer une autre non prévue (77% contre 75%). Leur rythme de travail est donc plus contraint. Toutefois, peut-être grâce à des possibilités de collaborer et à l'aide des collègues (cf. infra), ce rythme de travail ne s'accompagne pas d'un sentiment de hâte [4]. Les salariés en *open space* ne sont pas plus nombreux à travailler sous pression ou à être obligés de se dépêcher que ceux en bureau classique.

Les salariés en *open space* sont davantage soumis aux contrôles des horaires, qu'il s'agisse d'un système de pointage, informatisé ou non, ou d'un contrôle par l'encadrement ou d'autres personnes [5]. En outre, leur rythme de travail est plus souvent imposé par un suivi informatisé (42% contre 36%) ou par les contrôles ou surveillances permanents par la hiérarchie (22% contre 18%). Les salariés travaillant en *open space* ont aussi moins souvent la possibilité d'organiser leur travail de la manière qui leur convient le mieux. Les marges de manœuvre dont ils disposent sont donc plus réduites que celles des salariés en bureau classique.

Davantage de soutien de la part des collègues mais pas de la hiérarchie

Le soutien entre collègues est plus fort en *open space* qu'en bureau classique. Lorsque les salariés ont du mal à faire un travail délicat et compliqué, ils sont plus nombreux à recevoir de l'aide de leurs collègues (92% contre 86% ; tableau 3). Ils ont aussi un peu plus souvent l'occasion d'aborder collectivement avec d'autres personnes des questions d'organisation ou de fonctionnement de leur unité de travail (88% contre 84%). Cette collaboration plus répandue et la plus grande proximité ne semblent pas s'accompagner de tensions plus fréquentes avec les collègues : en *open space* ou non, 21% des salariés de bureau vivent de telles tensions.

TABLEAU 2 | Temps de travail, intensité du travail et autonomie en 2019

	Part parmi les salariés en <i>open space</i> (en %)	Part parmi les salariés en bureau classique (en %)	Rapport des cotes associé au travail en <i>open space</i>
Temps de travail			
Travailler habituellement 40 heures ou plus par semaine	40	44	0,84 ***
Travailler tous les jours ou souvent au-delà de l'horaire prévu	29	34	0,87 **
Emporter tous les jours ou souvent du travail à la maison en raison d'un débordement	13	17	0,70 ***
Avoir habituellement des horaires atypiques	9	15	0,58 ***
Intensité du travail			
Être soumis à au moins 3 contraintes de rythme parmi 8 ¹	39	33	1,23 ***
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en effectuer une autre non prévue	77	75	1,21 ***
Travailler toujours ou souvent sous pression	40	41	n.s.
Être obligés de se dépêcher toujours ou souvent	44	45	n.s.
Avoir un rythme de travail imposé par...			
- la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	28	25	n.s.
- des normes de production ou des délais à respecter en une heure ou en une journée au plus	40	33	1,29 ***
- une demande extérieure (clients, public)	78	76	1,25 ***
- un contrôle ou un suivi informatisé	42	36	1,14 **
- les contrôles ou surveillances permanents par la hiérarchie	22	18	1,26 ***
Autonomie			
Être soumis aux contrôles des horaires	37	34	1,16 **
Devoir atteindre des objectifs chiffrés précis	42	38	n.s.
Pouvoir organiser eux-mêmes leur travail de la manière qui leur convient le mieux	87	89	0,81 ***
Régler personnellement un incident la plupart du temps	52	56	n.s.

n.s. : non significatif à 10% ; seuils de significativité : ** 5%, *** 1%.

Note : voir tableau 1.

Lecture : 40% des salariés en *open space* travaillent habituellement 40 heures ou plus par semaine. Selon le rapport des cotes (inférieur à 1), à autres caractéristiques observées données (le sexe, la tranche d'âge, etc.), les salariés en *open space* ont une probabilité plus faible de travailler habituellement 40 heures ou plus par semaine relativement à ceux en bureau classique.

Source : Dares-Drees-DGAFF, enquête Conditions de travail 2019.

Champ et source : idem tableau 1.

Les rapports avec la hiérarchie ne semblent pas affectés par le travail en *open space*. Les salariés sont aussi nombreux à avoir l'attention de leur supérieur. À autres caractéristiques données (le sexe, la tranche d'âge, etc.), ils sont autant aidés par leurs chefs pour faire un travail délicat et compliqué. Ils ne vivent pas non plus davantage de situations de tension avec leurs chefs.

TABLEAU 1 | Inconvénients du lieu de travail en 2019

	Part parmi les salariés en <i>open space</i> (en %)	Part parmi les salariés en bureau classique (en %)	Rapport des cotes associé au travail en <i>open space</i>
Environnement bruyant	8	6	1,55 ***
Température élevée	20	18	1,11 *
Saleté	10	12	0,87 **
Humidité	5	9	0,65 ***
Courants d'air	15	18	0,86 **
Mauvaises odeurs	12	15	0,86 **
Absence de vue sur l'extérieur	10	13	0,74 ***

Seuils de significativité : * 10%, ** 5%, *** 1%.

Note : pour chaque variable de conditions de travail dans la première colonne, le rapport des cotes associé au travail en *open space* (par rapport au travail en bureau classique) est issu d'une régression logistique expliquant cette variable de conditions de travail par des caractéristiques personnelles et professionnelles. Ces caractéristiques sont, outre le type de bureau (*open space* ou bureau classique), le sexe, la tranche d'âge, la vie en couple, la présence d'enfant(s) au foyer, la catégorie socio-professionnelle, le type de contrat, le type d'employeur, la taille d'établissement, le secteur d'activité de l'établissement et la pratique de l'encadrement.

Lecture : 8% des salariés en *open space* travaillent dans un environnement bruyant. Selon le rapport des cotes (supérieur à 1), à autres caractéristiques observées données (le sexe, la tranche d'âge, etc.), les salariés en *open space* ont une probabilité plus élevée d'être dans un environnement bruyant relativement à ceux en bureau classique.

Champ : salariés de bureau en France.

Source : Dares-Drees-DGAFF, enquête Conditions de travail 2019.

Les salariés en *open space* sont un peu moins nombreux à disposer d'informations claires et suffisantes pour effectuer correctement leur travail (74 % contre 77 % en bureau classique). Ils sont également moins nombreux à avoir des collègues ou des collaborateurs en nombre suffisant (67 % contre 70 %)

Un travail moins porteur de sens et un sentiment d'insécurité de l'emploi plus fréquent

Le travail est moins porteur de sens pour les salariés en *open space* que pour les salariés en bureau classique. Tout d'abord, il leur procure un moindre sentiment d'utilité sociale [6] : ils obtiennent moins de respect et d'estime pour leur travail, éprouvent moins souvent la fierté du travail bien fait (59 % contre 64 %) et le sentiment de faire quelque chose d'utile aux autres (60 % contre 67 %). Ensuite, ils sont plus fréquemment confrontés à des conflits de valeur et doivent un peu plus souvent faire des choses qu'ils désapprouvent (9 % contre 7 %). Il n'y a en revanche pas de différence avec les salariés en bureau classique quant aux possibilités de développer ses compétences et d'apprendre des choses nouvelles.

Les salariés en *open space* ressentent plus souvent un sentiment d'insécurité par rapport à leur situation professionnelle. Ils sont ainsi plus nombreux à avoir vécu au cours de l'année écoulée des changements organisationnels, comme une restructuration, un déménagement de l'établissement, un plan de licenciements, un rachat ou un changement dans l'équipe de direction (44 % contre 34 % pour ceux en bureau classique). Ils craignent aussi plus fréquemment pour leur emploi pour l'année suivante. Ils sont également moins nombreux à se sentir capables (61 % contre 70 %) et à avoir envie (46 % contre 57 %) de faire le même travail jusqu'à la retraite.

ENCADRÉ • L'enquête Conditions de travail 2019

L'enquête Conditions de travail vise à obtenir une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions selon divers angles : horaires, rythmes de travail, pénibilité, organisation du travail, coopération, conflits, etc. Elle est réalisée tous les 3 ans depuis 2013 et alterne une focalisation sur les conditions de travail (CT 2013 et CT 2019) ou sur les risques psychosociaux (CT-RPS 2016). Depuis l'édition 2019, elle comporte une question sur le travail en *open space*. Plus d'informations sur l'enquête [en ligne](#).

Cette étude porte sur 7 306 salariés en emploi de bureau.

Des arrêts maladie plus fréquents

L'état de santé des salariés en *open space* est un peu moins bon que ceux en bureau classique. Ils sont certes un peu moins nombreux à déclarer un état de santé altéré (18 % contre 20 % ; graphique 1), mais cela est dû à des caractéristiques favorables, comme le fait qu'ils sont en moyenne plus jeunes. Une fois tenu compte de ces différences, les salariés en *open space* ont un risque supérieur de déclarer un état de santé altéré par rapport aux salariés en bureau classique.

Les salariés en *open space* sont plus nombreux qu'en bureau classique à avoir souvent ressenti des douleurs au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête. Ces douleurs pourraient être liées à l'environnement de l'*open space*, plus bruyant et souvent équipé de fenêtres sans ouverture, de ventilation et éclairage artificiels, ainsi que de mobiliers standardisés [2]. En outre, le rythme de travail plus contrôlé et contraint des

TABLEAU 3 | Soutien social, coopération, sens du travail et insécurité de la situation de travail en 2019

	Part parmi les salariés en <i>open space</i> (en %)	Part parmi les salariés en bureau classique (en %)	Rapport des cotes associé au travail en <i>open space</i>
Soutien social et coopération			
Être aidés par les collègues	92	86	1,56 ***
Avoir l'occasion d'aborder collectivement avec d'autres personnes des questions d'organisation ou de fonctionnement de leur unité de travail	88	84	1,27 ***
Vivre des situations de tension avec les collègues	21	21	n.s.
Avoir leur supérieur qui prête attention à ce qu'ils disent	82	82	n.s.
Être aidés par leurs supérieurs hiérarchiques	79	76	n.s.
Vivre des situations de tension avec leurs supérieurs hiérarchiques	24	24	n.s.
Avoir des informations claires et suffisantes	74	77	0,82 ***
Avoir des collègues ou collaborateurs en nombre suffisant	67	70	0,82 ***
Sens du travail			
Recevoir le respect et l'estime que mérite leur travail	73	75	0,88 **
Éprouver la fierté du travail bien fait	59	64	0,81 ***
Avoir l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres	60	67	0,86 ***
Devoir faire des choses qu'ils désapprouvent	9	7	1,34 ***
Avoir l'occasion de développer leurs compétences professionnelles	82	83	n.s.
Apprendre des choses nouvelles au travail	88	88	n.s.
Insécurité de la situation de travail			
Au cours des 12 derniers mois, avoir leur environnement de travail fortement modifié par un changement organisationnel	44	34	1,39 ***
Avoir des craintes pour leur emploi pour l'année qui vient	18	16	1,18 **
Se sentir capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à la retraite	61	70	0,80 ***
Souhaiter faire le même travail qu'actuellement jusqu'à la retraite	46	57	0,83 ***

n.s. : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : ** 5 %, *** 1 %.

Note : voir tableau 1.

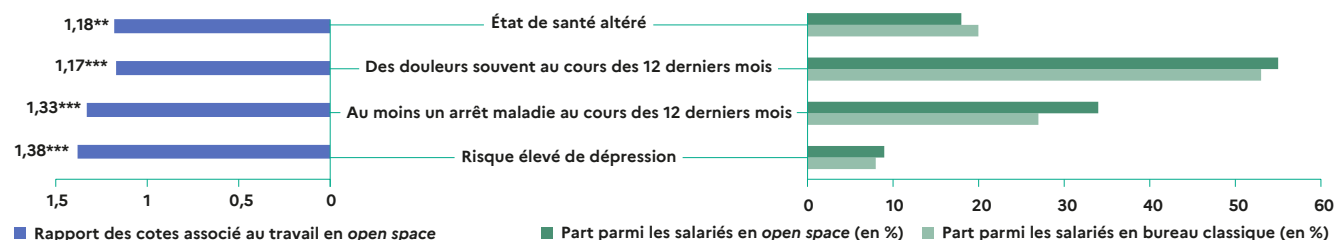
Lecture : 92 % des salariés en *open space* sont aidés par les collègues. Selon le rapport des cotes (supérieur à 1), à autres caractéristiques observées données (le sexe, la tranche d'âge, etc.), les salariés en *open space* ont une probabilité plus élevée d'être aidés par leurs collègues relativement à ceux en bureau classique. Champ et source : idem tableau 1.

salariés en *open space* peut engendrer ou aggraver des douleurs physiques. Par exemple, des normes de production ou des délais à respecter en une heure ou en une journée au plus sont susceptibles d'entraîner des mouvements brusques ou des postures inconfortables.

Les absences pour raisons de santé sont plus fréquentes en *open space* : les salariés sont plus nombreux à déclarer avoir eu au moins un arrêt maladie (hors maternité) au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête (34 % contre 27 %). Ce

phénomène pourrait s'expliquer, d'une part, par une exposition au bruit et aux virus plus importante en *open space*, et d'autre part, par des facteurs de risques psychosociaux [7] [8]. Par exemple, le manque d'autonomie, plus marqué chez les salariés en *open space*, est un facteur de risque de maladies cardiovasculaires et mentales [9]. D'ailleurs, du point de vue de la santé psychique, les salariés en *open space* sont un peu plus nombreux à avoir un risque élevé de dépression, selon le score de bien être de l'Organisation Mondiale de la Santé (WHO 5). ●

GRAPHIQUE 1 | Santé des salariés en *open space* et en bureau classique en 2019



État de santé altéré : que le salarié juge assez bon, mauvais ou très mauvais.

Risque élevé de dépression : il est mesuré par un score inférieur ou égal à 8 sur un total de 25 au questionnaire de bien être psychologique de l'Organisation Mondiale de la Santé (WHO 5), qui comprend cinq questions.

Seuils de significativité : ** 5%, ***1%.

Note : pour chaque variable de santé, le rapport des cotes associé à l'*open space* est issu d'une régression logistique expliquant cette variable par des caractéristiques personnelles et professionnelles : le type de bureau (*open space* ou bureau classique), le sexe, la tranche d'âge, la catégorie socio-professionnelle, le type de contrat, le type d'employeur, la taille d'établissement et le secteur d'activité de l'établissement.

Lecture : 18% des salariés en *open space* déclarent avoir un état de santé altéré. Selon le rapport des cotes (supérieur à 1), à autres caractéristiques observées données (le sexe, la tranche d'âge, etc.), les salariés en *open space* ont une probabilité plus élevée d'avoir un état de santé altéré relativement à ceux en bureau classique.

Champ et source : idem tableau 1.

Tiphaine Do et Audrey-Rose Schneider (Dares)

Pour en savoir plus

- [1] Do T., Schneider A-R. (2023), [Quels salariés exercent en *open space* ?](#), *Dares Analyses* n° 66, décembre.
- [2] Pillon T. (2016), [Retour sur quelques modèles d'organisation des bureaux de 1945 à aujourd'hui](#), *La nouvelle revue du travail*, 9, septembre.
- [3] Kaarlela-Tuomaala A., Helenius R., Keskinen E., Hongisto V. (2009), [Effects of acoustic environment on work in private office rooms and open-plan offices – longitudinal study during relocation](#), *Ergonomics*, Vol. 52, No. 11, 1423-1444.
- [4] Algava E., Davie E., Loquet J., Vinck L. (2014), [Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés](#), *Dares Analyses* n° 049, juillet.
- [5] Buscatto M. (2002), [Les centres d'appels, usines modernes ? Les rationalisations paradoxales de la relation téléphonique](#), *Sociologie du travail*, 44(1), p. 99-117, mars.
- [6] Coutrot T., Perez C. (2021), [Quand le travail perd son sens. L'influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme pour maladie](#), *Document d'études* n° 249, août.
- [7] Pejtersen JH., Feveile H., Christensen KB., Burr H. (2011), [Sickness absence associated with shared and open-plan offices – a national cross sectional questionnaire survey](#), *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37(5), 376-382, avril.
- [8] Danielsson CB., Chungkham HS., Wulff C., Westerlund H. (2014), [Office design's impact on sick leave rates](#), *Ergonomics*, 57:2, 139-147, janvier.
- [9] Gollac M., et al. (2011), [Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser](#), *Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail*, avril.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère du Travail,
du Plein emploi et de l'Insertion

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

STATISTIQUE
PUBLIQUE