

Vers le bureau “Swipe & Date”



#1 Les décisionnaires d'entreprise

Crise sanitaire : quels impacts sur l'organisation des entreprises et leurs besoins immobiliers ?



Savills

Office FiT

John, 260 m²
Boulevard Haussmann 

300m from you



Touché, mais pas coulé... Loin de là même. Bien sûr, l'espace de bureau ne sort pas indemne de la crise sanitaire en cours et de ses multiples dimensions économiques, financières, sociales ou comportementales. La plupart d'entre nous sont restés éloignés du bureau pendant toute la durée du confinement et c'était une grande première. Mais la plupart d'entre nous l'ont aussi réintégré depuis, en en réimaginant certains des codes et des usages. Des mécanismes d'adaptation et d'évolution des espaces de travail se sont ainsi enclenchés, qui sont loin d'être achevés.

Il y aura peut-être, pour un temps, une réduction de la demande et des besoins en bureaux mais ce qui est surtout en train de se produire, c'est une nouvelle mutation tertiaire, après celle de l'open space. Cette mutation (une révolution ?) viendra parachever le tournant initié par le flex office, tout en l'ajustant.

Crise. Partout, pour tout, tout le temps : le mot de crise est devenu un leitmotiv pour qualifier le moment que nous vivons depuis l'éclatement de la pandémie de Covid-19. La crise a d'abord été sanitaire, pour devenir ensuite crise économique et se transformer enfin en crise sociétale (qui touche aux mœurs et aux règles qui régissent la société) et sociale (qui touche la société dans son ensemble, en tant que corps constitué).

Une crise ? C'est un épisode violent et aigu, mais à durée limitée, au cours duquel des phénomènes imprévus entraînent un dérèglement et un trouble profond. Ils laissent aussi prévoir un changement décisif dans l'évolution future et l'équilibre à venir. Une crise est donc autant destructrice que créatrice.

Pour les entreprises, les questions sont nombreuses et les enjeux majeurs lors d'un tel épisode. Comment maîtriser leurs coûts et adapter leurs effectifs sans obérer les lendemains ? Comment motiver et fidéliser leurs collaborateurs ? Comment gagner en productivité et en qualité de service client ? Comment préparer le développement ?

Les décisions à prendre se multiplient, le temps s'accélère, la vision se rétrécit. Le risque est alors de passer à côté de signaux donnés par l'environnement et de mal les interpréter.

Nous traversons une crise collective. Il est donc nécessaire de prendre du recul et de regagner une vision à 360°. C'est une nécessité qui s'impose à nous-même comme à nos clients et partenaires.

Pour ce faire, Savills a lancé, au cours de l'été 2020, une double enquête reposant sur des entretiens conduits, d'un côté, auprès de décisionnaires d'entreprises et, de l'autre, auprès de salariés.

Le but ? Comprendre et quantifier les changements en cours en matière d'organisation du travail et appréhender

quelles en seraient les conséquences sur les besoins des entreprises en espaces de travail. Comprendre et quantifier, d'une part, ce qui relève d'un équilibre à prévoir entre offre et demande et, d'autre part, ce qui relève d'une adaptation qualitative. Comprendre et quantifier la part de destruction et celle de création à anticiper en matière d'espaces de travail. De tous les espaces de travail possibles, qu'il s'agisse des bureaux, des solutions collaboratives et de coworking ou, enfin, du domicile des salariés.

Nous nous sommes toutefois volontairement concentrés sur les entreprises tertiaires, actuellement utilisatrices de bureaux et essentiellement installées au cœur des grandes villes. La région parisienne et, dans une moindre mesure, l'agglomération lyonnaise sont clairement surreprésentées. Cette enquête n'a donc pas prétention à être un sondage. Les résultats portent sur les réponses d'une centaine de chefs d'entreprises ou de décisionnaires membres du comité de direction et de deux cents salariés (cf la présentation du panel dans la notice en fin de document).

L'opus 1 de notre Edition spéciale porte sur les résultats récoltés auprès des décisionnaires d'entreprise. Il sera suivi, afin de permettre une comparaison, d'un second opus, consacré aux réponses des salariés.

La présentation des résultats est structurée autour de trois grandes thématiques : l'organisation du travail au sein des entreprises, telle qu'elle prévalait avant la crise sanitaire et telle qu'elle est envisagée pour la suite ; la quantification des besoins exprimés en matière d'espaces de travail ; enfin, le design de ces espaces, tel qu'il est souhaité.

Organisation du travail : Gestation d'une révolution ?

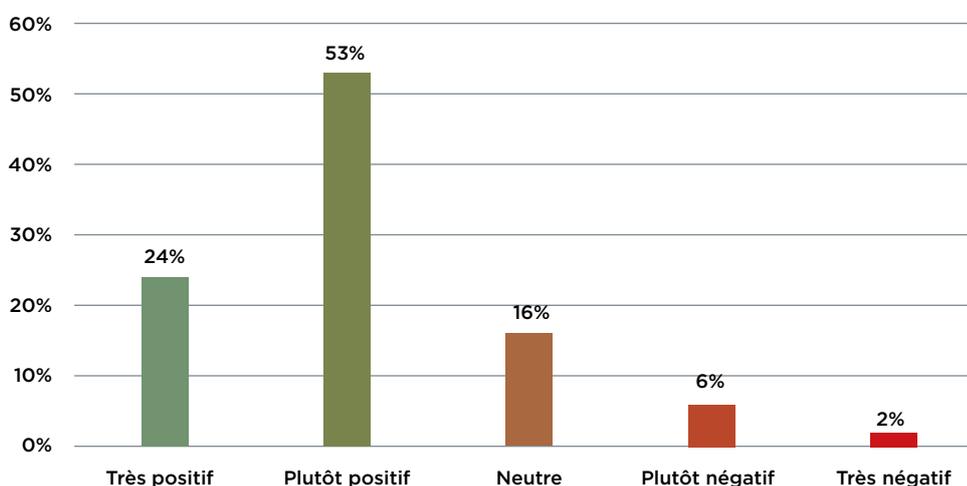
La crise n'est pas le seul mot qui se soit imposé dans la conjoncture actuelle. Celui de télétravail tient lui aussi, incontestablement, la vedette.

Il faut dire que le confinement, imposé pendant 55 jours en France entre le 17 mars et le 11 mai 2020, a été l'occasion d'une formidable démocratisation de cette pratique. Dans les circonstances exceptionnelles d'alors, qui ont obligé à dépasser les préventions et à briser de nombreuses réticences, le télétravail a été apprécié pour avoir permis le maintien de l'activité : 81% des entreprises de notre panel ont ainsi pu poursuivre leur activité pendant le confinement, dont une majorité à temps plein (70%) et pour la totalité de leurs effectifs (63%).

Cette expérimentation « forcée » a été l'occasion d'évaluer l'efficacité d'une telle pratique. Le résultat en la matière est éloquent : 77% des décisionnaires d'entreprise considèrent que le télétravail a eu un impact très ou plutôt positif sur l'autonomie et l'efficacité de leurs collaborateurs.

Graphique 1 :

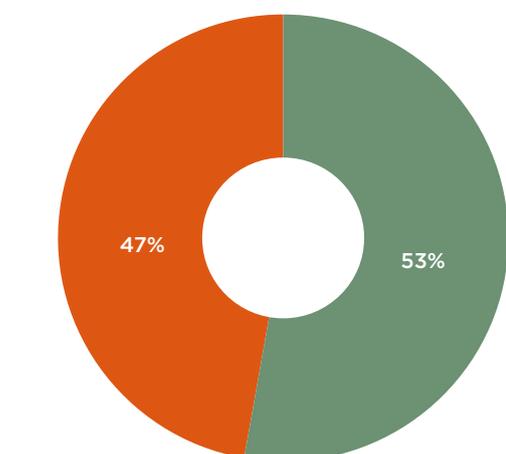
Quel bilan tirez-vous de l'expérience du télétravail lors du confinement, en termes d'efficacité et d'autonomie des salariés de votre entreprise ?



Source : Savills France

Graphique 2 :

Avant le confinement, le télétravail (ou travail à distance) était-il pratiqué au sein de votre entreprise ?



● Oui ● Non

Source : Savills France

Le télétravail n'est pas une nouveauté. Cette organisation, qui consiste pour un salarié à effectuer hors des locaux de l'employeur des missions qui auraient pu y être réalisées, est apparue dans les années 90 avec le développement des technologies de l'information et de la communication. Dès cette période, il a été conçu – avec la flexibilité du temps de travail, l'organisation en groupes projets, le recours à l'intérim et celui à l'externalisation – comme un outil de mise en œuvre du modèle « lean » (maigre), adopté par un nombre croissant d'entreprises dans le contexte de crise économique de l'époque. Ce modèle repose sur la volonté d'une simplification hiérarchique ainsi que la suppression de fonctions ne relevant pas du métier de base de la société. Il s'est traduit par ce qu'on a appelé alors « la fonte des sièges sociaux », réduits au noyau dur de l'entreprise et à des surfaces de bureaux limitées et repensées autour de l'open

space. C'était – déjà –, la recherche de la flexibilité et de l'optimisation¹.

Dès les années 90, certaines entreprises, à l'image de la société IBM aux Etats-Unis, ont encouragé la pratique du télétravail en équipant leurs salariés d'ordinateurs et de téléphones portables et en les incitant à travailler lors de leurs déplacements et dans les bureaux de leurs clients. « La majorité (des salariés) travaillent où ils veulent, chez eux, au bar, au restaurant, là où ils en ont envie et se sentent le mieux. Ils peuvent aussi travailler le soir ou le week-end, au lieu de la semaine, si cela leur chante : ils sont jugés sur leur performance. »²

La pratique du télétravail est ainsi suffisamment ancienne pour qu'un bilan ait pu en être fait, au moins aux Etats-

¹ Isabelle Chesneau, Le Renouvellement des immeubles de bureaux – Le cas de l'Île-de-France, in Les Annales de la recherche urbaine n°97, 2004
² Architecture intérieure, décembre-janvier 1995-1996, Entretien avec Peter Wingrave, directeur immobilier

Unis. A la fin des années 2010, IBM et d'autres, à l'image de Yahoo, Google ou Facebook, feront marche arrière en constatant que, si le télétravail a des effets positifs en termes de productivité, il rend plus difficile l'innovation et la créativité. Deux armes essentielles dans la compétition que se livrent les entreprises et qui sont la clé de leurs bénéfices. En 2017, IBM sonnait ainsi le retour de ses employés américains au bureau.

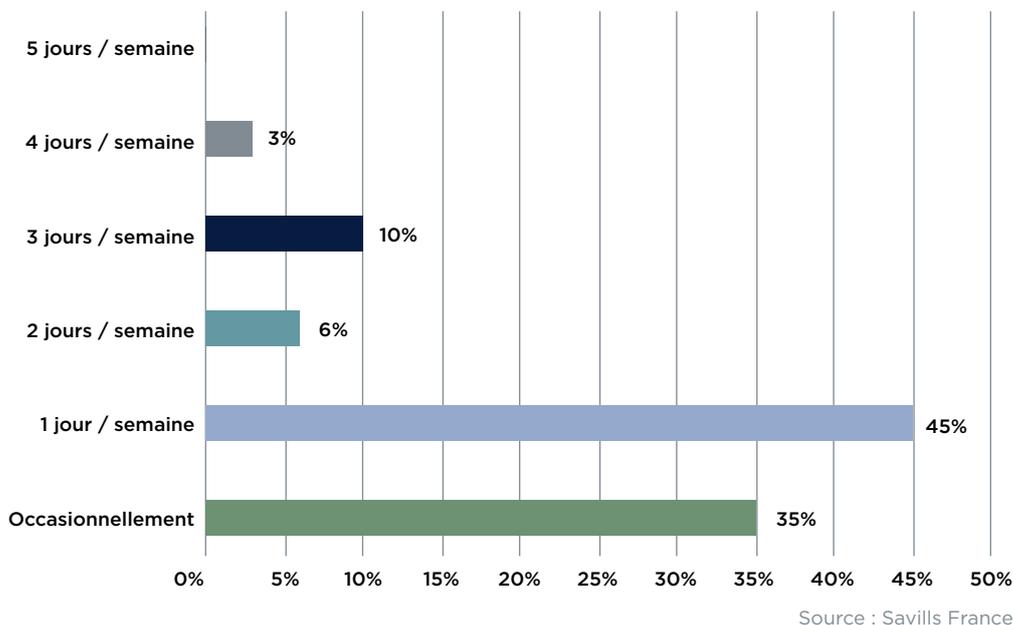
Dans le contexte de crise sanitaire actuel, plusieurs de ces grosses sociétés ont fait un nouveau pas de côté, en autorisant leurs salariés à s'organiser en télétravail. Celui-ci n'est pas une obligation ou une règle, il devient une possibilité utilisée au gré des circonstances et des besoins de l'entreprise et de sa communauté de salariés.

En France, pour des raisons relevant à la fois du droit du travail, des rapports sociaux au sein des entreprises et du maintien d'un modèle d'organisation plus pyramidal que dans les pays anglo-saxons, le développement du télétravail est longtemps resté réduit. Si beaucoup d'entreprises y avaient recours, c'était avec parcimonie et beaucoup de prudence, le limitant souvent aux cadres supérieurs.

Notre panel est à ce titre parfaitement illustratif puisque, si 53% des entreprises avaient mis en place le télétravail avant le confinement, celui-ci ne concernait majoritairement qu'un quart au plus de leurs effectifs (65%) et se limitait au maximum à une journée hebdomadaire.

Graphique 4 :

Si oui, à quelle fréquence le télétravail (ou travail à distance) était-il pratiqué avant le confinement ?



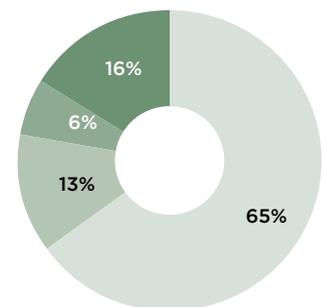
L'épisode du confinement et de la crise sanitaire apparaissent comme une véritable rupture pour les entreprises françaises. En effet, suite au retour d'expérience de ces quelques semaines, les décideurs plébiscitent le télétravail puisque 87% souhaitent y recourir davantage à l'avenir (parmi ceux qui ont acté la nécessité de faire évoluer l'organisation de leur entreprise). Le télétravail est ainsi désormais très clairement ancré dans le champ des modes d'organisation possibles pour les entreprises. Au point que 10% d'entre elles n'ont toujours

pas repris leur activité en présentiel, choisissant (pour 40% des sociétés concernées) de prolonger l'organisation mise en place pendant le confinement (100% télétravail pour 100% du personnel).

Outre ce retour d'expérience positif, le télétravail est également perçu comme un moyen de favoriser la rotation des salariés, voire de progresser vers leur désincarnation (la capacité de travail des salariés passant par des formes d'existence libérées de leur corps) : le télétravail est donc un gisement potentiel d'économies,

Graphique 3 :

Si oui, quelle proportion de vos effectifs était-elle concernée par le télétravail (ou travail à distance) avant le confinement ?

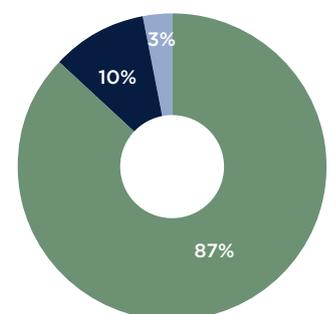


- Environ 25%
- Environ 50%
- Environ 75%
- La totalité

Source : Savills France

Graphique 5 :

Si vous pensez modifier l'organisation de travail de votre entreprise, l'expérience de la crise vous conduit-elle à envisager :



- Davantage de télétravail
- L'utilisation des solutions de coworking et/ou de tiers-lieux
- Autre

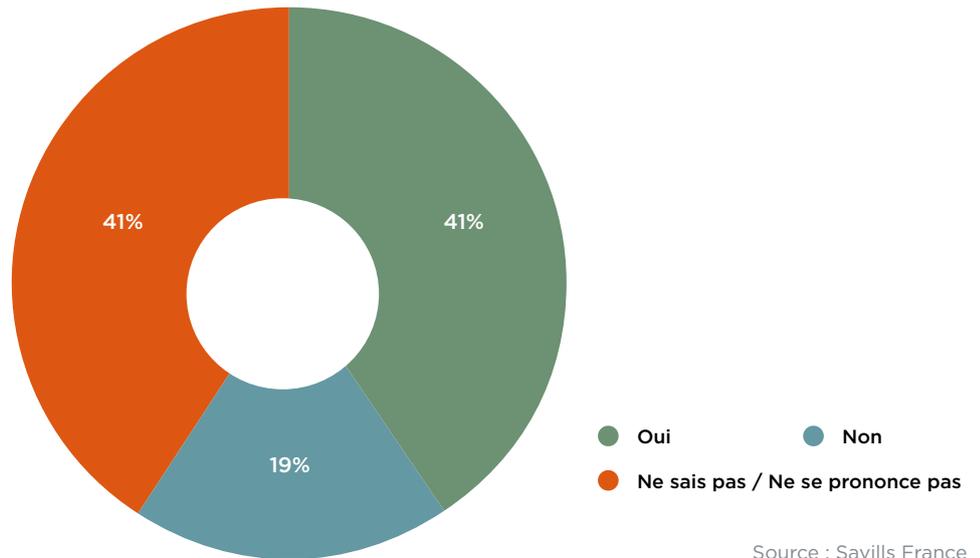
Source : Savills France

en permettant une réduction des surfaces de bureaux occupées par les entreprises.

La tendance est très claire parmi les décideurs qui se sont d'ores et déjà forgé une opinion sur les évolutions à mettre en œuvre pour préparer le « monde d'après ». Un bémol de taille est toutefois à apporter : un nombre très important de chefs d'entreprise ou de cadres exécutif avoue ne pas avoir encore défini leur modèle d'organisation à venir ou refuse de se prononcer sur cette question. Beaucoup d'entreprises demeurent dans l'expectative parce qu'elles sont engagées dans la négociation d'accords internes, dans la mise en place de plans sociaux ou, tout simplement, par manque de lisibilité de leur environnement. Et sans surprise, l'incertitude apparaît d'autant plus grande que l'entreprise est petite.

Graphique 6 :

La crise actuelle vous conduira-t-elle à modifier l'organisation de travail de votre entreprise ?

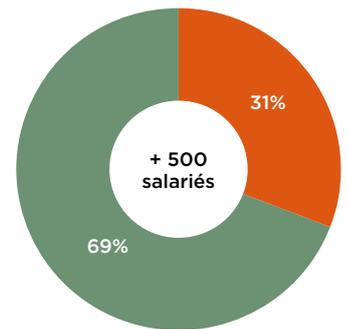
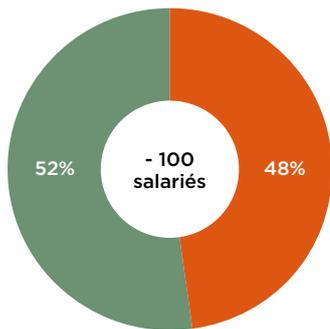


Source : Savills France

Graphique 7 :

Proportion de décideurs ne sachant pas si la crise actuelle les conduira à modifier l'organisation de travail de leur entreprise, en fonction de la taille de leur effectif salarié

● Se prononce ● Ne sais pas / Ne se prononce pas



Source : Savills France





Demande en espaces de travail : La fonte des postes de travail est probable, bien plus que celle des espaces de travail

Le télétravail a donc la cote. 30 ans après sa naissance dans les années 90, déjà dans un contexte de crise, il apparaît comme un moyen de repenser le fonctionnement des entreprises et de reprendre « la fonte des sièges sociaux ». Au point d'éteindre, comme l'évoquent certains, le besoin en bureaux et en espaces de travail ?

La question est fondamentale, tant du point de vue financier, économique, qu'urbain ou social.

La disparition ou la raréfaction des besoins en bureaux, qu'elle soit redoutée ou espérée, n'est pourtant pas vraiment une nouveauté. C'est même une antienne qui revient à chaque période troublée. En 1994, au plus fort de la crise immobilière que traverse la France à ce moment-là, le gouvernement commandite le rapport Darmon qui conclut à une crise structurelle des bureaux, liée à la baisse des effectifs de l'emploi

tertiaire, à celle des mètres carrés dévolus à chaque individu et, enfin, aux délocalisations (qui affectent lourdement l'Ile-de-France, d'abord au profit des régions françaises puis des pays étrangers). La conclusion est sans appel : il y a désormais trop de bureaux. Le rapport Darmon propose de transformer en logements près de 400 000 m² de bureaux et de restructurer ou détruire le reste du stock vacant (4,17 millions de m² en 1994). Les résultats resteront modestes puisqu'en 1996, seulement 136 000 m² avaient été transformés en

logements (essentiellement dans Paris intra-muros), sans grand effet sur l'évolution quantitative de la vacance. C'est le retournement de la conjoncture économique, avec la croissance de la consommation de bureaux (passée de 1,5 million de m² en 1996 à 2,75 millions de m² en 2000) qui aura raison de la suroffre. Le taux de vacance tombe à 2,3% en Ile-de-France à la fin de l'année 2000, ayant été divisé par presque 5 en cinq ans. Le bureau avait traversé une crise conjoncturelle (avec des facteurs liés à la demande et à l'offre) mais il n'était pas mort...

L'histoire ne repasse jamais les plats et la crise des années 90 ne vaut pas immunisation des bureaux aujourd'hui. Toutefois, à la sortie du troisième trimestre 2020, plusieurs éléments tendent à montrer que la situation n'est pas structurellement différente. Notre enquête est de ceux-là.

Le télétravail ? Certes, il se démocratise et se développe mais il n'est absolument pas conçu par les décideurs d'entreprise comme une alternative au présentiel : il vient le compléter sans s'y substituer. Aucune dématérialisation totale du poste de travail n'est à prévoir. La montée en puissance du télétravail devrait en outre s'accompagner de nouvelles exigences en termes d'aménagement et de dédensification des espaces de travail qui contrebalanceront, au moins partiellement, les gains de surfaces potentiellement attendus.

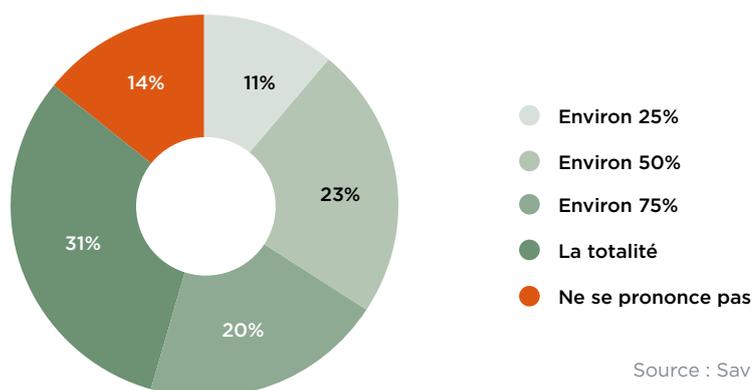
Parmi les entreprises qui envisagent de développer le télétravail, 51% l'étendraient à plus de 75% de leurs effectifs. Elles n'étaient que 22% à le faire dans cette proportion avant le confinement.

Toutefois, à une écrasante majorité (73%), elles n'imaginent cette possibilité que dans la limite de 2 jours hebdomadaires au maximum : le temps des « remote companies » (sociétés sans bureaux, voire sans siège) n'est pas venu. Le télétravail tel qu'il est envisagé permet tout au plus d'instaurer des rotations d'effectifs et donc l'alternance de salariés à un même poste. Un tel schéma, dès lors qu'il se pérenniserait à long terme, peut par contre permettre à une entreprise d'imaginer une réduction du nombre de postes de travail qu'elle mobilise de 25% à 40% par rapport à la situation ante (sachant que la réduction des surfaces occupées n'est corrélée à celle du nombre de postes de travail qu'à condition de conserver un aménagement et une densité équivalents – situation qui apparaît peu vraisemblable : cf partie 3 consacrée au design des espaces de travail).

Il est toutefois important de noter que notre enquête a recueilli des intentions. Beaucoup d'entreprises sont encore dans une position attentiste au vu de l'évolution de leur environnement. Les modifications organisationnelles telles que le télétravail supposent souvent des accords d'entreprise, qui nécessitent des

Graphique 8 :

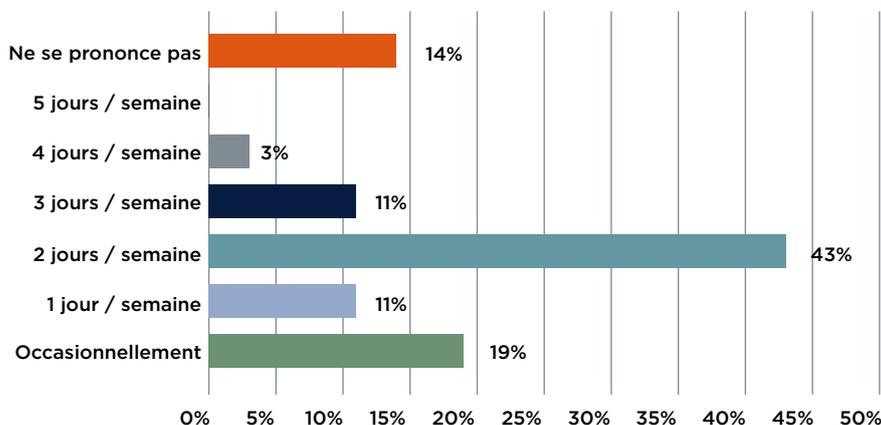
Si votre entreprise envisage de développer le télétravail, quelle proportion de vos effectifs sera-t-elle concernée ?



Source : Savills France

Graphique 9 :

Si votre entreprise envisage de développer le télétravail, quel temps de travail sera-t-il effectué au travers de cette méthode ?



Source : Savills France

discussions parfois longues entre direction et représentants des salariés – discussions qui peuvent éventuellement être conduites en parallèle à l'élaboration de plans sociaux. Autant dire que peu d'entre elles sont arrivées à leur terme. La mise en œuvre (hors impératifs liés à la situation sanitaire et à l'application de dispositions réglementaires) ne sera donc que progressive et ne se fera probablement pas avant le courant de l'année 2021. Les décisions immobilières s'initieront ensuite, dans une ampleur qui reste, pour l'instant, imprécise.

Design des espaces de travail : Le bureau, lieu de rencontres et de synergies

L'immobilier a beau être souvent le troisième poste de charges et représenter, fiscalité comprise, jusqu'à près de la moitié du coût d'exploitation des entreprises, il n'est pas la priorité des décisionnaires dans l'environnement économique, social et sanitaire actuel.

Une très forte proportion d'entre eux (44%) n'envisage d'ailleurs pas de prendre une décision immobilière dans l'immédiat. Leur priorité est ailleurs, dans la consolidation et l'adaptation de leur business model.

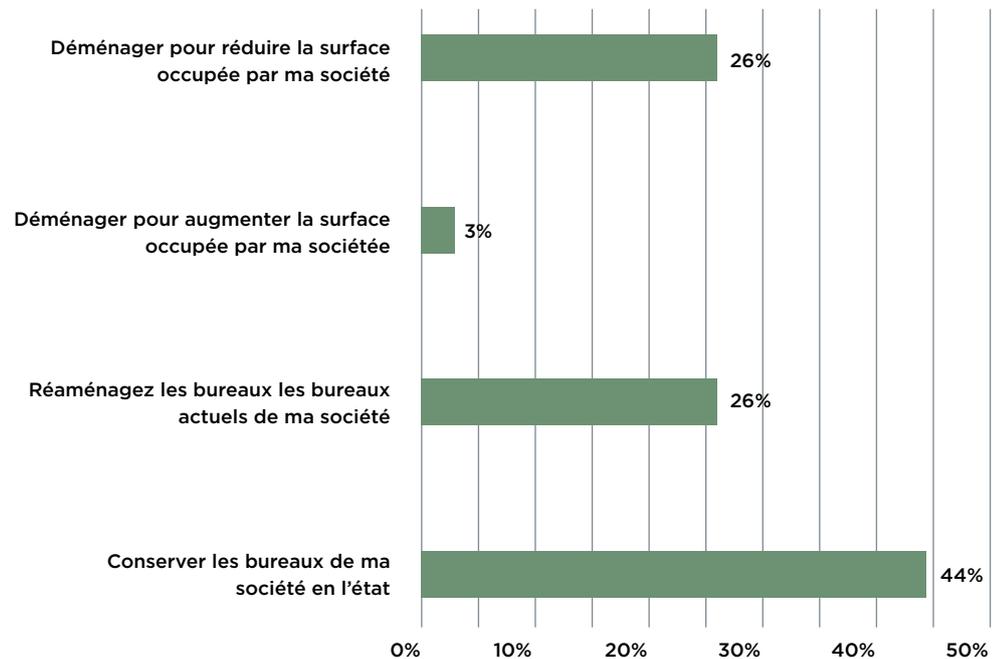
Le confinement et la période qui a suivi ont toutefois permis aux décisionnaires d'entreprise de se faire une opinion sur les qualités des différents modes d'organisation du travail et des lieux où il peut s'exercer. Il apparaît ainsi très clairement à leurs yeux que le bureau est appelé à rester le lieu privilégié des réunions d'équipe, du brainstorming (réflexion collective) et du relationnel client.

Le télétravail, assuré principalement depuis le domicile du salarié, devrait quant à lui être prioritairement consacré aux tâches administratives et répétitives, aux appels téléphoniques ainsi qu'au travail rédactionnel ou de réflexion individuelle. Pour être mis en œuvre dans de bonnes conditions, il suppose toutefois que les salariés disposent d'un domicile qui est adapté aux missions envisagées, offrant notamment le calme et un espace dédié. Ce pourrait être un point bloquant, à moyen terme, à la généralisation du télétravail et à sa pérennisation, notamment en région parisienne et dans les grandes agglomérations, où le logement est cher et petit.

Les solutions offertes par le coworking et les tiers-lieux, jusqu'à présent peu appropriées par les entreprises de notre panel, sont considérées comme particulièrement adaptées au brainstorming (mais moins que le bureau, qui reste privilégié par une grande majorité de décisionnaires d'entreprise).

Graphique 10 :

Eu égard à situation actuelle, quelle est / sera votre stratégie immobilière ?



Source : Savills France

Ce résultat relativement médiocre s'explique sans doute beaucoup par le manque de pratique et la méconnaissance : les entreprises y ayant d'ores et déjà eu recours demeurent minoritaires. Point positif pour le coworking, 26% des décisionnaires souhaitent bénéficier de davantage de flexibilité quant aux surfaces qu'occupe leur société. Même s'ils n'envisagent pas prioritairement d'installer tout ou partie de leurs équipes chez un opérateur de coworking, la présence d'une telle option dans l'immeuble qu'ils occupent serait donc un avantage comparatif pour un nombre significatif d'entre eux.

Cette exigence de souplesse devrait d'ailleurs être un point cardinal des décisions à venir, tant en matière de définition des besoins en surfaces que de choix d'aménagement. Les allers et retours en matière de télétravail observés aux Etats-Unis au cours des deux dernières décennies ont montré qu'il était souhaitable d'éviter l'irréversibilité des choix du jour.

On s'oriente donc vers un bureau hyper connecté, centre et lieu de rencontres (tant virtuelles que présentes). Une sorte de bureau Tinder, pour reprendre le nom d'une application de rencontres. Un lieu qui fasse

« envie » et qui fasse oublier les désagréments qui lui sont inhérents (temps et conditions de transport pour le trajet domicile / travail ; inquiétudes sanitaires liées au brassage, etc.).

Cette spécialisation aura inévitablement des conséquences sur la conception et l'aménagement des espaces de bureaux. Beaucoup de décisionnaires en ont conscience, puisque 26% d'entre eux déclarent envisager de réaménager leurs espaces de travail.

La crise sanitaire semble marquer un point de rupture en matière d'aménagement des bureaux. Elle va sans doute, au moins pour un temps, sonner le glas des grands open spaces et de la densification. Les entreprises n'envisagent bien sûr pas un retour aux bureaux individuels cloisonnés, mais la quête de flexibilité et de la rotation se substitueront sans doute à celle de la densification. C'est un flex office à la sauce « gestes barrière » qui semble être recherché ou en voie d'invention, avec un nomadisme contingenté et limité au cours d'une même journée ou demi-journée. L'aménagement des bureaux tel qu'il est privilégié par les décisionnaires d'entreprises est axé autour de deux grandes dimensions

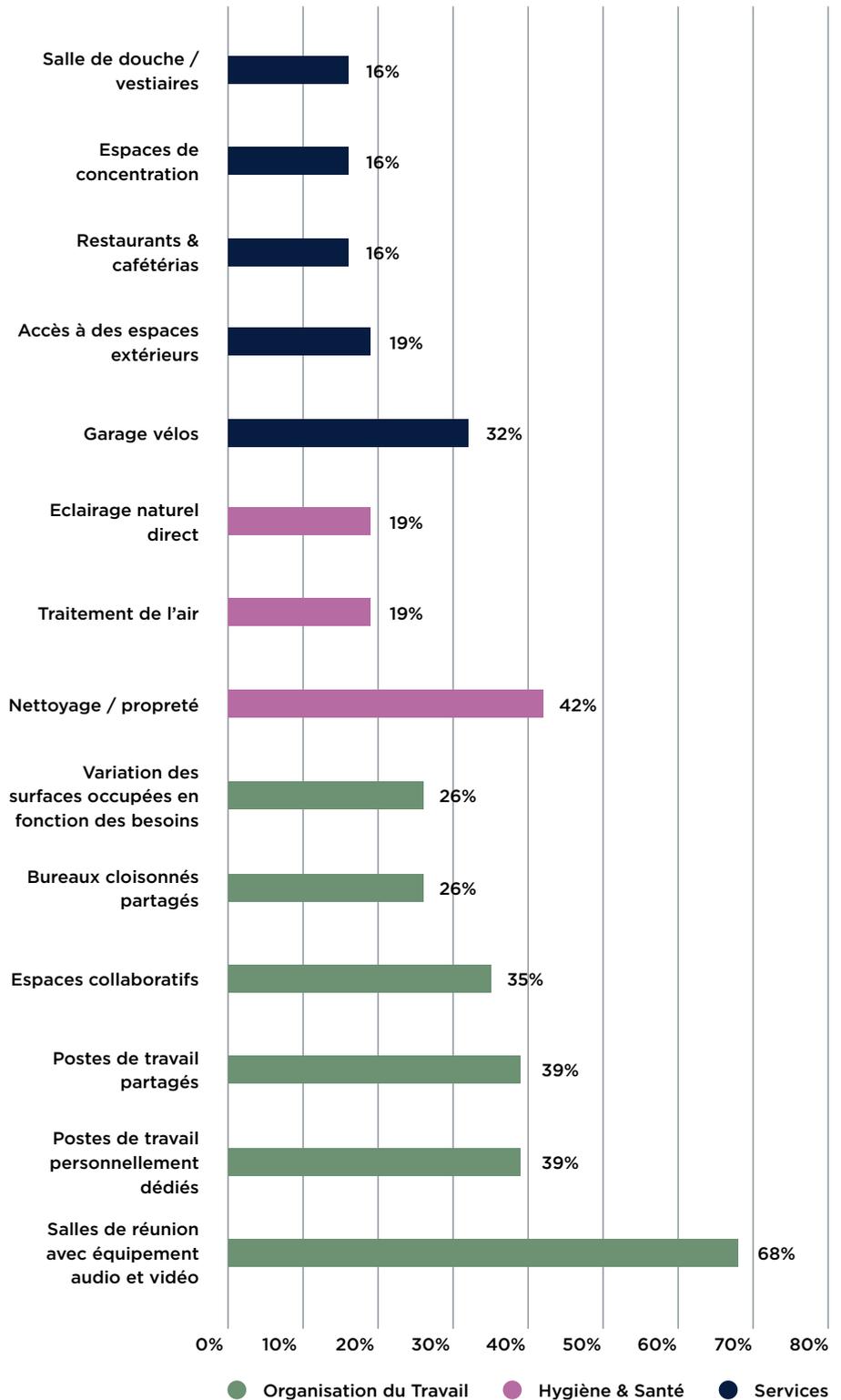
- l'optimisation des synergies au sein de l'entreprise et de l'efficacité du relationnel client ;
- la garantie de la salubrité des locaux et la préservation de la santé des salariés.

Il apparaît donc évident que la réduction potentielle du nombre de postes de travail « physiques », liée à la généralisation du télétravail, sera au moins en partie compensée par le développement d'autres types d'espaces, par une réallocation des surfaces ainsi que par une dédensification (au moins temporaire). Elle ne se répercutera pas dans une réduction symétrique des surfaces occupées par les entreprises. Il est, par contre, probable que la répartition des surfaces occupées par les entreprises, consacrées actuellement à 53% aux postes de travail stricto sensu, à 17% aux circulations, à 12% aux espaces collaboratifs (salles de réunion, espaces informels, etc.), à 15% aux surfaces d'accompagnement (restaurants ou cafétérias, locaux sociaux, de services ou d'équipements) et à 3% aux sanitaires appelée à évoluer.¹

Le bureau n'en finit pas de se réinventer. Mais il est toujours là et le restera pour longtemps. Pour paraphraser une phrase qui se criait en France à l'avènement d'un nouveau monarque : « Le bureau est mort, vive le bureau ! »

Graphique 11 :

Quels sont les éléments et prestations autour desquels s'articulera votre stratégie immobilière ?



Source : Savills France

¹ Arseg

Notice sur le panel de décisionnaires d’entreprise :

Notre panel de décisionnaires est composé d’une centaine de chefs d’entreprise ou de directeurs exécutifs, membres du comité de direction de leur société.

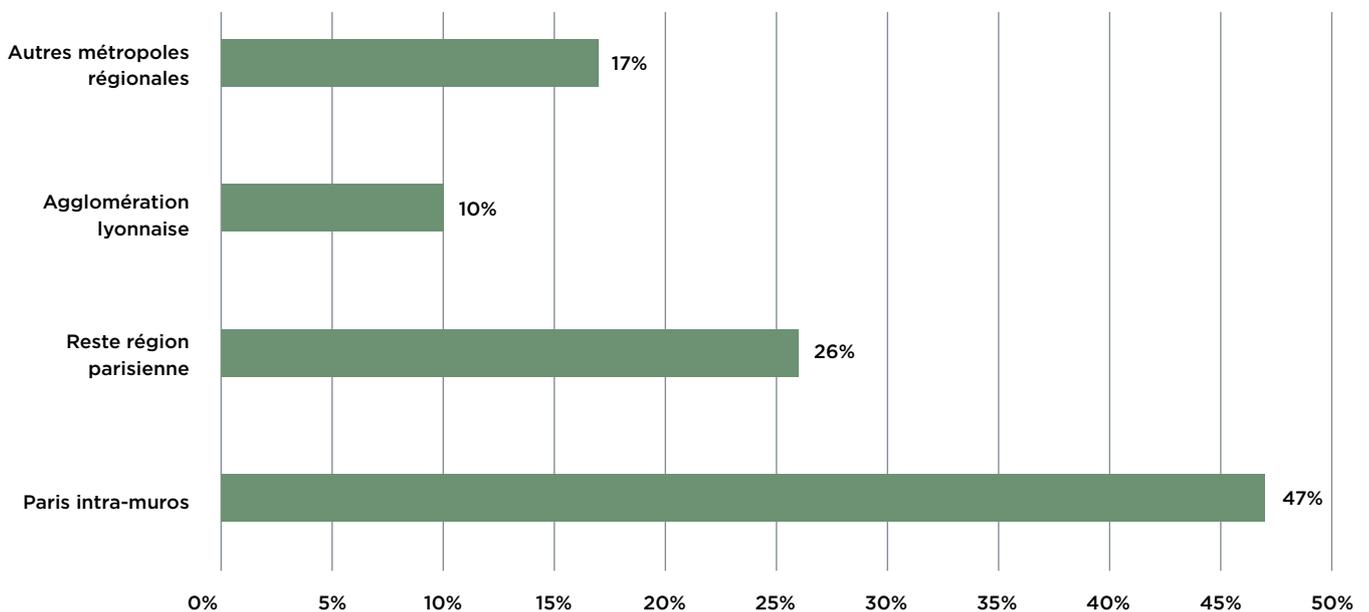
La constitution de ce panel a ciblé les entreprises tertiaires utilisatrices de bureaux, principalement installées au cœur des grandes agglomérations françaises. L’Île-de-France concentrant de très nombreux sièges sociaux d’entreprises, elle jouit d’un poids prédominant dans notre enquête, avec 73% des décisionnaires interrogés. L’agglomération lyonnaise suit, avec 10% du panel. Le reste se concentre dans les autres métropoles régionales.

Par rapport à cette répartition, il est intéressant de noter qu’en région parisienne, la notion de centre-ville d’agglomération correspond à Paris intra-muros. Une majorité (plus des deux tiers des décisionnaires dont l’entreprise est installée dans les Hauts-de-Seine, la Val-de-Marne ou la Seine-Saint-Denis considèrent être installés en périphérie alors que certaines villes y dépassent les 100 000 habitants).



Graphique 12 :

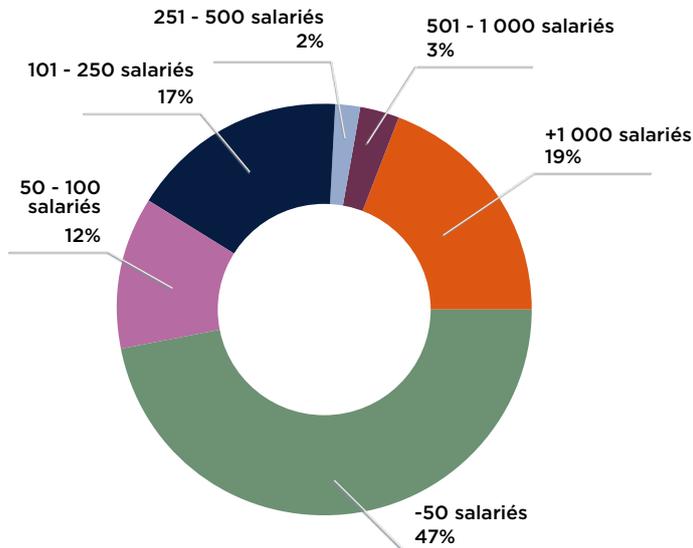
Implantation du siège social de l’entreprise dont le décisionnaire a été interrogé :



Source : Savills France

Graphique 13 :

Nombre de salariés de l'entreprise dont le décisionnaire a été interrogé :



Source : Savills France

Parmi les décisionnaires interrogés, près de la moitié sont à la tête d'entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, toutes les tailles d'entreprises ont été prises en considération, avec une représentation significative de grandes entreprises de plus de 1 000 salariés. Les principales difficultés en termes de mobilisation du temps nécessaire à notre enquête ont été rencontrées sur la tranche des entreprises moyennes, comptant entre 250 et 1 000 salariés. Ce biais induit une certaine sous-représentation de cette typologie d'entreprises.



Conception

Design

Tong Zhang

Crédit photo

Unsplash

Couverture : Alesia Kazantceva
Page 6 : Bantersnaps
Page 7 : Austin Distel
Page 11 : Toa Heftiba
Page 12 : Helena Lopes



Savills Research

We provide bespoke services for landowners, developers, occupiers and investors across the lifecycle of residential, commercial or mixed-use projects. We add value by providing our clients with research-backed advice and consultancy through our market-leading global research team

Research

Cyril Robert

Head of Research France

+33 1 44 51 17 50

cyril.robert@savills.fr

Office Fit

Johanna Zini

Head of Building & Project Consultancy

+33 6 15 85 49 53

jzini@savills.fr

Bertrand Renaudeau d’Arc

Head of Agency

+33 6 08 18 38 47

brdarc@savills.fr

Savills plc: Savills plc is a global real estate services provider listed on the London Stock Exchange.

We have an international network of more than 700 offices and associates throughout the Americas, the UK, continental Europe, Asia Pacific, Africa and the Middle East, offering a broad range of specialist advisory, management and transactional services to clients all over the world. This report is for general informative purposes only. It may not be published, reproduced or quoted in part or in whole, nor may it be used as a basis for any contract, prospectus, agreement or other document without prior consent. While every effort has been made to ensure its accuracy, Savills accepts no liability whatsoever for any direct or consequential loss arising from its use. The content is strictly copyright and reproduction of the whole or part of it in any form is prohibited without written permission from Savills Research.
