

A photograph of three people sitting on a light-colored sofa in a modern office environment. On the left, a Black man with short hair is wearing a colorful patterned shirt. In the center, a woman with long braids and glasses is wearing a tan sleeveless dress. On the right, a man with a beard is wearing a dark jacket over a grey shirt. They are all looking towards the right side of the frame. In the foreground, there is a small round white table with a potted plant, a pink bowl containing two pink eggs, and some books. The background shows large windows with a view of a city skyline.

Rapport
annuel 2026

La maturité de votre lieu de travail

Ouvrez le champ des possibles en connectant
les personnes, les espaces et les technologies

logitech®



Au sommaire

INTRODUCTION

- Bien plus qu'un lieu de travail 3
- À propos de cette étude 4
- Évaluez la maturité de votre lieu de travail 4

PREMIÈRE PARTIE : Le problème

- La raison d'être du lieu de travail continue d'évoluer 6
- Qui pilote l'expérience au travail ? 7
- Le défaut de conception qui pèse lourd 8

DEUXIÈME PARTIE : La Solution

- Moins de friction, plus de fluidité 10
- La conception au service de la simplicité 11
- Priorité à l'objectif, pas à la présence 12
- Mesurer ce qui compte vraiment 13

TROISIÈME PARTIE : La voie à suivre

- Transformer les connaissances en action continue 15
- Des silos fragmentés à une expérience avancée 16
- Améliorez la maturité de votre lieu de travail 18

ANNEXE : Méthodologie et données régionales

19

Bien plus qu'un lieu de travail

Le lieu de travail accompagne chaque journée, discret et constant, en influençant la productivité, les coûts, les talents et le bien-être. Pourtant, beaucoup ne l'appréhendent encore que par fragments. Le service des RH gèrent les personnes, le service chargé de l'immobilier gère l'espace, le service informatique gère la technologie. Trois silos. Trois budgets. Trois stratégies qui se parlent rarement.

Logitech a voulu mesurer l'impact d'une collaboration fluide entre ces trois éléments, réunis en un même système. L'objectif : examiner dans sa globalité ce qui constitue un lieu de travail performant, la façon dont il est géré et les moyens d'en maximiser l'impact. Car lorsque les personnes, les espaces et les technologies s'alignent, la performance se multiplie.

Nous avons interrogé 1 700 décideurs en matière d'expérience au travail sur 11 marchés, et les données ont révélé un décalage entre la valeur commerciale attendue du lieu de travail et le retour sur investissement (ROI).

Les dirigeants estiment qu'une expérience au travail positive favorise des résultats tels qu'une meilleure collaboration et une productivité accrue. Cependant, les problèmes technologiques, les configurations incohérentes et le manque d'assistance créent des frictions.

Le résultat ? Plus de 9 dirigeants sur 10 (94 %) affirment que l'expérience au travail a déjà, à un moment donné, échoué à soutenir le travail et l'organisation.

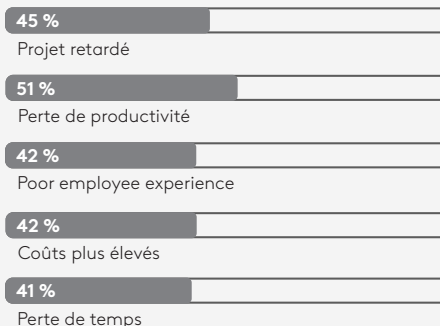
Les données indiquent que les lieux de travail les plus performants n'investissent pas seulement dans les personnes, les espaces ou les technologies. Ils investissent dans les intersections, là où ces trois forces se rencontrent, s'alignent et se renforcent mutuellement.

Lorsque la technologie élimine les frictions, les personnes collaborent plus librement. Lorsque l'espace est conçu avec intention, la technologie s'efface en arrière-plan. Lorsque les collaborateurs se sentent soutenus, ils apportent un sens à chaque salle dans laquelle ils entrent.

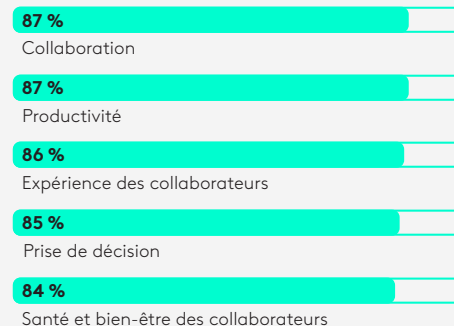
C'est l'effet multiplicateur. À la fois caché et visible de tous.



OÙ LES ÉCHECS LIÉS À L'EXPÉRIENCE AU TRAVAIL SE MANIFESTENT



PRINCIPAUX BÉNÉFICES D'UNE EXPÉRIENCE AU TRAVAIL SOLIDE



27 %

Seules 27 % des organisations **traitent l'expérience au travail comme une stratégie commerciale fondamentale**, malgré son influence évidente.

Q : Dans quelle mesure pensez-vous qu'une expérience au travail positive conduit à des améliorations dans chacun des domaines suivants ? Base = 1 700 (Toutes les personnes interrogées)

Les scores indiqués correspondent aux Top 2 Box sur une échelle de 5 points : 5 - Énormément, 4, 3, 2, 1 - Pas du tout

Q : Si vous repensez à la dernière fois où l'expérience au travail n'a pas soutenu le travail au sein de votre organisation, quel en a été le coût ? Plusieurs réponses possibles. Base = 1 700 (Toutes les personnes interrogées)

Q : Dans quelle mesure les décisions relatives à l'expérience au travail sont-elles traitées comme une stratégie commerciale fondamentale plutôt que comme une fonction opérationnelle ?

Base = 1 700 (Toutes les personnes interrogées)

À propos de cette étude

Nous avons mandaté The Harris Poll pour interroger des décideurs en matière d'expérience au travail dans des entreprises de 500 collaborateurs ou plus. Les 1 700 personnes interrogées étaient des dirigeants occupant quatre fonctions clés : expérience au travail (375), immobilier/infrastructure (441), informatique (442) et ressources humaines (442), répartis sur 11 marchés : Canada, France, Allemagne, Inde, Japon, Philippines, Arabie saoudite, Singapour, Émirats arabes unis, Royaume-Uni et États-Unis.

L'enquête a été menée du 13 mai au 4 juin 2026. Les données brutes n'ont pas été pondérées. [Voir la déclaration de méthodologie complète](#) en annexe.

Évaluez la maturité de votre lieu de travail

À partir de ces données, nous avons identifié quatre phases de maturité organisationnelle associant mesure, opérations et stratégie afin d'en faire un multiplicateur de performance.

Les niveaux de maturité organisationnelle sont :

- 1. Fragmenté** : Les équipes travaillent en silos et sont plus réactives (18 % des personnes interrogées).
- 2. Aligné** : Les équipes et les signaux (retours d'expérience, utilisation, performance et autres données) commencent à être connectés (45 %).
- 3. Optimisé** : La mesure, la gouvernance et la cohérence sont plus solides (27 %).
- 4. Avancé** : Un système proactif, mesurable et inscrit dans une dynamique d'amélioration continue est en place (9 %).

Les organisations peuvent évaluer la maturité de leur lieu de travail ([Workplace Equation Assessment](#)) pour identifier un point de départ et se concentrer sur des lacunes spécifiques afin de monter en niveau. À mesure que les organisations gagnent en maturité, elles sont plus à même de connecter les signaux, de démontrer le retour sur investissement, d'impliquer la technologie plus tôt, d'établir des normes pour tous les espaces de travail et de réduire la complexité.

QUESTIONS POSÉES LORS DE L'ÉLABORATION DE L'ÉVALUATION

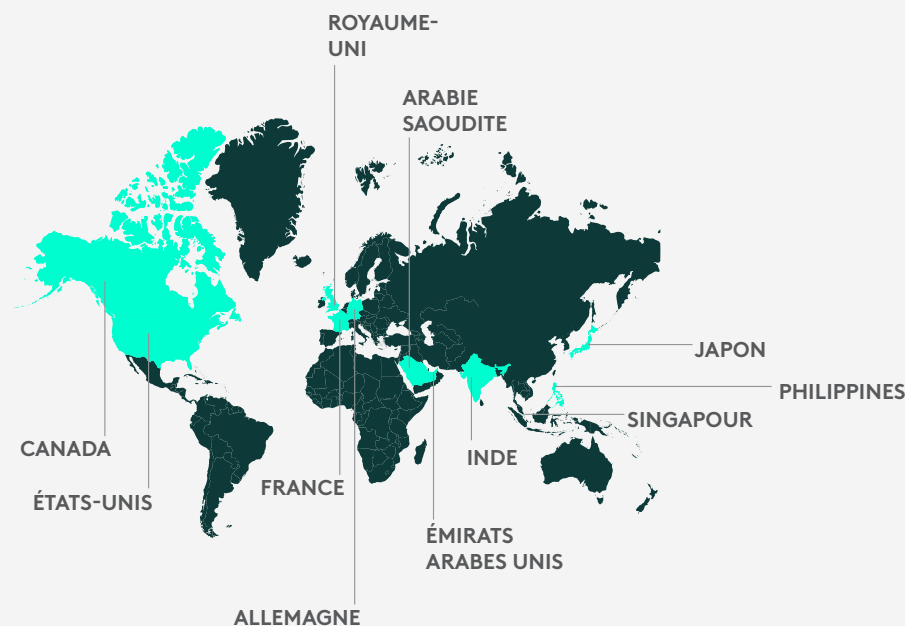
- **Mesure** : L'organisation peut-elle connecter les signaux et démontrer le retour sur investissement ?
- **Opérations** : L'organisation peut-elle offrir une expérience au travail cohérente et plus fluide ?
- **Stratégie** : L'expérience au travail est-elle planifiée de manière proactive, avec des normes et une implication précoce de la technologie ?

À propos de cette étude

Enquête internationale auprès des décideurs en matière d'expérience au travail dans les secteurs de l'informatique (442), des ressources humaines (442), de l'immobilier (441) et de l'expérience au travail (375)

11
Marchés

1 700
Décisionnaires



PREMIÈRE PARTIE :

Le problème

La raison d'être du lieu de travail continue d'évoluer

Nous sommes au cœur d'une évolution monumentale de notre façon de travailler, et les espaces qui fonctionnent aujourd'hui ne seront peut-être pas ceux dont nous aurons besoin demain. Les collaborateurs veulent être productifs où qu'ils soient, dans tous les environnements, à distance, sur site ou en mode hybride, et ces attentes ne cessent d'évoluer. La vraie question pour les responsables de l'expérience au travail est de savoir si leurs espaces et leurs technologies sont conçus pour l'avenir.

Ces lieux de travail en constante évolution façonnent non seulement la manière dont les personnes accomplissent leurs tâches, mais aussi ce qu'elles ressentent.

Pour accompagner les changements continus, l'espace et la technologie doivent être agiles. Lorsque les personnes, les espaces et les technologies sont conçus pour fonctionner ensemble, le lieu de travail améliore ce que les personnes peuvent accomplir.

Pour les responsables de l'expérience au travail, c'est l'occasion de prendre les devants ou de risquer d'être dépassés. Les bonnes conditions renforcent la concentration, rapprochent les gens, qu'ils soient assis en face ou derrière un écran, et donnent aux idées l'espace nécessaire pour se concrétiser.



Votre travail est-il soutenu par l'espace dans lequel vous vous trouvez ? Est-il soutenu par les avantages dont vous bénéficiez ? Par les équipements fournis ? Par les outils, qu'ils soient numériques ou physiques ?

RESPONSABLE DE L'INFRASTRUCTURE / DES NORMES DE CONCEPTION

Principales raisons pour lesquelles les collaborateurs viennent sur site

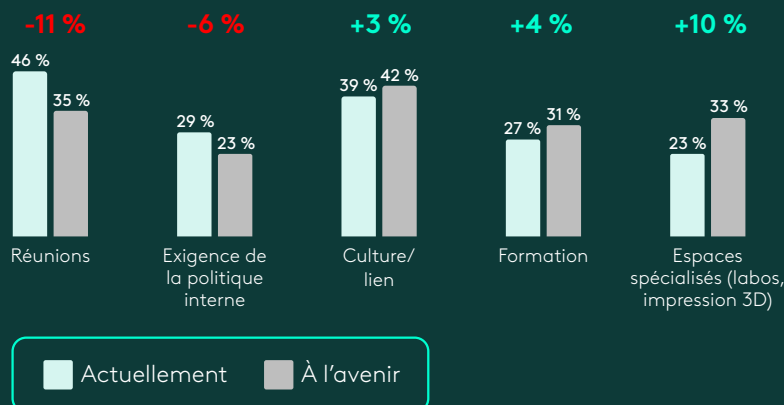
La raison pour laquelle les personnes viennent au bureau est appelée à changer

Les expériences qui définissent la vie au bureau évoluent. La collaboration n'est pas près de disparaître, mais au cours des prochaines années, les responsables de l'expérience au travail s'attendent à ce que l'espace de travail physique s'oriente vers de nouvelles priorités.

Changements notables dans les principales raisons pour lesquelles les collaborateurs viennent sur site

(aujourd'hui par rapport aux attentes dans trois ans)

- **Baisse** : Réunions (-11 points de pourcentage)
- **Augmentation** : Espaces spécialisés (+10 points)
- **Augmentation** : Formation sur le terrain (+4 points)



Q : Si vous repensez aux bureaux physiques de votre organisation, quelles sont les principales raisons pour lesquelles les collaborateurs viennent sur site aujourd'hui ? En sélectionner jusqu'à 3. Base=1 694 (Télétravail partiel)

Q : Si vous vous projetez dans trois ans, quelles devraient être les principales raisons pour lesquelles les collaborateurs viennent sur site ? En sélectionner jusqu'à 3. Base=1 700 (Toutes les personnes interrogées)



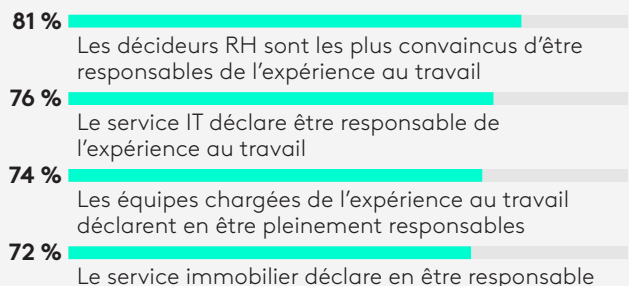
Qui pilote l'expérience au travail ? Tout le monde et personne.

Les personnes, les espaces et les technologies ne peuvent fonctionner ensemble que si les équipes qui les gèrent font de même. Lorsque ces équipes s'alignent, le lieu de travail fonctionne, et cela se traduit par une amélioration de la collaboration et de l'expérience des collaborateurs. Lorsqu'elles ne le font pas, l'expérience au travail est gérée de manière fragmentée et planifiée par parties, et les résultats sont considérablement réduits.

Nous avons découvert un manque d'adéquation entre les priorités des décideurs en matière d'expérience au travail et leur exécution.

La collaboration interfonctionnelle n'est pas le seul élément manquant. Il n'y a pas de consensus parmi les différents rôles concernant l'appropriation.

Interrogez les dirigeants sur la fonction disposant de l'autorité la plus incontestable pour prendre des décisions en matière d'expérience au travail, et la majorité désigne leur propre fonction :



Priorités vs exécution

87 % déclarent que la collaboration entre le service informatique, le service des ressources humaines et les services chargés de l'immobilier/l'infrastructure est très ou extrêmement importante pour améliorer l'expérience au travail.

Seuls 34 % affirment qu'une fonction d'expérience au travail unifiée est réellement responsable de la feuille de route commune pour les décisions d'investissement liées au lieu de travail.

Répartition complète des réponses : Qui détient l'autorité décisionnelle la plus incontestable au quotidien concernant l'expérience au travail au sein de votre organisation ?

Autorité
décisionnelle

		Personnes interrog				
		TOTAL	Ressources humaines	IT/AV	Expérience au travail	Immobilier / Infrastructure
	Ressources humaines	57 %	81 %	51 %	53 %	43 %
	IT/AV	47 %	38 %	76 %	43 %	30 %
	Expérience au travail	45 %	31 %	40 %	74 %	40 %
	Immobilier / Infrastructure	38 %	16 %	19 %	47 %	72 %
	Opérations	36 %	33 %	40 %	38 %	34 %
	Finance	21 %	22 %	24 %	24 %	15 %
	Direction générale	43 %	44 %	56 %	38 %	32 %

Q : Quelle(s) fonction(s) dans votre organisation dispose(nt) aujourd'hui de l'autorité décisionnelle quotidienne la plus incontestable en ce qui concerne l'expérience au travail ? Plusieurs réponses possibles.

Quand chacun détient une partie, personne ne porte le problème. Avec une appropriation fragmentée de l'expérience au travail, les problèmes passent inévitablement entre les mailles du filet. Les frictions ont un impact à la fois sur le flux de travail et sur les équipes qui conçoivent l'expérience.

Le défaut de conception qui pèse lourd : impliquer tardivement les services informatique/audiovisuel



CAS DE FIGURE

L'équipe immobilière d'une grande chaîne de supermarchés a évité 1,5 million de dollars de coûts d'expansion par étage après que les données ont révélé qu'elle pouvait rééquilibrer son espace existant, plutôt que de payer pour davantage d'espace comme le recommandait son consultant en immobilier.¹

Le fossé de conception

Concevoir l'espace de travail pour des expériences améliorées nécessite une planification proactive. Pourtant, seul 1 responsable de l'expérience au travail sur 4 (24 %) implique les services informatique et audiovisuel avant que la planification de l'espace ne commence. Cela signifie que la plupart des organisations conçoivent le bureau avant de penser à la technologie qui doit assister les personnes qui y travaillent. Les organisations se retrouvent avec des espaces de travail où l'intention de conception et l'expérience des collaborateurs ne sont pas alignées.

Appropriation interfonctionnelle

Les comités interfonctionnels créent également un avantage en matière de maturité de l'expérience au travail. Ces comités ne sont pas seulement alignés en théorie. Ils sont plus susceptibles de signaler les comportements qui font fonctionner l'expérience au travail en pratique : une

implication plus précoce de l'IT/AV, une mesure plus intégrée, des données de retour sur investissement plus solides et une fréquence moindre des frictions technologiques.

Signaux d'une appropriation interfonctionnelle de l'expérience au travail :

- **Confiance dans la réussite de l'expérience au travail** : +5 points de pourcentage
- **Pratiques de maintenance prédictive** : +9 points
- **Les bonnes données de retour sur investissement** : +5 points
- **Fréquence réduite des frictions technologiques** : -9 points

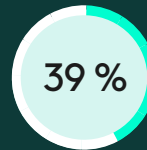
Les résultats suggèrent que la maturité du lieu de travail dépend non seulement de qui est responsable de l'expérience au travail, mais aussi de la manière dont ces fonctions collaborent.

À quel stade les équipes IT et/ou audiovisuelles sont-elles généralement impliquées lorsque de nouveaux projets de réaménagement de bureaux, de salles de réunion ou d'espaces de travail sont planifiés ?

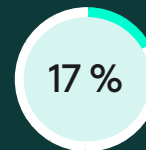
Seulement



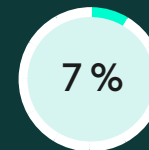
Avant le début de la planification de l'espace



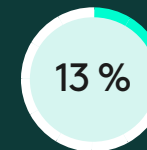
Après les premières ébauches, mais avant les plans définitifs



Une fois les plans en grande partie finalisés



Pendant l'installation



Varie selon le projet

DEUXIÈME PARTIE :

La solution

Moins de friction, plus de fluidité

La friction est l'ennemie de la fluidité au travail. Lorsque les systèmes sont alignés, le travail avance tout simplement. Lorsque cet alignement oppose une résistance, le coût dépasse largement la salle où le travail a commencé.

Les défaillances de l'expérience au travail se traduisent par des coûts commerciaux réels en :

- Ralentissement des réunions
- Création d'une charge de travail de l'assistance
- Interruption de la collaboration
- Création d'une méfiance chez les collaborateurs

Nos données montrent que ces défaillances sont courantes.

Solution :

La friction est un choix de conception, pas une fatalité. Quantifiez les coûts liés à la friction dans votre organisation et construisez l'argumentaire commercial pour l'alignement en reliant les investissements dans l'espace de travail à des résultats mesurables. Cela comprend :

1. Élaboration d'une **cartographie des frictions** : identifiez les points où les collaborateurs perdent du temps, comme le démarrage d'une réunion, l'audio/vidéo, la réservation de salle, la connexion des appareils, la disponibilité des espaces, l'équité des réunions ou les configurations complexes.
2. Concevoir des salles sans effort supplémentaire : les espaces de travail doivent **accueillir les participants sur site et à distance** sans que les collaborateurs n'aient à résoudre des problèmes techniques.
3. Utiliser les signaux informatiques comme signaux d'espace de travail : considérez la fréquence des problèmes techniques, le volume de tickets, les performances des appareils et les retards de démarrage des réunions comme des **indicateurs de l'expérience au travail** — et non seulement comme des indicateurs informatiques.



Si je peux supprimer une once de friction, cela rapporte encore plus à l'organisation que de disposer des outils les plus récents et les plus performants.

RESPONSABLE RH / EXPÉRIENCE DES COLLABORATEURS



Problèmes technologiques

71 %

déclarent que les collaborateurs rencontrent au moins parfois des difficultés technologiques, et 30 % indiquent que ces problèmes surviennent souvent ou très souvent

Perte de productivité

94 %

déclarent que les défaillances de l'expérience au travail génèrent au moins un coût commercial négatif, et 51 % citent une perte de productivité lorsque cette expérience se dégrade

Perte de temps

16+ minutes

30 % signalent une perte de 16 minutes ou plus par personne lorsqu'un problème technique survient lors d'une réunion (la perte médiane est de 12,2 minutes)

Lacunes de données

58 %

se disent confiants dans leur capacité à disposer des bonnes données de retour sur investissement pour justifier les investissements dans l'expérience et les technologies du lieu de travail

La conception au service de la simplicité

Lors de l'évaluation des technologies du lieu de travail, les priorités absolues incluent la facilité d'utilisation (82 %) et la réduction des frictions (77 %). Ces choix de conception distinguent les organisations qui prennent de l'avance.

La cohérence est essentielle pour garantir des expériences réussies à grande échelle. Les collaborateurs ne font pas de distinction entre les bâtiments, les salles de réunion ou les appareils. Ils attendent de la technologie qu'elle fonctionne de la même manière dans tout l'espace de travail.

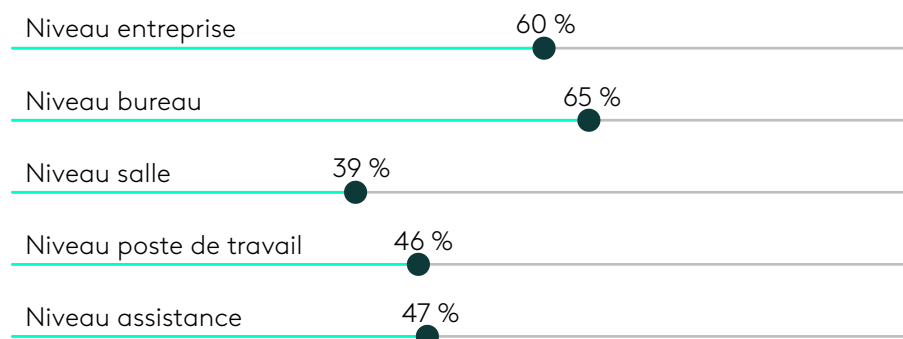
La standardisation de toutes les expériences nécessite des principes intégrés. Cependant, les organisations rencontrent des difficultés dans ce domaine : bien que 65 % d'entre elles aient mis en place des normes au niveau des bureaux, moins de 50 % étendent ces normes à d'autres domaines clés.

Solution :

Pour créer un lieu de travail sans friction, la simplicité doit être intégrée aux normes de l'entreprise, des bureaux individuels aux grandes salles de conférence et partout entre les deux. Cela comprend :

1. Créer des **expériences cohérentes** dans les configurations de bureau à domicile, les salles, les étages et les sites.
2. Donner la priorité à **une technologie facile** à déployer, à utiliser, à gérer et à faire évoluer afin que les collaborateurs puissent se concentrer sur leur travail, et non sur le dépannage.
3. Veiller à ce que les agencements, les normes et les outils puissent **s'adapter en fonction de l'utilisation** et des retours.

Quelles sont, le cas échéant, les normes en matière de technologies ou d'expérience sur le lieu de travail actuellement en vigueur au sein de votre organisation ?



CAS DE FIGURE

Pour les Chemins de fer fédéraux suisses (CFF), une compagnie ferroviaire nationale comptant 35 500 collaborateurs, une collaboration efficace entre les sites et les unités commerciales est essentielle. Pour répondre à ce besoin, les CFF ont mis en œuvre un modèle de salle en tant que service (Room-as-a-Service) basé sur l'utilisation avec Logitech et l'intégrateur audiovisuel Auvisto, en traitant les salles de réunion comme un service continu plutôt que comme un investissement ponctuel.² Cela a permis :

- Modernisation de 600 salles de réunion sans décisions d'investissement complexes.
- Déploiement terminé avec deux ans d'avance sur le calendrier.
- Salles standardisées, faciles à utiliser et toujours à jour.
- Aujourd'hui, les collaborateurs bénéficient d'une expérience cohérente quel que soit leur lieu de travail, tandis que l'entreprise a simplifié la gestion de ses espaces.

[Lisez l'étude de cas complète ici.](#)

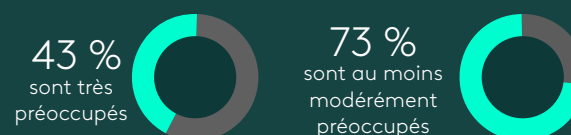
Étendre la stratégie d'expérience au travail au bureau

L'absence de gestion des outils d'espace de travail personnels laisse la sécurité et la performance au hasard.

4 sur 5



Les responsables de l'expérience au travail affirment que des périphériques personnels de haute qualité stimulent directement la productivité quotidienne des collaborateurs dans toute l'organisation.



par les risques de sécurité liés aux périphériques et aux équipements personnels utilisés pour le travail.

Priorité à l'objectif, pas à la présence

Même si les habitudes de travail évoluent, les expériences au bureau restent importantes. **Près de 9 dirigeants sur 10 (89 %) conviennent que l'environnement de bureau offre des expériences que les collaborateurs ne peuvent obtenir nulle part ailleurs.**

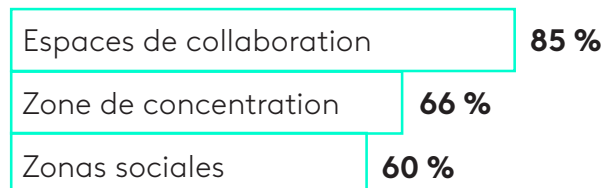
Sans surprise, les espaces de collaboration sont la priorité absolue en matière de réaménagement. Mais la concentration reste importante, et la productivité quotidienne dépend de l'ensemble de l'environnement, de la technologie des salles de réunion à la qualité de l'air, en passant par les périphériques personnels.

Solution :

Alors que le lieu de travail évolue d'une politique de localisation vers une stratégie de performance, la conversation doit se recentrer sur la manière dont l'espace et la technologie peuvent assister au mieux le travail à accomplir. Cela comprend :

1. Adapter les espaces de bureau aux **usages prioritaires** : déterminez si les espaces actuels permettent les usages pour lesquels les collaborateurs se déplacent.
2. Auditer la « **présence inutile** » : recherchez les activités qui ne nécessitent pas d'être effectuées dans un espace de travail particulier.
3. Concevoir pour la confiance, pas seulement pour la présence : assurez-vous que les collaborateurs comprennent **pourquoi une présence physique est demandée** et comment l'organisation améliore cette expérience.

Zones de bureau prioritaires pour l'investissement

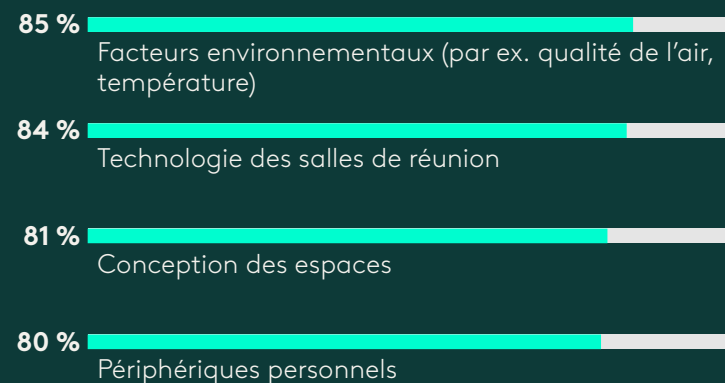


Base = 697 (les 41 % qui privilégient la refonte)

CAS DE FIGURE

Une entreprise de biotechnologie a découvert que les bureaux non attribués de son siège social de San Francisco étaient « occupés passivement » par des effets personnels plutôt que par des personnes ; elle a donc ajouté des zones de stockage dédiées pour libérer des espaces de travail et a ainsi évité 13 millions de dollars de coûts d'expansion par an.³

Éléments de travail majeur ayant un impact majeur sur la productivité quotidienne



Mesurer ce qui compte vraiment

Un lieu de travail ne s'améliore que si vous pouvez déterminer s'il fonctionne. Mais nos conclusions indiquent que de nombreux dirigeants n'ont pas une image suffisamment claire pour agir, même s'ils pensent que l'expérience au travail améliore les résultats commerciaux.

En moyenne, les dirigeants rencontrent trois obstacles pour obtenir les informations sur le lieu de travail dont ils ont besoin, allant des limites budgétaires (40 %) et des données d'utilisation limitées (31 %) à une mauvaise interopérabilité (27 %). Cela suggère que les dirigeants peinent encore à collecter des données et à les transformer en informations exploitables.

Sans mesure, les dirigeants sont contraints de prendre des décisions basées sur des hypothèses plutôt que sur des preuves.

Solution :

Le lieu de travail prêt pour l'avenir donne la priorité à la capture de données et à l'alignement entre les retours des collaborateurs, l'utilisation des espaces et les performances technologiques. Cela comprend :

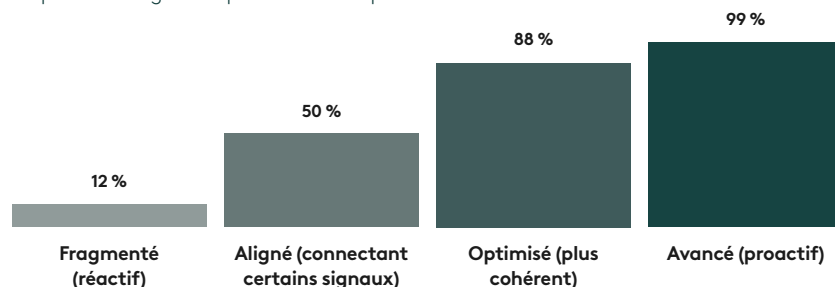
1. Définir la question de mesure avant d'ajouter des sources de données.
2. Associer des signaux passifs à des signaux humains : l'utilisation montre ce que font les gens ; les retours permettent d'expliquer pourquoi.
3. Donner la priorité à l'optimisation de l'espace assistée par l'IA, à la surveillance des périphériques, à la prédiction des problèmes et à une assistance plus intelligente.

9/10

Plus de 9 dirigeants sur 10 spécialisés dans l'expérience au travail conviennent que l'image la plus claire de la santé et du retour sur investissement du lieu de travail combine le ressenti des personnes, leur façon de se déplacer dans l'espace et le fonctionnement de la technologie. Mais seulement 58 % des dirigeants estiment disposer des bonnes données de retour sur investissement pour justifier les investissements dans l'expérience au travail.

Preuve de l'évaluation de la maturité du lieu de travail

La part des dirigeants qui déclarent disposer de données sur le retour sur investissement :



Sources de données utilisées pour comprendre l'expérience au travail

Enquêtes auprès des collaborateurs

62 %

Données réseau ou issues des périphériques

49 %

Observation manuelle

40 %

Données de réservation

36 %

Données de badge

34 %

Capteurs d'occupation

32 %

Capteurs environnementaux

31 %

Comptage par caméra

25 %

Ne mesure pas actuellement mais souhaiterait le faire

Équité lors des réunions : 33 %
Utilisation des espaces : 28 %
Gestion des talents : 27 %
Collaboration : 27 %
Charge informatique : 27 %

Les enquêtes auprès des collaborateurs sont la principale source de données utilisée par les organisations pour comprendre l'expérience au travail (62 %). Les enquêtes sont utiles, mais elles ne font que prendre le pouls. Les signaux recueillis depuis l'espace lui-même ajoutent une lecture objective qu'une enquête ne peut fournir.

Influenceur majeur, utilisation limitée

Les facteurs environnementaux (par ex. qualité de l'air, température) ont été classés comme un élément ou outil de travail majeur ayant un impact sur la productivité quotidienne d'un collaborateur (85 %), mais moins d'un tiers (31 %) des organisations utilisent des capteurs environnementaux.

TROISIÈME PARTIE :

La voie à suivre

Transformer les connaissances en action continue

L'occasion manquée

Les meilleurs environnements de travail continuent de s'améliorer. Concevoir un système d'environnement de travail qui s'améliore en continu nécessite de connecter la mesure, les opérations et la stratégie. Pourtant, nos données révèlent que la plupart des organisations n'ont pas encore saisi cette opportunité.

- Seuls 32 % des responsables de l'expérience au travail mettent continuellement à jour les aménagements de bureau ou les normes technologiques en fonction des données d'utilisation.
- La plupart (54 %) effectuent plutôt des mises à jour selon un calendrier.

Les mises à jour planifiées sont excellentes pour les rapports sur l'état d'avancement. Mais les systèmes adaptatifs qui s'optimisent constamment en fonction des conditions réelles font progresser le lieu de travail.

Concevoir pour l'avenir

Lorsque vous concevez un système qui s'adapte de manière proactive, vous pouvez prévenir les problèmes avant qu'ils ne surviennent plutôt que de réagir à ce qui est cassé. Utilisez les données sur le lieu de travail pour ajuster les aménagements, les normes technologiques et les modèles d'assistance au fil du temps. L'IA opérationnelle rend cela pratique et fait déjà son entrée dans le système d'environnement de travail :

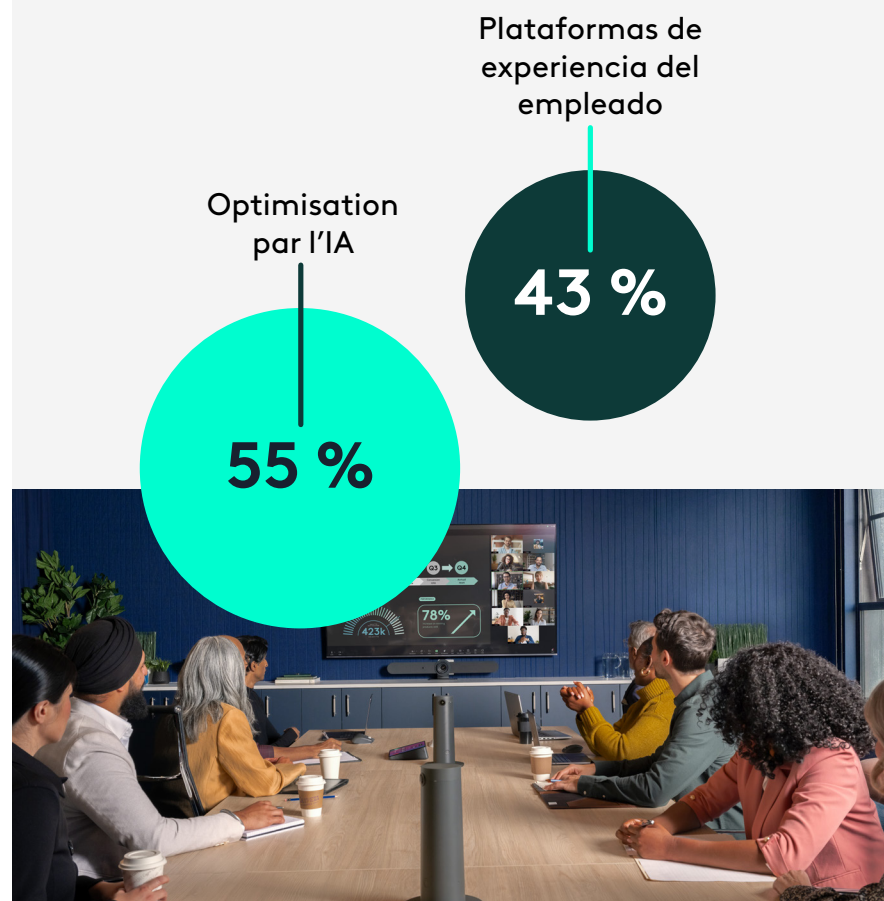
- Plus de la moitié des responsables de l'expérience au travail utilisent l'IA pour les alertes (62 %), la maintenance prédictive (57 %) et l'optimisation de l'espace/la planification de l'espace de travail (54 %).
- Les dirigeants voient de nombreuses opportunités, l'optimisation par l'IA arrivant en tête des priorités d'investissement au cours des deux prochaines années.

L'optimisation continue émerge comme une caractéristique déterminante de la maturité du lieu de travail. La confiance dans les décisions relatives au lieu de travail (97 %) est déjà élevée, mais les capacités à mesurer, adapter et améliorer ces décisions doivent rattraper leur retard.

CAS DE FIGURE

L'une des plus grandes institutions bancaires a économisé 2 millions de dollars par an sur le nettoyage et a réduit ses coûts énergétiques de 30 % en alignant les opérations du bâtiment sur l'occupation réelle.⁴

Où les responsables de l'expérience au travail prévoient d'investir au cours des deux prochaines années



Des silos fragmentés à une expérience avancée

Pour les organisations qui savent que l'expérience au travail ne fonctionne pas aussi bien qu'elle le devrait, la voie à suivre dépend de la maturité : quoi corriger, quoi connecter et quoi faire évoluer. À mesure que les organisations progressent dans l'évaluation de la maturité du lieu de travail, les systèmes d'environnement de travail deviennent plus connectés, mesurables et proactifs. Les gains sont cumulatifs.

CAS DE FIGURE

Mars, un géant mondial de la fabrication doté de 3 700 espaces de collaboration dans le monde, a standardisé le matériel pour des tailles de salles spécifiques et centralisé la surveillance des appareils avec une gestion à distance. Le résultat a été une diminution de 70 % du temps moyen de réparation (MTTR).⁵

[Regardez l'interview vidéo ici.](#)

Où en sont les organisations aujourd'hui

La différence entre les organisations fragmentées et les organisations avancées ne réside pas dans l'ajout d'outils supplémentaires ; il s'agit de rendre le lieu de travail plus simple à gérer et plus facile à utiliser.

Fragmenté

18 % des organisations

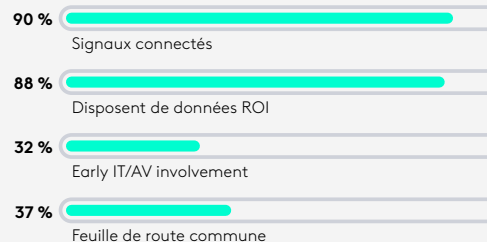
Les décideurs de l'expérience au travail mesurent certains indicateurs liés à l'environnement de travail, mais les données restent en silo. Faute d'une vision globale et cohérente de l'environnement de travail, les équipes consacrent l'essentiel de leur temps à réagir aux problèmes à résoudre.



Optimisé

27 % des organisations

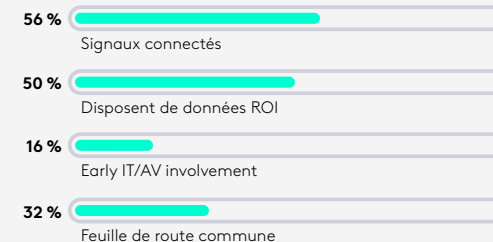
Les responsables de l'expérience au travail ont relié les principaux éléments du système du lieu de travail. Mesure, gouvernance et normes agissent ensemble pour réduire les frictions et favoriser une expérience plus cohérente.



Aligné

45 % des organisations

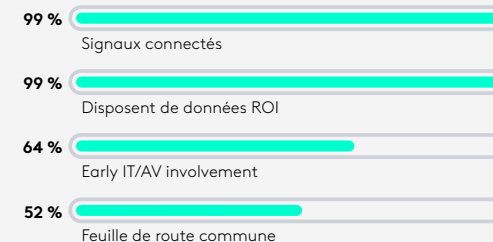
Les équipes transversales commencent à collaborer et à relier les données entre les différents services. Cette collaboration reste toutefois plus souvent ponctuelle qu'intégrée aux opérations quotidiennes.



Avancé

9 % des organisations

Les responsables de l'expérience au travail évaluent, optimisent et exploitent l'automatisation intelligente en continu. Ils peuvent ainsi éliminer les frictions de manière proactive, anticiper les problèmes et s'adapter à l'évolution des conditions et des besoins sur le lieu de travail.



Choisissez votre prochaine étape

La prochaine étape dépend de la situation actuelle de votre organisation. Renforcer le lieu de travail se fait par étapes :

- Les organisations à faible maturité doivent d'abord consolider les fondamentaux.
- Les organisations à maturité intermédiaire doivent connecter les équipes, les données et les décisions.
- Les organisations à maturité élevée doivent optimiser, automatiser et faire évoluer ce qui fonctionne déjà.

Votre organisation peut ne pas correspondre exactement à une seule catégorie, et c'est normal. La plupart des organisations montrent des forces dans certains domaines tout en continuant à en développer d'autres. Utilisez ces étapes comme un guide, et non comme un cadre rigide, pour identifier où une action ciblée aura le plus grand impact.



1

FRAGMENTÉ

Maîtrisez les fondamentaux

- ✓ Définissez l'appropriation.
- ✓ Établissez des normes minimales pour la technologie.
- ✓ Commencez la mesure du retour sur investissement.
- ✓ Intégrez les services informatique/ audiovisuel plus tôt dans la planification.

2

ALIGNÉ

Connectez le modèle opérationnel

- ✓ Passez d'une collaboration informelle à une gouvernance partagée.
- ✓ Renforcez la planification interfonctionnelle.
- ✓ Connectez les données RH, informatiques et d'espace.
- ✓ Mettez en place un cadre décisionnel reproductible.

3

OPTIMISÉ

Affinez la fluidité au travail

- ✓ Créez des cartographies des frictions.
- ✓ Étendez l'optimisation continue.
- ✓ Mesurez les résultats non atteints.
- ✓ Standardisez l'expérience des salles et des appareils

4

AVANCÉ

Faites évoluer les systèmes intelligents

- ✓ Utilisez l'IA pour surveiller les signaux et planifier les espaces.
- ✓ Mettez en œuvre la maintenance prédictive.
- ✓ Automatisez l'assistance pour rendre le lieu de travail plus simple à gérer.
- ✓ Mise à l'échelle intelligente des normes.

Améliorez la maturité de votre lieu de travail

Le lieu de travail n'est jamais neutre. Soit il freine vos collaborateurs, soit il amplifie leurs capacités.

Les environnements de travail qui amplifient sont ceux qui sont construits avec un objectif précis. Ils sont intentionnels et mesurables, connectés plutôt que cloisonnés, et cohérents pour chaque collaborateur, où qu'il soit et quelle que soit sa façon de travailler.

La qualité de l'intégration de l'environnement, de la technologie, des outils et de l'espace physique dépend de la capacité des équipes qui les gèrent à s'aligner et à partager l'appropriation de l'expérience des collaborateurs. Lorsque ces éléments fonctionnent ensemble, l'expérience des collaborateurs devient un levier stratégique qui génère des résultats concrets.

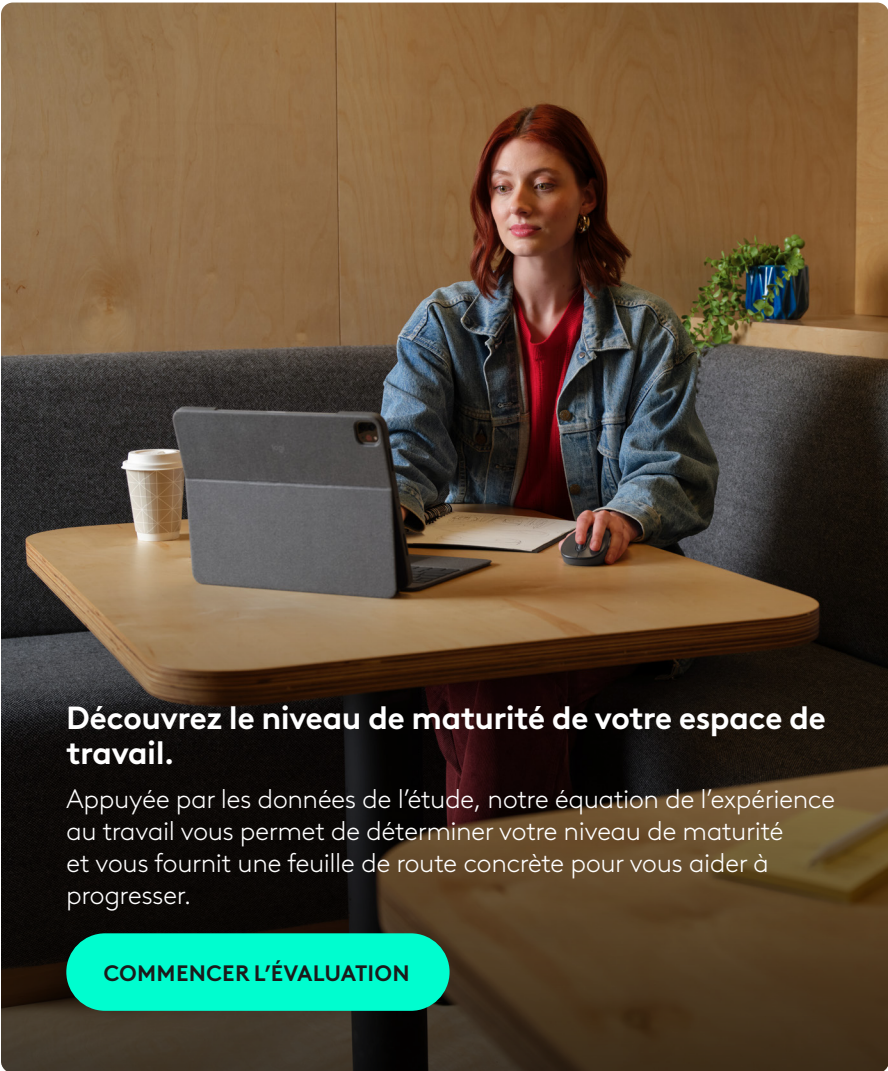
L'impératif est désormais de construire un lieu de travail qui ne cesse de s'améliorer.

Toutefois, « mieux » ne signifie pas « plus compliqué ». Les organisations qui ouvrent la voie créent des environnements de travail qui s'adaptent de manière proactive, éliminent les frictions et offrent aux collaborateurs les conditions nécessaires pour donner le meilleur d'eux-mêmes.

Votre lieu de travail est-il performant ou fonctionne-t-il simplement ?

Posez-vous ces questions :

- La technologie soutient-elle le travail ou l'interrompt-elle ?
- Les décisions sont-elles basées sur des signaux connectés ou sur des suppositions ?
- Les équipes conçoivent-elles ensemble ou en silos ?
- Le lieu de travail s'adapte-t-il en continu ou seulement lors de mises à jour planifiées ?



Découvrez le niveau de maturité de votre espace de travail.

Appuyée par les données de l'étude, notre équation de l'expérience au travail vous permet de déterminer votre niveau de maturité et vous fournit une feuille de route concrète pour vous aider à progresser.

COMMENCER L'ÉVALUATION

Annexe

Méthodologie et sources

Enquête quantitative Harris Poll

L'étude a été menée via un sondage en ligne de 17 minutes par The Harris Poll pour le compte de Logitech auprès de 1 700 personnes décisionnaires en matière d'expérience au travail dans des entreprises de 500 collaborateurs ou plus au Canada, en France, en Allemagne, en Inde, au Japon, aux Philippines, en Arabie saoudite, à Singapour, aux Émirats arabes unis, au Royaume-Uni et aux États-Unis. L'enquête s'est déroulée du 13 mai au 4 juin 2026.

Les personnes interrogées lors de cette enquête ont été sélectionnées parmi celles qui ont accepté de participer à nos sondages. La précision de l'échantillonnage des sondages en ligne Harris est mesurée à l'aide d'un intervalle de crédibilité bayésien. Pour cette étude, les données de l'échantillon sont précises à +2,4 points de pourcentage près, en utilisant un niveau de confiance de 95 %. Cet intervalle de crédibilité sera plus large parmi les sous-ensembles de la population interrogée concernée.

Tous les sondages et enquêtes par échantillonnage, qu'ils utilisent ou non un échantillonnage aléatoire, sont soumis à d'autres sources d'erreurs multiples qu'il est le plus souvent impossible de quantifier ou d'estimer, y compris, mais sans s'y limiter, l'erreur de couverture, l'erreur liée à l'absence de réponse, l'erreur liée à la formulation des questions et aux options de réponse, ainsi que la pondération et les ajustements post-enquête. Les données brutes n'ont pas été pondérées et ne sont donc représentatives que des personnes ayant répondu à l'enquête.

Évaluez la maturité de votre lieu de travail

L'évaluation repose sur un score composite basé sur les réponses à 11 questions sur l'expérience au travail, chacune ayant des pondérations d'importance variables. Selon les réponses, le score final variera de 0 à 100, 100 étant le plus avancé. Les questions sont organisées en trois dimensions (Mesure, Opérations et Stratégie). Les trois dimensions sont calculées individuellement et pondérées de manière égale dans l'évaluation de la maturité du lieu de travail.

Pour toute question concernant l'évaluation, veuillez contacter Logitech ou The Harris Poll.

Sources supplémentaires

¹ Basé sur des données d'études de cas clients fournies par VergeSense, un partenaire de l'alliance Logitech, 2026. [\[Lien\]](#)

² Logitech, SBB CFF FFS (Chemins de fer fédéraux suisses), 2026. [\[Lien\]](#)

³ Basé sur des données d'études de cas clients fournies par VergeSense, un partenaire de l'alliance Logitech, 2026. [\[Lien\]](#)

⁴ Basé sur des données d'études de cas clients fournies par VergeSense, un partenaire de l'alliance Logitech, 2026. [\[Lien\]](#)

⁵ Témoignage client Mars, 2026. Mars réduit son MTTR de 70 % avec Logitech | Publication LinkedIn Logitech pour les professionnels. [\[Lien\]](#)

COMMENT LIRE LES DONNÉES DU MARCHÉ

Veuillez lire ceci avant de citer tout chiffre au niveau du marché.

- Les chiffres sont bruts et non pondérés, tirés directement des tableaux à double entrée du marché Harris. Ils peuvent différer d'un point ou deux des chiffres arrondis dans le récit.
- Les bases deviennent réduites : 400 pour les États-Unis/ Canada, 200 pour l'Allemagne, la France, le Royaume-Uni et le Japon, et 100 pour l'Inde, Singapour, les Philippines, l'Arabie saoudite et les Émirats arabes unis. La marge d'erreur de +/- 2,4 points s'élargit considérablement sur ces sous-ensembles (environ +/-10 points pour n=100), les chiffres du marché sont donc indicatifs.
- L'enquête a couvert 11 marchés, mais Harris rapporte les données par pays avec les États-Unis et le Canada combinés en une seule colonne, les tableaux affichent donc 10 colonnes.



Ventilations régionales

Chaque tableau présente le résultat total et les dix colonnes régionales rapportées. Les tailles de base (n non pondéré) sont indiquées sous chaque tableau. Considérez les chiffres régionaux comme indicatifs étant donné la petite taille des bases.

64 % du modèle de lieu de travail des organisations est entièrement/principalement au bureau, avec 35 % en mode hybride et seulement 1 % principalement/entièrement à distance | Q1

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Entièrement/ principalement au bureau	64 %	67 %	64 %	52 %	56 %	66 %	67 %	65 %	69 %	74 %	76 %
Hybride	35 %	31 %	35 %	47 %	44 %	33 %	32 %	35 %	31 %	25 %	23 %
Principalement/ entièrement à distance	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %	1 %

70 % des dirigeants considèrent que leur organisation réussit à créer une expérience au travail positive aujourd'hui | Q2 Top 2 Box (T2B)

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Considéré comme une réussite (T2B)	70 %	82 %	56 %	68 %	71 %	53 %	81 %	54 %	75 %	79 %	76 %

Principales raisons pour lesquelles les collaborateurs viennent sur site | Q3

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Base (n)	1 694	397	199	200	200	200	99*	100	100	99*	100
Collaboration	50 %	51 %	54 %	55 %	54 %	46 %	49 %	54 %	48 %	38 %	39 %
Réunions	46 %	48 %	47 %	44 %	43 %	44 %	48 %	44 %	43 %	54 %	43 %
Concentration	43 %	44 %	33 %	34 %	42 %	52 %	45 %	38 %	53 %	42 %	52 %
Culture / lien	39 %	35 %	34 %	39 %	48 %	46 %	39 %	48 %	32 %	33 %	38 %
Coordination de la direction	35 %	36 %	34 %	36 %	33 %	30 %	44 %	28 %	39 %	39 %	37 %
Exigence de la politique interne	29 %	30 %	31 %	22 %	32 %	27 %	28 %	27 %	27 %	36 %	29 %
Formation	27 %	32 %	25 %	36 %	25 %	19 %	22 %	24 %	31 %	30 %	20 %
Espaces spécialisés	23 %	19 %	32 %	25 %	17 %	22 %	18 %	23 %	24 %	20 %	35 %

97 % des dirigeants sont convaincus de prendre les bonnes décisions en matière d'expérience au travail | Q9 T2B

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Convaincus des décisions relatives à l'expérience au travail (T2B)	97 %	99 %	96 %	98 %	98 %	92 %	98 %	98 %	100 %	98 %	99 %

Seuls 34 % affirment qu'une fonction d'expérience au travail unifiée est réellement responsable de la feuille de route commune pour les décisions d'investissement liées au lieu de travail (Technologie + Espace + Personnel) | Q22a

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Une fonction d'expérience au travail unifiée responsable de la feuille de route	34 %	31 %	34 %	35 %	32 %	35 %	36 %	42 %	49 %	20 %	37 %

Lorsque de nouveaux projets de conception de bureaux, de salles de réunion ou d'espaces de travail sont prévus, 24 % impliquent les services informatique/audiovisuel avant le début de la planification de l'espace, ce qui signifie que le service chargé de la technologie est souvent sollicité pour équiper des salles qu'il n'a pas aidé à concevoir. 39 % affirment que les services informatique/audiovisuel sont impliqués après les premières ébauches, mais avant les plans définitifs, 17 % une fois que les plans sont en grande partie finalisés, 7 % pendant l'installation, et 13 % disent que cela varie selon le projet | Q25

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Avant le début de la planification de l'espace	24 %	24 %	20 %	25 %	31 %	23 %	24 %	15 %	40 %	20 %	14 %
Après les premières ébauches, mais avant les plans définitifs	39 %	37 %	42 %	38 %	39 %	37 %	36 %	41 %	34 %	43 %	52 %
Une fois les plans en grande partie finalisés	17 %	19 %	18 %	17 %	14 %	17 %	24 %	29 %	8 %	14 %	16 %
Pendant l'installation	7 %	7 %	9 %	9 %	4 %	7 %	6 %	5 %	8 %	7 %	8 %
Varie selon le projet	13 %	12 %	12 %	12 %	13 %	18 %	10 %	10 %	10 %	16 %	10 %

Où les échecs liés à l'expérience au travail se manifestent : le coût des frictions pour l'entreprise | Q28

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Base (n)	1 700	400	200	200	200	200	100	100	100	100	100
Une perte de productivité	51 %	55 %	42 %	45 %	57 %	49 %	55 %	46 %	54 %	44 %	62 %
Projet retardé	45 %	42 %	46 %	45 %	46 %	48 %	44 %	39 %	60 %	44 %	49 %
Coûts plus élevés	43 %	39 %	43 %	38 %	44 %	49 %	47 %	43 %	37 %	44 %	57 %
Expérience médiocre des collaborateurs	42 %	42 %	41 %	39 %	48 %	33 %	51 %	45 %	46 %	43 %	38 %
Perte de temps	41 %	39 %	31 %	38 %	45 %	42 %	48 %	45 %	50 %	43 %	47 %
Faible rétention des collaborateurs	32 %	35 %	29 %	27 %	30 %	29 %	33 %	37 %	29 %	46 %	31 %

71 % des dirigeants déclarent que les collaborateurs rencontrent au moins parfois des difficultés technologiques, et 30 % indiquent qu'ils en rencontrent souvent ou très souvent | Q31 T3B et T2B

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Au moins parfois (T3B)	71 %	68 %	71 %	72 %	74 %	77 %	67 %	78 %	61 %	73 %	72 %
Souvent ou très souvent (T2B)	30 %	32 %	34 %	33 %	25 %	23 %	32 %	28 %	18 %	46 %	34 %

89 % des dirigeants conviennent que « Les collaborateurs bénéficient d'une expérience cohérente dans tous les environnements de travail, qu'ils travaillent sur site, à distance ou dans plusieurs emplacements. » | Q33 T3B

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Expérience cohérente dans tous les environnements (T3B)	89 %	92 %	92 %	91 %	84 %	83 %	92 %	81 %	87 %	99 %	92 %

52 % des dirigeants affirment que la technologie du lieu de travail est plus complexe qu'il y a un an, tandis que 26 % déclarent qu'elle est à peu près pareil et 23 % qu'elle est moins complexe | Q41 nets

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Plus complexe	52 %	51 %	59 %	49 %	56 %	36 %	48 %	60 %	57 %	46 %	62 %
À peu près pareil	26 %	26 %	25 %	34 %	27 %	24 %	20 %	28 %	21 %	21 %	23 %
Moins complexe	23 %	23 %	17 %	18 %	18 %	40 %	32 %	12 %	22 %	33 %	15 %

Les entreprises ont mis en place plusieurs niveaux de normes en matière de technologie ou d'expérience au travail, menés par le niveau bureau (65 %) et le niveau entreprise (60 %), suivis du niveau assistance (47 %), du niveau poste de travail (46 %) et du niveau salle (39 %) | Q43

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Niveau bureau	65 %	63 %	52 %	56 %	71 %	66 %	80 %	67 %	75 %	69 %	70 %
Niveau entreprise	60 %	65 %	54 %	58 %	63 %	44 %	71 %	58 %	75 %	58 %	57 %
Niveau assistance	47 %	51 %	38 %	40 %	53 %	34 %	59 %	48 %	52 %	52 %	64 %
Niveau poste de travail	46 %	51 %	38 %	51 %	51 %	41 %	49 %	41 %	50 %	42%	36%
Niveau salle	39 %	36 %	44 %	42 %	41 %	40 %	34 %	41 %	28 %	43 %	44 %

Seuls 58 % conviennent qu'ils disposent des données de retour sur investissement nécessaires pour justifier les investissements dans l'expérience au travail et la technologie du lieu de travail | Q46 T2B

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Disposent des données de retour sur investissement nécessaires (T2B)	58 %	65 %	47 %	59 %	56 %	43 %	67 %	44 %	69 %	74 %	64 %

Sources de données utilisées par les décideurs pour comprendre l'expérience au travail | Q49

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Base (n)	1 700	400	200	200	200	200	100	100	100	100	100
Enquêtes auprès des collaborateurs	62 %	60 %	58 %	52 %	63 %	59 %	73 %	69 %	77 %	66 %	60 %
Données réseau ou issues des périphériques	49 %	51 %	41 %	38 %	54 %	49 %	64 %	52 %	61 %	41 %	44 %
Observation manuelle	40 %	42 %	38 %	40 %	40 %	29 %	44 %	41 %	53 %	41 %	38 %
Données de réservation	36 %	39 %	36 %	29 %	40 %	34 %	44 %	39 %	29 %	35 %	35 %
Données de badge	34 %	30 %	24 %	42 %	40 %	46 %	38 %	18 %	30 %	31 %	38 %
Capteurs d'occupation	32 %	33 %	29 %	31 %	33 %	24 %	27 %	39 %	34 %	38 %	35 %
Capteurs environnementaux	31 %	34 %	24 %	27 %	33 %	28 %	31 %	37 %	38 %	33 %	27 %
Comptage par caméra	25 %	27 %	14 %	21 %	24 %	24 %	37 %	26 %	28 %	22 %	35 %

Les priorités d'investissement dessinent un lieu de travail centré sur l'expérience et optimisé par l'IA : au cours des deux prochaines années, les dirigeants prévoient de donner la priorité à l'IA, aux plateformes d'expérience des collaborateurs, à la sécurité, à la refonte et aux analyses d'utilisation : Optimisation par l'IA 55 %, Plateformes d'expérience des collaborateurs 43 %, Outils de sécurité 41 %, Refonte de l'espace de travail 41 %, Analyses d'utilisation 35 %, Initiatives de développement durable 33 %, Outils pour espace de travail personnel 32 %, Infogérance 31 %, Audiovisuel pour salle de réunion 30 % | Q51

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Optimisation par l'IA	55 %	56 %	50 %	58 %	53 %	55 %	66 %	40 %	65 %	58 %	49 %
Plateformes d'expérience des collaborateurs	43 %	45 %	33 %	30 %	49 %	40 %	56 %	45 %	52 %	47 %	50 %
Outils de sécurité	41 %	43 %	34 %	40 %	41 %	41 %	59 %	41 %	52 %	22 %	47 %
Refonte de l'espace de travail	41 %	43 %	38 %	35 %	42 %	40 %	42 %	41 %	53 %	46 %	34 %
Analyses d'utilisation	35 %	40 %	28 %	32 %	42 %	29 %	34 %	40 %	35 %	38 %	34 %
Initiatives de développement durable	33 %	31 %	26 %	31 %	34 %	28 %	45 %	38 %	45 %	41 %	42 %
Outils pour espace de travail personnel	32 %	31 %	28 %	28 %	29 %	29 %	41 %	39 %	42 %	35 %	34 %
Infogérance	31 %	32 %	30 %	30 %	32 %	29 %	40 %	33 %	31 %	31 %	29 %
Audiovisuel pour salle de réunion	30 %	29 %	24 %	25 %	36 %	29 %	39 %	30 %	26 %	34 %	38 %

Zones de bureau prioritaires pour l'investissement (parmi ceux qui privilégient la refonte) | Q51A

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Base (n)	697	172	75*	70*	84*	80*	42*	41*	53*	46*	34*
Espaces de collaboration	85 %	90 %	76 %	74 %	93 %	83 %	83 %	85 %	91 %	78 %	82 %
Zones de concentration	66 %	64 %	63 %	63 %	74 %	64 %	67 %	71 %	64 %	61 %	71 %
Zones sociales	60 %	62 %	55 %	66 %	68 %	43 %	69 %	59 %	68 %	54 %	53 %

Base = les 41 % qui ont déclaré qu'ils privilégieraient la refonte de l'espace de travail. Petites bases ; à titre indicatif uniquement.

74 % des dirigeants sont préoccupés par les risques de sécurité liés aux périphériques et aux équipements personnels utilisés pour le travail | Q54 T3B

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Préoccupés par la sécurité des appareils (T3B)	74 %	70 %	62 %	77 %	73 %	76 %	81 %	81 %	75 %	77 %	87 %

32 % des organisations mettent à jour en continu l'aménagement des bureaux ou les normes technologiques du lieu de travail en fonction des données d'utilisation, tandis que 54 % les examinent et les mettent à jour de manière planifiée (par ex. trimestriellement, annuellement), et 13 % sont réactives et n'effectuent des changements que lorsqu'un problème survient ou qu'un bail arrive à échéance | Q57

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Mise à jour en continu	32 %	35 %	37 %	35 %	30 %	21 %	36 %	31 %	24 %	31 %	35 %
De manière planifiée	54 %	50 %	54 %	50 %	58 %	62 %	55 %	53 %	54 %	61 %	57 %
Réactif (lorsqu'un problème survient)	13 %	14 %	9 %	15 %	13 %	17 %	9 %	15 %	22 %	8 %	8 %

27 % considèrent l'expérience au travail comme une stratégie commerciale fondamentale, tandis que 24 % la considèrent comme une fonction opérationnelle, et 48 % la considèrent comme les deux à parts égales | Q59

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Stratégie commerciale fondamentale	27 %	25 %	28 %	24 %	29 %	27 %	33 %	23 %	21 %	34 %	30 %

Score de maturité de l'expérience au travail : Parmi les dirigeants, le score moyen de maturité de l'expérience au travail est de 70,0 (sur une échelle de 0 à 100, 100 représentant le niveau de maturité le plus élevé)

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Score moyen (0-100)	70,0	72,6	66,6	68,8	70,0	65,3	74,2	64,9	74,7	74,1	71,1

Segments du score de maturité de l'expérience au travail : Dans le score de maturité de l'expérience au travail, 9 % font partie du segment Avancé (85-100), 27 % du segment Optimisé (75-84), 45 % du segment Aligné (60-74) et 18 % du segment Fragmenté (0-59).

	Total	US/Can	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	EAU
Avancé (85–100)	9 %	14 %	2 %	6 %	12 %	8 %	15 %	4 %	16 %	9 %	8 %
Optimisé (75–84)	27 %	29 %	21 %	31 %	25 %	23 %	32 %	17 %	34 %	36 %	31 %
Aligné (60–74)	45 %	45 %	56 %	43 %	42 %	39 %	40 %	47 %	40 %	50 %	48 %
Fragmenté (0–59)	18 %	12 %	22 %	21 %	22 %	32 %	13 %	32 %	10 %	5 %	13 %

logitech® for business

Amériques

3930 North First Street
San Jose, CA 95134
États-Unis

Logitech Europe S.A.

EPFL - Quartier de l'Innovation
Centre de l'Innovation Daniel Borel
CH - 1015 Lausanne

Logitech Asia Pacific Ltd.

Tél. : 852-2821-5900
Fax : 852-2520-2230

©2026 Logitech. LOGITECH et le logo LOGITECH sont des marques commerciales de Logitech Europe S.A. et/ou de ses sociétés affiliées aux États-Unis et dans d'autres pays. Logitech décline toute responsabilité en cas d'erreurs dans cette publication. Les informations énoncées dans ce document peuvent faire l'objet de modifications sans préavis.

Publié en septembre 2026.