

A photograph of three people sitting on a light-colored sofa in a modern office lounge. On the left, a Black man with short hair, wearing a colorful patterned shirt, looks towards the center. In the middle, a woman with long braids, glasses, and a tan sleeveless dress sits with her hands clasped, looking towards the right. On the right, a man with a beard and short hair, wearing a dark jacket over a grey shirt, looks towards the center. In the foreground, the back of a person's head and shoulders are visible, looking towards the group. A small round white table in front of them holds a potted plant, a pink bowl with two pink eggs, and some papers. Large windows in the background show a city skyline.

Rapport  
annuel 2026

# L'équation du milieu de travail

---

Amplifiez les possibilités en réunissant  
les personnes, l'espace et la technologie

logitech®

# Contenu

## INTRODUCTION

- Plus qu'un simple lieu de travail 3
- À propos de la recherche 4
- L'évaluation de l'équation du milieu de travail 4

## PREMIÈRE PARTIE : Le problème

- L'objectif du milieu de travail continue d'évoluer 6
- Qui est responsable de l'expérience en milieu de travail (EMT)? 7
- Le défaut de conception à un million de dollars 8

## DEUXIÈME PARTIE : La solution

- La fluidité commence là où les frictions s'arrêtent 10
- Concevoir pour la simplicité 11
- L'objectif avant la présence 12
- Mesurer ce qui compte 13

## TROISIÈME PARTIE : La voie à suivre

- Transformer les informations en action continue 15
- Des silos fragmentés à des flux avancés 16
- Résolvez votre équation de milieu de travail 18

## ANNEXE : Méthodologie et données régionales

19



## Plus qu'un simple lieu de travail

Le milieu de travail est le socle de nos journées, silencieux et constant, façonnant la productivité, les coûts, les talents et le bien-être. Pourtant, beaucoup n'en ont qu'une vision fragmentée. Les RH gèrent les personnes, l'immobilier gère l'espace, l'informatique gère la technologie. Trois silos. Trois budgets. Trois stratégies qui communiquent rarement entre elles.

Logitech a entrepris de mesurer ce qui se passe lorsque ces trois éléments fonctionnent plutôt en harmonie, comme un seul système. Nous voulions examiner de façon holistique ce qui constitue un milieu de travail hautement performant, comment il est géré et comment maximiser son impact. En effet, lorsque les personnes, l'espace et la technologie s'harmonisent, la performance se multiplie.

Nous avons sondé 1 700 décideurs en matière d'expérience en milieu de travail (EMT) sur 11 marchés et les données ont révélé un décalage entre la valeur commerciale attendue du milieu de travail et le rendement du capital investi (RCI).

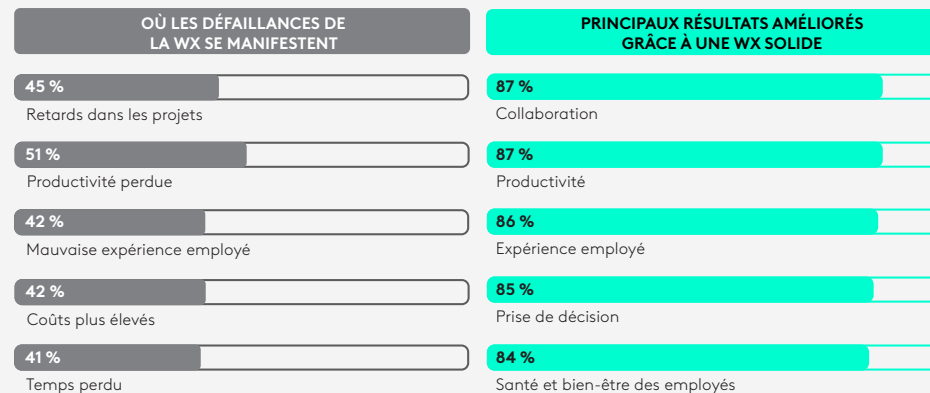
Les dirigeants croient qu'une expérience en milieu de travail solide produit des résultats tels qu'une collaboration et une productivité accrues. Cependant, les problèmes technologiques, les configurations incohérentes et le soutien inadéquat créent des frictions.

Résultat? Plus de 9 dirigeants sur 10 (94 %) affirment que l'EMT a déjà échoué à soutenir le travail et l'organisation.

Les données indiquent que les milieux de travail les plus performants n'investissent pas seulement dans les personnes, l'espace ou la technologie. Ils investissent dans les intersections, là où ces trois forces se rencontrent, s'harmonisent 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 à l'arrière-plan. Lorsque les gens se sentent soutenus, ils apportent un sens à chaque pièce dans laquelle ils entrent.

**C'est l'effet multiplicateur. Et il se cache à la vue de tous.**



# 27 %

Seulement 27 % des organisations **traitent l'expérience de travail comme une stratégie d'affaires fondamentale**, malgré son influence évidente.

Q : Dans quelle mesure croyez-vous qu'une expérience en milieu de travail solide mène à des améliorations dans chacun des domaines suivants? Échantillon = 1 700 (tous les répondants)

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

Q : En pensant à la dernière fois où l'expérience en milieu de travail n'a pas réussi à soutenir le travail au sein de votre organisation, quel en a été le coût? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. Échantillon = 1 700 (tous les répondants)

Q : Dans quelle mesure les décisions relatives à l'expérience en milieu de travail sont-elles traitées comme une stratégie d'affaires fondamentale plutôt qu'une fonction opérationnelle?

Échantillon = 1 700 (tous les répondants)

## À propos de la recherche

Nous avons mandaté The Harris Poll pour sonder les décideurs en matière d'expérience en milieu de travail dans des entreprises comptant 500 employés ou plus. Les 1 700 répondants étaient des dirigeants occupant quatre rôles clés : expérience en milieu de travail (375), immobilier/installations (441), TI (442) et RH (442) dans 11 marchés : Canada, France, Allemagne, Inde, Japon, Philippines, Arabie saoudite, Singapour, Émirats arabes unis, Royaume-Uni et États-Unis.

Le sondage a été mené du 13 mai au 4 juin 2026. Les données brutes n'ont pas été pondérées. [Consultez l'énoncé complet de la méthodologie](#) en annexe.

### L'évaluation de l'équation du milieu de travail

À partir des données recueillies, nous avons défini quatre niveaux de maturité organisationnelle qui illustrent comment relier la mesure, les opérations et la stratégie afin d'en faire un multiplicateur de performance.

### Les niveaux de maturité organisationnelle sont les suivants :

- 1. Fragmenté** : Les équipes travaillent en silos et sont davantage réactives (18 % des répondants).
- 2. Aligné** : Les équipes et les signaux (rétroaction, utilisation, performance et autres données) commencent à se connecter (45 %).
- 3. Optimisé** : La mesure, la gouvernance et la cohérence sont plus solides (27 %).
- 4. Avancé** : Il existe un système proactif, mesurable et en amélioration continue (9 %).

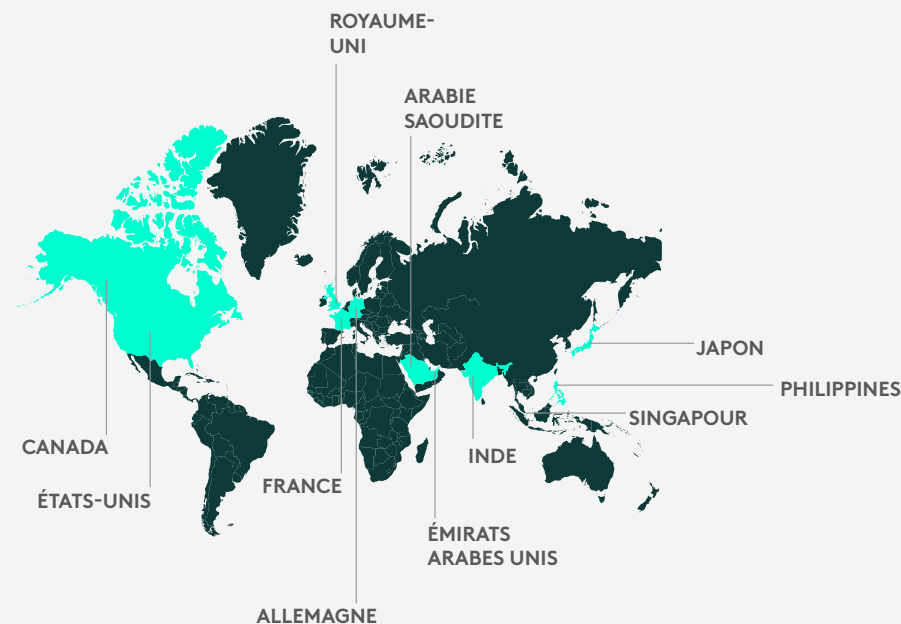
Les organisations peuvent effectuer [l'évaluation de l'équation du milieu de travail](#) pour déterminer un point de départ et se concentrer sur des lacunes précises afin de progresser. À mesure que les organisations arrivent à maturité, elles sont plus susceptibles de relier les données, de démontrer le RCI, de faire participer les équipes technologiques plus tôt, d'établir des normes pour tous les espaces de travail et de réduire la complexité.

## À propos de la recherche

Sondage mondial auprès de décideurs responsables de l'expérience au travail dans les fonctions TI (442), RH (442), immobilier (441) et expérience au travail (375)

**11**  
Marchés

**1 700**  
Décideurs



### QUESTIONS QUE NOUS AVONS POSÉES LORS DE L'ÉLABORATION DE L'ÉVALUATION

- **Mesure** : L'organisation peut-elle relier les données et démontrer le RCI?
- **Opérations** : L'organisation peut-elle offrir une expérience en milieu de travail cohérente et moins contraignante?
- **Stratégie** : L'expérience en milieu de travail est-elle planifiée de manière proactive, avec des normes et une implication technologique précoce?

PREMIÈRE PARTIE :

# Le problème

## L'objectif du milieu 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 sont peut-être pas ceux dont nous aurons besoin demain. Les employés veulent être productifs où qu'ils soient, dans tous les contextes, que ce soit à distance, sur place ou en mode hybride, et ces attentes ne cessent d'évoluer. La vraie question pour les dirigeants de l'EMT est de savoir si leurs espaces et leur technologie sont conçus pour l'avenir.

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

Pour soutenir les changements continus, l'espace et la technologie doivent être agiles. Lorsque les personnes, l'espace et la technologie sont conçus pour fonctionner ensemble, le milieu de travail rehausse ce que les gens peuvent accomplir.

Pour les dirigeants de l'EMT, c'est une occasion de prendre les devants ou de risquer de prendre du retard. Les bonnes conditions aiguisent la concentration, rapprochent les personnes, qu'elles soient de l'autre côté de la table ou de l'écran, et donnent aux idées l'espace nécessaire pour prendre vie.



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

RESPONSABLE DES INSTALLATIONS/NORMES DE CONCEPTION

### La raison pour laquelle les personnes viennent au bureau devrait changer

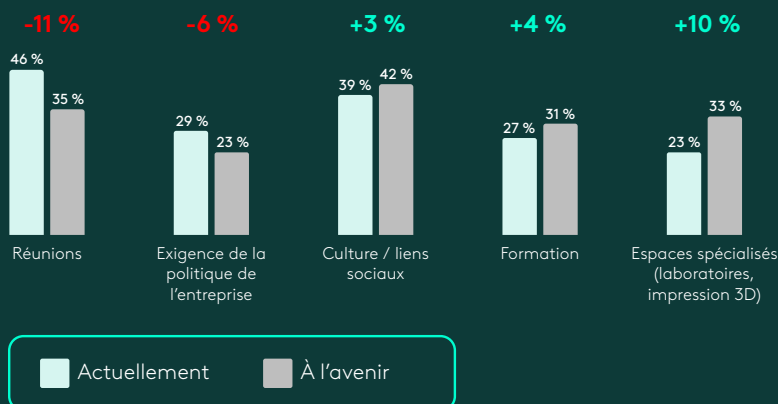
Les expériences qui définissent la vie au bureau évoluent. La collaboration n'est pas près de disparaître, mais au cours des prochaines années, les dirigeants de l'EMT s'attendent à ce que le milieu de travail physique s'adapte à de nouvelles priorités.

### Changements notables dans les principales raisons pour lesquelles les employés viennent sur place

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

- **Délaisser** : Réunions (-11 points de pourcentage)
- **Privilégier** : Espaces spécialisés (+10 points)
- **Privilégier** : Formation pratique (+4 points)

### Principales raisons pour lesquelles les employés viennent sur place



Q : En pensant au(x) bureau(x) physique(s) de votre organisation, quelles sont les principales raisons pour lesquelles les employés viennent sur place aujourd'hui? Sélectionnez jusqu'à 3 choix. Échantillon = 1 694 (pas entièrement en télétravail)  
Q : En regardant trois ans vers l'avenir, quelles devraient être les principales raisons pour lesquelles les employés viennent sur place? Sélectionnez jusqu'à 3 choix. Échantillon = 1 700 (tous les répondants)

# À qui appartient l'expérience en milieu de travail? À tout le monde et à personne.

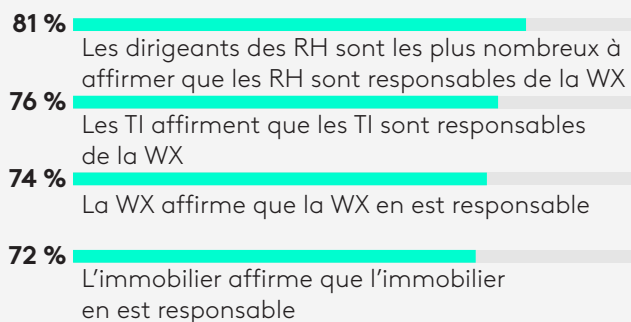
Les personnes, l'espace et la technologie ne peuvent fonctionner ensemble que si les équipes qui les soutiennent font de même. Lorsque ces équipes s'alignent, le milieu de travail fonctionne et la preuve en est une collaboration et une expérience des employés améliorées. Lorsqu'elles ne s'alignent pas, l'EMT est détenue par morceaux et planifiée par parties, et les

résultats sont grandement diminués.

Nous avons découvert un désalignement entre les priorités des décideurs en matière d'EMT et l'exécution.

La collaboration interfonctionnelle n'est pas la seule chose qui manque. Il n'y a pas de consensus parmi les différents rôles concernant la responsabilité.

**Demandez aux dirigeants qui détient l'autorité la plus claire au quotidien pour prendre des décisions en matière d'EMT et la majorité désigne leur propre fonction :**



## Priorités contre exécution

87 % affirment que la collaboration entre les TI, les RH et l'immobilier/les installations est très ou extrêmement importante pour améliorer l'EMT.

Seulement 34 % affirment qu'une fonction unifiée de l'EMT détient la feuille de route partagée pour les décisions d'investissement en milieu de travail.

**Répartition complète de la réponse : Qui détient l'autorité décisionnelle la plus claire au quotidien concernant l'expérience en milieu de travail dans votre organisation?**

|                                   | TOTAL | Répondant Rôle      |       |                       |                            |
|-----------------------------------|-------|---------------------|-------|-----------------------|----------------------------|
|                                   |       | Ressources humaines | TI/AV | Expérience au travail | Immobilier / installations |
| <b>Ressources humaines</b>        | 57 %  | 81 %                | 51 %  | 53 %                  | 43 %                       |
| <b>TI/AV</b>                      | 47 %  | 38 %                | 76 %  | 43 %                  | 30 %                       |
| <b>Expérience au travail</b>      | 45 %  | 31 %                | 40 %  | 74 %                  | 40 %                       |
| <b>Immobilier / installations</b> | 38 %  | 16 %                | 19 %  | 47 %                  | 72 %                       |
| <b>Opérations</b>                 | 36 %  | 33 %                | 40 %  | 38 %                  | 34 %                       |
| <b>Finances</b>                   | 21 %  | 22 %                | 24 %  | 24 %                  | 15 %                       |
| <b>Direction générale</b>         | 43 %  | 44 %                | 56 %  | 38 %                  | 32 %                       |

Pouvoir décisionnel

Q : Quelle(s) fonction(s) au sein de votre organisation détient(-tiennent) l'autorité décisionnelle la plus claire au quotidien concernant l'expérience en milieu de travail aujourd'hui?  
Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.

Quand tout le monde possède une partie, personne ne possède le problème. Avec une responsabilité fragmentée de l'EMT, les problèmes passent inévitablement entre les mailles du filet. Les frictions ont une incidence à la fois sur le flux de travail et sur les équipes qui conçoivent l'expérience.

# La faille de conception à un million de dollars : Impliquer les TI/AV trop tard



## EXEMPLE CONCRET

L'équipe d'immobilier d'entreprise d'un important détaillant en alimentation a évité 1,5 M\$ en coûts d'agrandissement par étage après que les données ont révélé qu'ils pouvaient rééquilibrer leur espace existant, plutôt que de payer pour plus d'espace comme le recommandait leur conseiller immobilier.<sup>1</sup>

## L'écart de conception

La conception d'un milieu de travail axé sur des expériences de haut niveau exige une planification proactive. Pourtant, seulement 1 dirigeant de l'EMT sur 4 (24 %) implique les TI et l'audiovisuel (AV) 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 soutenir les personnes qui y travaillent. Les organisations se retrouvent avec des milieux de travail où l'intention de conception et l'expérience employé ne sont pas harmonisées.

## Responsabilité interfonctionnelle

Les comités interfonctionnels créent également un avantage en matière de maturité de l'EMT. Ces comités ne sont pas seulement harmonisés en théorie. Ils sont plus susceptibles de signaler les comportements qui font fonctionner

l'expérience en milieu de travail dans la pratique : une implication plus précoce des TI et de l'audiovisuel, une mesure plus intégrée, des données sur le rendement du capital investi plus solides et des problèmes techniques moins fréquents.

## Signaux d'une responsabilité interfonctionnelle de l'EMT :

- **Confiance dans la réussite de l'EMT :** +5 points de pourcentage
- **Pratiques de maintenance prédictive :** +9 points
- **Les bonnes données sur le RCI :** +5 points
- **Fréquence réduite des problèmes techniques :** -9 points

Les résultats suggèrent que la maturité du milieu de travail dépend non seulement de qui est responsable de l'EMT, mais aussi de la façon dont ces fonctions collaborent.

À quelle étape les équipes des TI et de l'audiovisuel sont-elles généralement impliquées lorsque de nouveaux projets de réaménagement de bureaux, de salles de réunion ou de milieux de travail sont planifiés?

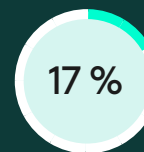
Seulement



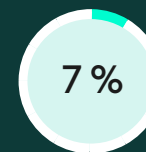
Avant le début de la planification de l'espace



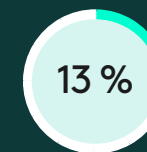
Après les concepts initiaux, mais avant la conception finale



Une fois les plans en grande partie finalisés



Pendant l'installation



Varie selon le projet

DEUXIÈME PARTIE :

# La solution

# La fluidité commence là où les frictions s'arrêtent

Les frictions sont les ennemies de la fluidité en milieu de travail. Lorsque les systèmes sont harmonisés, le travail avance tout simplement. Lorsqu'ils opposent une résistance, les coûts dépassent largement la pièce où tout a commencé.

## Les échecs de l'EMT se traduisent par des coûts réels pour l'entreprise en :

- ralentissant les réunions;
- créant une charge de soutien;
- interrompant la collaboration;
- créant une méfiance chez les employés.

Nos données montrent que ces échecs sont courants.

## La solution :

Les frictions sont un choix de conception, pas une fatalité. Quantifiez les coûts liés aux frictions dans votre organisation et bâtissez l'argumentaire commercial pour l'harmonisation en reliant les investissements en milieu de travail à des résultats mesurables. Cela comprend :

**1. Établir une carte de frictions :** Identifiez les moments où les employés perdent du temps, comme lors du démarrage d'une réunion, de problèmes audio/vidéo, de la réservation de salles, de la connexion d'appareils, de la disponibilité des espaces, de l'équité des réunions ou de configurations complexes.

**2. Concevoir des salles sans effort supplémentaire :** Les espaces de travail devraient **prendre en charge les participants en personne et à distance** sans obliger les employés à résoudre les problèmes liés à l'expérience.

**3. Utiliser les signaux informatiques comme signaux de milieu de travail :** Traitez la fréquence des problèmes techniques, le volume de tickets, la performance des appareils et les retards de démarrage des réunions comme des **mesures de l'expérience en milieu de travail** et non seulement comme des mesures informatiques.



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

RESPONSABLE DES RH/DE L'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ



## Problèmes technologiques

71 %

affirment que les employés rencontrent des problèmes technologiques au moins parfois, dont 30 % indiquent que cela se produit souvent ou très souvent

## Perte de productivité

94 %

affirment que les défaillances liées à l'EMT ont entraîné au moins un coût pour l'entreprise, 51 % mentionnant une perte de productivité lorsque l'EMT fait défaut

## Perte de temps

+ 16 minutes

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

## Lacunes dans les données

58 %

se disent convaincus de disposer des bonnes données sur le RCI pour justifier les investissements dans l'expérience en milieu de travail et les technologies

## Concevoir pour la simplicité

Lors de l'évaluation de la technologie en milieu de travail, les principales priorités 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 employés ne font pas de distinction entre les bâtiments, les salles de réunion ou les appareils. Ils s'attendent à ce que la technologie fonctionne de la même manière dans tout le milieu de travail.

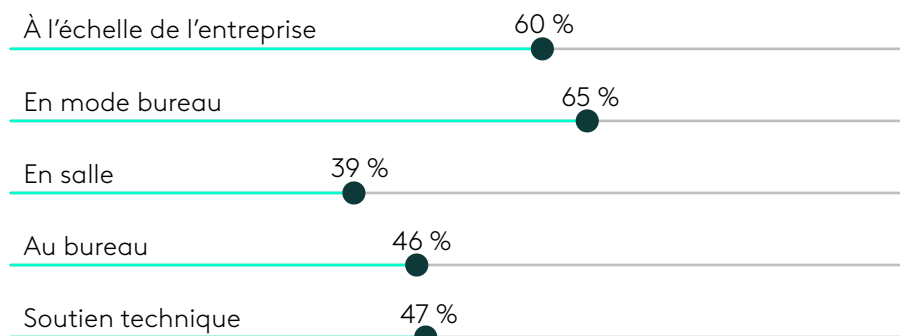
La normalisation de toutes les expériences exige des principes intégrés. Cependant, les organisations éprouvent des difficultés dans ce domaine : bien que 65 % d'entre elles aient mis en place des normes à l'échelle du bureau, moins de 50 % étendent ces normes à d'autres domaines clés.

### La solution :

Pour créer un milieu de travail sans frictions, 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 emplacements.
2. Prioriser **une technologie facile** à déployer, à utiliser, à gérer et à faire évoluer afin que les employés puissent se concentrer sur leur travail et non sur le dépannage.
3. S'assurer que les aménagements, les normes et les outils peuvent **s'adapter en fonction de l'utilisation** et de la rétroaction.

## Quelles normes en matière de technologies ou d'expérience au travail, le cas échéant, votre organisation a-t-elle actuellement mises en place?



### EXEMPLE CONCRET

Pour les Chemins de fer fédéraux suisses (CFF), une entreprise ferroviaire nationale comptant 35 500 employés, une collaboration efficace entre les sites et les unités opérationnelles 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 Auvio, traitant les salles de réunion comme un service continu plutôt que comme un investissement ponctuel.<sup>2</sup> Cela a permis :

- la modernisation de 600 salles de réunion sans décisions d'investissement complexes;
- le déploiement terminé avec deux ans d'avance sur le calendrier;
- la garantie que les salles sont normalisées, faciles à utiliser et toujours à jour.
- Aujourd'hui, les employés bénéficient d'une expérience cohérente, quel que soit leur lieu de travail, tandis que l'entreprise a simplifié la gestion du milieu de travail.

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

### Étendre la stratégie d'EMT au bureau

Laisser les outils de l'espace de travail personnel sans gestion, c'est s'en remettre au hasard pour la sécurité et la performance.



Les dirigeants de l'EMT affirment que les périphériques personnels de haute qualité stimulent directement la productivité quotidienne des employés dans toute l'organisation.

43 %  
sont très  
préoccupés



73 %  
sont au moins  
modérément  
préoccupés



concernant les risques de sécurité liés aux périphériques et à l'équipement personnel utilisé pour le travail.

## L'objectif avant la présence

Même si les personnes changent leur façon de travailler, les expériences en présentiel demeurent importantes. **Près de 9 dirigeants sur 10 (89 %) conviennent que l'environnement de bureau offre des expériences que les employés ne peuvent obtenir nulle part ailleurs.**

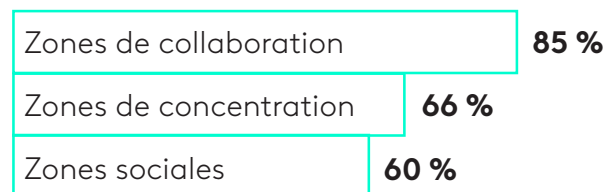
Sans surprise, les zones de collaboration sont la priorité absolue pour la refonte. Mais la concentration compte toujours et la productivité quotidienne dépend de l'ensemble de l'environnement, de la technologie des salles de réunion à la qualité de l'air, en passant par les périphériques personnels.

### La solution :

Alors que le milieu de travail passe d'une politique de localisation à une stratégie de performance, la conversation doit être recadrée autour de la façon dont l'espace et la technologie peuvent mieux soutenir le travail qui doit être accompli. Cela comprend :

1. Adapter les espaces de bureau aux **moments prioritaires** : Déterminez si les espaces actuels soutiennent les moments pour lesquels les employés se déplacent.
2. Auditer la « **présence inutile** » : Recherchez les activités qui ne tirent aucun bénéfice à être effectuées dans un espace de travail particulier.
3. Concevoir pour la confiance, pas seulement pour la présence : Assurez-vous que les employés comprennent **pourquoi le temps en personne est demandé** et comment l'organisation améliore cette expérience.

### Office zones prioritized for redesign

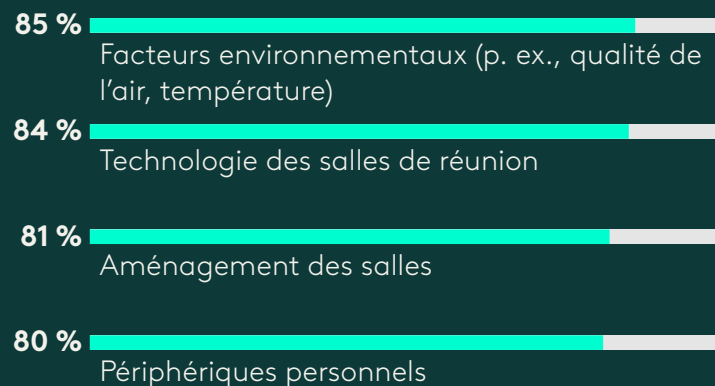


Base = 697 (les 41 % qui donnent la priorité à la réorganisation)

### EXEMPLE CONCRET

Une entreprise de biotechnologie a constaté que ses sièges non assignés à 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 rangement dédiées pour libérer des espaces de travail et a évité 13 M\$ par an en coûts d'expansion.<sup>3</sup>

### Éléments du milieu de travail ayant le plus d'impact sur la productivité quotidienne



## Mesurer ce qui compte

Un milieu de travail ne s'améliore que si vous pouvez déterminer s'il fonctionne. Cependant, nos conclusions indiquent que de nombreux dirigeants n'ont pas une image assez claire pour agir, même s'ils croient que l'EMT améliore les résultats commerciaux.

En moyenne, les dirigeants rencontrent trois obstacles pour obtenir les informations sur le milieu 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 ont encore du mal à collecter des données et à les transformer en informations exploitables.

Sans mesure, les dirigeants sont réduits à prendre des décisions fondées sur des hypothèses plutôt que sur des preuves.

### La solution :

Le milieu de travail prêt pour l'avenir priorise la saisie et l'harmonisation des données sur la rétroaction des employés, l'utilisation de l'espace et la performance technologique. Cela comprend :

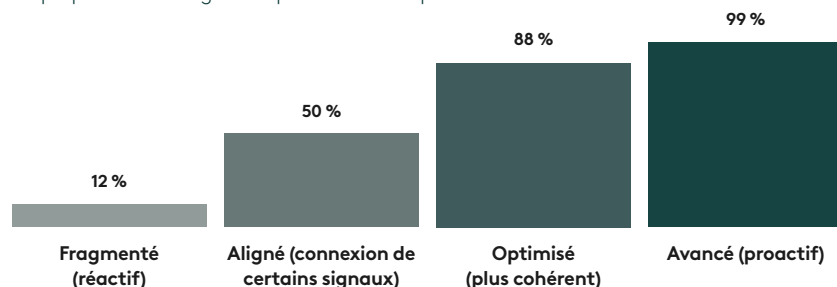
1. Définir la question de mesure avant d'ajouter des sources de données.
2. Associer les signaux passifs aux signaux humains : l'utilisation montre ce que font les gens; la rétroaction aide à expliquer pourquoi.
3. Prioriser l'optimisation de l'espace assistée par l'IA, la surveillance des appareils, la prédiction des problèmes et un soutien plus intelligent.

9/10

Plus de 9 dirigeants sur 10 en matière d'EMT conviennent que le portrait le plus clair de la santé du milieu de travail et du RCI combine le ressenti des personnes, leur façon de se déplacer dans l'espace et le fonctionnement de la technologie. Cependant, seulement 58 % des dirigeants croient disposer des bonnes données sur le RCI pour justifier les investissements dans l'EMT.

### Preuve de l'évaluation de l'équation du milieu de travail

La proportion de dirigeants qui déclarent disposer de données sur le RCI :



### Sources de données utilisées pour comprendre l'EMT

#### Sondages auprès des employés

62 %

#### Données réseau ou relatives aux appareils

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 des réunions : **33 %**  
 Utilisation de l'espace : **28 %**  
 Résultats en matière de talents : **27 %**  
 Collaboration : **27 %**  
 Charge de travail en TI : **27 %**

Les sondages auprès des employés sont la principale source de données utilisée par les organisations pour comprendre l'EMT (62 %). Les sondages sont utiles, mais ils ne font que prendre le pouls. Les signaux recueillis à partir de l'espace lui-même ajoutent une lecture objective qu'un sondage ne peut offrir.

#### Principal facteur d'influence, utilisation limitée

Les facteurs environnementaux (p. ex. qualité de l'air, température) ont été classés comme un élément ou un outil de travail de premier plan ayant une incidence sur la productivité quotidienne des employés (85 %), mais moins d'un tiers (31 %) des organisations utilisent des capteurs environnementaux.

TROISIÈME PARTIE :

# La voie à suivre

# Transformer les informations en action continue

## L'occasion manquée

Les meilleurs milieux de travail continuent de s'améliorer. Concevoir un système de milieu de travail qui ne cesse de s'améliorer exige de connecter les mesures, les opérations et la stratégie. Cependant, nos données révèlent que la plupart des organisations n'ont pas encore saisi cette occasion.

- Seulement 32 % des dirigeants en EMT 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 d'étape. Toutefois, les systèmes adaptatifs qui s'optimisent constamment en fonction des conditions réelles font progresser le milieu 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 aux défaillances. Utilisez les données sur le milieu de travail pour ajuster les aménagements, les normes technologiques et les modèles de soutien au fil du temps. L'IA opérationnelle rend cela pratique et fait déjà son entrée dans le système de milieu de travail :

- Plus de la moitié des dirigeants en EMT 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 occasions, l'activation de l'IA étant la priorité d'investissement pour les deux prochaines années.

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

## EXEMPLE CONCRET

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.<sup>4</sup>

## Domaines dans lesquels les dirigeants de l'EMT prévoient d'investir au cours des deux prochaines années

Plateformes d'expérience employé

43 %

Mise à profit de l'IA

55 %



# De silos fragmentés à un flux avancé

Pour les organisations qui savent que l'expérience en milieu de travail ne fonctionne pas aussi bien qu'elle le devrait, la voie à suivre dépend de la maturité : quoi corriger, quoi connecter et quoi mettre à l'échelle. À mesure que les organisations progressent dans [l'évaluation de l'équation du milieu de travail](#), les systèmes en milieu de travail deviennent plus connectés, mesurables et proactifs. Les gains sont cumulatifs.

## EXEMPLE CONCRET

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

[Consultez l'entrevue vidéo ici.](#)

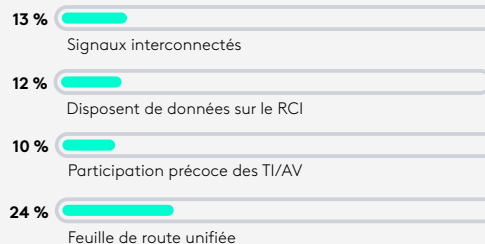
## Où en sont les organisations aujourd'hui?

La différence entre les organisations fragmentées et les organisations avancées ne réside pas dans l'ajout d'outils, mais dans la simplification de la gestion et de l'utilisation du milieu de travail.

### Fragmentée

**18 %** des organisations

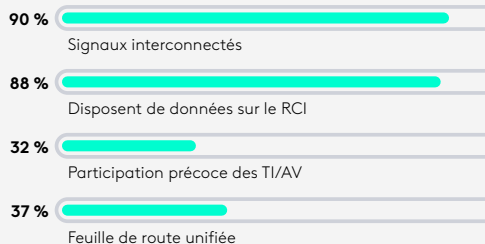
Les décideurs responsables de la WX mesurent certains signaux du milieu de travail, mais les données demeurent cloisonnées. Sans une vision intégrée du milieu de travail, les équipes consacrent la majeure partie de leur temps à réagir à ce qui doit être corrigé.



### Optimisée

**27 %** des organisations

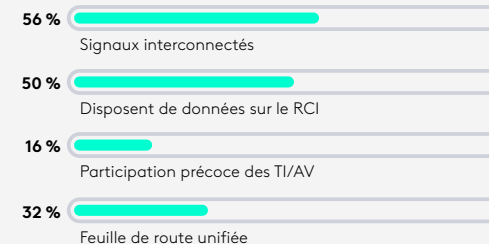
Les dirigeants de la WX ont relié les principaux éléments du système du milieu de travail. La mesure, la gouvernance et les normes fonctionnent ensemble pour réduire les points de friction et favoriser des expériences plus uniformes.



### Harmonisée

**45 %** des organisations

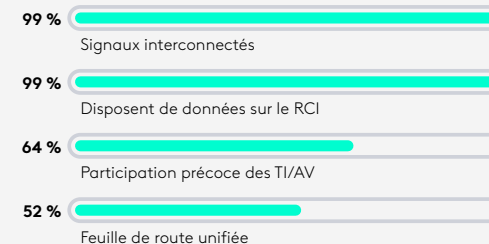
Les équipes interfonctionnelles commencent à travailler ensemble et à relier les données entre les différentes fonctions. La collaboration est plus susceptible d'être ponctuelle que pleinement intégrée aux activités quotidiennes.



### Avancée

**9 %** des organisations

Les dirigeants de la WX mesurent et optimisent continuellement le milieu de travail et utilisent l'automatisation intelligente. Ils peuvent éliminer les points de friction de façon proactive, anticiper les problèmes et s'adapter à l'évolution des conditions et des besoins du milieu de travail.



# Choisissez votre prochain mouvement

La prochaine étape dépend de la situation actuelle de votre organisation. Le renforcement du milieu de travail se fait par étapes :

- Les organisations moins matures doivent stabiliser les éléments de base.
- Les organisations à maturité intermédiaire doivent mieux relier les équipes, les données et les décisions.
- Les organisations plus matures doivent optimiser, automatiser et déployer à grande échelle ce qui fonctionne.

Il est possible que votre organisation ne corresponde pas exactement à une seule catégorie et c'est normal. La plupart des organisations démontrent des forces dans certains domaines tout en continuant à en développer d'autres. Utilisez ces étapes comme guide, et non comme cadre rigide, pour déterminer dans quel domaine une action ciblée aura le plus grand impact.



## 1 —

### FRAGMENTÉ

#### S'attaquer aux éléments de base

- ✓ Définir la responsabilité.
- ✓ Établir des normes minimales pour la technologie.
- ✓ Commencer la mesure du RCI.
- ✓ Intégrer l'informatique et l'audiovisuel plus tôt dans la planification.

## 2 —

### ALIGNÉ

#### Intégrer le modèle opérationnel

- ✓ Passer d'une collaboration informelle à une gouvernance partagée.
- ✓ Renforcer la planification interfonctionnelle.
- ✓ Connecter les données des RH, de l'informatique et de l'espace.
- ✓ Créer une carte décisionnelle reproductible.

## 3 —

### OPTIMISÉ

#### Raffiner le flux en milieu de travail

- ✓ Établir des cartes de frictions.
- ✓ Étendre l'optimisation continue.
- ✓ Mesurer les résultats non atteints.
- ✓ Normaliser l'expérience liée aux salles et aux appareils.

## 4 —

### AVANCÉ

#### Déployer des systèmes intelligents

- ✓ Utiliser l'IA pour surveiller les signaux et planifier les espaces.
- ✓ Mettre en œuvre la maintenance prédictive.
- ✓ Automatiser le soutien pour rendre le milieu de travail plus simple à gérer.
- ✓ Déployer les normes intelligemment.

## Résolvez votre équation de milieu de travail

Le milieu de travail n'est jamais neutre. Il freine vos employés ou amplifie ce dont ils sont capables.

Les milieux de travail qui amplifient le potentiel sont ceux qui sont bâtis avec un objectif précis. Ils sont intentionnels et mesurables, connectés plutôt que cloisonnés et uniformes pour chaque employé, peu importe où et comment celui-ci travaille.

La qualité de l'intégration de l'environnement, de la technologie, des outils et de l'espace physique dépend de la mesure dans laquelle les équipes qui les gèrent s'alignent et partagent la responsabilité de l'EMT. Lorsque ces éléments fonctionnent ensemble, l'expérience en milieu de travail devient un levier opérationnel qui génère des résultats concrets.

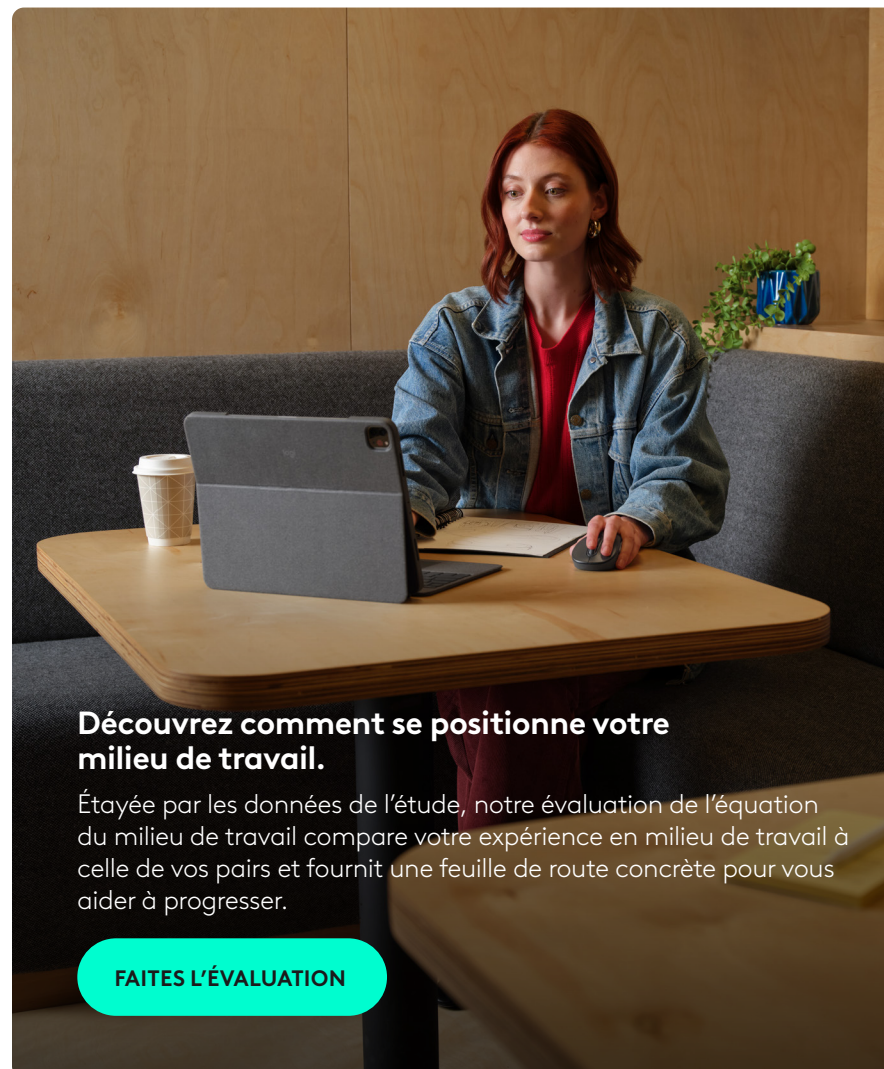
Le mandat actuel est de bâtir un milieu de travail qui ne cesse de s'améliorer.

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

### Votre milieu 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 fondées sur des signaux connectés ou sur des suppositions?
- Les équipes conçoivent-elles ensemble ou en silos?
- Le milieu de travail s'adapte-t-il continuellement ou seulement lors de rafraîchissements prévus?



### Découvrez comment se positionne votre milieu de travail.

Étayée par les données de l'étude, notre évaluation de l'équation du milieu de travail compare votre expérience en milieu de travail à celle de vos pairs et fournit une feuille de route concrète pour vous aider à progresser.

**FAITES L'ÉVALUATION**

# Annexe

# Méthodologie et sources

## Sondage quantitatif de Harris Poll

La recherche a été menée au moyen d'un sondage en ligne de 17 minutes par The Harris Poll pour le compte de Logitech auprès de 1 700 personnes qui sont des décideurs en matière d'expérience en milieu de travail dans des entreprises de 500 employés 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. Le sondage a été réalisé du 13 mai au 4 juin 2026.

Les répondants à ce sondage ont été sélectionnés parmi ceux qui ont accepté de participer à nos sondages. La précision de l'échantillonnage des sondages en ligne de Harris est mesurée à l'aide d'un intervalle de crédibilité bayésien. Pour cette étude, les données de l'échantillon sont exactes à  $\pm 2,4$  points de pourcentage près, avec un niveau de confiance de 95 %. Cet intervalle de crédibilité sera plus large parmi les sous-ensembles de la population d'intérêt sondée.

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

## L'évaluation de l'équation du milieu de travail

L'évaluation est un score composite fondé sur les réponses à 11 questions sur l'expérience en milieu de travail, chacune ayant des pondérations d'importance variable. Selon les réponses, le score final variera de 0 à 100, 100 étant le plus avancé. Les questions sont organisées en trois piliers (mesure, opérations et stratégie). Les trois piliers sont calculés individuellement et pondérés de manière égale dans l'équation du milieu de travail.

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

## Sources supplémentaires

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

<sup>2</sup> Logitech, SBB CFF FFS (Schweizerische Bundesbahnen/Chemins de fer fédéraux suisses), 2026. [\[Lien\]](#)

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

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

<sup>5</sup> Témoignage client de Mars, 2026. Mars réduit son MTTR de 70 % avec Logitech | Publication LinkedIn de Logitech for Business. [\[Lien\]](#)

## COMMENT LIRE LES DONNÉES DU MARCHÉ?

Veuillez lire ceci avant de citer tout chiffre à l'échelle du marché.

- Les chiffres sont bruts et non pondérés, tirés directement des tableaux croisés du marché de Harris. Ils peuvent différer d'un point ou deux des chiffres arrondis dans le texte.
- Les échantillons sont de petite taille : 400 pour les É.-U./ Canada, 200 pour l'Allemagne, la France, le R.-U. et le Japon et 100 pour l'Inde, Singapour, les Philippines, l'Arabie saoudite et les EAU. La marge d'erreur de  $\pm 2,4$  points s'élargit considérablement sur ces sous-ensembles (environ  $\pm 10$  points à  $n=100$ ). Les chiffres du marché sont donc directionnels.
- Le sondage a couvert 11 marchés, mais Harris rapporte les données par pays avec les É.-U. et le Canada combinés en une seule colonne. Les tableaux présentent donc 10 colonnes.



## Ventilations régionales

Chaque tableau présente le résultat total et les dix colonnes régionales rapportées. Les tailles des échantillons (n non pondéré) sont indiquées sous chaque tableau. Interprétez les chiffres régionaux comme étant directionnels compte tenu des petits échantillons.

**64 % des modèles de milieu de travail des organisations sont entièrement/principalement en présentiel, 35 % sont hybrides et seulement 1 % sont principalement/entièrement en télétravail | Q1**

|                                                           | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH   | SA   | EAU  |
|-----------------------------------------------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Entièrement/<br/>principalement<br/>en présentiel</b>  | 64 %  | 67 %     | 64 % | 52 % | 56 %  | 66 % | 67 % | 65 % | 69 % | 74 % | 76 % |
| <b>Hybride</b>                                            | 35 %  | 31 %     | 35 % | 47 % | 44 %  | 33 % | 32 % | 35 % | 31 % | 25 % | 23 % |
| <b>Principalement/<br/>entièrement en<br/>télétravail</b> | 1 %   | 2 %      | 1 %  | 1 %  | 1 %   | 1 %  | 1 %  | 0 %  | 0 %  | 1 %  | 1 %  |

**70 % des dirigeants considèrent que leur organisation réussit à créer une expérience en milieu de travail positive aujourd'hui | Q2 2 cases supérieures (T2B)**

|                                               | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH   | SA   | EAU  |
|-----------------------------------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Considéré comme une<br/>réussite (T2B)</b> | 70 %  | 82 %     | 56 % | 68 % | 71 %  | 53 % | 81 % | 54 % | 75 % | 79 % | 76 % |

## Principales raisons pour lesquelles les employés viennent sur place | Q3

|                                     | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH   | SA   | EAU  |
|-------------------------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| Échantillon (n)                     | 1 694 | 397      | 199  | 200  | 200   | 200  | 99*  | 100  | 100  | 99*  | 100  |
| <b>Collaboration</b>                | 50 %  | 51 %     | 54 % | 55 % | 54 %  | 46 % | 49 % | 54 % | 48 % | 38 % | 39 % |
| <b>Réunions</b>                     | 46 %  | 48 %     | 47 % | 44 % | 43 %  | 44 % | 48 % | 44 % | 43 % | 54 % | 43 % |
| <b>Travail concentré</b>            | 43 %  | 44 %     | 33 % | 34 % | 42 %  | 52 % | 45 % | 38 % | 53 % | 42 % | 52 % |
| <b>Culture/connexion</b>            | 39 %  | 35 %     | 34 % | 39 % | 48 %  | 46 % | 39 % | 48 % | 32 % | 33 % | 38 % |
| <b>Coordination de la direction</b> | 35 %  | 36 %     | 34 % | 36 % | 33 %  | 30 % | 44 % | 28 % | 39 % | 39 % | 37 % |
| <b>Exigence de la politique</b>     | 29 %  | 30 %     | 31 % | 22 % | 32 %  | 27 % | 28 % | 27 % | 27 % | 36 % | 29 % |
| <b>Formation</b>                    | 27 %  | 32 %     | 25 % | 36 % | 25 %  | 19 % | 22 % | 24 % | 31 % | 30 % | 20 % |
| <b>Espaces spécialisés</b>          | 23 %  | 19 %     | 32 % | 25 % | 17 %  | 22 % | 18 % | 23 % | 24 % | 20 % | 35 % |

## 97 % des dirigeants sont convaincus qu'ils prennent les bonnes décisions en matière d'expérience en milieu de travail | Q9 T2B

|                                                        | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH    | SA   | EAU  |
|--------------------------------------------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|-------|------|------|
| <b>Convaincus des décisions en matière d'EMT (T2B)</b> | 97 %  | 99 %     | 96 % | 98 % | 98 %  | 92 % | 98 % | 98 % | 100 % | 98 % | 99 % |

Seulement 34 % affirment qu'une fonction unifiée d'EMT est réellement responsable de la feuille de route commune en matière de décisions d'investissement dans le milieu de travail (technologie + espace + personnel) | Q22a

|                                                                  | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH   | SA   | EAU  |
|------------------------------------------------------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| La fonction unifiée d'EMT est responsable de la feuille de route | 34 %  | 31 %     | 34 % | 35 % | 32 %  | 35 % | 36 % | 42 % | 49 % | 20 % | 37 % |

Lorsque de nouveaux projets de réaménagement de bureaux, de salles de réunion ou de milieux de travail sont planifiés, 24 % font appel aux TI/AV avant le début de la planification de l'espace, ce qui signifie que les équipes technologiques sont souvent chargées d'assurer le support technique de salles qu'elles n'ont pas aidé à concevoir. 39 % affirment que les TI/AV sont impliqués après les concepts initiaux, mais avant la conception finale, 17 % une fois les plans en grande partie finalisés, 7 % pendant l'installation et 13 % disent que cela varie selon le projet | Q25

|                                                              | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | 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 concepts initiaux, mais avant la conception finale | 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 % |

## Domaines dans lesquels les échecs de l'EMT se manifestent : le coût des frictions pour l'entreprise | Q28

|                                  | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH   | SA   | EAU  |
|----------------------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| Échantillon (n)                  | 1 700 | 400      | 200  | 200  | 200   | 200  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
| Perte de productivité            | 51 %  | 55 %     | 42 % | 45 % | 57 %  | 49 % | 55 % | 46 % | 54 % | 44 % | 62 % |
| Retards de projet                | 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 des employés médiocre | 42 %  | 42 %     | 41 % | 39 % | 48 %  | 33 % | 51 % | 45 % | 46 % | 43 % | 38 % |
| Temps perdu                      | 41 %  | 39 %     | 31 % | 38 % | 45 %  | 42 % | 48 % | 45 % | 50 % | 43 % | 47 % |
| Faible rétention des employés    | 32 %  | 35 %     | 29 % | 27 % | 30 %  | 29 % | 33 % | 37 % | 29 % | 46 % | 31 % |

## 71 % des dirigeants affirment que les employés rencontrent des problèmes technologiques au moins parfois, dont 30 % indiquent que cela se produit souvent ou très souvent | Q31 T3B et T2B

|                               | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | 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 employés vivent une expérience cohérente dans tous les milieux de travail, qu'ils travaillent sur place, à distance ou dans plusieurs emplacements. » | Q33 T3B

|                                                  | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH   | SA   | EAU  |
|--------------------------------------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| Expérience cohérente dans tous les milieux (T3B) | 89 %  | 92 %     | 92 % | 91 % | 84 %  | 83 % | 92 % | 81 % | 87 % | 99 % | 92 % |

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

|                    | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH   | SA   | EAU  |
|--------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| Plus complexe      | 52 %  | 51 %     | 59 % | 49 % | 56 %  | 36 % | 48 % | 60 % | 57 % | 46 % | 62 % |
| À peu près la même | 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 technologiques ou d'expérience en milieu de travail, principalement axés sur le bureau physique (65 %) et l'ensemble de l'entreprise (60 %), suivis par le soutien (47 %), les postes de travail (46 %) et les salles (39 %) | Q43

|                                        | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH   | SA   | EAU  |
|----------------------------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Au niveau du bureau</b>             | 65 %  | 63 %     | 52 % | 56 % | 71 %  | 66 % | 80 % | 67 % | 75 % | 69 % | 70 % |
| <b>Au niveau de l'entreprise</b>       | 60 %  | 65 %     | 54 % | 58 % | 63 %  | 44 % | 71 % | 58 % | 75 % | 58 % | 57 % |
| <b>Au niveau du soutien</b>            | 47 %  | 51 %     | 38 % | 40 % | 53 %  | 34 % | 59 % | 48 % | 52 % | 52 % | 64 % |
| <b>Au niveau des postes de travail</b> | 46 %  | 51 %     | 38 % | 51 % | 51 %  | 41 % | 49 % | 41 % | 50 % | 42 % | 36 % |
| <b>Au niveau des salles</b>            | 39 %  | 36 %     | 44 % | 42 % | 41 %  | 40 % | 34 % | 41 % | 28 % | 43 % | 44 % |

Seulement 58 % conviennent qu'ils disposent des bonnes données de RCI pour justifier les investissements dans l'expérience en milieu de travail et la technologie en milieu de travail | Q46 T2B

|                                                  | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH   | SA   | EAU  |
|--------------------------------------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Disposent des bonnes données de RCI (T2B)</b> | 58 %  | 65 %     | 47 % | 59 % | 56 %  | 43 % | 67 % | 44 % | 69 % | 74 % | 64 % |

## Sources de données utilisées par les décideurs pour comprendre l'EMT | Q49

|                                                  | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH   | SA   | EAU  |
|--------------------------------------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| Échantillon (n)                                  | 1 700 | 400      | 200  | 200  | 200   | 200  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
| <b>Sondages auprès des employés</b>              | 62 %  | 60 %     | 58 % | 52 % | 63 %  | 59 % | 73 % | 69 % | 77 % | 66 % | 60 % |
| <b>Données réseau ou relatives aux appareils</b> | 49 %  | 51 %     | 41 % | 38 % | 54 %  | 49 % | 64 % | 52 % | 61 % | 41 % | 44 % |
| <b>Observation manuelle</b>                      | 40 %  | 42 %     | 38 % | 40 % | 40 %  | 29 % | 44 % | 41 % | 53 % | 41 % | 38 % |
| <b>Données de réservation</b>                    | 36 %  | 39 %     | 36 % | 29 % | 40 %  | 34 % | 44 % | 39 % | 29 % | 35 % | 35 % |
| <b>Données de badge</b>                          | 34 %  | 30 %     | 24 % | 42 % | 40 %  | 46 % | 38 % | 18 % | 30 % | 31 % | 38 % |
| <b>Capteurs d'occupation</b>                     | 32 %  | 33 %     | 29 % | 31 % | 33 %  | 24 % | 27 % | 39 % | 34 % | 38 % | 35 % |
| <b>Capteurs environnementaux</b>                 | 31 %  | 34 %     | 24 % | 27 % | 33 %  | 28 % | 31 % | 37 % | 38 % | 33 % | 27 % |
| <b>Comptage par caméra</b>                       | 25 %  | 27 %     | 14 % | 21 % | 24 %  | 24 % | 37 % | 26 % | 28 % | 22 % | 35 % |

Les priorités d'investissement pointent vers un milieu de travail axé sur l'expérience et propulsé par l'IA, car au cours des deux prochaines années, les dirigeants prévoient de prioriser l'IA, les plateformes d'expérience employé, la sécurité, la refonte et l'analytique de l'utilisation : propulsion par l'IA 55 %, plateformes d'expérience employé 43 %, outils de sécurité 41 %, refonte de l'espace de travail 41 %, analytique de l'utilisation 35 %, initiatives en matière de durabilité 33 %, outils pour espace de travail personnel 32 %, services gérés 31 %, audiovisuel pour salles de réunion 30 % | Q51

|                                                | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH   | SA   | EAU  |
|------------------------------------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Propulsion par l'IA</b>                     | 55 %  | 56 %     | 50 % | 58 % | 53 %  | 55 % | 66 % | 40 % | 65 % | 58 % | 49 % |
| <b>Plateformes d'expérience employé</b>        | 43 %  | 45 %     | 33 % | 30 % | 49 %  | 40 % | 56 % | 45 % | 52 % | 47 % | 50 % |
| <b>Outils de sécurité</b>                      | 41 %  | 43 %     | 34 % | 40 % | 41 %  | 41 % | 59 % | 41 % | 52 % | 22 % | 47 % |
| <b>Refonte de l'espace de travail</b>          | 41 %  | 43 %     | 38 % | 35 % | 42 %  | 40 % | 42 % | 41 % | 53 % | 46 % | 34 % |
| <b>Analytique de l'utilisation</b>             | 35 %  | 40 %     | 28 % | 32 % | 42 %  | 29 % | 34 % | 40 % | 35 % | 38 % | 34 % |
| <b>Initiatives en matière de durabilité</b>    | 33 %  | 31 %     | 26 % | 31 % | 34 %  | 28 % | 45 % | 38 % | 45 % | 41 % | 42 % |
| <b>Outils pour espace de travail personnel</b> | 32 %  | 31 %     | 28 % | 28 % | 29 %  | 29 % | 41 % | 39 % | 42 % | 35 % | 34 % |
| <b>Services gérés</b>                          | 31 %  | 32 %     | 30 % | 30 % | 32 %  | 29 % | 40 % | 33 % | 31 % | 31 % | 29 % |
| <b>Audiovisuel pour salles de réunion</b>      | 30 %  | 29 %     | 24 % | 25 % | 36 %  | 29 % | 39 % | 30 % | 26 % | 34 % | 38 % |

## Zones de bureau priorisées pour l'investissement (parmi ceux qui priorisent la refonte) | Q51A

|                               | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH   | SA   | EAU  |
|-------------------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| Échantillon (n)               | 697   | 172      | 75*  | 70*  | 84*   | 80*  | 42*  | 41*  | 53*  | 46*  | 34*  |
| <b>Zones de collaboration</b> | 85 %  | 90 %     | 76 % | 74 % | 93 %  | 83 % | 83 % | 85 % | 91 % | 78 % | 82 % |
| <b>Zones de concentration</b> | 66 %  | 64 %     | 63 % | 63 % | 74 %  | 64 % | 67 % | 71 % | 64 % | 61 % | 71 % |
| <b>Zones sociales</b>         | 60 %  | 62 %     | 55 % | 66 % | 68 %  | 43 % | 69 % | 59 % | 68 % | 54 % | 53 % |

Échantillon = les 41 % qui ont déclaré qu'ils accorderont la priorité à la refonte du milieu de travail. Petits échantillons; à titre indicatif seulement.

## 74 % des dirigeants sont préoccupés par les risques de sécurité liés aux périphériques et au matériel personnel utilisés pour le travail | Q54 T3B

|                                                       | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH   | SA   | EAU  |
|-------------------------------------------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Préoccupés par la sécurité des appareils (T3B)</b> | 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 milieu de travail en fonction des données d'utilisation, tandis que 54 % les révisent et les mettent à jour sur une base régulière (p. ex. trimestriellement, annuellement) et 13 % sont réactives et n'apportent des changements que lorsqu'une défaillance survient ou qu'un bail arrive à échéance | Q57

|                                 | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH   | SA   | EAU  |
|---------------------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| Mise à jour continue            | 32 %  | 35 %     | 37 % | 35 % | 30 %  | 21 % | 36 % | 31 % | 24 % | 31 % | 35 % |
| Sur une base régulière          | 54 %  | 50 %     | 54 % | 50 % | 58 %  | 62 % | 55 % | 53 % | 54 % | 61 % | 57 % |
| Réactif (en cas de défaillance) | 13 %  | 14 %     | 9 %  | 15 % | 13 %  | 17 % | 9 %  | 15 % | 22 % | 8 %  | 8 %  |

27 % traitent l'expérience en milieu de travail comme une stratégie d'entreprise fondamentale, tandis que 24 % la traitent comme une fonction opérationnelle et 48 % la traitent comme les deux à parts égales | Q59

|                                     | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH   | SA   | EAU  |
|-------------------------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| Stratégie d'entreprise fondamentale | 27 %  | 25 %     | 28 % | 24 % | 29 %  | 27 % | 33 % | 23 % | 21 % | 34 % | 30 % |

**Score de maturité de l'expérience en milieu de travail :** Chez les dirigeants, le score moyen de maturité de l'expérience en milieu de travail est de 70,0 (sur une échelle de 0 à 100, 100 étant le niveau le plus mature)

|                       | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH   | SA   | EAU  |
|-----------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| Score moyen (0 à 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 en milieu de travail :** Au sein du score de maturité de l'expérience en milieu de travail, 9 % sont avancés (85 à 100), 27 % sont optimisés (75 à 84), 45 % sont alignés (60 à 74) et 18 % sont fragmentés (0 à 59).

|                           | Total | É.-U./CA | DE   | FR   | R.-U. | JP   | IN   | SG   | PH   | SA   | EAU  |
|---------------------------|-------|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Avancé (85 à 100)</b>  | 9 %   | 14 %     | 2 %  | 6 %  | 12 %  | 8 %  | 15 % | 4 %  | 16 % | 9 %  | 8 %  |
| <b>Optimisé (75 à 84)</b> | 27 %  | 29 %     | 21 % | 31 % | 25 %  | 23 % | 32 % | 17 % | 34 % | 36 % | 31 % |
| <b>Aligné (60 à 74)</b>   | 45 %  | 45 %     | 56 % | 43 % | 42 %  | 39 % | 40 % | 47 % | 40 % | 50 % | 48 % |
| <b>Fragmenté (0 à 59)</b> | 18 %  | 12 %     | 22 % | 21 % | 22 %  | 32 % | 13 % | 32 % | 10 % | 5 %  | 13 % |

---

**logitech®** for business

**Americas**  
3930 North First Street  
San Jose, CA 95134 É.-U.

**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 de commerce 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.