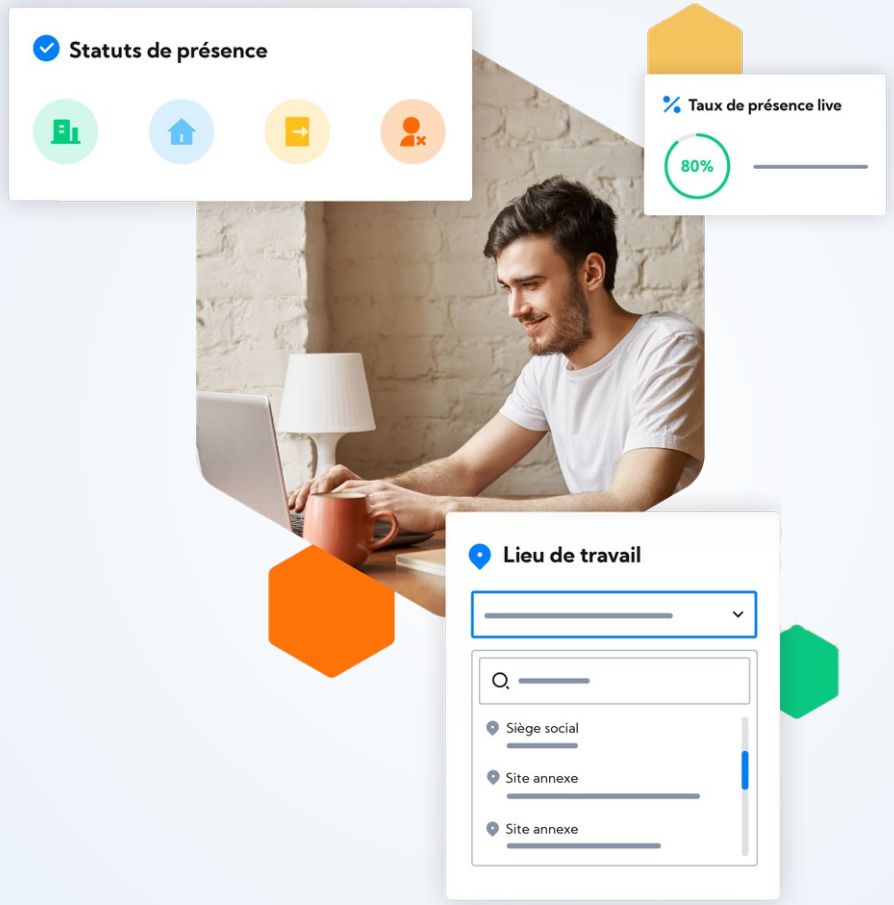
BeeMyFlex

LIVRE BLANC · 2026

EXPÉRIENCE COLLABORATEUR ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL EN FLEX OFFICE

Comment transformer le flex office en une expérience simple, collective et engageante



Sommaire

1 CHAPITRE 1 · p. 5
Pourquoi l'expérience collaborateur est stratégique

2 CHAPITRE 2 · p. 8
Les risques d'un flex office mal maîtrisé

3 CHAPITRE 3 · p. 11
Les 10 piliers d'une expérience réussie

4 CHAPITRE 4 · p. 14
Le rôle du manager en environnement hybride

5 CHAPITRE 5 · p. 15
Mesurer l'expérience collaborateur et la QVT

6 CHAPITRE 6 · p. 16
Ce que nous apprennent nos clients

7 CHAPITRE 7 · p. 18
Guide pratique et checklist

Un livre blanc nourri par les retours d'expérience de cinq organisations clientes.

PRÉFACE

Le bureau ne disparaît pas. Il change de rôle.

Pendant longtemps, la qualité de vie au travail s'est construite autour d'un lieu fixe : le bureau. Chacun disposait de son espace, de ses habitudes et de ses repères. Puis le travail hybride est arrivé, bouleversant les usages et les attentes.

Aujourd'hui, les collaborateurs ne viennent plus au bureau parce qu'ils y sont obligés. Ils viennent parce qu'ils y trouvent une valeur ajoutée.

Cette évolution change profondément les règles du jeu. Le sujet n'est plus seulement de gérer des espaces ou d'optimiser des surfaces. Il consiste à créer une expérience de travail capable de favoriser la collaboration, le bien-être, l'engagement et la performance collective.

LA CONVICTION DE BEEMYFLEX

Le flex office n'est pas un projet immobilier.

C'est un projet d'expérience collaborateur.

PRÉFACE

Un flex office réussi ne se mesure pas uniquement au taux d'occupation des bureaux.

Il se mesure à la facilité avec laquelle un collaborateur peut organiser sa journée, retrouver ses collègues, accéder aux ressources dont il a besoin et profiter d'un environnement de travail adapté.

Lorsqu'il est bien conçu

- ✓ la qualité de vie au travail
- ✓ l'autonomie
- ✓ la collaboration
- ✓ l'engagement
- ✓ l'utilisation des espaces

Lorsqu'il est mal conçu

- — frustration
- — perte de repères
- — sentiment d'injustice
- — désorganisation
- — rejet du dispositif

CHAPITRE 1

Pourquoi l'expérience collaborateur est devenue un enjeu stratégique

Le collaborateur a changé

Les attentes ont profondément évolué.

Les collaborateurs recherchent davantage de flexibilité, davantage d'autonomie et une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ils veulent pouvoir choisir le lieu le plus adapté à leur activité du moment :

- **domicile**
- **bureau**
- **tiers-lieu**
- **espace collaboratif**

Le bureau n'est plus perçu comme une obligation permanente. Il est devenu une destination.

CHAPITRE 1

Le travail hybride en chiffres

Le travail hybride n'est plus une expérimentation. **Il s'est installé durablement, et il transforme la relation au bureau.**

INSEE · MARS 2025

22 %

des salariés du privé télétravaillent au moins une fois par mois (1er semestre 2024).

En moyenne 1,9 jour par semaine à distance.

JLL · JANVIER 2024

26 %

des salariés de bureau expérimentent le flex office, contre 8 % avant la pandémie.

Enquête CSA Research auprès de 1 000 salariés.

JLL · JANVIER 2024

60 %

des salariés en flex office jugent le climat social bon, contre 47 % ailleurs.

Un flex office bien conçu renforce le collectif.

JLL · JANVIER 2024

51 %

des salariés de bureau estiment que le flex office crée plus de proximité avec leur manager.

À condition que les managers soient accompagnés.

CHAPITRE 1

Ce qui donne envie de venir au bureau

Les témoignages clients sont très cohérents. Le premier facteur n'est pas le bâtiment. **Ce sont les personnes.**

> *Principalement le fait de savoir que leur coéquipier sera sur place.*
>
> **Emilie Fournier, Coordonnatrice TI, Assurance Consilium Inc. (75 salariés)**

> *Voir les collègues et travailler plus efficacement en personne, les échanges étant plus naturels et moins formels qu'en visio ou par mail.*
>
> **Aurélie Plisson, Executive Assistant, Rail Europe (60 salariés)**

Le bureau doit donc être pensé comme un lieu de rencontre et de collaboration.

Le présentiel n'a de valeur que lorsqu'il facilite des interactions difficiles à reproduire à distance.

CHAPITRE 2

Les risques d'un flex office mal maîtrisé

Le flex office est parfois présenté comme une simple réduction du nombre de postes de travail. **C'est une erreur.** Sans accompagnement adapté, les effets peuvent être contre-productifs.

RISQUE N°1

L'incertitude

Personne n'aime arriver au bureau sans savoir :

- où s'installer
- qui sera présent
- si une salle sera disponible
- si ses collègues seront là

Cette incertitude est l'un des premiers freins à l'adoption.

RISQUE N°2

La perte de repères

Le bureau représente souvent davantage qu'un simple poste de travail. Il constitue :

- un repère
- un espace d'appartenance
- une zone de confort

Le passage au flex office doit prendre cette dimension psychologique en compte.

RISQUE N°3

Les outils inadaptés

Les outils provisoires créent rapidement de la confusion :

- informations dispersées
- dépendance à un intermédiaire
- disponibilités inconnues

Un outil provisoire fragilise durablement la confiance dans le dispositif.

RISQUE N°4

L'affaiblissement du collectif

Si le bureau ne permet plus de retrouver son équipe, il perd sa raison d'être :

- moins d'échanges informels
- intégration plus difficile
- sentiment d'isolement

Le flex office doit organiser les retrouvailles, pas seulement les places.

À RETENIR

Le pire scénario n'est pas le manque de places.

Le pire scénario est un bureau où chacun trouve une place mais ne retrouve personne.

CHAPITRE 2

Les outils inadaptés cristallisent les irritants

Plusieurs témoignages soulignent les limites des fichiers Excel et des processus manuels.

Pourquoi les outils provisoires fragilisent le projet

- ⚠ Informations dispersées
- ⚠ Dépendance à un intermédiaire
- ⚠ Disponibilités difficiles à connaître
- ⚠ Vérifications répétées
- ⚠ Perception d'un système complexe ou injuste

> *Le fait d'avoir un intermédiaire avec un fichier Excel (notamment lors de ses absences), la non-connaissance des disponibilités des véhicules.*
>
> **Acheteuse hors production, entreprise industrielle (~400 salariés)**

> *Ne pas commencer avec un Excel « en attendant de trouver le bon outil ». Si dès le début, les collaborateurs (surtout la Direction !) pensent que c'est compliqué ou que le système n'est pas « fair », […] il sera plus difficile de faire adopter un outil plus tard, aussi efficace soit-il.*
>
> **Aurélie Plisson, Executive Assistant, Rail Europe (60 salariés)**

✓ **La simplicité du dispositif conditionne directement son adoption.**

Les 10 piliers d'une expérience collaborateur réussie

1

Donner de la visibilité

Savoir qui sera présent, où sont ses collègues et quelles ressources sont disponibles.

2

Simplifier l'organisation

La technologie doit supprimer des contraintes. Jamais en ajouter.

3

Favoriser l'autonomie

Réserver, modifier, annuler et gérer ses ressources seul.

4

Faciliter la coordination

Synchroniser les présences et retrouver les bonnes personnes au bon moment.

5

Multiplier les espaces adaptés

Concentration, collaboration, salles hybrides, bulles d'appel et convivialité.

> *Nous avons une très bonne visibilité sur l'occupation des espaces.*
>
> **Responsable Moyens Généraux, éditeur de logiciels**

QUESTION SIMPLE

Combien de clics faut-il pour préparer sa venue au bureau ?

> *L'autonomie est la clé.*
>
> **Acheteuse hors production, industrie**

Les 10 piliers d'une expérience collaborateur réussie

6 Créer des rituels collectifs

Réunions d'équipe, onboarding, ateliers et moments informels.

Les moments de présence doivent avoir du sens

- ✓ Réunir les équipes lorsque le présentiel apporte une vraie valeur
- ✓ Faciliter l'intégration et la transmission
- ✓ Maintenir le lien dans la durée
- ✓ Donner un objectif clair à chaque journée de présence
- ✓ Inclure les collaborateurs à distance

7 Accompagner les managers

Le manager devient un chef d'orchestre du collectif hybride.

8 Écouter régulièrement les collaborateurs

Les besoins évoluent. Les espaces doivent évoluer également.

9 Mesurer pour progresser

Taux d'occupation, satisfaction, fréquentation, réservation et présence synchronisée.

10 Faire évoluer le dispositif

Le flex office n'est jamais figé. Les pratiques s'ajustent continuellement.

À RETENIR

Visibilité + simplicité + autonomie + collectif

= expérience réussie.

Le rôle du manager dans un environnement hybride

Le travail hybride transforme profondément le management.

AVANT

management de proximité
visibilité naturelle
interactions spontanées

→

AUJOURD'HUI

coordination
animation
création de lien



Les quatre questions du manager moderne

1. **Pourquoi réunir l'équipe ?**

2. **Qui doit être présent ?**

3. **Quel résultat attendons-nous ?**

4. **Comment maintenir le lien avec les absents ?**

« Les outils BeeMyFlex améliorent grandement le suivi du taux de présence par les gestionnaires. Avant, il fallait de nombreux suivis par courriel et nos autres outils RH ne fournissaient aucune statistique. »

Emilie Fournier, Coordonnatrice TI, Assurance Consilium Inc. (75 employés)

Un jour de présence sans objectif collectif devient rapidement une contrainte.

CHAPITRE 5

Mesurer l'expérience collaborateur et la QVT

Ce qui ne se mesure pas s'améliore difficilement.

Les indicateurs d'expérience

- La facilité d'organisation
- La satisfaction sur les espaces
- Le sentiment d'appartenance
- La qualité des interactions

Les indicateurs d'usage

- L'occupation
- La saturation
- La répartition des présences
- Le taux de réservation

Les indicateurs RH

- L'engagement
- L'intégration
- L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle

> *Un bon équilibre vie pro/vie perso, reconnu par nos enquêtes internes.*
>
> **Aurélie Plisson, Executive Assistant, Rail Europe (60 salariés)**

Mesurer ne sert pas à contrôler. Mesurer sert à mieux comprendre.

CHAPITRE 6

Ce que les retours d'expérience nous apprennent

1	**La simplicité l'emporte toujours**	Rail Europe craignait une « usine à gaz ». Son constat aujourd'hui : « Si c'est simple, ça marche ! »
2	**La visibilité rassure**	Un client voulait garantir que chaque collaborateur sans poste attitré trouve facilement un espace disponible.
3	**Le collectif motive les déplacements**	Assurance Consilium et Rail Europe : les collaborateurs viennent d'abord pour retrouver leurs coéquipiers.
4	**L'autonomie fait disparaître les irritants**	Chez un industriel de 400 salariés, réserver les véhicules en autonomie supprime un intermédiaire et une tâche sans valeur ajoutée.
5	**La donnée permet de mieux piloter**	Un éditeur de logiciels en full hybride pilote l'occupation, son empreinte RSE et même la taille de ses locaux.

Tous les témoignages convergent : un bon flex office est simple, visible et utile au quotidien.

CHAPITRE 6

Ce que nos clients conseillent

Nous leur avons demandé un conseil pour bien démarrer, et leur définition d'une bonne expérience collaborateur. **Leurs réponses convergent.**

> *Il ne faut pas voir le projet uniquement comme un outil de réservation, mais comme un accompagnement des nouveaux modes de travail. Il est important d'écouter les besoins des collaborateurs et de faire évoluer les pratiques progressivement.*
>
> **Responsable Achats, Sécurité physique et Moyens Généraux, éditeur de logiciels**

> *Une direction claire, des outils et process simples et faciles à trouver, un contact patient clairement identifié pour chaque sujet (qui va répondre aux mêmes questions inlassablement !).*
>
> **Aurélie Plisson, Executive Assistant, Rail Europe (60 salariés)**

Leur point commun : l'outil compte, mais l'écoute et l'accompagnement font la différence.

Un projet flex office se pilote dans la durée : écouter, ajuster, accompagner.

CHAPITRE 7

Guide pratique pour améliorer l'expérience collaborateur

1 ÉTAPE 1

Comprendre les usages réels

Observer les présences, les jours de pointe et les besoins de chaque équipe avant de décider.

2 ÉTAPE 2

Identifier les irritants

Recueillir les frustrations du quotidien : trouver une place, savoir qui vient, réserver une salle.

3 ÉTAPE 3

Définir la promesse collaborateur

Dire en une phrase ce que le bureau apporte : retrouver son équipe, se concentrer, apprendre.

4 ÉTAPE 4

Adapter les espaces

Créer des espaces pour se concentrer, collaborer, s'appeler et se retrouver.

5 ÉTAPE 5

Déployer des outils simples

Choisir un outil adopté dès le premier jour plutôt qu'un fichier Excel provisoire.

6 ÉTAPE 6

Accompagner les équipes

Former les managers, expliquer les règles et nommer un référent clairement identifié.

7 ÉTAPE 7

Mesurer et ajuster

Suivre occupation et satisfaction, puis faire évoluer règles et espaces régulièrement.

Une démarche progressive : comprendre, concevoir, accompagner, mesurer, ajuster.

Checklist finale

- Les collaborateurs savent qui sera présent.
- Les espaces correspondent aux usages.
- Les ressources sont visibles.
- Les irritants sont mesurés.
- Les règles sont simples.
- Un plan d'amélioration continue existe.
- Les managers sont accompagnés.
- Un référent est clairement identifié.

Une expérience claire, simple et collective est la clé d'un flex office qui fonctionne.

CONCLUSION

Faire du bureau une expérience utile, simple et agréable

Le flex office ne doit jamais être réduit à une logique immobilière.

Sa véritable promesse est ailleurs.

Créer un environnement dans lequel les collaborateurs travaillent mieux, collaborent davantage et trouvent davantage de sens dans leur présence au bureau.

Les organisations qui réussiront demain ne seront pas celles qui disposeront du plus grand nombre de bureaux. Ce seront celles qui offriront la meilleure expérience de travail.

DERNIÈRE IDÉE À RETENIR

On ne crée pas l'envie de venir au bureau en imposant sa présence. On la crée en rendant cette présence utile, simple et agréable.

BeeMyFlex

ANNEXE

Sources et méthodologie

Les chiffres cités proviennent d'études publiques. Les témoignages ont été recueillis par écrit en 2026 auprès de clients BeeMyFlex, qui ont chacun choisi leur niveau d'attribution.

Études citées et méthode

- ✓ Insee Analyses n° 105, mars 2025 (télétravail)
- ✓ JLL, étude « Le flex-office », janvier 2024
- ✓ Enquête CSA Research pour JLL, 1 000 salariés
- ✓ Questionnaire écrit adressé aux clients en 2026
- ✓ Attribution validée par chaque contributeur

Témoignages clients

- **Aurélie Plisson**
  Executive Assistant · Rail Europe (60 salariés)
- **Emilie Fournier**
  Coordonnatrice TI · Assurance Consilium (75 salariés)
- **Responsable Achats et Moyens Généraux**
  Éditeur de logiciels (340 salariés)
- **Acheteuse hors production**
  Entreprise industrielle (~400 salariés)
- **Client anonyme**
  Témoignage anonymisé à sa demande

À PROPOS

BeeMyFlex, l'application qui simplifie le travail hybride

BeeMyFlex aide les organisations à faire du travail hybride une expérience simple et collective.

Une seule application, pour les collaborateurs comme pour les gestionnaires.

Les collaborateurs indiquent leur lieu de travail, voient qui sera présent et réservent en autonomie leurs postes, salles, parking, véhicules, et toute autres ressources

Les gestionnaires suivent l'occupation et la présence, y compris en multisites, pour faire évoluer leurs espaces à partir de données fiables.

PARLONS DE VOTRE PROJET

Vous lancez ou faites évoluer un projet flex office ? Demandez une démonstration sur https://www.beemyflex.com

BeeMyFlex