INDUSTRY REPORT

Ce que Londres nous dit sur le bureau de demain

Tendances de fond, cas concrets et enseignements actionnables.

Rapport d'analyse du Workspace Design Show London 2026.

Rapport produit par Maxime Cousin pour Osol · osol.co · Février 2026

CONFIDENTIAL

LIEU
Business Design Centre, London

DATES
25–26 February 2026

ÉDITION
Connecting Realities

SOMMAIRE

SECTION A · CADRAGE

Contexte et positionnement 3

Executive Summary et enseignements clés 4

SECTION B · ANALYSE STRATÉGIQUE

7 méga-tendances du workplace 6

1. Le bureau générique est mort 7

2. L'IA transforme toute la chaîne de valeur 9

3. Au-delà de l'occupation : les nouveaux KPIs 11

4. Le change management précède le design 13

5. L'inclusion comme processus industriel 15

6. La communauté comme infrastructure 17

7. Le bâtiment comme système d'exploitation 19

Signaux faibles et questions non résolues 21

SECTION C · INSIGHTS CONFÉRENCE PAR CONFÉRENCE

11 fiches de synthèse 24

SECTION D · FERMETURE

10 actions concrètes pour lundi matin 28

À propos 29

SECTION A · CADRAGE

Contexte et positionnement

Le Workspace Design Show London 2026 s'est tenu les 25 et 26 février au Business Design Centre d'Islington. Thème de cette édition : **« Connecting Realities »**. Pendant deux jours, plus de cinquante experts se sont succédé sur scène. Architectes, directeurs immobiliers, responsables workplace de multinationales, consultants en stratégie, spécialistes IA. Tous venus débattre de l'avenir du bureau.

Le WDS London s'impose comme l'un des rendez-vous les plus denses du calendrier workplace européen. Ce n'est pas le plus grand salon du secteur, mais c'est probablement celui qui concentre le ratio le plus élevé de décideurs opérationnels au mètre carré. Ici, on croise autant de directeurs immobiliers de banques que de fondateurs de studios de design. Les conversations de couloir comptent autant que les keynotes. Et les signaux stratégiques émergent souvent dans les interstices, entre deux panels, pendant les pauses café.

Cette édition 2026 arrive à un moment charnière pour le secteur. L'IA accélère : la majorité des participants au salon l'utilise déjà quotidiennement ou hebdomadairement (sondage à main levée lors de la session « From artificial to real intelligence »). Les modèles hybrides se stabilisent, avec des patterns d'occupation qui deviennent prévisibles (pic le mardi, creux le vendredi, 30% de moyenne hebdomadaire). Les investissements immobiliers repartent sur le segment premium, avec des prédictions de loyers londoniens atteignant £200/sq ft. Et les attentes des collaborateurs n'ont jamais été aussi claires : un bureau qui mérite le déplacement, ou rien.

Parallèlement, des tensions nouvelles apparaissent. L'intelligence artificielle menace le pipeline de recrutement junior. La bifurcation du marché immobilier crée des risques d'actifs échoués. Les coûts d'intelligence embarquée dans les fit-out doublent tous les cinq ans. Et le real estate rapporte de plus en plus aux directions des ressources humaines plutôt qu'aux directions financières, ce qui transforme les critères de décision.

Ce rapport n'est pas un résumé de conférences. C'est une analyse stratégique transversale. On a croisé les onze sessions auxquelles on a assisté pour en extraire les signaux faibles, les convergences, les contradictions, et surtout les enseignements actionnables. On ne retranscrit pas ce que les speakers ont dit. On analyse ce que cela signifie pour les décideurs européens du workplace.

Il s'adresse aux professionnels qui conçoivent, gèrent ou décident de l'avenir des espaces de travail en Europe. Directeurs Workplace et de l'Environnement de Travail. Facility Managers. DSI et IT Workplace Managers impliqués dans les projets de transformation. Directeurs immobiliers et Corporate Real Estate. Architectes d'intérieur, consultants et studios de design. Et les DRH qui, de plus en plus, prennent la main sur la stratégie spatiale.

Méthodologie : 11 conférences suivies en intégralité. Analyse croisée des interventions. Extraction systématique des données, citations et frameworks actionnables. Mise en perspective avec les tendances du marché européen. Le rapport est structuré en deux parties : une analyse transversale en 7 méga-tendances (Section B) qui croise les sessions entre elles, et des fiches de synthèse conférence par conférence (Section C) pour ceux qui veulent retrouver le détail d'une session spécifique.

POURQUOI OSOL PUBLIE CE RAPPORT

Ce rapport est produit par Maxime Cousin, CEO et co-fondateur de Osol. Il s'inscrit dans une série de publications issues de learning expeditions, de salons internationaux, de conférences sectorielles et des échanges quotidiens avec les 120+ clients de Osol à travers 15 pays.

Le consulting n'est pas le business de Osol. Notre produit, c'est la flexibilité électrique des espaces de travail. Mais nous sommes convaincus que notre mission va au-delà de la technologie. Simplifier la vie de nos utilisateurs, clients et partenaires passe aussi par le partage de connaissances. Cette curation de contenu fait partie de cette dynamique : rassembler les expériences et les apprentissages de l'ensemble de l'écosystème pour aider chacun à converger vers les meilleurs espaces de travail possibles.

→ osol.co

- **Temps de lecture :** ~20 minutes · 7 tendances · 11 conférences décryptées · 10 actions concrètes

ENSEIGNEMENTS CLÉS

Executive Summary

Le WDS London 2026 révèle un changement de paradigme. Le bureau cesse d'être un contenant standardisé pour devenir une plateforme intentionnelle : culturelle, technologique, communautaire. Mais cette transformation exige une rigueur nouvelle dans la donnée, le change management, l'inclusion et l'intégration technologique. Le consensus est net : les organisations qui réussissent sont celles qui commencent par la stratégie, pas par le plan d'étage. Et celles qui protègent leurs engagements jusqu'à la livraison, au lieu de les sacrifier au premier arbitrage budgétaire.

Le salon dessine les contours d'un secteur en accélération. L'IA passe du discours à l'opérationnel, avec des cas d'usage concrets en space planning, procurement et gestion de tickets. L'immobilier premium repart fort à Londres, mais le marché se bifurque dangereusement entre actifs Grade A et stock obsolescent. Les modèles hybrides se stabilisent autour de patterns prévisibles (pic mardi, creux vendredi, 30% de moyenne). Et la communauté s'impose comme un levier stratégique mesurable, pas comme un bonus culturel.

1 **Le bureau générique est mort.** Le bureau doit désormais "earn attendance" : mériter la venue de chaque collaborateur face à la concurrence du domicile. Le travail transactionnel migre chez soi. Le bureau se recentre sur trois activités que le télétravail ne peut pas offrir : l'apprentissage informel par osmose, la collaboration complexe à fort enjeu émotionnel, et la construction de culture par la présence partagée. Le retour du desk est en cours, mais dans une version réinventée, esthétique et ergonomique.

2 **L'IA transforme toute la chaîne de valeur du workplace,** du space planning au procurement. Les gains sont réels (72 000 heures économisées chez ServiceNow, stacking plans en secondes via intégration SIRH). Mais ses limites sont précises : dégradation itérative des outputs, absence de goût, méconnaissance des normes locales (cas de l'erreur Allemagne : 30 000 vs 65 000 sq ft). Le vrai avantage compétitif reste la curation humaine. L'IA doit servir à converger, pas à multiplier les options.

3 **Les KPIs traditionnels ne suffisent plus.** L'émergence des "soft KPIs" (appartenance, qualité des interactions, bonheur, intention de rester) redéfinit la mesure de performance des espaces. Le pont vers le CFO passe par le coût du turnover. La triangulation (capteurs + ethnographie + enquêtes) est la seule méthodologie fiable. Un projet JLL a mesuré -60% d'emails internes après transformation en activity-based working.

4 **Le change management doit précéder le design, pas le suivre.** L'enablement remplace la compliance : donner aux gens la confiance et la sécurité psychologique d'adopter le changement. Les leaders visibles et les change champions terrain sont les deux leviers les plus puissants. L'indécision est identifiée comme un risque plus grand que la mauvaise décision. L'approche "Day 1 / Day 2 / Day 3" (livrer les fondamentaux puis itérer) gagne du terrain.

5 **L'inclusion est devenue un processus industriel.** Du deep user profiling (28-30 profils cartographiés du réveil au coucher) au "guardian of the brief" qui protège les engagements contre le value engineering. Les améliorations inclusives coûtent peu quand elles sont anticipées (un câble USB-C, un mur de la bonne couleur, un espace refuge). Et beaucoup quand elles sont retrofittées. Le testing par volontaires est un piège : les profils en difficulté ne se portent pas volontaires.

6 **La communauté est une infrastructure stratégique,** avec des données de santé publique qui recadrent l'enjeu (x2 risque de mortalité sans liens communautaires, -15 ans d'espérance de vie en situation de solitude chronique). Le modèle en trois couches (local-physique, cohortes fonctionnelles, groupes cross-border) est le framework le plus actionnable. Les micro-rituels quotidiens construisent plus de confiance que les grands programmes formels.

7 **Le bâtiment entre dans son "moment OS".** APIs ouvertes, ML embarqué, écosystème de plug-ins. Le coût de l'intelligence technique dans le fit-out a doublé en cinq ans et doublera encore. Mais le vrai goulot d'étranglement reste l'intégration : les entreprises opèrent environ 70 applications et 10 systèmes core qui ne communiquent pas entre eux. Le modèle économique du bâtiment-as-a-platform est en construction, avec des questions ouvertes sur le licensing et le partage de revenus entre propriétaire et occupant.

osol.

120+ entreprises ont supprimé les câbles de leurs espaces hybrides avec Osol. Moins de coûts, plus de flexibilité, et des collaborateurs enfin libres de travailler où ils veulent.

OSOL.CO →

CITATION

"Something wonderful happened to the office, because we became super critical about it, and we tried to actually get rid of everything we don't like."

Kasper Swartz, fondateur, Kasper Swartz Architects

SECTION B · ANALYSE STRATÉGIQUE

7 méga-tendances du workplace

Ce que le WDS London 2026 révèle sur la direction du secteur

TENDANCE 1

Le bureau générique est mort.
Le bureau intentionnel prend le relais.

S'il y a un consensus absolu qui traverse les onze conférences du WDS London 2026, c'est celui-ci : le bureau open-space standardisé, avec ses rangées de postes identiques, ses salles de réunion vitrées et son babyfoot en guise de "culture", est terminé.

Mais le bureau lui-même n'est pas mort. Il est en train de se réinventer. Et c'est la nuance cruciale.

> *"The office is dead. Long live the office."*
> Directeur, DMFK Architects

Ce qui meurt, c'est le bureau par défaut. Celui où l'on vient parce qu'on doit venir. Ce qui émerge, c'est un bureau qui doit mériter la présence. Plusieurs intervenants utilisent le terme **"earn attendance"** : le bureau doit prouver sa valeur chaque jour, face à la concurrence du domicile, du café, du coworking.

Le bureau de demain se construit autour de ce que le télétravail ne peut pas offrir. Les panélistes identifient trois catégories d'activités qui justifient encore le déplacement physique :

- **L'apprentissage informel par osmose** : le junior qui observe le senior négocier un contrat
- **La collaboration complexe à fort enjeu émotionnel** : arbitrer un conflit, co-créer sous pression
- **La construction de culture par la présence partagée**

Kasper Swartz (KSA) décrit un processus radical : chaque mètre carré qui ne crée pas de valeur intentionnelle est supprimé. Le résultat : des espaces plus petits, mais plus denses en interactions de qualité.

> *"Something wonderful happened to the office, because we became super critical about it."*
> Kasper Swartz, KSA

L'acoustique : le paramètre invisible devenu priorité n°1

Le gap entre espaces fournis et espaces réellement utilisés est "assez large" selon Steve Gale. Espaces collaboratifs vides, salles de réunion monopolisées en solo. Le coupable récurrent : l'acoustique. Un intervenant propose, demi-sérieux, de renommer le salon **"The Acoustic Design Show"**.

L'acoustique est le paramètre le plus critique du bureau hybride car elle détermine directement la capacité à téléphoner, à se concentrer, et à collaborer sans friction. Et c'est le paramètre le plus fréquemment négligé en design.

Le piège du "democratized design"

Harry McKinley (Mixed Interiors) ouvre un débat nuancé. Le "democratized design", qui consiste à impliquer les utilisateurs dans les choix de design, est un levier puissant d'engagement. Mais mal cadré, il produit la **"Homer Simpson car"** : un résultat qui satisfait tout le monde sur le papier et ne fonctionne pour personne en pratique.

Steve Gale va plus loin en demandant de bannir le terme "ABW" (Activity-Based Working). Devenu un fourre-tout marketing, le concept empêche désormais la pensée claire. Il faut nommer précisément ce qu'on fait, pas se réfugier derrière un acronyme vidé de sens.

→ À RETENIR
Avant tout projet, auditez l'écart réel entre espaces fournis et espaces utilisés. L'acoustique est votre priorité n°1. Et nommez précisément votre modèle de travail : "ABW" n'est plus un concept opérationnel.

TENDANCE 2

L'IA transforme toute la chaîne de valeur, du brief au bâtiment.

Trois sessions du WDS 2026 abordent l'IA sous l'angle de l'impact opérationnel mesurable. Le constat est nuancé : l'IA accélère certaines tâches, mais ses limites sont précises et mal comprises par le marché.

Où l'IA change déjà la donne

L'exemple le plus frappant vient de ServiceNow : **72 000 heures économisées** grâce à l'automatisation des workflows. C'est le ROI le plus concret présenté au salon. Sur le space planning, l'IA permet désormais le stacking de plateaux en secondes via intégration SIRH, une tâche qui prenait auparavant des semaines.

> *"When the rubber hits the road… people get found out quite quickly."*
>
> Lewis Barker, ServiceNow

Les propriétaires accélèrent, les architectes suivent

Côté immobilier, les propriétaires utilisent déjà l'IA pour tester la faisabilité avant d'engager un architecte. Le point de décision se déplace en amont du processus. À Londres, où le premium atteint **£200/sq ft** (ville la plus chère au monde pour la construction de bureaux), chaque m² mal optimisé coûte une fortune.

Certains clients exigent jusqu'à **60 pages de conditions juridiques** sur l'IA dans leurs appels d'offres. HDR construit son propre modèle interne.

Les limites que personne ne veut voir

La session "From Artificial to Real Intelligence" est la plus lucide. L'IA excelle sur les tâches bien définies avec données propres. Elle dégrade dès qu'il faut du raisonnement contextuel ou de l'intégration multi-systèmes.

Le cas le plus parlant : en Allemagne, **30 000 sq ft estimés par l'IA contre 65 000 nécessaires.** L'IA ignorait les normes locales de sécurité incendie. La validation humaine locale reste une obligation.

Autre constat : la dégradation itérative. Chaque boucle de feedback IA produit un résultat plus générique. Le goût et la sensibilité culturelle restent exclusivement humains.

> *"Data as guide rail, not driver."*
>
> Session "From Artificial to Real Intelligence"

Convergence sectorielle : le workplace absorbe tout

Signal fort identifié par Cristiano Peretti : les frontières entre labs, healthcare, hospitality et workplace s'effondrent. Les robots du NHS migrent vers les bureaux. L'IA accélère cette convergence en rendant transférables des solutions sectorielles.

→ À RETENIR

Exigez la transparence sur l'IA embarquée dans vos appels d'offres. Connectez vos 2 systèmes core (SIRH + réservation, ou ticketing + analytics). Gardez la validation humaine locale comme non-négociable.

osol. | **Les docking stations ont supprimé le chargeur au poste de travail.** Osol le supprime partout ailleurs. Meilleure expérience, moins de coûts, zéro travaux.

OSOL.CO →

TENDANCE 3

Au-delà de l'occupation : les nouveaux KPIs du workplace.

Le taux d'occupation est au workplace ce que le PIB est à l'économie : un indicateur commode mais trompeur. Le WDS 2026 marque un point de bascule. Les KPIs traditionnels (m²/personne, coût au m², taux de remplissage) ne captent plus la valeur réelle des espaces de travail.

Le problème du "mardi peak"

JLL présente une méthodologie complète : capteurs + ethnographie + scénarios + post-occupancy + humilité face aux résultats. Le constat clé : **30% d'occupation moyenne, pic le mardi à 60%+**. Planifier sur la moyenne, c'est designer pour personne. Planifier sur le pic, c'est designer pour la réalité.

Octopus Energy casse le pattern : **60-70% d'occupation, vendredi comme jour fort**. À contre-courant total de l'industrie. La culture d'entreprise pèse plus que les tendances macro.

> *"We have to be quite humble about what the data tells us."*
> Guzmán Blanco, JLL Design

L'émergence des "soft KPIs"

Plusieurs sessions convergent vers un nouveau set de métriques. Le sense of belonging (appartenance). La qualité perçue des interactions. Le Net Promoter Score du bureau ("recommanderiez-vous votre bureau à un ami ?"). La fréquence des conversations non planifiées.

Richard Pickering (Cushman & Wakefield) va plus loin avec l'indice d'attractivité : une métrique qui croise occupation, satisfaction et performance. Le bureau le plus occupé n'est pas le meilleur — c'est celui avec le meilleur ratio satisfaction/occupation.

De la finance aux RH : le glissement du reporting

Nicola Gillen (session "Work is Changing") identifie un glissement structurel : le real estate rapporte de plus en plus aux RH, plus aux directions financières. Les objectifs changent : de l'optimisation du coût au m² vers l'expérience collaborateur, le bien-être et la rétention.

> *"Real estate… now is increasingly reporting to HR."*
> Nicola Gillen

Quand le real estate répond aux RH, les KPIs deviennent humains. Taux de rotation, absentéisme, time-to-hire deviennent des indicateurs légitimes de la qualité des espaces. Comme le note Nicola Gillen : les RH pensent encore trop peu au bâti.

La donnée JLL : -60% d'emails internes post-ABW

Un chiffre JLL retient l'attention : **-60% d'emails internes** après le passage à un modèle ABW. La proximité physique réduit le recours à la communication asynchrone. C'est un KPI de substitution puissant : si votre bureau fonctionne bien, la boîte mail se vide.

→ À RETENIR

Planifiez sur le pic d'occupation (mardi), pas sur la moyenne. Intégrez les soft KPIs (belonging, satisfaction, NPS bureau) dans vos tableaux de bord. Et demandez-vous : le real estate répond-il aux bonnes personnes dans votre organisation ?

TENDANCE 4

Le change management précède le design. Pas l'inverse.

La session "Transforming How We Work" est la plus opérationnelle du salon sur ce sujet. Quatre praticiens du change management confrontent leurs méthodologies terrain : banque, enseignement supérieur, design global. Le consensus est net : la transformation spatiale échoue quand elle commence par le plan d'étage.

L'enablement-led change

Jennifer Bryan décrit un modèle en trois piliers : **confiance, sécurité psychologique, compétence**. L'enablement remplace la compliance. On ne force pas l'adoption d'un nouvel espace, on crée les conditions pour que les gens y trouvent naturellement leur place.

Le levier le plus puissant : les leaders qui incarnent le changement. Pas les mails corporate, pas les newsletters internes. La présence physique des managers dans les nouveaux espaces, dès le premier jour, utilisant les mêmes postes non-attribués que leurs équipes.

Le cas Imperial College : 1 400 relocalisés

Paula Rowntree (Imperial College) présente un déploiement à grande échelle : 1 400 personnes relocalisées. La méthode : des town halls ouverts, un batching de 156 demandes de changement traitées de manière transparente, et une politique de "pas de surprises".

> *"Curiosity and empathy are probably the number one things."*
>
> Bex Moorhouse

Bex Moorhouse ajoute une dimension sous-exploitée : les ERGs (Employee Resource Groups). Ces groupes existent dans presque toutes les grandes organisations. Personne ne leur demande ce dont ils ont besoin en termes d'espace. C'est la source d'insight la plus négligée du workplace.

Les espaces refuge sous menace

Un point de tension émerge : la protection des espaces calmes et des espaces refuge. Moorhouse alerte : les leaders extravertis veulent systématiquement les éliminer. "Personne ne les utilise" est l'argument récurrent. En réalité, ce sont les espaces les plus critiques pour les profils introvertis, neurodivergents ou en situation de stress.

La protection de ces espaces est un combat permanent qui nécessite des données d'usage et un sponsorship explicite de la direction.

PERSPECTIVE OSOL

Quand le change management croise l'infrastructure électrique

Le passage au hot-desking ou au bureau non-attribué échoue souvent sur un détail invisible : l'alimentation électrique. Quand les prises sont fixes, les postes le restent de facto. L'expérience Osol sur 120+ déploiements montre que la mobilité réelle des personnes suit la mobilité réelle de l'énergie. Supprimer les câbles, c'est supprimer le dernier ancrage physique qui empêche le change management de fonctionner.

→ À RETENIR

Avant tout projet, allez demander aux ERGs ce dont ils ont besoin. C'est la source d'insight la plus sous-exploitée. Et protégez vos espaces refuge avec des données d'usage, pas avec des intuitions.

"J'ai mon laptop ?"
Ça devrait être la seule question.

Pas "où est mon chargeur ?" Pas "cette prise marche ?"
Pas "je peux vraiment bosser dans cette salle ?"

Osol équipe les espaces de travail d'une flotte de batteries intelligentes sécurisées par badge ou app. Les câbles, prises et chargeurs disparaissent.

UTILISATEURS
La vraie liberté du work-and-go

WORKPLACE
Des espaces qui évoluent sans travaux

IT
Plus jamais de logistique chargeurs

Free your space. Free your people.
Solution adoptée par 120+ grandes entreprises dans 15 pays

TENDANCE 5

L'inclusion comme processus industriel. Pas comme déclaration d'intention.

La session "Inclusive and Diverse Workplaces" est la plus processuelle du salon. Trois praticiens présentent un guide méthodologique pour intégrer l'inclusion de bout en bout, du user research à la livraison. Le message : l'inclusion n'est pas un engagement moral ajouté en fin de projet. C'est un processus de design qui commence au jour 1.

Le deep user profiling : 28 à 30 profils

Sam Edmonds décrit une méthodologie qui va bien au-delà du persona marketing. **28 à 30 profils utilisateurs**, documentés du réveil au coucher. Ce niveau de granularité fait émerger des besoins invisibles aux approches standard : la migraineuse qui a besoin d'un éclairage spécifique, le malentendant qui dépend de l'acoustique directionnelle, le parent qui arrive à 7h pour repartir à 16h.

Le chiffre le plus concret : **8 cas de migraines** causées par un éclairage inadapté dans un projet. Un "petit" nombre en apparence, mais un impact réel sur 8 vies professionnelles quotidiennes.

L'erreur fatale du testing par volontaires

Alex Lawlor pointe une erreur méthodologique répandue : tester les nouveaux espaces avec des volontaires. Le problème : les volontaires sont systématiquement les profils les plus à l'aise avec le changement. Les profils les plus fragiles, ceux qui ont le plus besoin d'inclusion, ne se portent pas volontaires. Les problèmes critiques sont manqués.

La solution : des panels curés, représentatifs de la diversité réelle des utilisateurs, pas de leur appétit pour le changement.

Le "Guardian of the Brief" : un rôle opérationnel

Le concept le plus actionnable de la session. Gorka Lopez propose de nommer dans chaque projet un **"guardian of the brief"** : un rôle opérationnel dont la mission est de protéger les engagements inclusifs contre le value engineering.

Le scénario classique : le brief prévoit des postes ajustables, un éclairage modulable, des espaces calmes. Le budget se tend. Le value engineering commence. Les premiers éléments coupés sont systématiquement les éléments inclusifs, jugés "optionnels". Le guardian of the brief est là pour dire non.

Les quick-wins oubliés

L'inclusion ne passe pas uniquement par des investissements lourds. Un câble USB-C en libre-service est cité comme amélioration inclusive low-cost : il résout le problème de batterie pour tout le monde, sans cibler un profil spécifique. L'inclusion la plus efficace est celle qui bénéficie à tous.

PERSPECTIVE OSOL

L'inclusion par l'énergie : le cas du câble universel

Le câble USB-C comme quick-win inclusif résonne avec l'approche Osol. En supprimant la question "où est la prise ?", on rend chaque espace accessible à chaque profil, sans adaptation spécifique. Un collaborateur en fauteuil roulant n'a plus besoin de chercher un poste accessible ET branché. La mobilité énergétique est un levier d'inclusion invisible mais puissant.

→ À RETENIR

Nommez un "guardian of the brief" dans chaque projet. Testez avec des panels curés, pas avec des volontaires. Et cherchez les quick-wins inclusifs universels avant les investissements lourds.

TENDANCE 6

La communauté comme infrastructure stratégique.

La session "Creating Communities" est celle qui recadre le plus radicalement les enjeux. La communauté au travail n'est pas un bénéfice secondaire du bureau. C'est un déterminant de santé publique, avec des données qui font froid dans le dos.

Les données qui changent la conversation

Les chiffres présentés dépassent le cadre du workplace. La solitude chronique est associée à un **risque de mortalité multiplié par deux**. Et une réduction potentielle de **15 ans d'espérance de vie**. Ces données, issues d'études de santé publique, repositionnent la communauté au travail comme une question de survie, pas de confort.

Le bureau est, pour beaucoup de personnes, le dernier lieu de socialisation régulière. Le travail hybride l'a fragilisé. Le full remote l'a éliminé pour certains profils.

Sage : la marque comme cadre communautaire

Le cas Sage (session dédiée : "13 Offices Later") offre un modèle opérationnel. **13 espaces déployés en 18 mois**, de Londres à Atlanta en passant par Metz, Porto et Barcelona. La clé : un playbook concis de **10 à 20 pages** qui fixe les valeurs de la marque (bold, simplified, trusted, clear) comme guide pour chaque décision spatiale.

> *"Intentional coffee" : la stratégie café discutée dès le jour 1, pas traitée comme un détail logistique.*
>
> Nicci Bird, Sage

Le bureau Sage d'Atlanta pousse le modèle encore plus loin : 2 étages sur 3 du siège sont un centre d'expérience client. Le bureau devient plateforme de revenus, pas seulement centre de coûts.

Le belonging comme KPI mesurable

Richard Pickering (Cushman & Wakefield) introduit le concept de **"happiness of place"** : une métrique composite qui croise le sentiment d'appartenance, la qualité perçue des interactions et l'attachement au lieu de travail. Ce n'est plus du soft. C'est un indicateur corrélé à la rétention et à la performance.

Le modèle suggère des cohortes communautaires structurées : par fonction, par géographie, par centre d'intérêt. Le bureau fournit l'infrastructure physique. Mais la communauté se construit avec des rituels, des espaces dédiés et du temps protégé.

La durabilité par le comportement

Sage introduit aussi une approche de durabilité originale : plutôt que des certifications environnementales coûteuses, l'entreprise mise sur le changement de comportement. Claviers recyclés transformés en installations artistiques. Approvisionnement local systématique. La durabilité devient visible, narrative, culturelle.

→ À RETENIR

Structurez des cohortes communautaires par fonction et par géographie. Mesurez le belonging comme KPI. Et un playbook concis (10-20 pages) suffit quand les valeurs et la gouvernance sont solides.

TENDANCE 7

Le bâtiment comme système d'exploitation.

La session "Eliminating Friction and Frustration" est la plus prospective du salon. Deux fils convergent : la friction opérationnelle quotidienne (gouvernance, apps, espaces, AV) et la vision du bâtiment comme operating system. Le bureau n'est plus un contenant. Il devient un système programmable.

La "corridor tax" : le coût invisible du transit

Ana Stanojevic (Arcadis) quantifie l'invisible : **15 000 m² de couloirs** dans un campus R&D. Espace pur de transit, zéro création de valeur. C'est une métrique que personne ne calcule, et qui révèle l'inefficience structurelle des bâtiments conçus avant l'ère hybride.

Le "minimum rule set" émerge comme principe de gouvernance : un cadre rigoureux mais minimal, des décisions locales. Le paradoxe est que les entreprises deep-tech, celles qui investissent le plus dans le numérique, plébiscitent les tableaux blancs comme outil n°1 de collaboration.

Le bâtiment comme OS : APIs ouvertes et ML embarqué

Riku Rusanen décrit l'évolution du bâtiment vers un modèle de plateforme. APIs ouvertes pour les systèmes techniques (CVC, éclairage, contrôle d'accès). Machine learning embarqué pour l'optimisation énergétique en temps réel. Un écosystème de plug-ins tiers, comme un app store du bâtiment.

Le coût de l'intelligence technique dans le fit-out **a doublé en cinq ans et doublera encore**. C'est le poste budgétaire qui croît le plus vite dans les projets d'aménagement.

Le scaling comme nouvelle source de friction

Un cas emblématique : le passage de 50 à 5 000 personnes dans un campus R&D en Pologne. Le scaling crée un nouveau profil de friction que les méthodes classiques ne savent pas gérer. Normes de sécurité qui changent avec la taille. Conformité réglementaire qui se complexifie. Infrastructure qui ne scale pas linéairement.

> *"The paradox: deep-tech companies still rely on whiteboards as their number one collaboration tool."*
>
> Session "Eliminating Friction"

Le modèle économique à inventer

Le bâtiment-OS pose une question économique non résolue. Qui paie la couche intelligence ? Le propriétaire (capex) ? L'occupant (opex) ? Un tiers opérateur (as-a-service) ? Les modèles de revenus de la smart building industry sont encore immatures, et c'est le principal frein à l'adoption.

→ À RETENIR

Calculez votre "corridor tax" : combien de m² dans votre bâtiment ne servent qu'à la circulation ? Intégrez un budget smart building dès le brief initial. Et demandez-vous quel modèle (capex, opex, as-a-service) convient à votre organisation.

RECUL STRATÉGIQUE

Signaux faibles et questions non résolues

Les courants de fond

Au-delà des 7 tendances identifiées, plusieurs courants traversent l'ensemble des sessions sans être nommés explicitement. Les "temporal layers" de Frank Duffy reviennent en filigrane : le bail (15 ans), le bâtiment (100+ ans), les personnes (besoins quotidiens), la technologie (change constant). Chaque décision workplace touche ces quatre temporalités, et la plupart des échecs viennent d'un arbitrage mal calibré entre elles.

Mark Eltringham revendique l'écriture et le dessin à la main comme processus de pensée. Collin Burry décrit le bureau comme "représentation tridimensionnelle de la marque", avec 12 finitions dans une seule salle de réunion. La tension entre efficacité industrielle et artisanat de qualité traverse tout le salon.

Signaux et anticipations

L'impact de l'AGI sur la planification des effectifs. Guzmán Blanco (JLL) fait une prédiction audacieuse. L'AGI arrive dans les foyers "dans 18 mois". Si ces prévisions se réalisent même partiellement, les hypothèses de headcount sur lesquelles reposent tous les projets workplace deviennent caduques. Et avec elles, les ratios de postes, les surfaces programmées, les baux signés pour 9 ou 12 ans. Comment signer un bail de 10 ans quand la taille de votre workforce est potentiellement volatile à horizon 18 mois ?

> *"AGI... coming to our homes in 18 months... super intelligence... solve super problems... there will be a dip in terms of employment."*
>
> Guzmán Blanco, JLL Design

Les robots dans les bureaux. Pavan Birdi (HDR) signale que les robots logistiques qui opèrent déjà dans les hôpitaux NHS migreront vers les bureaux. Ça implique de nouvelles contraintes de design : circulation, docking, chargement, cohabitation humain-machine. Les architectes qui programment des espaces aujourd'hui doivent anticiper des flux mixtes dans leurs plans de circulation.

La menace sur le pipeline junior. Si l'IA devient un "stagiaire hyper-caféiné", quel avenir pour les postes juniors qui sont les incubateurs de talent ? Un cabinet d'avocats londonien ne recrute plus en-dessous du niveau associate partner. Le paradoxe : le salon célèbre l'apprentissage informel comme raison de revenir au bureau, mais l'IA supprime les postes qui bénéficient le plus de cet apprentissage. Si les juniors ne sont plus là, l'osmose disparaît.

> *"There is a law firm in London that does not hire anybody below an associate partner."*
>
> Nicola Gillen, sur les risques du raccourci IA

La bifurcation du marché londonien. Le marché se fracture. D'un côté les actifs premium Grade A qui partent vite (£200/sq ft prédit). De l'autre un stock à faible performance EPC de plus en plus coûteux à upgrader. Pour les directeurs immobiliers, la question n'est plus "optimiser les coûts au m²" mais "dans quelle catégorie se situe mon portefeuille ?"

Le voice-first et ses implications acoustiques. Si les interfaces vocales avec l'IA se généralisent au bureau, les implications sur la conception acoustique sont considérables. Demain, les collaborateurs parleront autant à leur IA qu'à leurs collègues. C'est un angle mort de la programmation spatiale actuelle que personne n'adresse encore.

Le real estate qui rapporte aux RH. Nicola Gillen signale un glissement organisationnel majeur. L'immobilier d'entreprise rapporte de plus en plus aux DRH plutôt qu'aux directions financières. Les objectifs changent : de l'optimisation du coût au m² vers l'expérience collaborateur, le bien-être et la rétention. Pour les architectes et consultants, cela signifie apprendre à parler le langage RH.

> *"Real estate… now is increasingly reporting to HR."*
> Nicola Gillen

La convergence sectorielle. Pavan Birdi (HDR) observe que les frontières entre typologies de projets s'effacent. Le workplace emprunte aux labs, au healthcare, à l'hospitality. Les campus tech intègrent des espaces de production avec des contraintes de conformité inédites. Conséquence : des briefs plus complexes et des équipes pluridisciplinaires plus larges.

Le scaling comme nouveau type de friction. Jacqui Porch décrit un cas rarement documenté : le passage de 50 à 5 000 personnes dans une scale-up polonaise. Les normes de sécurité du monde industriel entrent en collision avec la culture agile du monde tech. Ce type de friction va se multiplier.

Ce qui n'a PAS été dit

Quelques absences notables. Peu de discussion sur le **coût humain des transformations ratées**. Quasi-rien sur le rôle des **syndicats ou des IRP** dans les projets de transformation, ce qui est étonnant dans un contexte européen. Et un silence relatif sur les **marchés hors Royaume-Uni** : les réalités françaises, allemandes ou nordiques ont été peu représentées malgré un public international. Un rappel que les enseignements de ce salon doivent être contextualisés avant d'être appliqués.

> *"I still think of things like writing is thinking."*
> Mark Eltringham

La question non résolue

Le salon dessine un bureau futur technologique, intelligent, communautaire, inclusif. Mais qui paie ? Le gap entre la vision et le budget est la tension la moins discutée et la plus déterminante pour la mise en oeuvre réelle de ces tendances.

osol. **L'électricité est la dernière chose qui fige vos espaces et vos collaborateurs.** Enfin ça, c'était avant. OSOL.CO →

SECTION C · INSIGHTS CONFÉRENCE PAR CONFÉRENCE

11 fiches de synthèse

Synthèse condensée de chaque conférence analysée. Pour aller plus loin sur une session spécifique.

SESSION 01

If the Office is Dead, Why Are We Still Designing It?

Harry McKinley (Mixed Interiors) · Alisa Young (Gensler) · Kasper Swartz (KSA) · Julian · Steve Gale · Elise

L'essentiel : Session d'ouverture posant le cadre du salon. Le bureau n'est pas mort, mais le bureau générique et standardisé l'est. Le bureau doit devenir une destination intentionnelle construite autour de la culture, de l'apprentissage et de la collaboration complexe.

Insights clés :

- Le gap entre espaces fournis et espaces réellement utilisés est "assez large" (Gale). Espaces collaboratifs vides, salles de réunion monopolisées en solo.
- L'acoustique est le paramètre le plus critique du bureau hybride. Julian propose de renommer le salon "The Acoustic Design Show".
- Steve Gale veut bannir le terme "ABW" : devenu un fourre-tout qui empêche la pensée claire.
- Le "democratized design" est un levier d'engagement, mais attention au risque "Homer Simpson car" (McKinley).

> *"This show should be renamed the Acoustic Design Show." — Julian*

→ **Avant tout projet, auditez l'écart réel entre espaces fournis et espaces utilisés. L'acoustique est votre priorité n°1.**

SESSION 02

Occupancy Planning for a Changing Workforce

Vanessa Brady (SBID) · Guzmán Blanco (JLL Design) · Adrian Norman (Morgan Lovell) · Sam Fuller (Octopus Energy)

L'essentiel : Session data-driven confrontant la planification d'occupation traditionnelle à la réalité hybride. Planifier sur le pic (mardi), pas sur la moyenne. Méthodes mixtes obligatoires.

Insights clés :

- Méthodologie JLL complète : capteurs + ethnographie + scénarios + post-occupancy + humilité face aux résultats.
- Octopus Energy : 60-70% d'occupation, vendredi comme jour fort. À contre-courant du pattern habituel.
- Différencier le design par fonction : un centre d'appels a besoin de postes attribués, pas de hot-desking.
- Stratégie flex : sublease de plateaux excédentaires à un opérateur, avec option de récupération.

Données : 30% occupation moyenne · pic mardi 60%+ · -60% emails internes post-ABW (JLL) · IA : stacking en secondes via intégration SIRH

→ **Planifiez sur le pic d'occupation (mardi), pas sur la moyenne. Et intégrez du flex dans vos prochains baux.**

SESSION 03

Work is Changing: What Does the Future Hold for Architecture and Design?

Mark Eltringham · Nicola Gillen · Helen Berresford · Collin Burry

L'essentiel : La session la plus philosophique du salon. Le design workplace à la croisée de l'IA, du talent, de la gouvernance RH et des couches temporelles (bail, bâtiment, technologie, personnes).

Insights clés :

- Les "temporal layers" de Frank Duffy : le bail (15 ans), le bâtiment (100+ ans), les personnes (besoins quotidiens), la technologie (change constant).
- Le real estate rapporte de plus en plus aux RH, pas aux directions financières. Les objectifs changent.
- L'écriture et le dessin à la main sont revendiqués comme processus de pensée, pas juste livrables.
- Le bureau comme "représentation tridimensionnelle de la marque" (Burry). 12 finitions dans une salle de réunion.

> *"I still think of things like writing is thinking." — Mark Eltringham*

→ **Intégrez les quatre temporalités (bail, bâtiment, personnes, technologie) dans chaque brief de projet.**

SESSION 04

How AI is Impacting the Workplace

Cristiano Peretti · Pavan Birdi (HDR) · Anna Burles (BIID)

L'essentiel : Session technique sur l'IA. Focus sur les impacts concrets (stratégie, brief, procurement, marché immobilier londonien) plutôt que sur l'outil au quotidien.

Insights clés :

- L'analogie aérospatiale (Birdi) : utiliser l'IA pour converger, pas pour multiplier les options.
- Les propriétaires utilisent l'IA pour tester la faisabilité avant d'engager un architecte. Le point de décision se déplace en amont.
- 60 pages de conditions juridiques chez certains clients pour l'IA. HDR construit son propre modèle interne.
- Convergence sectorielle : labs, healthcare, hospitality convergent vers le workplace.

Données : £200/sq ft pour le premium londonien · Londres = ville la plus chère au monde pour la construction de bureaux · Robots du NHS vers les bureaux

→ **Exigez la transparence sur l'IA embarquée dans vos appels d'offres et privilégiez les modèles internes.**

SESSION 05

From Artificial to Real Intelligence

Lewis Barker (ServiceNow) · Hayley Samuels (ServiceNow) · Andrew Emmett · Conor Gantly · Chloe (LinkedIn)

L'essentiel : Session opérationnelle sur le déploiement réel de l'IA. L'IA excelle sur les tâches bien définies avec données propres. Elle est limitée dès qu'il faut du raisonnement contextuel ou de l'intégration multi-systèmes.

Insights clés :

- Le cas ServiceNow (72 000 heures économisées) est le ROI le plus concret du salon.
- L'erreur Allemagne (30 000 vs 65 000 sq ft) démontre la nécessité absolue d'une validation humaine locale.
- "Data as guide rail, not driver" : les données d'utilisation ne sont qu'un guide.
- Méthode "problem-first" : identifier les bottlenecks, puis vérifier si l'IA résout un fragment précis.

> *"When the rubber hits the road… people get found out quite quickly." — Lewis Barker*

→ **Commencez par connecter vos 2 systèmes core (SIRH + réservation, ou ticketing + analytics). L'IA orchestratrice ne fonctionnera que sur des données connectées.**

SESSION 06

From Brief to Business Impact

Adrian Norman (Morgan Lovell) · Sarah Grime (The Gym Group) · Sarah Edwards (D&B) · Idrienne (Paysafe)

L'essentiel : Le business case le plus complet du salon. Deux études de cas (The Gym Group, Paysafe) démontrant comment stratégie en amont + Design & Build en partenariat produisent des résultats mesurables.

Insights clés :

- The Gym Group : engagement stratégique avant le choix du bâtiment. Résultat : 9/10 en satisfaction, Top 5% PCOM.
- Paysafe : 16 000 sq ft, escalier de connexion installé en live, changement de marque en plein projet. 4,5 mois de l'engagement au début des travaux.
- "Bold doesn't mean spectacular" : les décisions audacieuses sont fonctionnelles et phasées.

Données : 9/10 en engagement · Top 5% PCOM · 4,5 mois appointment-to-site (Paysafe)

→ **Engagez un partenaire stratégique avant de choisir le bâtiment. Le brief doit précéder la recherche immobilière.**

osol. **Osol aide les directions workplace, IT et immobilier à créer des espaces plus flexibles et plus économiques.** Fini les câbles, les travaux et les chargeurs perdus. Place à la liberté. OSOL.CO →

SESSION 07

Networks as Workplaces

Helena Hughes (Savills) · Kirsty Shearer (Agility Solutions) · Samantha Jinks (TSK) · Muriel Altunaga Aguirre (The Flow)

L'essentiel : La communauté repositionnée comme infrastructure opérationnelle. Modèle en trois couches, micro-rituels, réseaux externes, et proposition de "happiness" et "belonging" comme KPIs.

Insights clés :

- L'architecture communautaire en trois couches (local-physique, cohortes fonctionnelles, groupes cross-border) est le framework le plus actionnable.
- Le paradoxe de la séniorité : plus on monte, plus on est seul. Les réseaux externes deviennent critiques.
- Les jeunes juristes préfèrent espaces fermés et proximité senior. Contre le stéréotype Gen Z "open-collab".

Données : x2 risque de mortalité sans liens communautaires · ~15 ans d'espérance de vie en moins (solitude chronique)

→ **Structurez des cohortes communautaires par fonction et par géographie. Mesurez le belonging comme KPI.**

SESSION 08

Transforming How We Work

Jennifer Bryan · Paula Rowntree (Imperial College) · Oliver Boote · Bex Moorhouse

L'essentiel : La session la plus opérationnelle sur le change management. Méthodologies terrain issues de la banque, du higher education et du design global. Le concept de workplace comme "mini-city" émerge.

Insights clés :

- L'enablement-led change (Bryan) : confiance, sécurité psychologique, compétence. Les leaders incarnent le changement.
- Imperial College : 1 400 relocalisés, town halls ouverts, batching de 156 demandes de changement.
- Les ERGs existent partout, mais personne ne leur demande ce dont ils ont besoin (Moorhouse).
- La protection des espaces refuge est un combat contre les leaders extravertis qui veulent les éliminer.

> *"Curiosity and empathy are probably the number one things." — Bex Moorhouse*

→ **Avant tout projet, allez demander aux ERGs ce dont ils ont besoin. C'est la source d'insight la plus sous-exploitée.**

SESSION 09

Sage: 13 Offices Later

Nicci Bird (Sage) · Christian Brooks · Florrie Chow (Sage)

L'essentiel : Modèle de déploiement brand-led à l'échelle globale. 13 espaces en 18 mois. La marque comme cadre stratégique, pas comme couche visuelle finale. Un playbook de 10-20 pages.

Insights clés :

- La brand team fixe le cadre stratégique dès le départ. La personnalité de marque (bold, simplified, trusted, clear) guide les choix spatiaux.
- Le "intentional coffee" comme levier stratégique : la stratégie café discutée dès le jour 1, pas traitée comme un détail logistique.
- Le dual-use à Atlanta : 2 étages sur 3 du HQ sont un centre d'expérience client. Le bureau devient plateforme de revenus.
- La durabilité par le comportement : claviers recyclés en installations, approvisionnement local.

Données : 13 espaces en 18 mois · Playbook de 10-20 pages · Localisations : Londres, Metz, Porto, Barcelona, Atlanta

→ **Un playbook concis (10-20 pages) suffit quand les valeurs et la gouvernance sont solides. Pas besoin de 200 pages.**

SESSION 10

Inclusive and Diverse Workplaces

Sam Edmonds · Alex Lawlor · Gorka Lopez

L'essentiel : La session la plus processuelle du salon. Un guide méthodologique pour intégrer l'inclusion de bout en bout, du user research à la livraison.

Insights clés :

- Le deep user profiling (28-30 profils, du réveil au coucher) fait émerger des besoins invisibles aux approches standard.
- L'erreur du testing par volontaires : les volontaires ne représentent pas la diversité réelle. Les problèmes critiques sont manqués.
- Le "guardian of the brief" : un rôle opérationnel pour protéger les engagements inclusifs contre le cost-cutting.
- Le cas des 8 migraineuses : un éclairage inadapté a un impact réel, même sur un "petit" nombre.

Données : 28-30 profils utilisateurs · Câble USB-C comme amélioration inclusive low-cost · 8 cas de migraines par éclairage inadapté

→ **Nommez un "guardian of the brief" dans chaque projet. Et testez avec des panels curés, pas avec des volontaires.**

SESSION 11

Eliminating Friction and Frustration

Ana Stanojevic (Arcadis) · Stuart Beety · Riku Rusanen · Jacqui Porch · Chloe (LinkedIn)

L'essentiel : La session la plus prospective du salon. Deux fils convergents : la friction opérationnelle (gouvernance, apps, espaces, AV) et la vision du bâtiment comme operating system.

Insights clés :

- La "corridor tax" : 15 000 m² de couloirs dans un campus R&D. Espace pur de transit, zéro création de valeur.
- Le minimum rule set avec autonomie locale : cadre rigoureux mais minimal, décisions locales.
- Le paradoxe analogique : dans les entreprises deep-tech, les tableaux blancs restent les outils n°1.
- Le bâtiment comme OS : APIs ouvertes, ML embarqué, plug-ins, modèle économique à inventer.
- Le scaling R&D vers production crée un nouveau profil de friction (normes sécurité, conformité).

Données : 15 000 m² de couloirs · De 50 à 5 000 personnes (scale-up Pologne) · Fit-out intelligence x2 en 5 ans

→ **Calculez votre "corridor tax" : combien de m² dans votre bâtiment ne servent qu'à la circulation sans créer de valeur ?**

osol. **Quand les prises sont fixes, les postes le restent.** Osol rend l'énergie mobile — la vraie flexibilité commence par l'infrastructure invisible. OSOL.CO →

SECTION D · FERMETURE

10 actions concrètes pour lundi matin

Ce salon ne se résume pas à des tendances. Il se traduit en décisions. Voici dix actions concrètes que vous pouvez engager dès cette semaine, classées par profil de décideur.

Pour les directeurs Workplace / DET / Facility Managers

1 **Auditez l'écart entre vos espaces fournis et vos espaces réellement utilisés.** Pas avec un simple taux d'occupation. Avec des capteurs, de l'ethnographie, et de l'humilité face aux résultats.

2 **Planifiez sur le pic (mardi), pas sur la moyenne.** Et intégrez du flex dans vos prochains baux : sous-location de plateaux excédentaires à un opérateur, avec option de récupération.

3 **Nommez un "guardian of the brief"** dans chaque projet de transformation. Mission : protéger les engagements inclusifs et qualitatifs contre le value engineering.

4 **Allez demander aux ERGs ce dont ils ont besoin.** C'est la source d'insight la plus sous-exploitée de votre organisation. Et protégez les espaces refuge avec des données d'usage.

Pour les DSI / IT Managers

5 **Connectez vos 2 systèmes core** (SIRH + réservation, ou ticketing + analytics). C'est le pré-requis de toute intégration IA workplace sérieuse.

6 **Exigez la transparence sur l'IA embarquée** dans vos appels d'offres. 60 pages de conditions juridiques, c'est le nouveau standard des grands comptes.

Pour les directeurs immobiliers / CRE

7 **Calculez votre "corridor tax"** : combien de m² dans votre bâtiment ne servent qu'à la circulation sans créer de valeur ? C'est la métrique que personne ne regarde.

8 **Intégrez un budget smart building dès le brief initial.** Le coût de l'intelligence technique a doublé en 5 ans. L'ignorer, c'est être en retard avant de commencer.

Pour les architectes / consultants workplace

9 **Intégrez les 4 temporalités de Duffy** (bail, bâtiment, personnes, technologie) dans chaque brief de projet. La plupart des échecs viennent d'un arbitrage mal calibré entre elles.

10 **Commencez par le change management, pas par le plan d'étage.** La transformation spatiale échoue quand elle commence par le design. L'enablement précède l'aménagement.

Ces dix actions ne sont pas un manifeste. Ce sont des premiers pas. Le WDS London 2026 dessine un bureau futur intentionnel, intelligent, communautaire et inclusif. La question n'est plus "faut-il changer ?" mais "par quoi commencer ?". La réponse est dans cette liste.

À PROPOS

AUTEUR DU RAPPORT

Maxime Cousin

CEO & Co-fondateur, Osol · Co-fondateur, The Next Workplace

Ingénieur et entrepreneur, Maxime Cousin a cofondé Osol suite à un programme de transfert technologique de l'Agence Spatiale Européenne (ESA) et du CNES. Il conseille les entreprises sur la transformation de leurs espaces de travail et intervient régulièrement comme analyste et conférencier sur la stratégie workplace, le future of work et l'innovation en immobilier d'entreprise.

linkedin.com/in/maximecousin

À PROPOS DE OSOL

Osol a développé le premier réseau de batteries intelligentes en libre-service pour les espaces de travail. L'entreprise aide les acteurs de l'immobilier, de l'environnement de travail et de l'IT à améliorer l'expérience workplace de leurs sites, réaliser de fortes économies et à améliorer leur empreinte carbone en supprimant les câbles courant fort, prises figées et chargeurs d'ordinateur de l'ensemble des espaces de réunion, espaces hybrides ou informels.

Made in Europe et présente dans 15 pays et déployée chez plus de 120 entreprises internationales, Osol a été récompensée par de multiples prix Workplace ou RSE et est sélectionnée parmi les solutions de la World Alliance Solar Impulse.

osol.co hello@osol.fr LinkedIn : @joinosol

osol.

Free your space. Free your people.

osol.co hello@osol.fr @joinosol

Rapport produit par Maxime Cousin pour Osol · osol.co · Février 2026

© 2026 Osol. Tous droits réservés.