

Adaptive Spaces

Le travail hybride en pratique

Télétravail versus présence au bureau et retour forcé :
Vers un changement de cap ?

VIEWPOINT

Cet article examine si la réduction des pratiques de télétravail de certaines entreprises constitue un renversement de tendance et comment le travail hybride évoluera à l'avenir.

CBRE WORKPLACE
STRATEGIES
AVRIL 2026



Inversion de tendance ou transformation ?

L'année dernière, de grandes marques comme Tesla, Amazon, Disney, Microsoft et Dell ont considérablement réduit leur engagement en matière de télétravail dans le monde entier^{1,2,3,4}. Dell est même allé jusqu'à supprimer complètement le travail à domicile⁵. En Allemagne et en Suisse, des signaux similaires ont été observés : la Deutsche Bank, SAP, Volkswagen, Deutsche Telekom^{6,7,8,9} ainsi que Schindler, Swatch, Swisscom et UBS^{10,11,12} ont annoncé des exigences de présence plus strictes. Le groupe suisse Sulzer est allé plus loin, déclarant la fin de l'expérience du télétravail et optant pour un retour à une présence exclusive au bureau¹³.

Comment interpréter ces évolutions ? Doivent-elles être lues comme les signes avant-coureurs d'une inversion de tendance ? La pratique du télétravail, que l'on croyait établie, risque-t-elle de céder la place à une sorte d'obligation générale de retour au bureau ?

Quelles opportunités et surtout quels risques recèle le travail hybride – c'est-à-dire la combinaison de la présence au bureau et du travail flexible depuis d'autres lieux ? Pourquoi certaines entreprises semblent-elles opter pour le rejet de ce modèle, tandis que d'autres continuent de le promouvoir ?

Cet article contextualise la situation et montre comment un ancrage équilibré du travail hybride peut générer une transformation durable et favorable pour toutes les parties.

Certaines entreprises ont récemment réduit leur engagement en matière de télétravail – suscitant des interrogations sur un renversement de tendance.

L'article en explore les raisons sous-jacentes et plaide en faveur des opportunités que peut offrir un travail hybride équilibré.



“

Le travail hybride – s'il est mis en œuvre intelligemment – offre la chance d'une transformation durable et créatrice de valeur.

”

Martin Pongratz

Directeur Workplace Strategies

La première impression est trompeuse

Les reportages médiatiques récurrents sur les entreprises réduisant le travail hybride pourraient laisser croire que cette forme de travail, prétendument établie depuis la pandémie, serait finalement une expérience ratée et devrait donc être abandonnée. Ce serait pourtant tirer une conclusion hâtive. Un regard plus attentif sur les faits révèle une réalité bien différente:

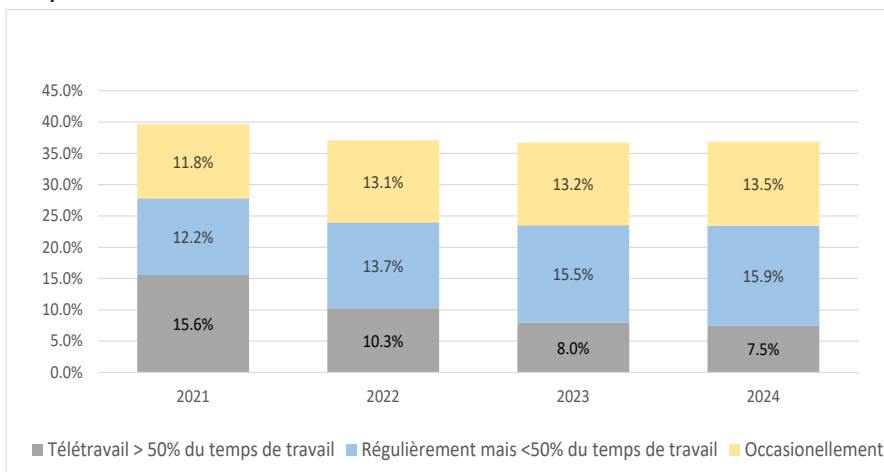
En Suisse, 77 %¹⁴ des entreprises optent aujourd'hui pour des modèles hybrides – soit plus du double qu'avant la pandémie de Covid. De plus, la proportion de personnes actives en Suisse travaillant en mode hybride n'a que légèrement diminué après un pic de 40 % pendant les confinements : depuis 2022, elle s'est stabilisée à environ 37 %¹⁵. Selon l'enquête suisse sur la population active, la proportion de personnes travaillant "régulièrement ou occasionnellement" à domicile a même augmenté continuellement ces dernières années.

Ce qui a effectivement diminué, c'est le temps de travail moyen que les télétravailleurs effectuent depuis chez eux : en 2022, il était de 1,36 jour par semaine¹⁶, et il est actuellement de 1,15 jour – selon la dernière étude suisse sur les salaires des HES Suisse¹⁷. Cette baisse doit cependant être relativisée, car cette étude ne prend en compte que les diplômés des HES et ne couvre pas l'ensemble du marché.

En Allemagne, un schéma similaire se dessine : en 2025, cinq ans après le Covid, 79 % des entreprises, soit la grande majorité, continueront de proposer le travail hybride^{18,19}. La proportion d'employés travaillant à domicile est restée stable à 23-24 % au cours des trois dernières années, avec une légère augmentation dans le secteur des services. Là aussi, le temps moyen de télétravail a légèrement diminué : de 1,0 à 0,85 jour par semaine¹⁸. Cependant, 74 % des entreprises prévoient de maintenir les modèles hybrides à l'avenir. 11 % envisagent plus de flexibilité et 12 % des contrôles plus stricts. Seulement 4 à 5 % envisagent de supprimer complètement le télétravail^{18,19}.

Conclusion : les réductions du télétravail par seulement quelques grandes entreprises ne sauraient donc être interprétées comme le signe d'un renversement de tendance généralisé. Le bilan statistique montre que le travail hybride est resté fermement ancré ces dernières années, tant en Suisse qu'en Allemagne, même si le temps qui lui est consacré a légèrement diminué.

FIG. 1 : Évolution des travailleurs qui travaillent à domicile, en pourcentage (moyennes annuelles)



Source: BFS - SAKE (Mai 2025)

Le travail hybride reste la norme – seule la part du temps consacré au télétravail a légèrement diminué

Part stable et continue des actifs en Suisse qui pratiquent le travail hybride.

37 %

Le travail hybride – la nouvelle normalité

Même à moyen terme également, rien ne laisse présager un retour en force au bureau²⁰. Cette évaluation de l'Institut IFO est étayée par leur analyse régulière des offres d'emploi en ligne¹⁸ : étant donné que ces annonces se rapportent à l'avenir des entreprises qui les publient, elles sont considérées comme des indicateurs fiables de leur orientation organisationnelle à moyen terme. L'évaluation montre que depuis 2023, la proportion d'offres d'emploi proposant explicitement le télétravail est restée constante à environ 20 % – avant le Covid, elle était inférieure à 5 %²¹. En Suisse, les offres d'emploi proposant une option de télétravail représentent 14 %²².

Le fait que le travail hybride soit désormais la nouvelle norme est également confirmé par une étude à long terme de l'Université de Constance²³ : seulement 8 % des entreprises interrogées exigent une présence cinq jours par semaine. De plus, le nombre d'entreprises ayant renforcé ou envisageant de renforcer l'obligation de présence sur le lieu de travail a diminué au cours des deux dernières années.

Alors que la majorité des organisations ont fermement ancré les modèles de travail hybride, un examen plus approfondi révèle que même la plupart des grandes entreprises mentionnées au début n'ont pas radicalement fait machine arrière : pour la plupart d'entre elles, il s'agit avant tout de recadrer une organisation du télétravail qui avait parfois été laissée trop libre.

En fait, pendant la pandémie, il était parfois courant dans ces entreprises de laisser entièrement aux employés la décision de la présence au bureau. Cependant, comme une très faible présence au bureau peut, à long terme et de manière avérée, nuire à la performance d'une organisation²⁶, il est devenu nécessaire d'insister à l'avenir sur un certain niveau minimum de présence au bureau. Dans ce contexte, les décisions de la Deutsche Bank, de SAP et de l'UBS de limiter le télétravail à un maximum de 40 % du temps de travail total doivent donc être comprises comme des mesures sensées pour assurer la performance. Il s'agit plus d'un recalibrage que d'un abandon du travail hybride en soi.

Seule une minorité
d'entreprises
prévoit
d'abandonner le
télétravail

Pourcentage :

4-5%



FIG.2: L'environnement de bureau partagé comme scène flexible pour l'échange en équipe et le travail de projet : le siège de CBRE à Amsterdam

Source: CBRE – Headquarter Amsterdam

Souhait et réalité

Si le travail hybride s'est solidement établi, la juste mesure de la présence au bureau reste controversée : malgré la gouvernance télétravail, 60 % des entreprises suisses souhaitent plus de présence²⁷. 70 % des employés veulent maintenir voire étendre le travail à distance : en Suisse, la moyenne est de 1,15 jour par semaine, mais le souhait est de 2,0 jours¹⁷ (2,8 en Allemagne²³).

Du point de vue des employés, les arguments en faveur d'un travail encore plus organisé de manière hybride sont évidents : le travail à domicile offre des avantages clairs tels que la suppression des temps de trajet, une planification journalière plus flexible – particulièrement précieuse pour les personnes ayant des responsabilités de garde – ainsi qu'un travail plus concentré, sans interruptions ni stress, pour ne citer que les plus importants²⁵.

Du point de vue des employeurs, les préoccupations concernant la pérennité du succès de l'entreprise priment. Selon l'IAO^{28,29}, les employeurs sont confrontés, en cas de télétravail excessif, au risque que...

- ... l'intégration des nouveaux employés en souffre (49 %)
- ... les équipes nécessitent un effort de communication accru (44 %)
- ... le réseautage entre les employés diminue (35-40 %)
- ... le partage des connaissances au sein de l'entreprise diminue globalement (27 %)
- ... l'intérêt pour les échanges sociaux et les rencontres sociales au sein de l'entreprise diminue (23-27 %)
- ... l'intérêt pour les affaires de l'entreprise et l'identification des employés à l'entreprise se réduisent (22 %)

Dans une autre enquête menée à l'échelle européenne³⁰, 41 % des cadres interrogés ont confirmé que leurs équipes travaillant en mode hybride recevaient moins de feedback direct et manquaient donc d'opportunités de développement. Par rapport aux personnes travaillant uniquement au bureau, ils estimaient le risque de mauvaise communication était 67 % plus élevé pour les employés ayant une forte proportion de travail à distance. Les manques d'interactions informelles et de *feedback* étaient jugés 62 % plus problématiques. Pour les travailleurs à distance, le manque de transparence des processus d'équipe serait également plus souvent critiqué (+50 %).

D'autres études scientifiques, basées sur des cas individuels d'entreprises, montrent qu'un télétravail élevé aplatit les courbes d'apprentissage et allonge les délais de développement de produits. Elles révèlent aussi des pertes de productivité dues aux réunions accrues, ou un renforcement des mentalités en silo²⁶.

Un excès de travail à distance présente des risques pour la productivité, les courbes d'apprentissage et la dynamique d'équipe

Pourcentage de travailleurs hybrides dans l'industrie chimique et pharmaceutique qui font état d'un affaiblissement des liens entre les employés :

40%

FIG. 3: Plus de responsabilité de direction entraîne une plus grande présence au bureau

Combien de jours par semaine travaillez-vous actuellement en moyenne en mode mobile ?		Collaborateur/ Collaboratrice sans responsabilité de direction	Je dirige des collaborateurs qui n'ont pas de responsabilité de direction	Je dirige des collaborateurs qui ont eux-mêmes une responsabilité de direction
		-	-	-
(presque) pas du tout		5,3%	8,2%	11,9%
1 jour/semaine		21,6%	29,4%	43,3%
2 jours/semaine		24,7%	29,1%	21,9%
3 jours/semaine		23,2%	17,8%	11,5%
4 jours/semaine		16,1%	10,3%	7,0%
5 jours/semaine		9,3%	5,2%	4,4%

Nouvelle culture... nouvel espace

Pour la direction, gérer le télétravail avec discernement est judicieux, afin de ne pas compromettre la performance organisationnelle. Pour les employés, la situation est ambivalente : beaucoup souhaitent travailler plus et plus longtemps de chez eux pour bénéficier des avantages mentionnés. Mais ils admettent que certains processus métier ne permettent pas cela : 58 % des employés suisses soutiennent leur entreprise quand elle exige plus de présence au bureau¹⁷. Le télétravail réellement pratiqué (1,15 jour) est nettement inférieur au cadre autorisé (2,24 jours).

Ce paradoxe ne se limite pas à la Suisse. Une étude paneuropéenne³⁰ montre que 61 % des personnes interrogées n'occupant pas de fonction de direction hiérarchique supérieure se sentent plus productives au bureau qu'en télétravail dès qu'elles doivent "gérer d'autres personnes" en raison de leurs tâches. 53 % considèrent également que les tâches de mentorat sont plus efficaces lorsqu'elles sont réalisées sur place plutôt que par vidéoconférence. Cela montre que dès que les employés assument des responsabilités de direction pour certains domaines de tâches, ils reconnaissent les limites et les inconvénients d'une politique de télétravail formulée de manière trop généreuse et préfèrent le contact en face-à-face avec leurs collègues.

D'autre part, il faut reconnaître que les salariés ont des motifs légitimes de préférer le télétravail au bureau. De nombreux environnements de bureau actuels rendent difficile le travail de concentration sans interruption. En raison des formules de travail hybrides, les exigences relatives aux espaces de bureau ont changé. Certains environnements de bureau freinent davantage l'efficacité qu'ils ne la favorisent : la multiplication des télétravailleurs génère en effet une prolifération d'appels téléphoniques et de réunions virtuelles, et donc une nuisance sonore croissante. Les salles d'équipe ou de groupe sont donc devenues plus bruyantes, ce qui nuit à la concentration, augmente le niveau de stress et diminue la performance.

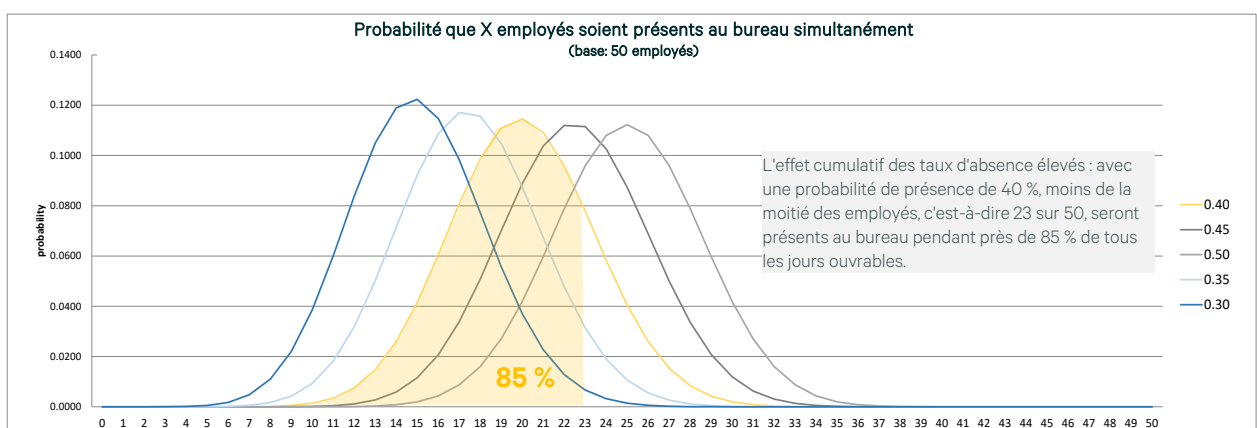
De plus, des bureaux aménagés de manière trop simple, compacte et fonctionnelle manquent d'attrait. Ils n'offrent pas une incitation suffisante pour les préférer à son propre domicile, où l'on se sent bien, comme lieu de travail. Enfin, les bureaux post-Covid semblent souvent déserts : les absences dues au télétravail, au temps partiel, aux déplacements professionnels, aux réunions dans des salles séparées peuvent créer une atmosphère "à faible énergie" oppressante.

Le travail hybride,
entre désir,
nécessité et réalité
du bureau

Pourcentage d'employés qui considèrent le bureau comme l'endroit le plus productif lorsqu'il s'agit de « gérer les autres »

61%

FIG. 4: Avec des taux d'absence par employé élevés, les bureaux sont souvent désespérément vides



Source: CBRE Switzerland

Le bureau comme facteur de performance

Une simple restauration du statut d'avant la pandémie, avec une présence au bureau prescrite, ne résout pas le problème et n'entraîne pas automatiquement une meilleure atmosphère de travail ou des performances accrues. En effet, l'introduction à grande échelle des modes de travail hybrides a irrémédiablement modifié les attentes vis-à-vis du bureau et de l'employeur. Ce changement ne peut pas être inversé, comme on ne remet pas le dentifrice dans son tube.

La performance d'une organisation augmente lorsque ses processus de création de valeur sont soutenus de manière optimale. Un bon bureau doit précisément garantir cela. Il doit permettre aux employés d'accomplir leurs tâches de manière plus sereine, plus fluide, plus efficace et plus satisfaisante. La bonne "formule de travail" se compose de plusieurs facteurs : l'emplacement joue un rôle aussi important que sa structure, l'équipement, l'aménagement, mais aussi la manière dont le bureau est intelligemment imbriqué avec le télétravail ou d'autres éléments de travail à distance.

Le site central du bureau devrait renforcer les fonctions pour lesquelles il est prédestiné et pour lesquelles le télétravail est moins adapté : le bureau est un point de rencontre pour des équipes collaboratives performantes, un carrefour pour un échange intensif de connaissances et une inspiration mutuelle, un "hub" pour le réseautage et le développement de carrière, un lieu pour l'intégration et l'accueil de nouveaux employés.

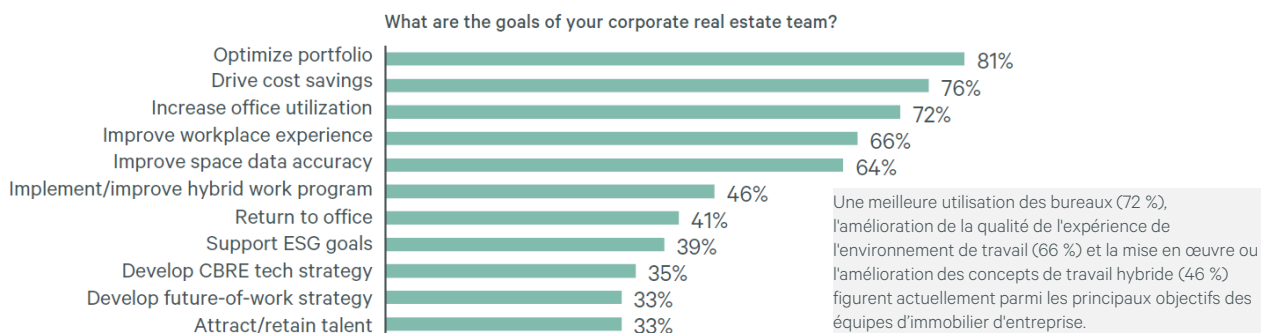
Les enquêtes confirment cette exigence : 75 % des employés considèrent le bureau comme un meilleur endroit pour les échanges sociaux avec les collègues. 58 % voient le bureau comme le lieu du réseautage et du développement de carrière, 56 % comme un lieu d'échanges spontanés. Une majorité relative de 49 % considère le bureau comme le bon endroit pour l'interaction créative. 48 % estiment qu'au bureau, il est mieux possible d'aider rapidement et directement les collègues surchargés ou débordés²⁹.

Le bureau de demain doit offrir une valeur ajoutée tangible. Du point de vue des employés, le déplacement doit en valoir la peine. Si le bureau parvient à promouvoir et à soutenir au mieux les processus de création de valeur spécifiques à l'organisation, il peut devenir non seulement un lieu de connexion, mais aussi un lieu d'"attachement". Il peut favoriser l'identification, incarner la mission et les valeurs de l'entreprise, renforcer le sentiment d'appartenance et transmettre la fierté de faire partie d'une telle organisation.

Suivent deux exemples montrant comment deux entreprises différentes ont créé de tels effets avec des environnements de travail « sur-mesure ».

Le bureau contemporain doit offrir une valeur ajoutée convaincante – comme lieu de collaboration, d'échange de connaissances, de réseautage et d'identification

FIG. 5: Quels sont les principaux objectifs actuellement poursuivis par les équipes CREM?



Source: 2024-2025 CBRE Global Workplace & Occupancy Insights ³²

Cas pratique 1 : Le changement culturel comme base d'un *turnaround* effectif

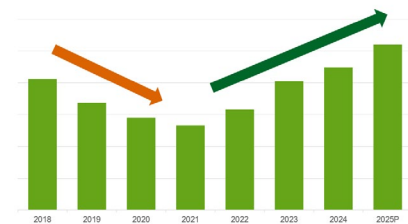
La situation initiale de HDI Global SE Switzerland, filiale du groupe d'assurance HDI, était critique : chiffres d'affaires en baisse, pensée en silo et une culture de travail qui fuyait l'initiative et se limitait à l'application restrictive des directives centrales. Le télétravail a plutôt contribué à masquer les problèmes au lieu de les résoudre. Le nouveau PDG a donc ordonné un changement de cap radical : dans le cadre d'un projet de changement sans tabou, tous les éléments organisationnels ont été soumis à une réingénierie totale.

Il est rapidement apparu que la redéfinition des processus de travail ne suffirait pas. Les principales barrières se trouvaient dans les esprits. La direction a reconnu qu'avec un modèle de travail axé sur l'activité (ABW), l'espace et son aménagement pouvaient servir de levier efficace pour un réalignement « de l'intérieur vers l'extérieur ». Le modèle de travail visionnaire a donc été complété par un concept d'utilisation de l'espace tout aussi innovant. Le choix du site, la planification de l'agencement, le concept de design et la gestion du changement s'y sont alignés.

Avec succès : le télétravail est aujourd'hui perçu comme une partie complémentaire du concept « HDI-Nouveau ». Contrairement à avant, les collaborateurs viennent volontiers au bureau, car cela en vaut la peine pour eux et pour l'entreprise. Et parce que c'est amusant !

«Le succès est mesurable : depuis notre emménagement, nous connaissons une croissance constante, d'excellentes notes kununu et « Great Place to Work »... et nos collaborateurs se réjouissent de venir au bureau»

Marc Luginbühl, CEO



HDI

FIG. 6: Le redémarrage début 2021 sur le 21e étage de la Prime Tower réaménagé a alimenté le redressement



FIG. 7: Le cœur du nouvel environnement de travail de HDI est l'Expert Lounge, où clients et collaborateurs peuvent mener des réunions de projet avec une vision et perspective élargies - littéralement...

Source: HDI

Cas pratique 2 : Collaboration et Marque Employeur

L'objectif de Marsh McLennan, une société de conseil opérant à l'échelle mondiale, était clair : créer une « base d'attache » commune pour ses équipes de consultants, parfois très diverses. Il fallait créer un lieu que tous fréquenteraient volontiers pour se connecter efficacement, échanger et collaborer sur des projets communs. Parallèlement, les méthodes de travail hybrides devaient être soutenues par des solutions d'espace adaptées et une infrastructure audiovisuelle optimale.

Lors d'ateliers de co-création, les exigences ont d'abord été définies, les différences et les points communs des différentes équipes ont été identifiés, et un concept adapté à tous a été élaboré. Cela a débouché sur des espaces de travail ouverts et optimisés acoustiquement avec des zones de retrait pour le travail nécessitant de la concentration, une zone d'accueil client située au centre, un espace lounge dédié avec des fonctions spécifiques, ainsi que des points de rencontre stratégiquement positionnés pour des échanges informels – sans déranger les voisins.

Le résultat : un environnement de travail à l'atmosphère chaleureuse et conviviale, que les employés utilisent volontiers et proactivement lorsque le processus de travail l'exige. Un lieu attrayant qui non seulement favorise la collaboration, mais renforce également la marque employeur souhaitée.

Une *homebase* attrayante pour le travail de projet commun avec le soutien spatial et technologique adéquat



Source: vicandchris / CBRE

FIG. 8: Le bureau offre un large éventail de possibilités de travail, avec de nombreuses zones de retrait de haute qualité – parfois dans une ambiance volontairement chaleureuse et familiale

Le bureau de demain : un pôle d'attraction rayonnant

Les études de cas l'illustrent : le bureau hybride est un système comprenant différentes composantes. Le lieu de bureau commun qui réunit physiquement les employés, le télétravail et éventuellement d'autres lieux de travail sont pensés ensemble et délibérément tissés en un système de travail cohérent. Ce sont la mission ainsi que les processus commerciaux et de travail spécifiques qui déterminent les priorités et les caractéristiques individuelles des composantes.

Dans tous les cas, le site du bureau doit fonctionner comme un pôle d'attraction avec un fort rayonnement. L'attractivité n'est pas uniquement déterminée par un design intérieur visuellement saisissant. Elle est définie par bien plus qu'une simple bonne conception. Le lieu doit offrir à ses utilisateurs une valeur ajoutée clairement perceptible et la fournir de manière convaincante.

Un site de bureau est toujours attrayant s'il permet aux employés d'accomplir le travail à faire de manière plus sereine, plus efficace, plus agréable et tout simplement meilleure que si cela était fait de chez eux. Le site du bureau est le port et la base communs. Il offre un environnement inspirant et générateur d'identification, où l'échange et la collaboration sont agréables. Les employés viendront toujours volontiers et de leur propre gré au bureau si le travail y est plus facile que chez eux. Et si le bureau offre des expériences que le télétravail ne peut égaler...

Le bureau du futur
n'est pas un lieu
unique. C'est un
ensemble
orchestré de lieux
multiples, flexible et
connecté



FIG. 9: Le nouveau siège de Triumph à Wallisellen est conçu pour favoriser les échanges personnels, les contacts B2B, les collaborations d'équipe et le réseautage interne

Quelle: vicandchris / CBRE

Bibliographie

1. Rapiert, "Elon Musk hält Homeoffice für 'moralisch falsch'", Business Insider, 28.8.2024
2. Weikard, "Amazon streicht Homeoffice komplett", VDI Nachrichten, 17.9.2024
3. O'Sullivan, "Why Disney's U-turn on Remote Work Could Backfire", tech.co, 11.1.2023
4. Rowe, "Microsoft's RTO Crackdown will begin in February 2026", tech.co, 10.9.2025
5. Engelking, "Schluss mit Homeoffice: Dell holt seine Belegschaft zurück ins Büro", heise online, 2.2.2025
6. Krogh, "VW: Warum Markenchef Thomas Schäfer ab April die Home-Office-Regeln ändert", Business Insider, 13.3.2025
7. Sridhar, "Tod des Homeoffice eingeläutet? Was die Deutsche Bank wirklich ausgelöst hat", focus online, 20.11.2024
8. Dajovic, "Homeoffice-Streit: Einigung zwischen SAP und Betriebsrat, SWR, 19.3.2025
9. "Trotz wachsender Zufriedenheit durch Homeoffice – Telekom-Chef drängt Mitarbeitende ins Büro zurück", 21.10.2023
10. "Schindler zwingt Mitarbeiter ins Büro", zentralplus, 12.5.2024
11. "Zurück ins Büro: Firmen zeihen die Schrauben beim Homeoffice an", Watson, 14.5.2024
12. "UBS zieht die Homeoffice-Zügel an: Drei Tage Präsenzpflcht", Institutional Money.com, 13.3.2025
13. Felder, "Sulzer holt Mitarbeiter zurück aus dem Homeoffice", Nau.ch, 21.9.2024
14. «Hybrid Work Compass»; Universität Sankt Gallen, 2021
15. BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE; Stand Juni 2025)
16. Gesundheitsförderung Schweiz, «Die Covid-19-Pandemie hat den Arbeitsalltag vieler Erwerbstätiger in der Schweiz verändert», 22.11.2022
17. Studer, «Die meisten dürften mehr Homeoffice machen – tun es aber nicht», FH Schweiz, 25.5.2025
18. ifo-Schnelldienst, «Homeoffice und die Zukunft der Büros»; 9/2024
19. Bitkom e.V. «Homeoffice gerät unter Druck», 8.5.2025
20. ifo Pressemitteilung, «Nur 4% der Unternehmen wollen Homeoffice wieder abschaffen», 20.8.2024
21. ifo Institut, «Jede fünfte Stellenausschreibung bietet Homeoffice-Option», 7.10.2025
22. Remote Jobs Switzerland 2025
23. Kunze, Hampel; «Zwischen Präsenz und Homeoffice-Euphorie», Universität Konstanz, April 2025
24. SRF, Neuer Höchststand bei Homeoffice-Stellen, 10.8.2025
25. Pongratz, «Hybrides Arbeiten verändert Schweizer Büroarbeitskultur», CBRE Viewpoint, 12/2023
26. Pongratz, «Hybrides Arbeiten und Produktivität», CBRE Viewpoint 9/2024
27. Umfrage des Arbeitgeberverbandes Schweiz, Juni 2025
28. Hofmann, Piele, Piele, Helfritz, «Arbeiten in der Corona Pandemie – Auf dem Weg zum New Normal», Fraunhofer IAO/DGFP, 2023
29. Hofmann, Piele, Piele, «Mobiles Arbeiten – Sozialpartnerstudie . Befragung in der chemisch-pharmazeutischen Industrie», Fraunhofer IAO/DGFP, 2023
30. Owl Labs, «State of Hybrid Work Report», 2024
31. Hofmann, Rief, «Beyond Hybrid Work – die post-hybride Arbeitswelt», Fraunhofer IAO, 2025
32. 2024-2025 CBRE Global Workplace & Occupancy Insights, Part 1

Contact:

Martin Pongratz

Directeur Workplace Strategies
Picassoplatz 8 | 4052 Basel
T +41 (0)61 204 40 50
martin.pongratz@cbre.com

© Copyright 2026. All rights reserved. This report has been prepared in good faith, based on CBRE's current anecdotal and evidence based views of the commercial real estate market. Although CBRE believes its views reflect market conditions on the date of this presentation, they are subject to significant uncertainties and contingencies, many of which are beyond CBRE's control. In addition, many of CBRE's views are opinion and/or projections based on CBRE's subjective analyses of current market circumstances. Other firms may have different opinions, projections and analyses, and actual market conditions in the future may cause CBRE's current views to later be incorrect. CBRE has no obligation to update its views herein if its opinions, projections, analyses or market circumstances later change.

Nothing in this report should be construed as an indicator of the future performance of CBRE's securities or of the performance of any other company's securities. You should not purchase or sell securities—of CBRE or any other company—based on the views herein. CBRE disclaims all liability for securities purchased or sold based on information herein, and by viewing this report, you waive all claims against CBRE as well as against CBRE's affiliates, officers, directors, employees, agents, advisers and representatives arising out of the accuracy, completeness, adequacy or your use of the information herein.