NEWMIND PARTNERS

NEWMIND RESEARCH · RAPPORT DE BENCHMARK 12

BENCHMARK 2026 DE L'EFFICACITÉ DU TRAVAIL INTELLECTUEL

Où passe la semaine des salariés du travail intellectuel, ce que coûtent les réunions, les outils et les messages, ce que l'IA a réellement fait gagner, les règles sur la mesure du personnel et l'usage de l'IA au travail, ce que vaut une heure, ainsi que les playbooks et les fiches de travail pour regagner du temps.

Édition 1
Édition de recherche documentaire

octobre 2026
Publication

Licence
Usage au sein d'une seule entreprise

SOMMAIRE

Au programme

01	À propos de cette édition	4
02	Synthèse	6
PARTIE A · DONNÉES PROBANTES		
03	Où passe la semaine	9
04	Interrompu toutes les deux minutes	11
05	La journée qui ne finit pas	13
06	Le temps que prennent les réunions	15
07	Les réunions valent-elles leur temps ?	17
08	La montée de l'appel non planifié	19
09	Trop d'applications	21
10	Chercher, ressaisir et refaire le même travail	23
11	La boîte de réception et le flux de messages	25
12	Qui utilise l'IA au travail	27
13	Ce que les études contrôlées ont mesuré	29
14	Des gains par tâche au résultat financier	31
15	Ancienneté et rôle	33
16	Engagement, clarté et valeur	35
17	Quels métiers portent le coût	37
PARTIE B · SURVEILLANCE ET RÈGLES SUR L'IA		
18	Les règles en un coup d'œil	39
19	Le règlement européen sur l'IA au travail	41
20	Ce que les modifications de 2026 ont changé	43
21	RGPD et travail via des plateformes	45
22	Lois américaines sur l'information en cas de surveillance	47
23	Règles américaines sur les décisions automatisées	49
24	Liste de contrôle pour un programme d'efficacité	51
PARTIE C · LE MODÈLE NEWMIND ET LES PLAYBOOKS		
25	Comment fonctionne le modèle	53
26	Ce que vaut une heure par semaine	55
27	Passer à l'échelle d'une équipe	56
28	Ce que coûte une réunion	58
29	Quand l'effort se rentabilise	60
30	Comment utiliser les Playbooks	62
31	Playbook : réduire la charge de réunions	64

32	Playbook : protéger le temps de concentration	66
33	Playbook : regrouper les outils	68
34	Playbook : supprimer la recherche et la ressaisie	69
35	Playbook : fixer des règles de canaux et de réponse	71
36	Playbook : mettre l'IA sur les bonnes tâches	73
37	Playbook : mesurer sans surveiller	75
38	Playbook : contenir le travail hors horaires	77
39	Playbook : rendre compte d'une valeur que la finance accepte	79

PARTIE D · BOÎTE À OUTILS D'AUTODIAGNOSTIC

40	Auto-évaluation : fiche d'indicateurs	81
41	Auto-évaluation : score du travail sur le travail	82
42	Fiche de travail : une semaine de temps	84
43	Fiche de travail : audit des réunions récurrentes	85
44	Fiche de travail : carte des outils et des étapes de copie	86
45	Fiche de travail : essai de l'IA sur une tâche	87
46	Fiche de travail : contrôle de la mesure et de l'information	88
47	Fiche de travail : suivi de la valeur	89
48	Fiche de travail : plan à 90 jours	90

RÉFÉRENCE

49	Sources par type	91
50	Méthode et limites	95
51	Glossaire	97
52	Sources	98

Les chiffres issus de recherches tierces portent une source numérotée (liste complète dans le chapitre Sources). Tout le reste est signalé comme analyse ou modèle NEWMIND.

Les numéros de page renvoient au rapport complet.

CHAPITRE 01

À propos de cette édition

Voici l'édition 1 du benchmark NEWMIND de l'efficacité du travail intellectuel. C'est une édition de recherche documentaire : elle ne contient aucune donnée d'enquête qui nous soit propre. Elle repose sur des statistiques officielles, des textes juridiques officiels, des travaux universitaires et les études publiées par les éditeurs et les cabinets de conseil eux-mêmes, chacun récupéré, enregistré et vérifié pour cette édition.

Ce que contient cette édition

- **Données probantes** : où passe la semaine, les interruptions, les réunions, la multiplication des outils, la recherche d'information et le flux de messages, l'usage de l'IA et ce que les études contrôlées ont mesuré, et la façon dont la charge varie selon le rôle, d'après Asana [1], Microsoft [2], Slack [3], Gallup [4], le Pew Research Center [5] et des études publiées dans des revues à comité de lecture ou sous forme de documents de travail.
- **Surveillance et règles sur l'IA** : l'AI Act européen tel que modifié en 2026 [6,7], le RGPD et la directive sur le travail via une plateforme, les lois des États américains sur l'information préalable à la surveillance et les règles sur les décisions automatisées, avec une liste de contrôle pour tout programme d'efficacité qui mesure le personnel.
- **Un modèle transparent** : ce que valent une heure par semaine, une équipe et une réunion, et quand un programme d'efficacité est amorti, à partir des statistiques américaines sur les salaires et les coûts employeur [8,9], étiqueté « Modèle d'étude de marché · fondé sur des références publiées ».
- **9 playbooks** : réduire la charge de réunions, protéger le temps de concentration, regrouper les outils, supprimer la recherche et la ressaisie, fixer des règles de canaux et de réponse, mettre l'IA sur les bonnes tâches, mesurer sans surveiller, contenir le travail hors horaires, rendre compte d'une valeur que la finance accepte.
- **Boîte à outils d'autodiagnostic** : une fiche d'indicateurs, un score du travail sur le travail et 7 fiches de travail vierges (une semaine de temps, audit des réunions récurrentes, carte des outils et des étapes de copie, essai de l'IA sur une tâche, contrôle de la mesure et de l'information, suivi de la valeur, plan à 90 jours).

Ce qu'elle ne contient pas encore

Aucune donnée d'enquête originale. L'édition 1 est une recherche documentaire. Une édition ultérieure doit ajouter des répartitions du temps mesurées dans des organisations, que les entreprises ne publient pas.

À qui s'adresse-t-elle ?

Aux directeurs des opérations, aux responsables des opérations et de la transformation, aux DSI, aux responsables RH et des ressources humaines, ainsi qu'aux responsables financiers et juridiques qui valident un programme d'efficacité.

Vous reconnaîtrez ces signaux

- Les salariés recopient chaque jour des données d'un outil à l'autre
- Les points d'avancement exigent des réunions ou des relances
- Chaque nouvel outil ajoute du travail au lieu d'en retirer

Que mesurer

- La répartition du temps : travail qualifié, coordination et recherche d'information
- Les outils utilisés par rôle et la fréquence à laquelle le travail passe de l'un à l'autre
- Les ressaisies de données et les relances sur l'avancement, par semaine
- Les heures perdues par semaine, au coût chargé

Comment lire les chiffres

- **Chaque chiffre** porte une source numérotée et sa population : qui a été interrogé, où et quand. Les enquêtes posent des questions différentes ; les chiffres d'enquêtes différentes sont donc présentés côte à côte, jamais moyennés.
- **Les chiffres d'éditeurs et de cabinets de conseil** sont signalés « déclaration de l'éditeur » ou « déclaration d'un cabinet de conseil ». La plupart des chiffres sur le temps, les réunions et les outils proviennent d'entreprises qui vendent des logiciels pour ce travail. Ils ne sont pas vérifiés de façon indépendante et ne servent jamais d'entrées au modèle.
- **Les modèles** sont transparents : chaque formule et chaque donnée d'entrée est imprimée pour que vous puissiez la remplacer par vos propres données.
- **Les dates** juridiques proviennent uniquement des textes officiels et sont énoncées à la date de octobre 2026.
- **Devise** : dollars américains partout.

Du benchmark à vos chiffres

Un audit de faisabilité NEWMIND mesure votre propre organisation en 2–3 semaines et livre :

- Votre répartition du temps comparée à la référence Asana
- Les heures et le coût récupérables, par équipe
- Les transmissions et les outils en double à supprimer
- La conception d'une plateforme unique où vit l'état d'avancement

Licence : usage au sein d'une seule entreprise. À citer ainsi : NEWMIND Research, Benchmark 2026 de l'efficacité du travail intellectuel, édition 1. NEWMIND PARTNERS n'est affiliée à aucun éditeur, cabinet de conseil ni entreprise cités dans ce rapport.

CHAPITRE 02

Synthèse

Les preuves publiées s'accordent sur la forme du problème : les salariés du travail intellectuel déclarent passer une grande partie de leur semaine à coordonner plutôt qu'à faire un travail qualifié, dans des journées fragmentées, réparties entre de nombreux outils et sous un flux de messages important. La plupart de ces preuves proviennent d'éditeurs qui vendent des logiciels pour ce travail ; elles sont donc signalées et ne servent jamais d'entrées au modèle. L'IA fait gagner du temps sur des tâches bien choisies, mais les gains ne sont pas encore visibles dans les données d'ensemble. Les leviers sont ordinaires : des réunions moins nombreuses et meilleures, un temps de concentration protégé, moins d'outils, des règles claires sur les canaux, et une mesure qui respecte les règles.

58 %
Part de la journée que les salariés du travail intellectuel disent consacrer au travail sur le travail [1]
DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR

4,9 h
Heures par semaine que de meilleurs processus leur feraient gagner, selon leur estimation [1]
DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR

2,8 h
Heures par semaine en réunions inutiles ; 3,6 h pour les cadres dirigeants [1]
DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR

Dix constats

01 Le travail sur le travail occupe la majeure partie de la journée

Les salariés du travail intellectuel interrogés par Asana déclarent que 58 % de leur journée part en travail sur le travail : coordonner, relancer et mettre à jour [1] DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR. L'enquête portait sur 9 615 salariés du travail intellectuel dans six pays [1].

02 Les salariés pensent pouvoir regagner des heures

Les mêmes répondants estiment que de meilleurs processus leur feraient gagner 4,9 heures par semaine [1] DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR. C'est une estimation déclarée, pas une mesure ; le chapitre 37 montre comment la mesurer.

03 Les réunions coûtent le plus aux cadres dirigeants

Les répondants d'Asana évaluent les réunions inutiles à 2,8 heures par semaine pour les salariés du travail intellectuel et à 3,6 heures pour les personnes occupant un poste de direction [1] DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR.

04 Les outils se multiplient avec l'ancienneté hiérarchique

Les salariés du travail intellectuel utilisent en moyenne 8,8 applications, et ceux de niveau directeur et au-dessus 10 [1] DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR. Chaque endroit supplémentaire par lequel le travail peut arriver est un endroit de plus à consulter.

05 La journée de travail est fragmentée

Les données d'usage de Microsoft montrent des salariés interrompus toutes les 2 minutes par des réunions, des e-mails ou des notifications pendant la journée de 9 h à 17 h [2] DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR ; 68 % des personnes interrogées dans son enquête de 2023 disent manquer de temps de concentration sans interruption [10] DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR.

06 Le flux de messages est considérable

Dans les données de Microsoft, le salarié moyen reçoit 117 e-mails par jour [11] et 153 messages Teams par jour ouvré [11] DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR. Les règles sur les canaux et les délais de réponse comptent parmi les changements les moins coûteux.

07 L'IA aide sur les bonnes tâches et nuit sur les mauvaises

Dans une expérience menée avec le Boston Consulting Group auprès de 758 salariés du travail intellectuel, ceux qui utilisaient l'IA sur des tâches à sa portée ont accompli 12,2 % de tâches en plus, 25,1 % plus vite ; sur une tâche hors de sa portée, leur probabilité de répondre correctement baissait de 19 % [12]. Le choix des tâches décide du résultat.

08 Les gains à l'échelle de l'économie restent faibles

Les données d'enquête américaines évaluent le temps gagné grâce à l'IA générative à 1,4 % de l'ensemble des heures travaillées [13] ; les registres administratifs danois excluent des effets sur les revenus ou les heures enregistrées supérieurs à 2 % [14]. 63 % des salariés américains disent ne pas utiliser l'IA, ou peu, dans leur travail [5].

09 Une heure par semaine mérite d'être chiffrée

Au salaire moyen américain de l'ensemble des professions, chargé des coûts employeur, une heure par semaine supprimée vaut environ 2 200 $ par an et par personne [89] (modèle NEWMIND). L'engagement des salariés dans le monde est tombé à 20 % en 2025, son niveau le plus bas depuis 2020 [4] : le temps libéré doit avoir un usage.

10 Mesurer le personnel a des limites juridiques

L'AI Act européen interdit l'IA qui déduit les émotions des personnes sur le lieu de travail, sauf pour des raisons médicales ou de sécurité ; l'interdiction s'applique depuis le 2 février 2025 [6]. Tels que modifiés en 2026, les obligations relatives à l'IA à haut risque utilisée dans l'emploi s'appliqueront à partir du 2 décembre 2027 [7]. Plusieurs États américains imposent une information préalable avant toute surveillance électronique.

Que faire lundi

1. Remplissez la fiche d'indicateurs pour vos équipes (rapport complet, chapitre 40).
2. Notez les huit dimensions du travail sur le travail (rapport complet, chapitre 41).
3. Passez en revue les réunions récurrentes (rapport complet, chapitre 43).
4. Chiffrez une heure par semaine avec vos propres salaires (rapport complet, chapitre 26).
5. Vérifiez les règles d'information et de surveillance avant de mesurer qui que ce soit (rapport complet, chapitre 24).

CHAPITRE 03

Où passe la semaine

Dans l'enquête 2023 d'Asana, les salariés du travail intellectuel disent consacrer la majorité de leur journée, 58 %, au travail sur le travail : coordonner, relancer et mettre à jour plutôt que faire le métier qualifié pour lequel ils ont été recrutés [1] DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR. L'enquête portait sur 9 615 salariés du travail intellectuel en Australie, en France, en Allemagne, au Japon, au Royaume-Uni et aux États-Unis [1], avec un terrain en novembre 2022 [1].

58 %
Part de la journée que les salariés du travail intellectuel disent consacrer au travail sur le travail [1]

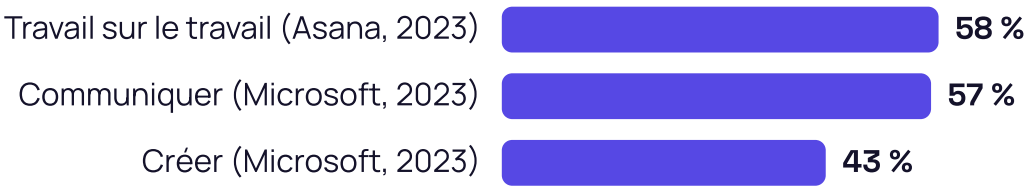
4,9 h
Heures par semaine que, selon leur propre estimation, de meilleurs processus feraient gagner aux salariés du travail intellectuel [1]

6,37
Semaines de travail par an que représente ce gain, d'après le calcul d'Asana lui-même [1]

Deux enquêtes, un même constat

Le Work Trend Index 2023 de Microsoft décrit le même déséquilibre sous un autre angle. Son enquête a interrogé 31 000 personnes dans 31 pays [10], et ses données d'usage de Microsoft 365 montrent que le salarié moyen consacre 57 % de son temps à communiquer, en réunion, par e-mail et par messagerie, et 43 % à créer [10] DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR.

Part de la journée de travail, deux enquêtes d'éditeurs, %



Sources : Asana, Anatomy of Work Global Index 2023 [1] ; Microsoft, Work Trend Index 2023 [10]. Les deux mesures sont définies différemment ; elles sont présentées côte à côte, jamais additionnées.

Comment le gain a été calculé

Asana convertit les 4,9 heures en semaines de travail dans une note de bas de page : 4,9 heures par semaine multipliées par 52 semaines, divisées par une semaine de travail de 40 heures, donnent 6,37 semaines [1]. Ce calcul traite une auto-estimation comme un gain mesuré et suppose que les 52 semaines sont toutes travaillées. NEWMIND n'utilise pas ces 4,9 heures comme donnée du modèle ; le chapitre 25 explique pourquoi.

OBJET DE LA QUESTION POSÉE	CHIFFRE	POPULATION
Part de la journée consacrée au travail sur le travail [1]	58 %	Salariés du travail intellectuel, six pays
Heures par semaine que de meilleurs processus feraient gagner [1]	4,9 heures	Salariés du travail intellectuel, auto-estimation
Temps passé à communiquer et temps passé à créer [10]	57 % contre 43 %	Utilisateur moyen de Microsoft 365, données d'usage

Lire les études d’éditeurs

Les deux éditeurs vendent des logiciels censés réduire ce surcroît de travail ; c’est pourquoi chaque chiffre porte la mention de déclaration de l’éditeur. Les échantillons sont importants et le terrain est conduit par des instituts d’études, mais les questions, les définitions et le choix de ce qui est publié appartiennent à l’éditeur. L’édition 1 de ce benchmark est une recherche documentaire : NEWMIND n’a mené aucune enquête propre, ces chiffres sont donc les meilleurs publiés, pas une mesure de votre équipe. Analyse NEWMIND.

Ce que cela signifie

- Si ce constat vaut pour votre équipe, plus de la moitié de la journée d’un salarié du travail intellectuel est absorbée par la coordination. Cette part est le gisement sur lequel s’appuie tout programme d’efficacité.
- Les gains de temps auto-estimés sont un plafond, pas une prévision. Mesurez votre propre point de départ avant de bâtir un plan sur un nombre d’heures.
- La suite de la partie A détaille ce surcroît : les interruptions au chapitre 4, les réunions à partir du chapitre 6 et les outils à partir du chapitre 9.

CHAPITRE 04

Interrompu toutes les deux minutes

Le Work Trend Index 2025 de Microsoft indique, d'après la télémétrie de Microsoft 365, qu'entre 9 h et 17 h les salariés sont interrompus toutes les 2 minutes par des réunions, des e-mails ou des notifications [2], soit 275 interruptions par jour [2] DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR.

2 min
Intervalle moyen entre deux interruptions, utilisateurs de Microsoft 365 [2]

275
Interruptions par jour, télémétrie Microsoft [2]

68 %
Personnes qui disent manquer de temps de concentration sans interruption [10]

Ce que disent les salariés de la concentration

Dans l'enquête 2023 auprès de 31 000 personnes dans 31 pays [10], 68 % ont dit ne pas disposer d'assez de temps de concentration sans interruption pendant la journée de travail [10], et près de 2 sur 3 (64 %) ont dit avoir du mal à trouver le temps et l'énergie d'accomplir leur travail [10] DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR.

Deux ans plus tard, cette plainte était devenue une description du travail lui-même : 48 % des salariés et 52 % des dirigeants ont dit que leur travail leur semble chaotique et fragmenté [2] DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR.

Enquêtes Microsoft : ce que déclarent les salariés, %



Sources : Microsoft, Work Trend Index 2023 [10] et 2025 [2]. La télémétrie 2025 exclut l'éducation et les tenants de l'UE ; elle décrit donc les utilisateurs de Microsoft 365 hors de l'UE.

Pourquoi une interruption coûte plus que ses minutes

Une interruption coûte le temps qu'elle prend, plus le temps nécessaire pour retrouver le fil de la tâche. Un message traité en trente secondes peut casser un bloc de travail concentré qui avait demandé dix minutes à se construire. Aucune source de ce rapport ne mesure ce temps de reprise pour les salariés du travail intellectuel ; ce benchmark ne chiffre donc pas ce coût. Ce que la télémétrie montre, c'est la fréquence : avec une interruption toutes les deux minutes environ, une heure sans interruption est rare, sauf si quelqu'un la protège volontairement. Analyse NEWMIND.

SOURCE D'INTERRUPTION	CE QUI LA PROVOQUE EN GÉNÉRAL	PREMIER LEVIER
Chat et messagerie instantanée	Attente d'une réponse immédiate	Délais de réponse convenus par canal
Notifications d'e-mail	Boîte de réception ouverte toute la journée	Plages de traitement des e-mails regroupées
Appels improvisés	Aucune visibilité partagée sur qui est disponible	Plages de concentration visibles dans l'agenda
Rappels de réunion	Agenda fragmenté	Réunions regroupées sur des moments fixes de la journée

Tableau : analyse NEWMIND. Le Playbook du chapitre 32 le traduit en étapes.

Ce que cela signifie

- Le rythme des interruptions tient aux habitudes et aux outils de l'équipe, pas à la discipline d'une seule personne. Traitez-le au niveau de l'équipe.
- Mesurez directement le temps de concentration : des blocs de 60 minutes ou plus, sans réunion et sans notifications. La Fiche de travail du chapitre 42 montre comment.
- Considérez les chiffres de Microsoft comme un ordre de grandeur issu d'un grand jeu de données d'éditeur, pas comme votre chiffre.

CHAPITRE 05

La journée qui ne finit pas

La télémétrie de Microsoft montre des réunions après 20 h en hausse de 16 % d'une année sur l'autre [11], et 40 % des personnes connectées à 6 h consultant leurs e-mails [11] DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR . Le rapport appelle cela la journée infinie.

16 %
Hausse des réunions après 20 h d'une année sur l'autre, Microsoft 365 [11]

37 %
Employés de bureau qui se connectent hors des horaires habituels au moins une fois par semaine [3]

50 %
Employés de bureau qui font rarement ou jamais de pauses [3]

Hors horaires et sans pauses

Le Workforce Lab de Slack a interrogé plus de 10 000 employés de bureau [3]. Environ deux sur cinq (37 %) se connectent hors des horaires habituels de leur entreprise au moins une fois par semaine [3], et la moitié (50 %) disent faire rarement ou jamais de pauses pendant la journée de travail [3] DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR .

Dans l'enquête 2024 de Microsoft, 68 % des personnes ont dit avoir du mal à suivre le rythme et le volume de travail et 46 % se sentaient en épuisement professionnel [15] DÉCLARATION DE L'ÉDITEUR .

SIGNAL	CHIFFRE	TYPE DE SOURCE
Réunions après 20 h, variation d'une année sur l'autre [11]	+16 %	Télémétrie d'éditeur
Personnes connectées à 6 h qui consultent leurs e-mails [11]	40 %	Télémétrie d'éditeur
Se connectent hors des horaires habituels au moins une fois par semaine [3]	37 %	Enquête d'éditeur
Font rarement ou jamais de pauses [3]	50 %	Enquête d'éditeur
Ont du mal à suivre le rythme et le volume de travail [15]	68 %	Enquête d'éditeur
Se sentent en épuisement professionnel [15]	46 %	Enquête d'éditeur

Les longues heures ne sont pas une production supplémentaire

Les heures effectuées après la fin de la journée sont souvent le trop-plein d'une journée passée en réunions et en messages. Si les heures de cœur de journée sont absorbées par la coordination, le travail de concentration se reporte sur la soirée. Ajouter des heures masque le problème au lieu de le résoudre, et le coût apparaît plus tard sous forme d'erreurs, de turnover et d'absences. Ce rapport ne chiffre pas ce coût, car aucune des sources enregistrées ne le mesure pour les salariés du travail intellectuel. Analyse NEWMIND.

La surveillance n'est pas la réponse

Une réaction naturelle consiste à suivre les heures de plus près. Dans l'UE et dans plusieurs États américains, surveiller les salariés fait naître des obligations légales d'information, et certains usages de l'IA pour évaluer les salariés sont classés à haut risque. La partie B présente les règles, en commençant par le chapitre 18. Mesurez le système de travail, pas la personne. Analyse NEWMIND.

Ce que cela signifie

- Lisez l'activité hors horaires comme un symptôme de la journée de cœur. Traitez d'abord les réunions et les interruptions ; les soirées suivent souvent.
- Convenez de normes d'équipe sur le moment où les messages sont envoyés et traités. Le Playbook du chapitre 38 les détaille.
- Suivez la tendance dans vos propres données, en agrégé, jamais les heures de connexion individuelles.

Questions à poser dans votre organisation

- Quelles équipes envoient le plus de messages ou tiennent le plus de réunions en dehors des horaires convenus, en données agrégées ?
- Quelles réunions récurrentes ou quelles échéances repoussent le travail vers la soirée ?
- Les cadres dirigeants appliquent-ils eux-mêmes les règles de réponse qu'ils attendent des autres ?
- Existe-t-il un circuit convenu pour les vraies urgences, afin que tout le reste puisse attendre ?

Questions : analyse NEWMIND. Consignez les réponses dans la fiche des indicateurs du chapitre 40 et dans les fiches de travail qui suivent.

CHAPITRE 52

Sources

Chaque entrée indique la date qui la concerne : celle de l'adoption ou de l'entrée en vigueur d'une loi, celle de la publication d'un document ou, pour les pages web et jeux de données en ligne, celle de la consultation (9 oct. 2026 au 11 oct. 2026). Les chiffres cités sont courts, attribués et accompagnés d'un lien ; aucun tableau payant ni graphique tiers n'est reproduit.

1. Asana, Anatomy of Work Global Index 2023 (press release, Business Wire), publié le 8 mars 2023 https://www.businesswire.com/news/home/20230308005268/en/Asana-Anatomy-of-Work-Global-Index-2023-Smart-Collaboration-and-Clear-Goals-integral-to-creating-positive-business-opportunities
2. Microsoft, Work Trend Index 2025: The year the Frontier Firm is born, publié le 23 avril 2025 https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/2025-the-year-the-frontier-firm-is-born
3. Slack Workforce Lab, The surprising connection between after-hours work and decreased productivity, publié le 5 décembre 2023 https://slack.com/blog/news/the-surprising-connection-between-after-hours-work-and-decreased-productivity
4. Gallup, State of the Global Workplace (2026 edition), consulté le 11 octobre 2026 https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx
5. Pew Research Center, U.S. Workers Are More Worried Than Hopeful About Future AI Use in the Workplace, publié le 25 février 2025 https://www.pewresearch.org/social-trends/2025/02/25/u-s-workers-are-more-worried-than-hopeful-about-future-ai-use-in-the-workplace/
6. Regulation (EU) 2024/1689 (Artificial Intelligence Act), Official Journal of the European Union, adopté le 13 juin 2024 https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj/eng
7. Regulation (EU) 2026/1744 (Digital Omnibus on AI), amending Regulation (EU) 2024/1689, Official Journal of the European Union, adopté le 8 juillet 2026 https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2026/1744/oj/eng
8. U.S. Bureau of Labor Statistics, Occupational Employment and Wage Statistics, national estimates (May 2025), consulté le 11 octobre 2026 https://www.bls.gov/oes/
9. U.S. Bureau of Labor Statistics, Employer Costs for Employee Compensation, private industry, consulté le 11 octobre 2026 https://www.bls.gov/news.release/ecec.nr0.htm
10. Microsoft, Work Trend Index 2023: Will AI Fix Work?, publié le 9 mai 2023 https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/will-ai-fix-work
11. Microsoft, Breaking down the infinite workday (Work Trend Index special report), publié le 17 juin 2025 https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/breaking-down-infinite-workday
12. Dell'Acqua et al., Navigating the Jagged Technological Frontier, Harvard Business School Working Paper 24-013, publié le 1er septembre 2023 https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=64700
13. Bick, Blandin and Deming, The Rapid Adoption of Generative AI, NBER Working Paper 32966, consulté le 9 octobre 2026 https://www.nber.org/papers/w32966
14. Humlum and Vestergaard, Large Language Models, Small Labor Market Effects (Still Waters, Rapid Currents), NBER Working Paper 33777, publié le 1er mai 2025 https://www.nber.org/papers/w33777
15. Microsoft and LinkedIn, Work Trend Index 2024: AI at Work Is Here. Now Comes the Hard Part, publié le 8 mai 2024 https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/ai-at-work-is-here-now-comes-the-hard-part

© 2026 NEWMIND PARTNERS. Licence d'utilisation au sein d'une seule entreprise. NEWMIND PARTNERS AG, Lucerne, Suisse · NEWMIND PARTNERS Inc., Sheridan, Wyoming, États-Unis · hi@newmindpartners.com

FIN DE L'EXTRAIT

Obtenez le rapport complet

Cet extrait comprend la couverture, le sommaire, la page À propos, la synthèse, l'emploi du temps de la semaine, les interruptions et la journée de travail, ainsi que les sources qui y sont citées. Le rapport complet se poursuit avec les réunions, la multiplication des outils, la recherche d'information et le flux de messages, l'usage de l'IA et ce que les études contrôlées ont mesuré, les rôles et l'engagement, l'AI Act européen tel que modifié en 2026, le RGPD, les règles américaines sur la surveillance et les décisions automatisées, le modèle NEWMIND, neuf playbooks et la boîte à outils d'autodiagnostic.

Rapport complet

newmindpartners.com/fr/benchmark-knowledge-work.html#report

NEWMIND PARTNERS

PROCHAINE ÉTAPE

TRANSFORMEZ CE BENCHMARK EN HEURES REGAGNÉES.

Vous savez maintenant ce qui est publié sur l'endroit où passe le travail intellectuel. NEWMIND PARTNERS mesure où passe le temps de vos équipes, puis conçoit, construit et teste les changements qui suppriment les transmissions, dans le respect des règles sur la mesure du personnel.

01

Audit de faisabilité

En 2–3 semaines, nous établissons où passe la semaine dans vos équipes à partir de vos données (en lecture seule et de façon agrégée) : les outils, les transmissions, les étapes de copie et les réunions, valorisés au coût chargé. Puis nous comparons toutes les options du marché, sur étagère ou sur mesure.

02

Conception

Nous classons les transmissions et les outils en double à supprimer selon les heures en jeu, et concevons un endroit unique où vit l'état d'avancement, en intégrant les règles d'information et de surveillance.

03

Construction et exploitation

Nos ingénieurs seniors construisent les intégrations et les automatisations, les connectent aux outils que vous utilisez déjà et peuvent les exploiter en production avec un suivi.

04

La preuve

Mesure de départ le premier jour, puis évolution mesurée des heures et des coûts par rapport à un groupe témoin, présentée chaque mois.

Commencez par un audit de faisabilité

Découvrez quelles transmissions coûtent le plus, ce que vaut leur suppression, et le dossier d'investissement pour la soutenir. Sans engagement.

Lancer un audit de faisabilité →