

# Futur du Travail : Comment se profile L'après 2020 ?



# Futur du Travail : Comment se profile l'après 2020 ?

Cliquez ci-dessous  
pour accéder à

## I Introduction

1 Chapitre 1 :  
La préparation  
au télétravail

2 Chapitre 2 :  
La sécurité passe  
par la confiance

3 Chapitre 3 :  
Le choc  
culturel

4 Chapitre 4 :  
L'effet  
domino

5 Chapitre 5 :  
Le dynamisme : l'avenir  
du monde professionnel

o Prochaines étapes :  
Vos outils  
de télétravail



# Introduction

En contraignant des millions de personnes dans le monde entier à rester chez eux, la pandémie du coronavirus a propulsé l'adoption du télétravail à un niveau sans précédent.

Pour certains, cette nouvelle façon de travailler est un soulagement : plus de trajets quotidiens, plus de distractions, et un bien meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Pour d'autres, en revanche, ce changement soudain représente un défi majeur. En effet, beaucoup d'entreprises de divers secteurs n'ont toujours pas adopté de stratégies flexibles ou basées sur le télétravail. Elles doivent donc instaurer rapidement de nouvelles mesures pour répondre aux besoins de leurs collaborateurs, alors même qu'elles n'ont souvent aucune expérience comparable sur laquelle s'appuyer.

Même les entreprises ayant déjà entamé un processus de transformation numérique sont confrontées à des problèmes similaires. Si certaines d'entre elles offraient déjà à leurs employés la possibilité de travailler depuis leur domicile, seule une petite portion de ces salariés le faisaient simultanément. La transition vers la généralisation du télétravail, en revanche, s'avère très difficile, non seulement en tant que processus, mais aussi sur le plan culturel. En effet, dans certaines régions et dans certains secteurs, cette pratique est souvent synonyme de baisse de productivité des employés en raison du manque de supervision ou de micro-management. D'autres craignent que le manque d'interactions directes puisse avoir un impact néfaste sur l'innovation et la culture de l'entreprise.

Quels que soient les défis, une chose est sûre : les choses ne seront plus jamais exactement comme avant en particulier en ce qui concerne nos méthodes de travail. L'avenir passe par une main-d'œuvre plus agile et flexible, ce qui offrira des avantages majeurs sur les plans culturels et économiques.



*Pour comprendre et décrypter ces changements à venir, Okta a réalisé une étude auprès de 6 000 salariés de bureau en France, en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni avec YouGov entre avril et mai 2020.*

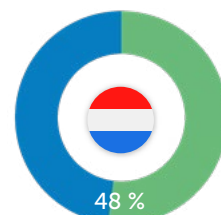
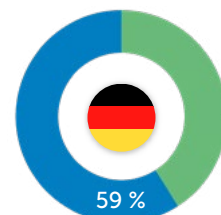
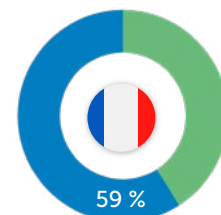
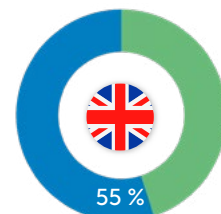
# La préparation au télétravail

Si de nombreux salariés étaient déjà libres de travailler de chez eux (généralement à temps partiel), ce n'est pas le cas pour tout le monde. En France, par exemple, la majorité des répondants (59 %) n'en avaient jamais eu l'occasion avant la pandémie et se rendaient sur leur lieu de travail cinq jours par semaine. C'était notamment le cas pour certains secteurs tels que ceux de la fabrication industrielle (64 %), de la finance (77 %) et de l'immobilier (82 %), qui reposent depuis longtemps sur des environnements professionnels traditionnels. Il en va de même ailleurs en Europe : respectivement 59 % et 65 % des salariés de l'industrie manufacturière au Royaume-Uni et en Allemagne devaient se rendre sur leur lieu de travail cinq jours par semaine, tout comme 66 % et 49 % des professionnels de l'immobilier.

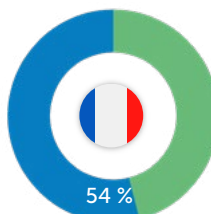
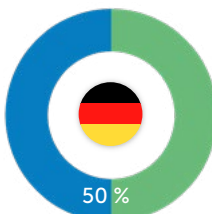
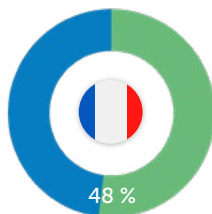
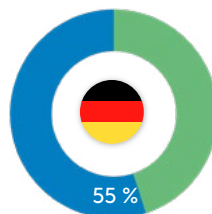
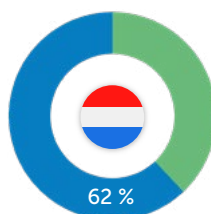
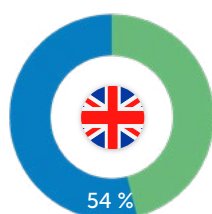
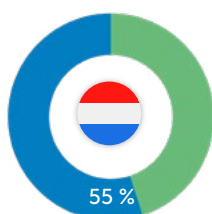
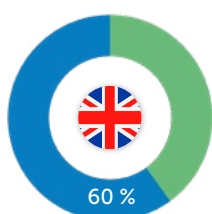
L'abandon de ce modèle strict a donc indubitablement introduit des problématiques, en particulier pour les entreprises qui n'avaient jamais mis en place de processus étendus de travail à domicile. En effet, bien que la transition numérique soit depuis plusieurs années au cœur des stratégies de nombreuses entreprises, certaines (en particulier dans les secteurs utilisant peu de technologies numériques) sont encore en retrait sur ce plan. Ainsi, celles qui n'avaient pas su mettre en place des processus permettant à leurs salariés d'accéder à distance à leurs outils doivent aujourd'hui accélérer la transformation de leur environnement professionnel afin de pouvoir s'adapter et poursuivre leurs activités de façon « normale ».

Selon les résultats de l'étude d'Okta, un grand nombre d'entreprises apparaissent ne pas avoir mis en place de système informatique permettant le travail à distance. Bien que 47% des répondants français soient en mesure d'accéder aux logiciels nécessaires à leurs activités professionnelles quotidiennes, 39 % des nouveaux télétravailleurs n'en auraient pas la possibilité et ne pourraient donc pas être productifs de chez eux. Ce constat vaut notamment pour certains salariés des secteurs du commerce de détail (63 %), de la fabrication industrielle (54 %), de la médecine et des services de santé (61 %).

N'a jamais travaillé de la maison



## S'estime suffisamment bien équipé en matériel informatique



Secteur public

Secteur privé



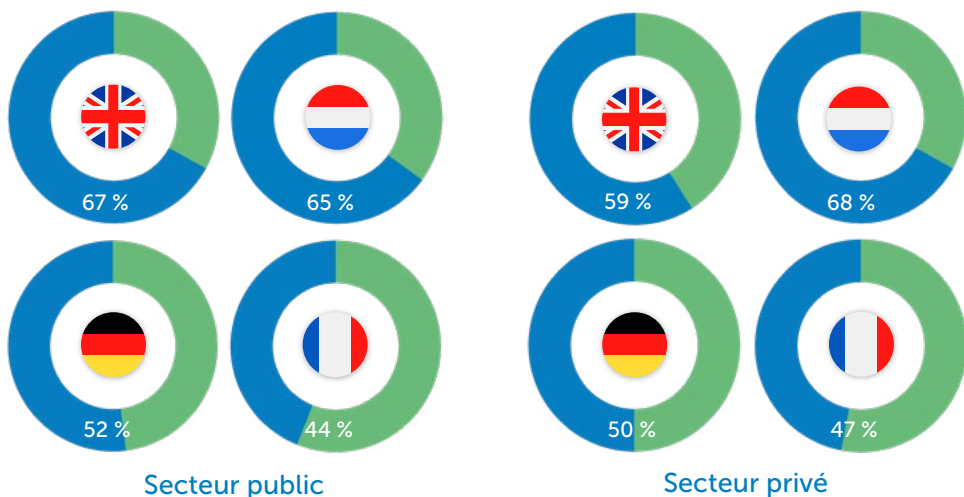
## La préparation au télétravail

Ce manque de préparation se ressent également sur le plan du matériel. Bien que la moitié des répondants disposent des équipements nécessaires pour être productifs depuis leur domicile, qu'il s'agisse d'un ordinateur portable ou d'un endroit depuis lequel travailler, 33 % des personnes interrogées estiment que leur entreprise ne leur a pas fournis les équipements nécessaires. Si l'industrie informatique a bien été préparée (79 % des professionnels du secteur auraient accès aux équipements requis), seuls 35 % des salariés du milieu médical et de la santé se seraient retrouvés dans la même situation.

Pourtant réputé pour fournir à son personnel des équipements obsolètes, à l'image de postes de travail physiques ne permettant pas la mobilité des employés, le secteur public ressort comme un des mieux préparés – du moins au Royaume-Uni. Ainsi, bien que près de 60 % des fonctionnaires locaux se rend normalement au bureau cinq jours par semaine, il semble que le secteur était bien préparé pour le passage au télétravail puisque 60 % du personnel de la fonction publique a immédiatement eu accès au matériel nécessaire, et 67 % aux logiciels requis.

En comparaison, respectivement 54 % et 59 % des salariés du privé d'outre-Manche disposeraient du matériel et des logiciels adéquats.

### S'estime suffisamment bien équipé en logiciels



Cependant, cette tendance ne s'applique pas à l'ensemble de l'Europe. En Allemagne, 72 % des professionnels de la fonction publique (qui doivent normalement se rendre au bureau cinq jours par semaine) n'étaient pas aussi bien préparés : seuls 55 % des professionnels du secteur ont reçu les équipements nécessaires avant de passer au télétravail, et 52 % ont bénéficié des logiciels requis (contre 60 % des salariés du privé).

Le cas des Pays-Bas est encore plus intéressant : alors que seuls 23 % des répondants devaient normalement être présents au bureau cinq jours par semaine avant la pandémie, le pays était néanmoins aussi préparé que ses voisins germains à l'adoption généralisée du télétravail : 55 % des professionnels du secteur public ont reçu les outils nécessaires, contre 62 % de ceux du privé.

La fonction publique française était la moins préparée à la pandémie, avec près de 60 % des employés du secteur découvrant le télétravail. Seuls 48 % et 44 % des répondants auraient bénéficié du matériel et des logiciels adéquats (respectivement), contre 54 % et 47 % des salariés du privé.

## La sécurité passe par la confiance

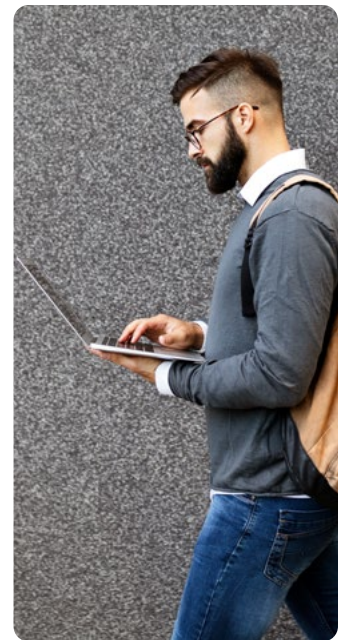
La confiance est une valeur humaine fondamentale, et un moteur d'innovation dans l'infrastructure de sécurité. L'absence d'un processus efficace de transition numérique a souvent un impact néfaste sur ce plan, et nombreux sont ceux qui se préoccupent de l'exposition des données clients et de leur vulnérabilité accrue aux menaces. Aujourd'hui plus que jamais, ce problème doit passer au premier plan.

*Depuis le début de la pandémie du COVID-19, les entreprises à travers le monde ont fait état d'une augmentation inquiétante des incidents de cybersécurité : hausse des tentatives de hameçonnage (phishing) visant à profiter de la crise, recrudescence des attaques à l'aide de ransomware ou par déni de service distribué (DDoS), etc.*

La communauté d'experts CTI League [a ainsi dressé un état de la cybersécurité au cours du mois de mars](#). Durant cette période, 2 833 indicateurs de compromission (IOC) ont été neutralisés : la majorité (99,4 %) d'entre eux étaient des domaines malveillants tentant de profiter de la pandémie. En outre, le groupe a enregistré un grand nombre de vulnérabilités (136 par jour en moyenne) ciblant le secteur de la santé, ainsi qu'une augmentation en puissance de la désinformation, à l'image de campagnes associant le COVID-19 au déploiement de la 5G, ou de messages encourageant des citoyens à ne plus respecter les consignes de confinement.

Cette évolution du paysage des menaces est de plus en plus inquiétante à l'heure où les salariés à travers le monde travaillent désormais à distance. En effet, les terminaux utilisés par ces derniers pour se connecter à leurs environnements professionnels sont toujours plus vulnérables lorsqu'utilisés en dehors du périmètre de l'entreprise.

La confiance est donc essentielle : elle revêt une importance sans précédent compte tenu de la récente hausse des cybers incidents et des problématiques généralisées de confidentialité des identités numériques. Les entreprises doivent plus que jamais prouver qu'elles sont dignes de la confiance de leurs salariés afin de soutenir cette nouvelle façon de travailler.



*« Les cybercriminels utilisent activement l'ingénierie sociale autour de la thématique du COVID-19 pour essayer de tirer profit des travailleurs à distance, des problèmes de santé, des relances de paiements, des marques réputées etc. Au départ, l'équipe de Threat Intelligence de Proofpoint observait environ une campagne par jour dans le monde entier, elle en observe maintenant 3 à 4 chaque jour dans plusieurs langues, dont l'anglais, le français, l'italien, le japonais et le turc. Alors que tous les secteurs d'activité ont été ciblés, Proofpoint a constaté que certaines campagnes d'attaque visaient spécifiquement les secteurs de la santé, de l'éducation, de l'industrie, des médias, de la publicité et de l'hôtellerie. »*



**proofpoint.**

**Richard Davis, International Cybersecurity Strategist.**

## La sécurité passe par la confiance

En France, 1/4 des répondants estiment que les mesures de sécurité prises par leurs employeurs pour les protéger des cyberattaques sont satisfaisantes contre seuls 6 % des répondants qui ne seraient pas du tout rassurés. Là encore, ce niveau de préparation varie en fonction du secteur : bien que 45 % des répondants travaillant dans l'informatique considèrent leur employeur comme totalement prêt sur le plan de la sécurité, seul un quart des personnes interrogées dans les secteurs du commerce de détail et de l'enseignement seraient du même avis.

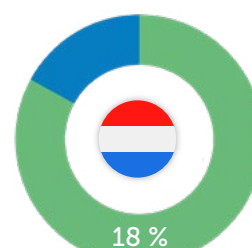
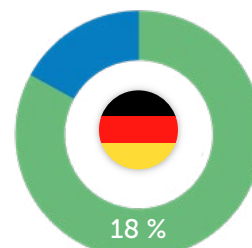
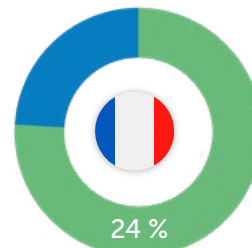
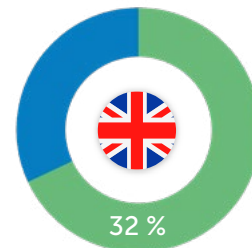
Le niveau de préparation varie également selon le pays. Au Royaume-Uni, par exemple, un tiers des répondants font totalement confiance à leurs employeurs pour assurer leur sécurité en ligne, contre moins du quart de leurs homologues allemands. Cependant, aux Pays-Bas, où une large proportion de répondants travaillait à domicile à temps partiel avant la pandémie, ce pourcentage passe à 24 %.

La notion de confiance va au-delà de la sécurité des employés. Les entreprises doivent également s'assurer que leurs salariés sont également aussi performants et productifs que possible en dehors de leur périmètre traditionnel. Il apparaît clairement que nous allons assister à une transition vers une main-d'œuvre plus « distribuée », où la communication et la culture transgresseront les limites des emplacements physiques, permettant ainsi à chacun de se sentir impliqué, où qu'il vive.

***Selon les résultats du rapport Global Zero Trust publié en 2020 par Okta, 60 % des entreprises qui travaillent d'ores et déjà sur des projets basés sur une approche Zero Trust nord-américaines, contre 40 % à travers le monde.***



Confiance totale dans les mesures de sécurité prises par les employeurs pour travailler à domicile



## La sécurité passe par la confiance

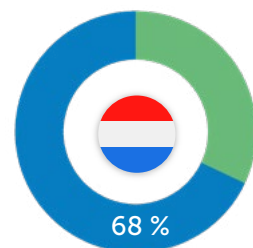
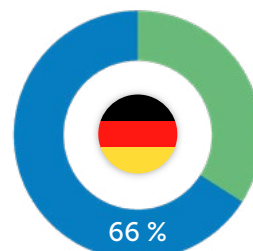
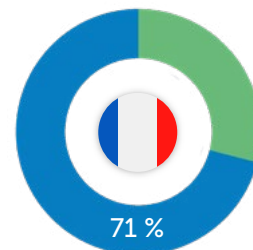
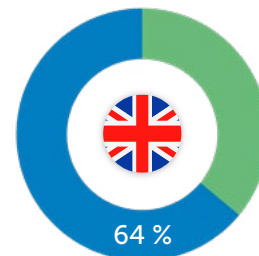
Dans certains pays et entreprises, le télétravail est généralement perçu par les employeurs comme une excuse pour travailler moins, notamment en raison de l'absence de supervision ou de micro-management. Cependant, ce point de vue n'est pas celui de la plupart des salariés : ainsi, en France, 62 % des répondants n'ont pas du tout la même perception des choses. Cet écart est également visible ailleurs en Europe : en Allemagne, au Royaume-Uni, et aux Pays-Bas, respectivement 58 %, 60 % et 65 % des répondants partagent l'avis de leurs homologues français. Mieux : la majorité des personnes interrogées affirment que leurs niveaux de productivité sont restés les mêmes ou ont augmenté depuis le début de la pandémie.

Et au vu de la situation actuelle, ce cliché bien que répandu semble être en train de disparaître : 71 % des répondants français pensent que la théorie de l'employé non productif à domicile convainc moins qu'auparavant. Ce point de vue est d'ailleurs partagé par 64 % des Britanniques, 66 % des Allemands et 68 % des Néerlandais interrogés.

Profitant de la confiance accrue des employeurs, le télétravail devrait se généraliser et être plus largement accepté après la pandémie, lorsque les professionnels seront autorisés à retourner dans leurs bureaux traditionnels pour travailler.

*Cependant, la notion de « bureau traditionnel » pourrait bien être dépassée de mode : en effet, certains employeurs vont inévitablement choisir de réorganiser leurs environnements de travail, ou chercher des locaux avec des contrats flexibles au lieu de baux à long terme.*

Estime que la perception de la productivité des employés travaillant à domicile s'est améliorée





## Un choc culturel

Bien qu'absolument essentielles à la productivité du personnel, l'utilisation des technologies adéquates n'est pas la seule problématique à résoudre pour les entreprises et leurs salariés face à l'adoption soudaine et inattendue du télétravail à temps plein.

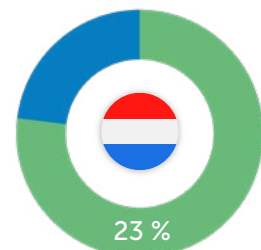
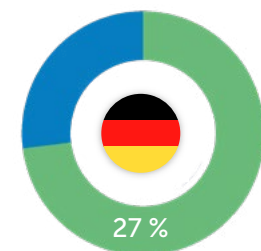
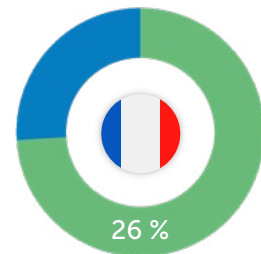
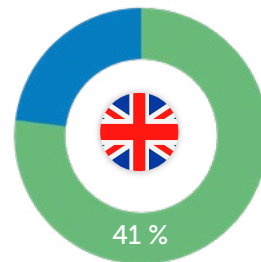
Un certain nombre de changements culturels doivent également être pris en compte. Dans de grandes villes telles que Paris et Londres, par exemple, beaucoup de gens vivent dans de minuscules appartements, sans accès au moindre espace extérieur, ni même de pièce où travailler confortablement. D'autres sont contraints de partager leur nouveau bureau de fortune avec le reste de la famille et, dans certains cas, avec des enfants faisant leur première expérience de l'enseignement à distance.

Tous ces éléments rendent la tâche d'autant plus difficile pour certains employés cherchant à s'adapter à leur nouvel environnement professionnel. En France, 29 % des répondants affirment ne pas être aussi productifs, car ils doivent partager leur espace avec, voire s'occuper de leurs enfants. En outre, 10 % des personnes interrogées éprouvent des difficultés liées au fait de ne plus partager le même environnement que leurs collègues. Et ce n'est pas tout : près de la moitié (39 %) des répondants sont tristes de ne plus pouvoir avoir des conversations en personne avec leurs collaborateurs ; 46 % regrettent les liens qu'ils avaient forgés avec eux, et 10 % d'entre eux se languissent des bénéfices fournis par leur entreprise, à l'image des repas et encas gratuits ou des cours de fitness.



Les professionnels de la région parisienne font partie de ceux à qui l'aspect relationnel du travail de bureau manque le plus : 42 % des répondants aspirent à davantage de conversations en face à face. En outre, 35 % des personnes interrogées dans la région sont nostalgiques de la séparation entre leur environnement professionnel et privé, ce qui est probablement dû aux logements souvent exigus dans lesquels vivent ceux qui travaillent dans une grande ville. En comparaison, seuls 22 %, 23 % et 27 % et 21 % des individus vivant respectivement dans le Nord-Est, le Nord-Ouest, le Sud-Est et le Sud-Ouest partagent ce sentiment.

Regrette de ne pas avoir un espace de travail dédié



## Le choc culturel

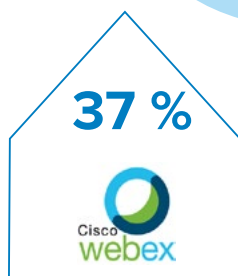
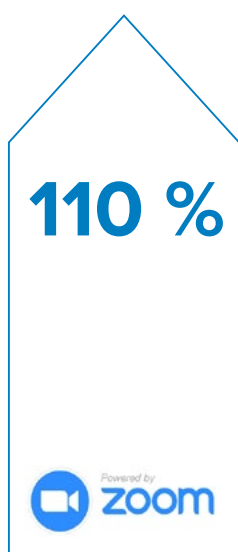
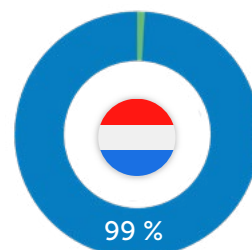
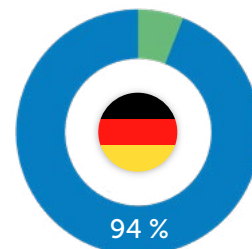
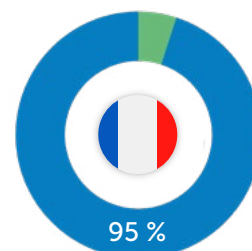
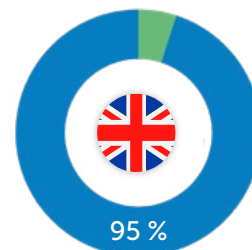
Cette nostalgie de l'espace professionnel dédié n'est pas homogène dans toute l'Europe, en particulier si l'on tient compte des pays où même ceux vivants dans des quartiers confinés ont davantage tendance à avoir accès à un espace extérieur. Dans l'ensemble, seuls 26 %, 27 % et 23 % des répondants français, allemands et néerlandais ressentent ce besoin, contre 41 % de leurs homologues du Royaume-Uni.

En revanche, le désir d'interactions en face à face est plus partagé : 46 % et 49 % (respectivement) des Allemands et des Néerlandais regrettent leurs conversations informelles avec leurs collègues. Par contre, toutes les interactions ne sont pas vécues de la même manière car seuls 9 % des répondants français regrettent leurs réunions en présentiel.

Tout ceci est vraisemblablement dû aux nouvelles technologies. Bien qu'elles ne puissent pas leur offrir de café ou agrandir leur environnement de travail, elles permettent aux collaborateurs de rester en contact. Comme le montre l'explosion d'utilisateurs enregistrée par Slack et autres Zoom ces derniers mois, beaucoup d'entreprises ont profité de la pandémie pour adopter rapidement des logiciels de collaboration. Selon les premiers résultats de notre enquête *Businesses @ Work (from Home)*, les utilisateurs de Zoom et de WebEx ont augmenté de 668 % et 491 % respectivement en 30 jours lorsque les pays ont mis en place leurs mesures de confinement et orienté des milliers d'utilisateurs uniques vers des outils de visioconférence pour la toute première fois.

En France, la majorité des répondants qui adoptent massivement ces nouvelles technologies pour rester en contact avec leurs proches estiment être totalement à l'aise avec les réunions virtuelles. Seuls 5 % et 6 % des répondants en France et en Allemagne (respectivement) ne le seraient pas du tout. Ce pourcentage est même réduit à 1 % des personnes interrogées aux Pays-Bas.

### À l'aise avec les appels vidéo



## L'effet domino

Avant la pandémie, et avant que la majorité des salariés n'aient l'occasion de découvrir autre chose, beaucoup considéraient leurs bureaux comme essentiels à leur productivité. En France, 28 % des répondants estimaient être « très productifs » en télétravail, et 36 % « assez productifs ». Avant que leur environnement ne se retrouve sens dessus dessous, 28 % des répondants n'étaient pas très / du tout performants de chez eux.

La question est désormais de savoir à quel point les choses ont changé maintenant que nous devons composer avec des conditions de travail inhabituelles. En dépit de l'effondrement attendu (conformément à l'idée reçue évoquée précédemment sur l'absence de supervision), près de 30 % des répondants affirment être restés au même niveau de productivité en travaillant à domicile. Mieux, 20 % des personnes interrogées seraient même plus productives qu'avant.

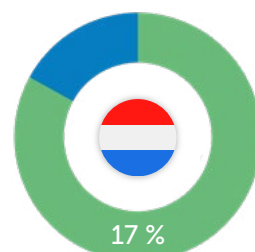
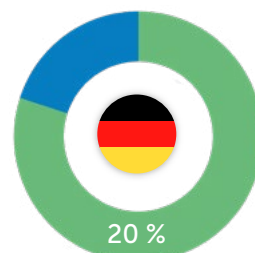
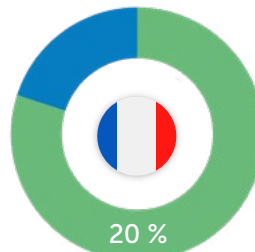
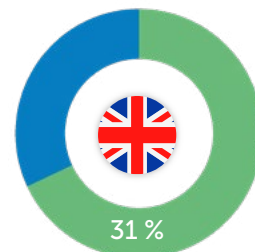
**En outre, près de 33 % des répondants affirment respecter leurs horaires habituels en dépit de la liberté dont ils disposent, et 21 % travailleraient même davantage qu'ils ne le feraient au bureau.**

Bien qu'environ 32 % des salariés français interrogés auraient vu leur productivité diminuer (ceci étant généralement dû au manque de préparation de leur entreprise au télétravail), aux yeux de ceux qui tirent leur épingle du jeu dans ces nouvelles conditions, les bénéfices de cette pratique restent évidents. Ainsi, cette flexibilité accrue a permis à 63 % des répondants de mieux se concentrer sur leur travail, tandis que 36 % des personnes interrogées ont vu leur productivité croître grâce à l'augmentation de leur temps libre. Enfin, 32 % des individus seraient exposés à moins de distractions à leur domicile.

Cette baisse de productivité ne prend pas les mêmes proportions partout en Europe. Seuls un cinquième des répondants allemands et 17 % des employés aux Pays-Bas (qui étaient vraisemblablement plus habitués au télétravail) auraient vu leur productivité baisser depuis le début de la pandémie. Dans le cas du Royaume-Uni, ce pourcentage grimpe cependant à 31 % des répondants.

Naturellement, les avantages de cette pratique restent largement reconnus : 62 % des personnes interrogées en Allemagne (où les trajets pour se rendre et rentrer du travail sont souvent longs et pénibles) bénéficieraient de davantage de temps et seraient par conséquent plus productives, tandis que 54 % des Néerlandais (où les bureaux sont souvent exigus et mal ventilés) citent les distractions moins nombreuses comme le principal élément ayant contribué à accroître leur productivité.

Estime que les niveaux de productivité ont baissé



## Le dynamisme : l'avenir du monde professionnel

S'il n'est pas possible de prédire la fin de cette pandémie, nous pouvons déjà dresser un constat : les choses ne seront plus jamais *exactement* comme avant.

L'environnement professionnel traditionnel et le principe de se rendre au travail cinq jours par semaine appartiennent au passé. Cependant, cela ne veut pas dire que tout le monde travaillera de chez soi dorénavant. En effet, ce désir est loin de faire l'unanimité : 33 % des répondants français souhaitent retourner au bureau à plein temps une fois la pandémie terminée. Ce pourcentage est comparable à ceux constatés en Allemagne (30 %), aux Pays-Bas (33 %) et au Royaume-Uni (24 %).

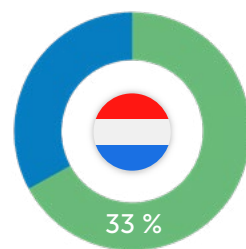
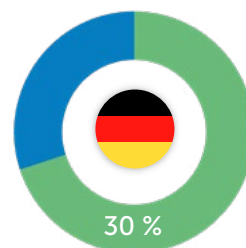
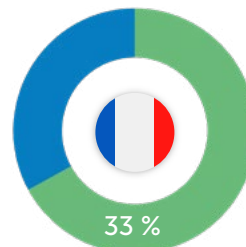
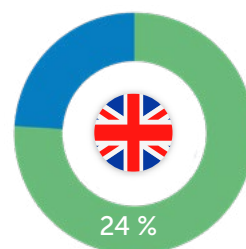


Bien que les résultats de l'enquête varient selon le pays, ils restent globalement similaires en ce qui concerne la volonté des individus : la majorité des personnes interrogées veulent une organisation flexible afin de pouvoir travailler de chez eux à temps partiel. Ainsi, 35 % des répondants en Europe et au Royaume-Uni préféreraient adopter un tel mode de fonctionnement dorénavant.

En moyenne, seuls 16 % des participants à l'enquête préféreraient pouvoir travailler uniquement à distance. Enfin, 17 % des personnes interrogées envisageraient de changer de logement si leur employeur venait à instaurer le télétravail à temps plein. La France, où les lieux de vie des citoyens sont souvent trop petits pour y travailler, se situe d'ailleurs exactement dans cette moyenne.



Souhaite retourner  
au bureau  
à temps plein



## Le dynamisme : l'avenir du monde professionnel

Comme l'a montré l'enquête d'Okta, chacun travaille à sa façon, et cela vaut pour tous les secteurs. Si certaines industries sont mieux préparées que d'autres, il est clair que nos cultures professionnelles nécessitent une approche plus dynamique. Les entreprises doivent en effet repenser leur environnement traditionnel afin que leurs employés puissent rester pleinement productifs et épanouis indépendamment de l'endroit d'où ils travaillent.



Certains – notamment ceux qui disposent de suffisamment d'espace – seront plus performants sans les trajets quotidiens et les diverses distractions du bureau. À l'inverse, ceux qui vivent dans des appartements de faibles dimensions – ou dans des industries où le télétravail n'est pas envisageable – donneront le meilleur d'eux-mêmes dans un environnement plus traditionnel, où ils seront entourés de collègues et pourront prendre physiquement part à des réunions.

Comme le montre l'enquête d'Okta, les entreprises souhaitant réussir leur entrée dans cette nouvelle ère axée sur le dynamisme des conditions de travail doivent disposer des technologies nécessaires, et être prêtes à relever ce défi sur le plan culturel. Il ne s'agit pas uniquement de permettre à leurs salariés à l'aise avec le télétravail de le pratiquer : l'objectif doit être de leur proposer une expérience collaborateur de qualité similaire à celle dont ils disposent au bureau.



*L'adoption d'une approche dynamique offre également des avantages d'ordre plus général, comme un meilleur équilibre entre vie privée et professionnelle pour les employés. Des recherches montrent que cet équilibre est souvent la clé de l'épanouissement, de la réduction du stress et de la productivité des salariés, ce qui est bénéfique pour toute entreprise.*

Du point de vue économique, le télétravail permettrait aux organisations de réduire leurs frais généraux et d'accroître la productivité de leur personnel. En outre, leurs employés gagneraient eux aussi à ne plus avoir à dépenser des milliers d'euros par an en frais de trajet / transport et en habits professionnels. Enfin, ils ne seraient plus contraints de vivre dans des villes aussi chères que Paris et sa région – une condition souvent requise pour accéder à des postes dans certains secteurs. En effet, comme le montre l'enquête d'Okta, les logements peu spacieux de ces agglomérations peuvent avoir un impact négatif sur les niveaux de productivité et d'épanouissement des professionnels. Le lieu de résidence n'a pourtant rien d'essentiel lorsque l'entreprise est bien préparée sur le plan technologique.



## Le dynamisme : l'avenir du monde professionnel



« Pour la première fois, le COVID-19 a – involontairement – mis les technologies de télétravail à l'épreuve à très grande échelle. Au fil des ans, nous avons assisté à une forte hausse au niveau de l'adoption et de l'utilisation d'applications permettant de travailler de n'importe où (à l'image de Zoom ou de Slack). Nous avons ainsi eu la preuve que les technologies nécessaires étaient déjà disponibles et fonctionnelles », déclare Jesper Frederiksen, vice-président et directeur général d'Okta pour l'EMEA.

« L'enseignement de notre enquête est que nous devons procéder à un changement culturel total vers une approche plus dynamique. Selon nous, il ne s'agit pas uniquement de permettre aux employés de travailler de n'importe où. L'objectif doit être de leur offrir les mêmes avantages, flexibilité et expériences indépendamment de l'environnement correspondant le mieux à leurs besoins. Les salariés doivent pouvoir rester pleinement productifs et épanouis, quel que soit le lieu. »

Il ne fait aucun doute que notre façon de travailler aura évolué dans un an. La question est désormais de savoir quel chemin aura été parcouru par les entreprises d'ici là.

Rien n'est plus important pour nous que la santé et la sécurité de notre communauté, et nous savons qu'il en va de même pour de nombreuses organisations. Dans le monde entier, des entreprises prennent diverses mesures pour protéger leurs employés et faire face à la crise persistante du COVID-19. Pour Okta et de nombreuses organisations, cette stratégie implique entre autres de recommander et de permettre aux salariés de travailler de chez eux.



Bien que cette transition ne représente pas un changement majeur pour certaines entreprises, nous sommes conscients qu'il peut être difficile pour d'autres d'assurer la productivité et la sécurité de leur personnel en cette période critique.



Vos outils de télétravail :

## Choisissez Okta et découvrez le champs des possibles

Un certain nombre d'outils sont à la disposition de votre organisation pour améliorer l'expérience de télétravail de ses salariés. Pour vous aider à vous lancer, nous avons créé une liste des solutions les plus populaires en matière de visioconférence, de collaboration documentaire, ou encore de VPN. Outre cette liste, nous avons également inclus des liens vers les offres d'essai gratuit de chacun de ces outils, et créé des guides afin de vous aider à les intégrer avec Okta.

Si votre organisation cherche à déployer rapidement une solution de gestion des identités pour le travail à distance, vous pouvez commencer à utiliser [Okta for Emergency Remote Work](#).

