



Travaillez de  
n'importe où

**Démocratiser les modes  
de travail de demain**

# Introduction

Presque du jour au lendemain, l'immense majorité des organisations du monde entier ont dû réorganiser leurs effectifs autour du télétravail. Les départements IT se sont retrouvés submergés par les demandes de configuration et de déploiement d'appareils, d'infrastructure et de logiciels capables de prendre en charge cette transition et de répondre aux attentes élevées des utilisateurs. En effet, ces derniers souhaitent bénéficier de la même fluidité d'expérience pour faire leur travail à distance.

Cette transition a poussé les organisations à développer la culture du télétravail (ou modèle de travail hybride). Le travail hybride vient révolutionner les pratiques des organisations. Un statut identique est ainsi accordé aux collaborateurs, qu'ils choisissent de travailler en présentiel ou en télétravail.

- » Cette nouvelle organisation permet aux collaborateurs de télétravailler moyennant une expérience fluide, comme s'ils se trouvaient au bureau. La culture du télétravail offre une grande flexibilité aux organisations comme à leurs collaborateurs. Cette pratique aujourd'hui très répandue est désormais considérée comme un prérequis par les collaborateurs et non plus comme un privilège.

Malgré sa mise en place rapide et forcée, le télétravail revêt dans la plupart des cas des avantages non négligeables pour les organisations. Correctement appliqué, il améliore le bien-être, la productivité et l'efficacité des collaborateurs.

Bien que cela représente un défi, il est temps pour les organisations de mettre en place des solutions et des processus permanents, adaptés à ce que l'on considérait encore il y a peu comme une situation temporaire.

- » Les organisations qui choisissent d'ignorer cette problématique pourraient bien voir leurs talents les quitter pour des structures qui ont embrassé une culture « orientée télétravail » et qui encouragent le travail hybride et le télétravail. Elles risquent de voir leur pool de recrutement se réduire par rapport aux entreprises favorables au travail à distance.
- » Si cette culture du télétravail doit s'appliquer à tous les postes afin d'assurer un processus de recrutement optimal, il est néanmoins nécessaire de fixer certaines règles et limites flexibles pour permettre aux collaborateurs de s'épanouir.

Un modèle de travail flexible permet de s'affranchir des frontières géographiques limitant le recrutement et d'œuvrer du même coup pour plus d'égalité. En élargissant les possibilités de recrutement à l'ensemble de la planète, cette flexibilité profite aussi bien aux employeurs qu'à leurs collaborateurs. Le pool de recrutement des sociétés est plus large. Quant aux collaborateurs, ils bénéficient d'un grand choix d'organisations avec lesquelles travailler et n'ont plus de raisons de se contenter d'un employeur médiocre puisqu'ils peuvent à présent passer facilement à la concurrence qui propose une culture du travail hybride beaucoup plus attrayante.

Cette augmentation potentielle du taux de rotation du personnel peut avoir des effets catastrophiques sur les organisations. Au risque de se répéter, il convient de noter que les organisations qui adoptent la culture du travail hybride constatent une baisse des départs du personnel.

## Comment les organisations peuvent-elles accélérer la mise en place de leur stratégie de travail hybride ?

Certes, le défi est de taille, mais vous pouvez tout à fait donner à vos futurs collaborateurs l'autonomie qu'ils attendent en adoptant des technologies adaptées au travail hybride et au télétravail. Ces technologies fournissent à votre organisation les outils nécessaires à la mise en place de modèles de travail flexibles qui vous ouvriront les portes de la réussite.

Ce document, qui s'appuie sur une étude indépendante réalisée à la demande de Dell Technologies, Intel et VMware, explore la signification du travail hybride pour les organisations du monde entier et la manière dont les décideurs IT appréhendent un changement majeur au cours duquel les collaborateurs délaissent l'environnement de bureau traditionnel au profit du télétravail.



# Sommaire

- 5 Principales conclusions
- 6 Définition et processus d'adoption du travail hybride
- 12 Avis des collaborateurs sur le travail hybride
- 16 La technologie au service des collaborateurs
- 19 La culture du télétravail
- 21 Les avantages du travail hybride
- 24 Conclusion

# Principales conclusions

Sommaire

5

6

12

16

19

21

24

21 % des organisations ont déjà mis en place un modèle de travail hybride et l'utilisent à 100 %

52 % des DI (décideurs IT) télétravaillent désormais au moins la moitié de leur temps et 63 % déclarent qu'ils souhaiteraient idéalement toujours travailler ainsi

38 % des DI craignent que la reprise du travail en présentiel empiète sur leur vie de famille

50 % soulignent que la sécurité de l'organisation et l'offre d'un support IT proactif à distance (49 %) constituent des préoccupations dont il faut tenir compte en vue du développement du télétravail

86 % s'accordent à dire que toutes les organisations devraient développer une culture « orientée télétravail »

96 % indiquent que leur organisation souhaite développer cette culture, 14 % l'ayant déjà fait

99 % des organisations ayant mis en place le travail hybride ont investi dans la technologie au cours des 12 derniers mois

56 % des organisations ayant adopté le travail hybride déclarent que la satisfaction et le bien-être de leurs collaborateurs se sont améliorés grâce à la flexibilité offerte par cette pratique

# Définition et processus d'adoption du travail hybride

L'accélération de la transformation numérique et le développement du travail hybride ont pris plus d'une organisation par surprise. La plupart d'entre elles n'étaient pas préparées à pratiquer le télétravail à une telle échelle, sur une durée aussi longue. Ce changement soudain a totalement bouleversé la culture d'entreprise en obligeant les organisations à repenser leur manière de travailler et de recruter.

Chaque organisation aborde la question de ce changement (couramment appelé « travail hybride ») différemment et l'adapte à sa structure. Il est à noter que la définition de ce concept diffère selon les décideurs IT interrogés dans le monde entier.

Sommaire

5

6

12

16

19

21

24

## La définition du « travail hybride » selon les DI

*Les collaborateurs de demain seront extrêmement mobiles sur le plan géographique et polyvalents en matière d'habitudes ou de pratiques professionnelles.*

DI du secteur des services financiers et des assurances

*Le travail hybride implique un changement culturel majeur, mais comme nous avons pu le constater pendant la pandémie, celui-ci peut être couronné de succès si les procédures appropriées sont mises en place.*

DI du secteur de l'enseignement primaire/secondaire

*Le travail hybride consiste à trouver le juste milieu entre la centralisation totale des activités et leur dispersion totale. Pour que le travail hybride soit efficace, il faut savoir avec précision comment, où et quand collaborer, en s'appuyant sur différents modes de travail.*

DI du secteur de l'IT et des technologies

*Le télétravail et l'apprentissage à distance ont joué un rôle essentiel pendant la pandémie de COVID. Cependant, cette pratique ne convenait pas à tout le monde.*

*Le travail hybride permet aux télétravailleurs et aux élèves/étudiants à distance de participer à la culture de l'organisation et de rester connectés sans perdre de vue leurs objectifs.*

DI du secteur de l'enseignement supérieur

Figure 1 : Expliquez avec vos mots en quoi consiste « le travail hybride » ? Expliquez avec vos mots en quoi consiste « le travail/ l'apprentissage hybride » ? [2 000]

Les avis des personnes interrogées sur la définition du travail hybride la mieux adaptée à l'idée qu'elles s'en font sont assez partagés. Cela renforce encore la théorie selon laquelle les décideurs IT ne sont pas tous d'accord sur la signification du travail hybride.

## Quelle définition correspond le mieux à l'idée que se font les décideurs IT du « travail hybride » ?

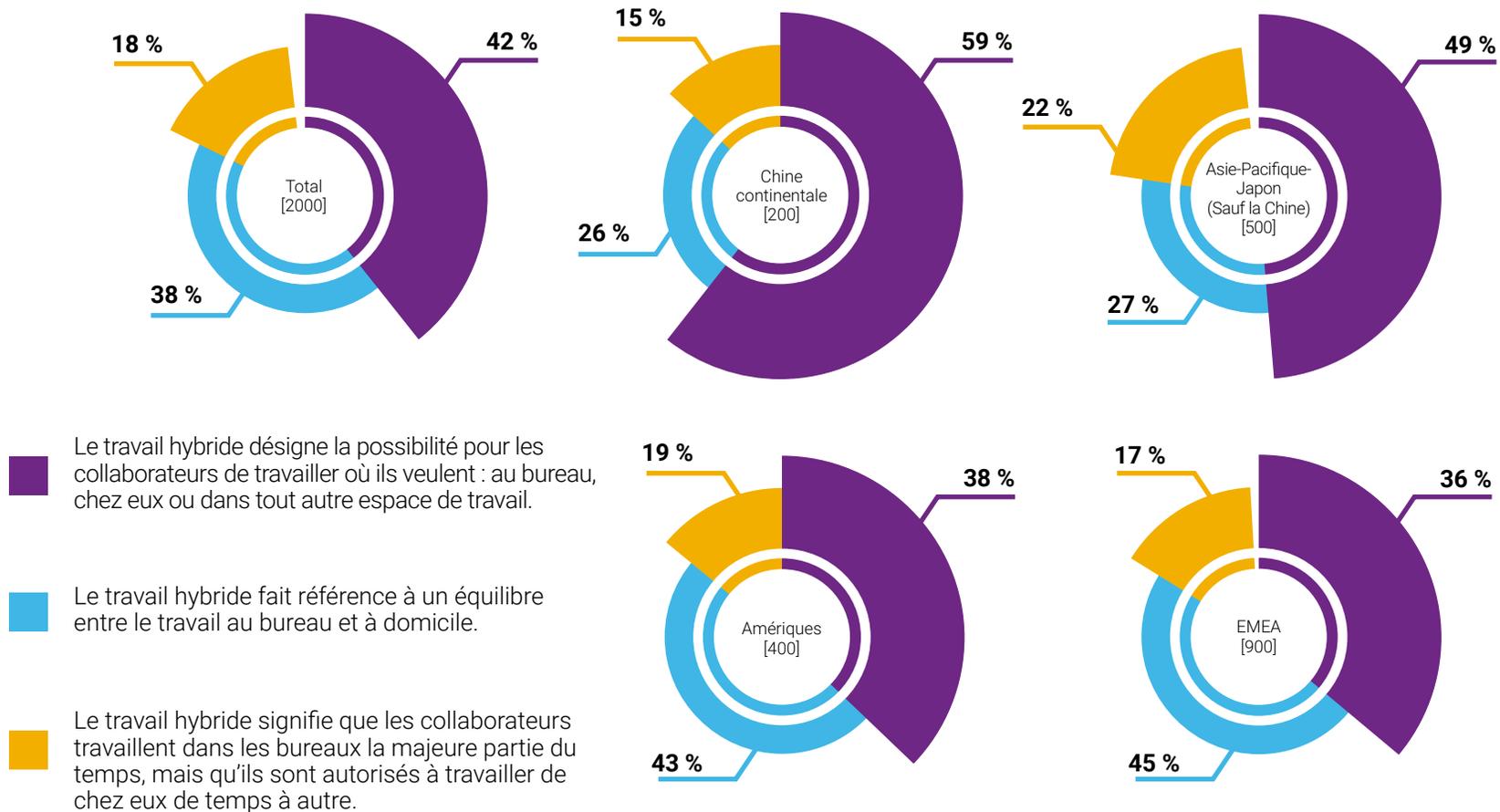


Figure 2 : Parmi les définitions suivantes, laquelle correspond le mieux à votre idée du « travail hybride » ? [Base du graphique], par zone géographique (Q 2)

Cette disparité se retrouve quels que soient le secteur d'activité et la taille des organisations interrogées. La diversité de définitions données par les participants pour le travail hybride est telle qu'il est crucial que les organisations se préparent à satisfaire ce large éventail d'attentes, sans quoi elles risqueraient d'être vite dépassées par la concurrence.

L'étude montre également que les organisations adaptent leur définition afin de répondre à l'évolution des besoins et des attentes du métier et des collaborateurs.

### Adoption par les organisations d'un modèle de travail hybride

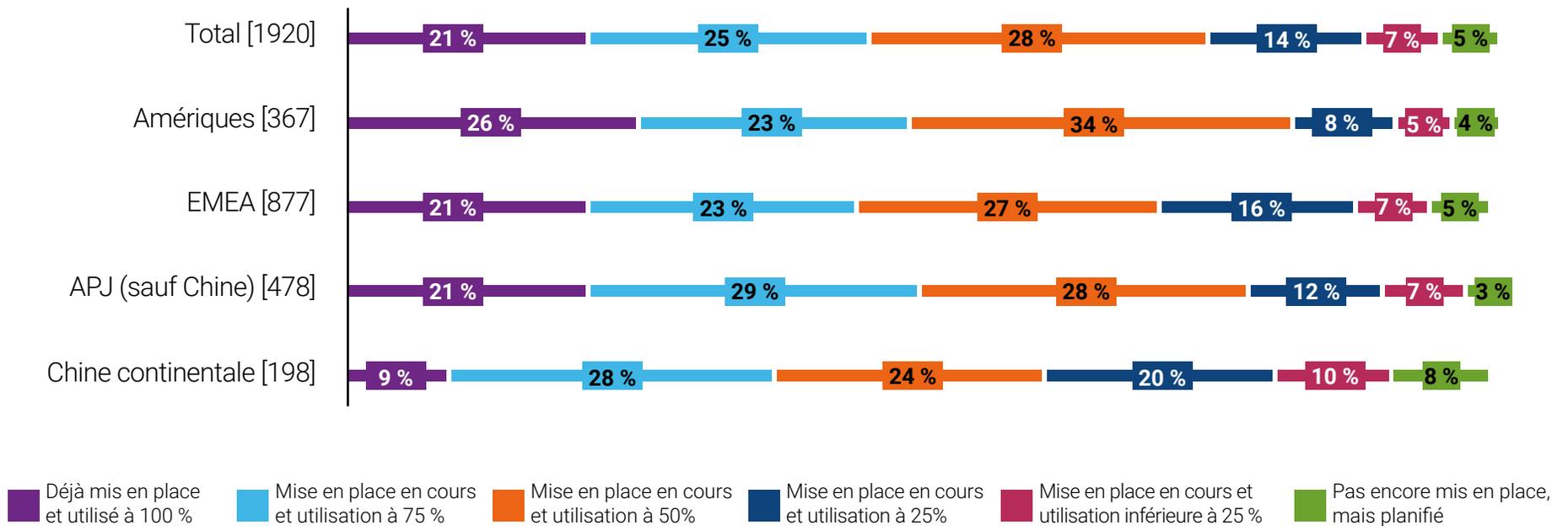


Figure 3 : À l'heure actuelle, dans quelle mesure votre organisation a-t-elle adopté ou envisage-t-elle d'adopter un modèle de travail hybride ? [Base du graphique], organisations dont au moins une partie des collaborateurs combine présentiel et télétravail, par zone géographique (Q 4)

Les participants du secteur des organisations gouvernementales (29 %), de l'enseignement supérieur (24 %) et des services financiers et assurances (23 %) sont plus nombreux à déclarer avoir déjà mis en place un modèle de travail hybride. Les organisations plus grandes (3 000 collaborateurs et plus dans le monde) sont aussi plus susceptibles d'avoir déjà mis en place ce modèle par rapport aux organisations plus modestes.

### Nombre de collaborateurs dans le monde entier

### Modèle de travail hybride déjà mis en place et utilisé à 100 %



Figure 4 : Pourcentage des organisations des personnes interrogées ayant déjà mis en place un modèle de travail hybride et l'utilisant à 100 % [1 920], organisations dont au moins une partie des collaborateurs combine présentiel et télétravail, par nombre de collaborateurs dans le monde (Q 4)

Les organisations qui considèrent le travail hybride comme un équilibre entre le travail au bureau et le télétravail sont plus susceptibles d'avoir déjà mis en place ce modèle (25 %) que celles ayant choisi les deux autres définitions.

### Organisations ayant déjà mis en place un modèle de travail hybride et l'utilisant à 100 % : quelle définition correspond le mieux à votre idée du travail hybride ?

<i>Le travail hybride fait référence à un équilibre entre le travail au bureau et à domicile.</i>	<i>Le travail hybride désigne la possibilité pour les collaborateurs de travailler où ils veulent : au bureau, chez eux ou dans tout autre espace de travail.</i>	<i>Le travail hybride signifie que les collaborateurs travaillent dans les bureaux la majeure partie du temps, bien qu'ils soient autorisés à travailler de chez eux de temps à autre.</i>
---	---	--

**Modèle de travail hybride déjà mis en place et utilisé à 100 %**

25 %

19 %

16 %

Figure 5 : Pourcentage des organisations des personnes interrogées ayant déjà mis en place un modèle de travail hybride et l'utilisant à 100 % [1 920], organisations dont certains collaborateurs travaillent à la fois en présentiel et à distance, par définition correspondant le mieux à leur idée du travail hybride (Q 4)

Les organisations qui définissent le travail hybride comme « des collaborateurs autorisés à travailler de chez eux quand ils en ont besoin » peinent à adopter le modèle hybride. Quant à celles qui donnent une définition plus flexible du travail hybride (voir Figure 5 ci-dessus), elles mettent plus de temps à mettre en place la technologie adaptée.

Bien que les approches et la progression des organisations diffèrent, elles déclarent toutes rencontrer les mêmes problématiques au cours de leur transition vers le travail hybride.

Sommaire

5

6

## Dans quels domaines les organisations ont-elles besoin d'aide pour passer à un environnement de travail hybride ?

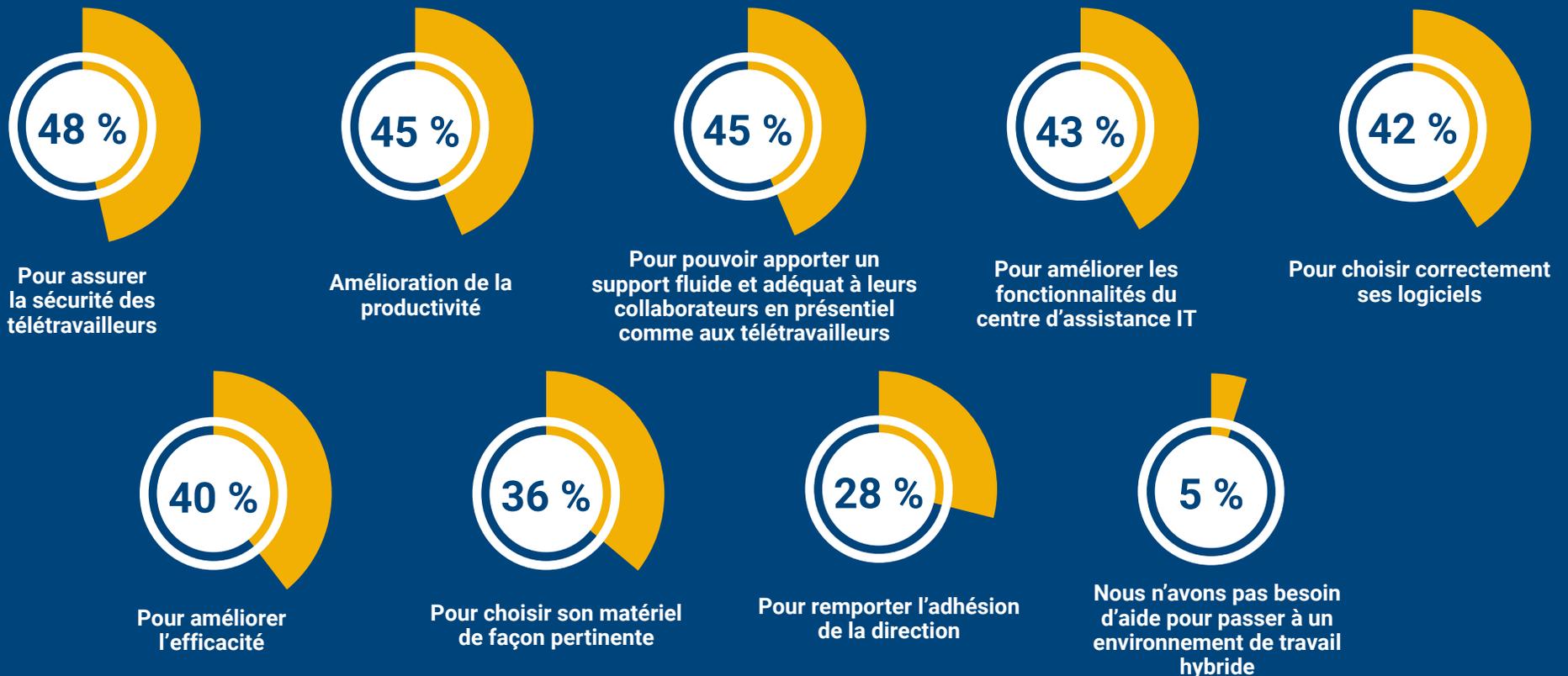


Figure 6 : Dans quels domaines parmi les suivants votre organisation a-t-elle besoin d'aide pour passer à un environnement de travail hybride ? [2 000] (Q 14)

Dans l'ensemble, les organisations comptant moins de 500 collaborateurs et plus de 10 000 collaborateurs dans le monde sont moins susceptibles de signaler qu'elles ont besoin d'aide pour passer à un environnement de travail hybride. Dans le cas des petites organisations, la transition se fait plus facilement, car elles sont par nature plus agiles et flexibles. Quant aux organisations plus grandes, elles disposent souvent des fonds nécessaires à la mise en place de ces changements.

### Nous n'avons pas besoin d'aide pour passer à un environnement de travail hybride

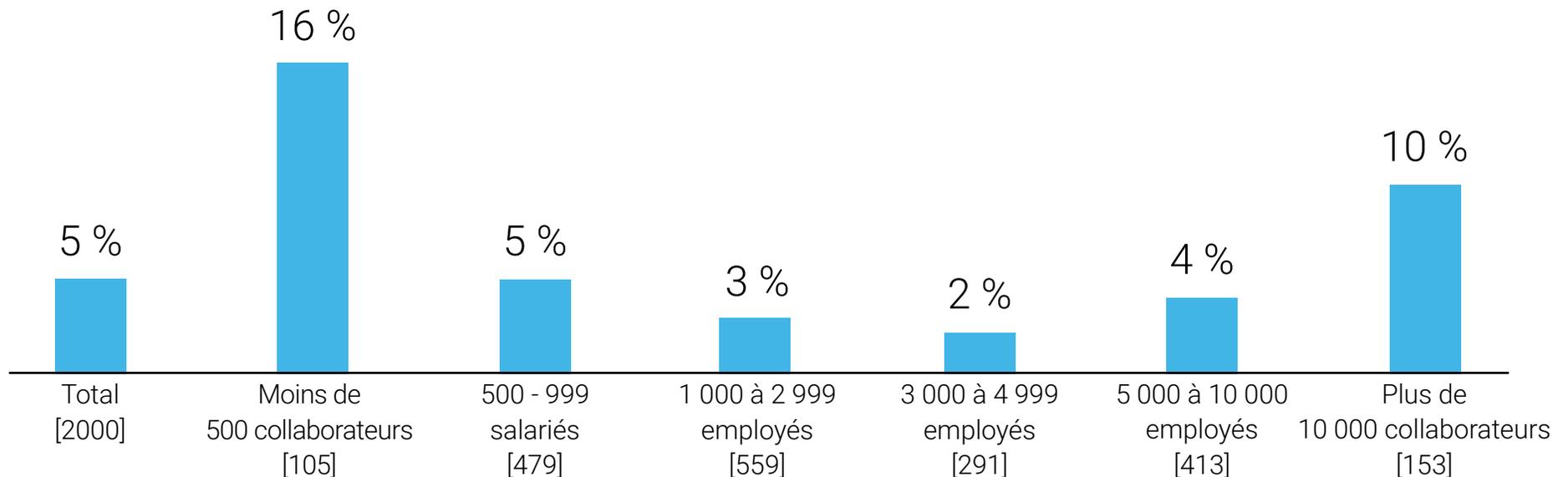


Figure 7 : Pourcentage de personnes interrogées déclarant que leur organisation n'a pas besoin d'aide pour passer à un environnement de travail hybride [Tailles de base du graphique], par nombre de collaborateurs dans le monde (Q 14)

Même si ces organisations pensent qu'elles n'ont pas besoin d'aide, les domaines dans lesquels elles pourraient bénéficier de support reflètent les problèmes rencontrés à l'échelle mondiale et mis en évidence par la Figure 6. Ces difficultés universelles doivent être solutionnées dès maintenant pour mettre en œuvre un environnement de travail hybride efficace. La culture du télétravail est appelée à perdurer. Le temps et les efforts investis aujourd'hui seront une véritable valeur ajoutée demain pour le recrutement.

# Avis des collaborateurs sur le travail hybride

La flexibilité du travail est un souhait partagé par la plupart des décideurs IT interrogés et une majorité du personnel des organisations. Il devient de plus en plus clair que la culture du télétravail doit être encouragée.

## Dans quels domaines les organisations ont-elles besoin d'aide pour passer à un environnement de travail hybride ?

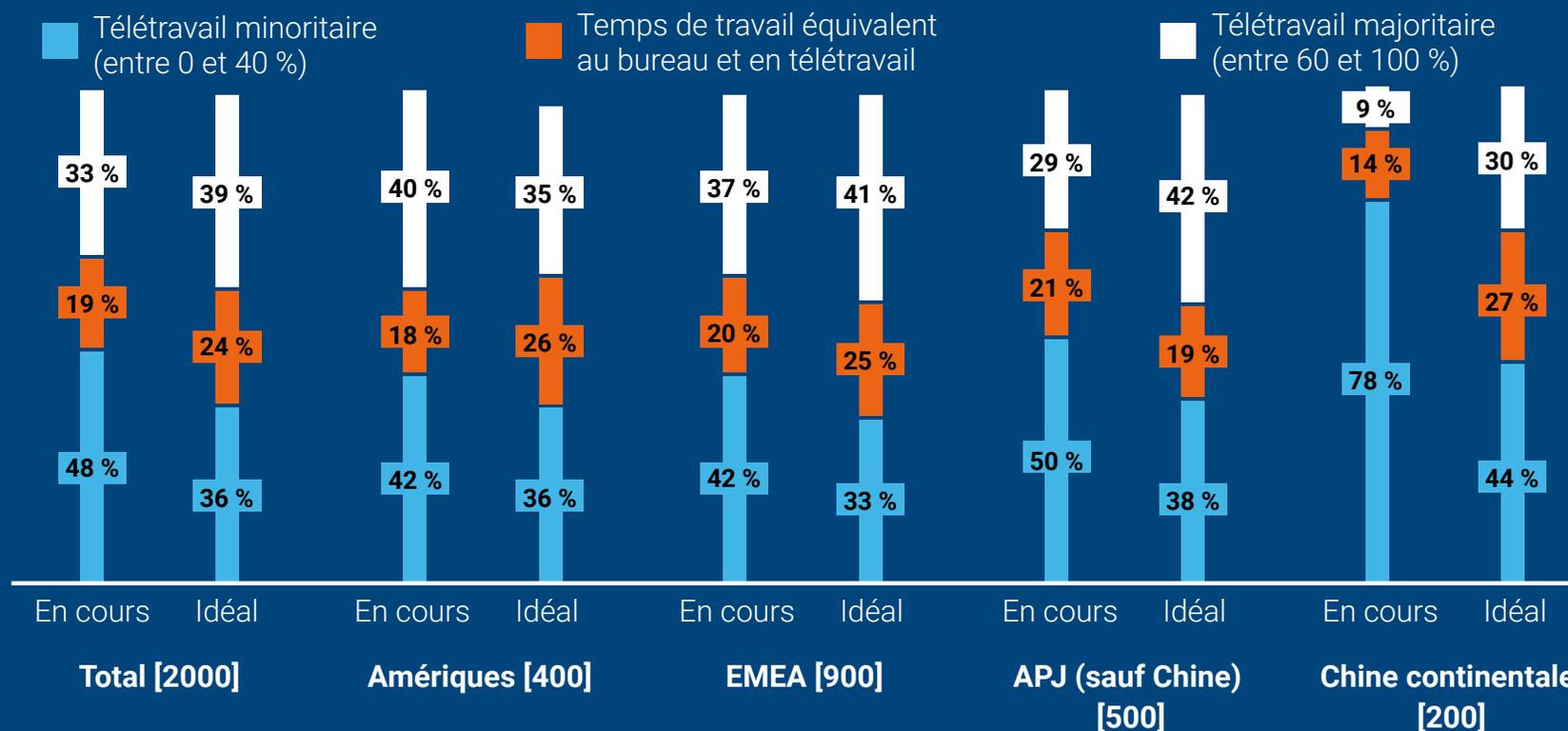


Figure 8 : Comment répartissez-vous actuellement votre temps de travail bureau/télétravail et quelle serait selon vous la répartition idéale ? [Tailles de base du graphique], par zone géographique (Q 20)

La différence entre réalité et répartition idéale en matière de télétravail est beaucoup plus marquée pour certains groupes de participants. Plus des trois quarts des personnes interrogées en Chine continentale travaillent majoritairement en présentiel. Dans l'idéal, elles souhaiteraient bénéficier d'au moins 50 % de télétravail. À ce jour, les organisations de Chine continentale interrogées sont celles qui boudent le plus la mise en place d'un modèle de travail hybride et c'est pourquoi les attentes des DI de cette zone géographique diffèrent de celles de leurs organisations. Ce schéma se répète dans le monde entier pour les participants travaillant dans de petites structures (moins de 500 collaborateurs dans le monde). En effet, plus des deux tiers d'entre eux (68 %) télétravaillent de façon minoritaire. Cette proportion n'est plus que de 38 % une fois interrogés sur leur répartition idéale. Toutefois, ce groupe a réussi à faire progresser la mise en place du travail hybride.

C'est le groupe constitué de DI des secteurs des sciences de la vie, de la fabrication, de la santé et des télécommunications qui présente l'écart le plus significatif entre sa répartition actuelle et idéale.

■ Télétravail minoritaire (entre 0 et 40 %)  
 ■ Temps de travail équivalent au bureau et en télétravail  
 ■ Télétravail majoritaire (entre 60 et 100 %)

Sommaire

- 5
- 6
- 12
- 16
- 19
- 21
- 24

### Comment les décideurs IT souhaitent répartir leur temps entre bureau et télétravail

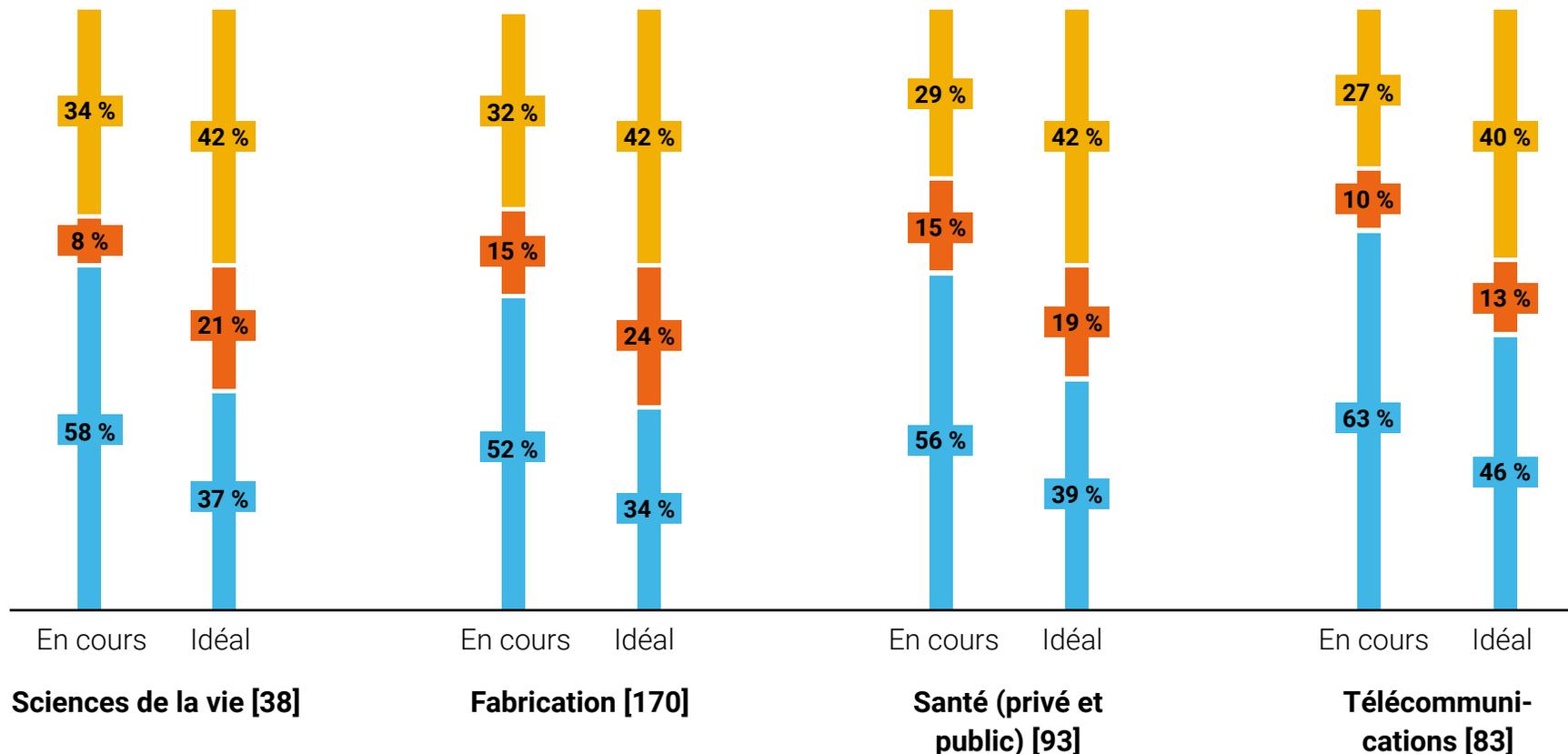


Figure 9 : Comment répartissez-vous actuellement votre temps de travail bureau/télétravail et quelle serait selon vous la répartition idéale ?  
 [Tailles de base du graphique], par secteur (Q 20)

Les personnes interrogées qui souhaitent télétravailler sont probablement préoccupées par la reprise du travail en présentiel.

## Inquiétudes personnelles émises par les DSI face à l'éventualité d'une reprise du travail en présentiel

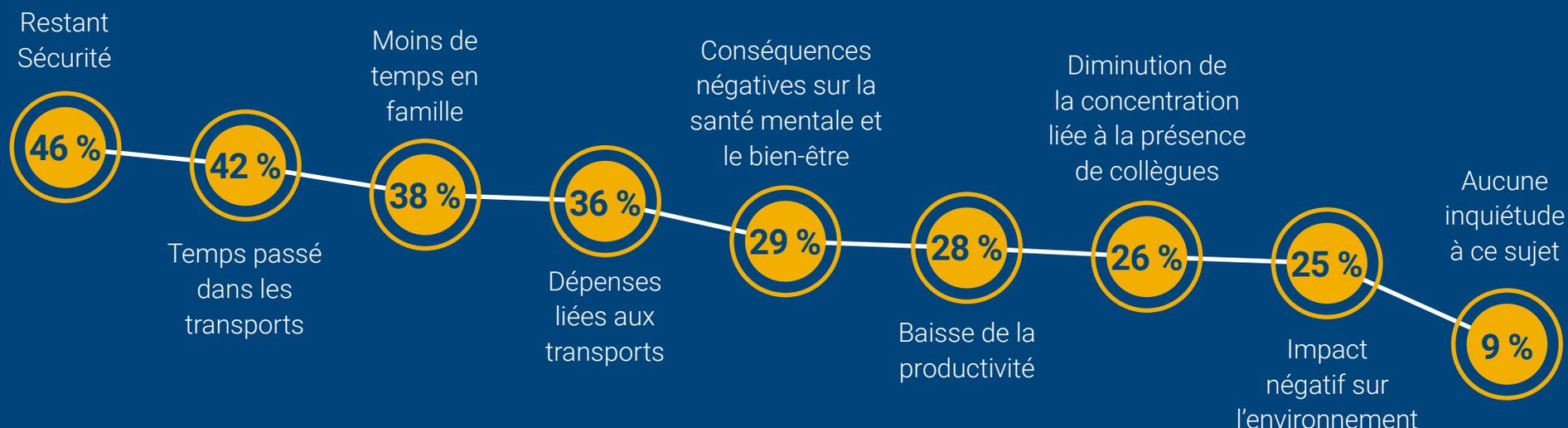


Figure 10 : Parmi les préoccupations suivantes, lesquelles vous concernent personnellement dans l'éventualité d'une reprise du travail en présentiel ? [2 000] (Q 19)

Les personnes interrogées en Chine continentale sont beaucoup moins préoccupées par le temps passé dans les transports (27 %) et le budget qu'elles y consacrent (28 %) que la moyenne mondiale. Les personnes interrogées dans la zone EMEA sont beaucoup moins préoccupées par la reprise du travail en présentiel que leurs homologues de la zone APJ (86 % dans la zone EMEA, contre 93 % dans la zone APJ et 89 % au total).

Si l'on compare les secteurs d'activité, les participants travaillant dans le secteur de la santé sont beaucoup plus nombreux à citer la totalité des inquiétudes. Voici les principales (par rapport à la moyenne mondiale) :

- » Temps passé dans les transports (54 % contre 42 %)
- » Moins de temps en famille (53 % contre 38 %)
- » Conséquences négatives sur la santé mentale et le bien-être (42 % contre 29 %)

Si la sécurité s'impose sans surprise comme une problématique essentielle pour presque la moitié (49 %) du personnel de santé interrogé, c'est néanmoins le personnel de l'enseignement supérieur (57 %) interrogé qui se montre le plus inquiet à ce sujet.

Les participants sont confortés dans leurs certitudes dès lors qu'ils considèrent les avantages personnels associés au télétravail.

*La santé et la satisfaction constituent le plus grand avantage personnel du télétravail.*

DI du secteur de l'enseignement primaire

*Même si je suis déjà impliqué dans mon travail, à distance je redouble d'efforts et j'apprécie de terminer mes tâches avant la date d'échéance. Je commence ma journée de travail à 4 heures du matin quand tout le monde dort encore, comme ça j'ai plus de temps à consacrer à ma famille.*

DI du secteur de l'enseignement supérieur

*Le télétravail permet aux sociétés de favoriser la diversité et l'inclusion en embauchant des personnes venues de divers horizons géographiques, socioéconomiques et culturels, qui apportent toutes une vision différente à l'organisation. C'est beaucoup plus difficile à mettre en place lorsque le recrutement est limité à un environnement spécifique, car tout le monde ne souhaite pas vivre à proximité de son lieu de travail ou n'en a pas les moyens.*

DI du secteur du commerce

*Lorsque je travaille à distance, je choisis mes créneaux et j'évite ainsi d'être débordé. J'évite aussi les heures de transport fatigantes et j'économise donc beaucoup d'énergie.*

DI du secteur du commerce

Il est évident que les personnes interrogées apprécient les environnements de travail flexibles et les nombreux avantages qu'ils offrent. Le télétravail préserve à la fois la productivité et, surtout, la satisfaction des collaborateurs. Comment les organisations peuvent-elles atteindre cet objectif ?

Figure 11 : Quel est selon vous le principal avantage personnel que vous tirez du télétravail ? [2 000] (Q 21)

# La technologie au service des collaborateurs

La technologie est véritablement l'épine dorsale de toute organisation moderne. C'est elle qui sert de base à toutes les opérations quotidiennes. Et cette dépendance ne fait qu'augmenter avec l'adoption croissante du modèle de travail hybride.

Cette nécessité saute aux yeux lorsque l'on s'intéresse aux investissements technologiques effectués au cours de l'année écoulée. Une immense majorité (99 %) des organisations interrogées qui œuvrent à la mise en place d'un modèle hybride a investi dans la technologie au cours de l'année passée, contre 93 % de celles qui ne s'y intéressent pas.

Sommaire

5

6

12

16

19

21

24

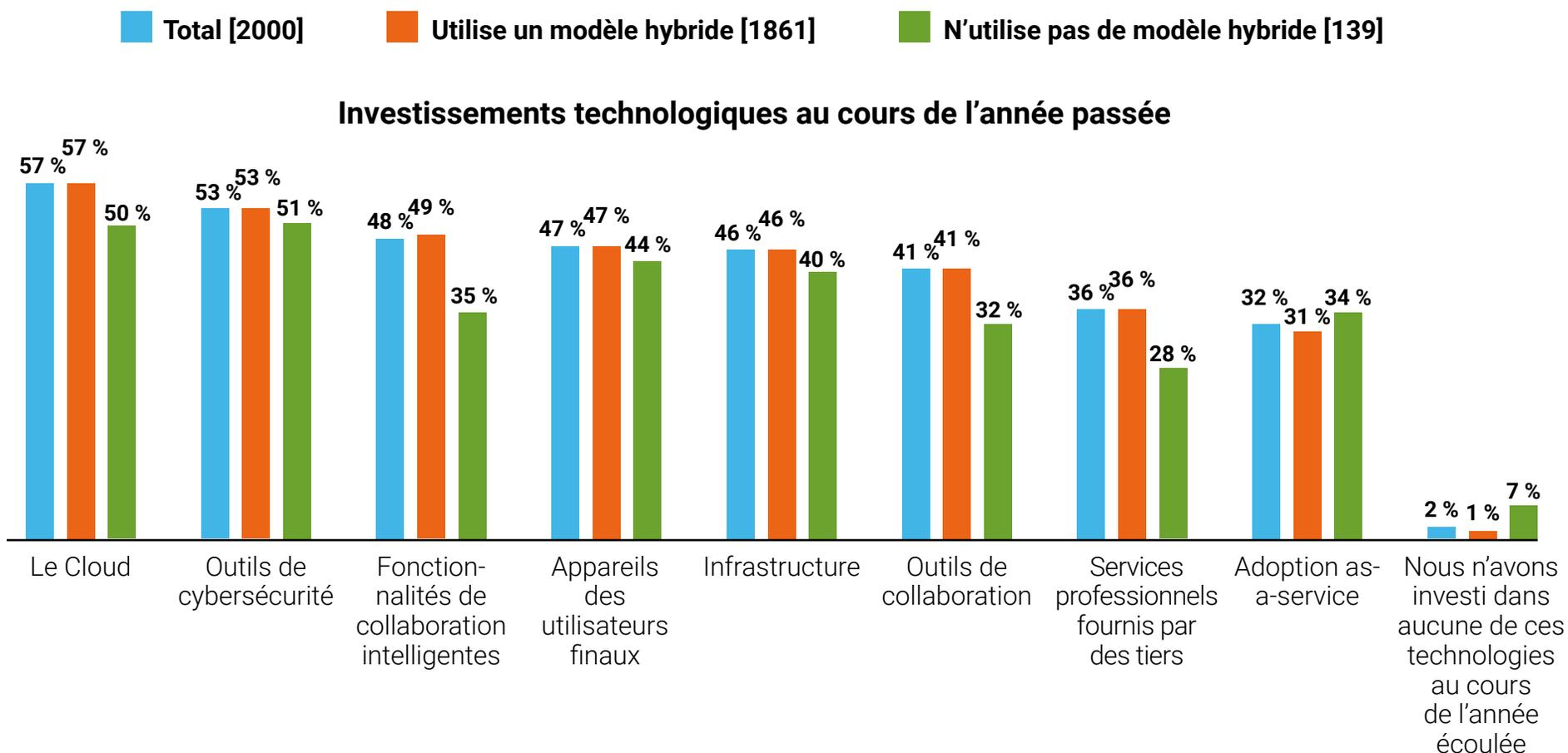


Figure 12 : Dans quelles technologies votre organisation a-t-elle le plus investi au cours de l'année écoulée, le cas échéant ? [Tailles de base du graphique], par mode de travail actuel des personnes interrogées au sein de leur organisation (Q 12)

À l'avenir, les organisations dont les collaborateurs télétravaillent déjà continueront d'investir dans la technologie pour prendre en charge un modèle de travail hybride.

■ Total [1875]
 ■ Utilise un modèle hybride [1810]
 ■ N'utilise pas de modèle hybride [65]

Sommaire

5

6

12

16

19

21

24

### Investissements technologiques prévus l'année prochaine pour assurer la prise en charge d'un environnement de travail hybride/du télétravail

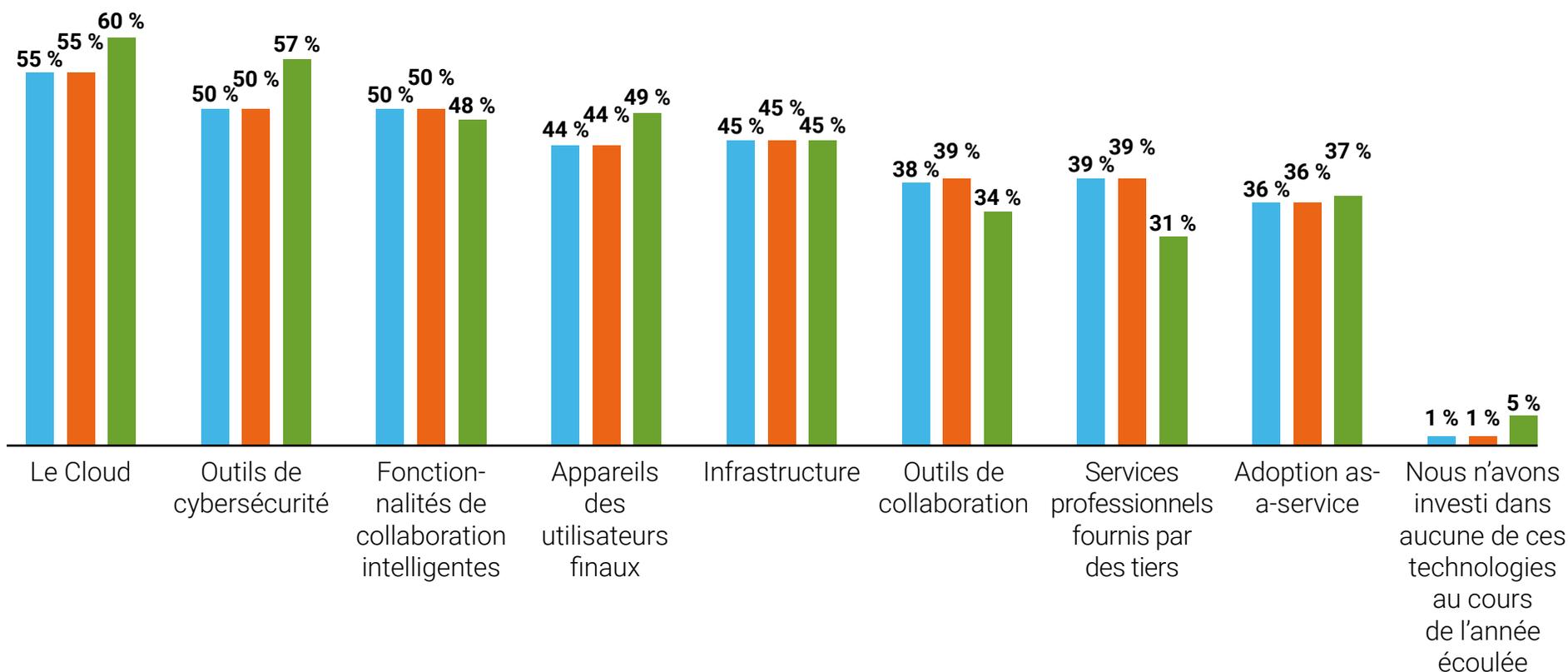


Figure 13 : Dans quelles technologies votre organisation va-t-elle selon vous le plus investir au cours des 12 prochains mois pour assurer la prise en charge d'un environnement de travail hybride/du télétravail, le cas échéant ? [Tailles de base du graphique] organisations dont certains ou tous les collaborateurs travaillent à distance, par mode de travail actuel des personnes interrogées dans leur organisation (Q 13)

Si le Cloud (55 %) et les outils de cybersécurité (50 %) occupent encore le podium des investissements internationaux, ce sont en fait les organisations sans environnement hybride qui sont le plus susceptibles d'investir dans ces domaines.

## Investissements dans le Cloud et les outils de cybersécurité au cours des 12 prochains mois

### Espaces de travail hybrides



**Le Cloud**



**Outils de cybersécurité**

### Espaces de travail traditionnels



**Le Cloud**



**Outils de cybersécurité**

Figure 14 : Pourcentage de participants comptant investir dans le Cloud et/ou les outils de cybersécurité au cours des 12 prochains mois [2 000] par mode de travail actuel des personnes interrogées dans leur organisation (Q 13)

Alors que certaines organisations choisissent de reprendre le travail en présentiel, il est évident que ces technologies ne s'adressent pas uniquement à celles ayant opté pour un modèle hybride. En fournissant à tous leurs collaborateurs des technologies adaptées, les organisations leur offrent les moyens de se dépasser, d'autant plus si elles adoptent une culture du télétravail. Plus de quatre cinquièmes (86 %) des organisations interrogées rencontrent des difficultés (Q 15) à offrir à leurs collaborateurs la possibilité de télétravailler, mais pour la quasi-totalité d'entre elles, la réponse réside dans la technologie.

Alors, si les organisations se tournent vers la technologie pour offrir à l'avenir plus d'autonomie à leur personnel, sont-elles pour autant disposées à adopter la culture du télétravail ?

# La culture du télétravail

Sommaire

5

6

12

16

19

21

24

**En adoptant un état d'esprit et une attitude qui encouragent le télétravail, on garantit à tous les collaborateurs, quel que soit leur lieu de travail, les mêmes opportunités et l'accès aux applications et aux données dont ils ont besoin pour faire leur travail. Peu importe où ils se trouvent dans le monde, la technologie leur permet de bénéficier du télétravail.**

Cet état d'esprit trouve un écho auprès des décideurs IT dont la majorité (86 %) s'accorde à dire que toutes les organisations devraient adopter cette pratique. Les avis divergent très légèrement selon la taille et le secteur des organisations, mais dans l'ensemble, la déclaration précédente est représentative de la moyenne mondiale.

Presque toutes (96 %) les personnes interrogées indiquent que leur organisation cherche à adopter ce type de philosophie et parmi celles-ci, 14 % déclarent qu'elles l'ont déjà fait (Q 18). Le télétravail se généralise à tous les secteurs, avec en première place l'enseignement supérieur (20 %), suivi de près par les sciences de la vie (18 %). Les secteurs de l'enseignement primaire/secondaire et de la santé sont à la traîne quant à l'adoption du modèle hybride, ce qui démontre peut-être que cette pratique ne leur est pas adaptée.

Force est de constater que cet état d'esprit de travail flexible remporte de très nombreux suffrages, pourtant il inquiète une grande majorité des DI (95 %) qui doutent des capacités de prise en charge de leur organisation.

### Inquiétudes émises par les DI quant à la prise en charge d'un modèle « orienté télétravail »

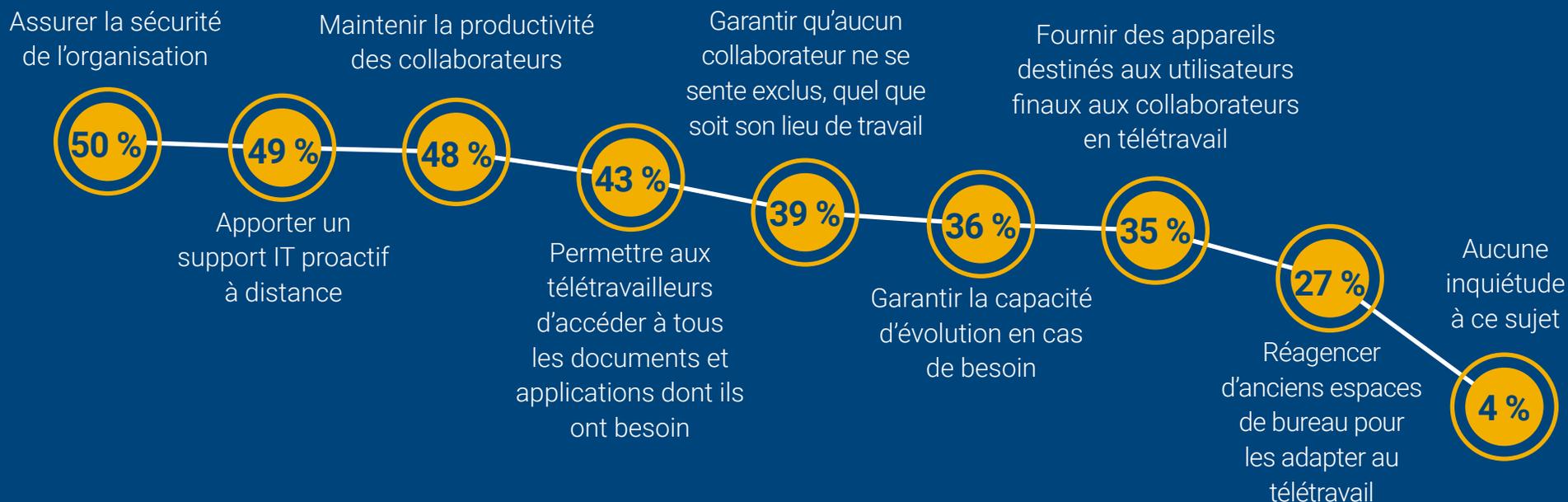


Figure 15 : Parmi les propositions suivantes, lesquelles vous préoccupent par rapport à la prise en charge d'un modèle « orienté télétravail » au sein de votre organisation ? [2 000] (Q 16)

Si l'on compare les organisations, toutes tailles et tous secteurs confondus, il s'avère qu'elles partagent les mêmes inquiétudes. Assurer la sécurité de l'organisation s'impose comme un défi majeur pour la plupart d'entre elles, tout comme le support IT proactif à distance.

À ces inquiétudes s'ajoute un besoin d'amélioration commun à différents domaines et nécessaire à l'adoption sans réserve de la culture du télétravail. Ces domaines comprennent notamment l'optimisation des outils de collaboration destinés aux collaborateurs en présentiel comme à distance (89 %),

l'amélioration des performances d'application destinées aux collaborateurs en présentiel comme à distance (88 %) et l'assurance d'un accès identique aux données et informations à tous les utilisateurs, où qu'ils soient (87 %).

Afin d'adhérer pleinement à la culture du télétravail et de profiter de tous les avantages qu'il représente pour leur activité, les organisations doivent changer la façon dont elles utilisent la technologie.

# Les avantages du travail hybride

Basés sur la technologie, le travail hybride et la culture du télétravail qui lui est associée présentent des avantages non négligeables pour les organisations.

## Avantages de la transition vers un modèle de travail hybride

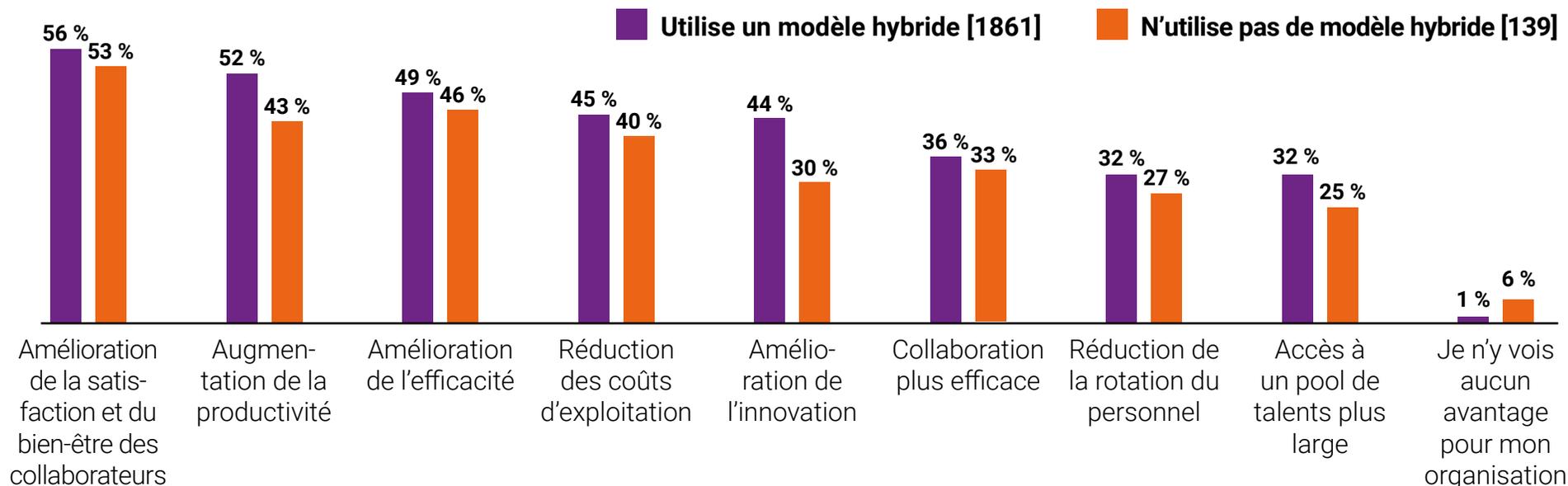


Figure 16 : Quels sont selon vous les avantages dont votre organisation pourrait bénéficier en passant à un modèle de travail hybride, le cas échéant ? [Chiffres de base du graphique] par mode de travail actuel des personnes interrogées dans leur organisation (Q 8)

Les organisations ayant déjà adopté un modèle hybride rapportent les avantages suivants : amélioration de la satisfaction et du bien-être des collaborateurs, mais aussi de la productivité et de l'efficacité. Elles sont également moins susceptibles de penser qu'elles n'en tireront aucun bénéfice.

Et lorsque les organisations adoptent la technologie adaptée à la tâche, elles font encore fructifier ces avantages. Par exemple, celles qui ont investi dans l'adoption as-a-service constatent une collaboration plus efficace (48 % contre 36 %), une amélioration de l'innovation (54 % contre 43 %) et une augmentation de la productivité (58 % contre 52 %).

Le modèle as-a-service permet de mettre en œuvre logiciels, infrastructures et ordinateurs de manière rapide et flexible, et surtout, à grande échelle. Cela s'avère aujourd'hui incontournable, surtout pour les organisations qui envisagent un plan de continuité d'activité. En un rien de temps, il est possible d'étendre les capacités et donc de stimuler l'agilité et la productivité.

En effet, les organisations qui ont connu une amélioration de la productivité ou de la collaboration au cours des 12 derniers mois ont généralement investi dans la technologie as-a-service.

34 %

Augmentation de la productivité au cours des 12 derniers mois

25 %

Maintien ou baisse de la productivité au cours des 12 derniers mois

35 %

Amélioration de la collaboration au cours des 12 derniers mois

25 %

Maintien ou baisse de la collaboration au cours des 12 derniers mois

Figure 17 : Dans quelles technologies votre organisation a-t-elle le plus investi au cours de l'année écoulée, le cas échéant ? [2 000] par évolution de la productivité et de la collaboration au cours des 12 derniers mois (Q 12)

Les avantages du modèle as-a-service prennent clairement en charge la culture du travail hybride. Flexible par nature, ce dernier permet aux organisations d'adapter de manière transparente les ressources dont elles ont besoin, ce qui a une influence positive sur la productivité et la collaboration.

Sommaire

5

6

12

16

19

21

24

Pour près des trois quarts des organisations interrogées, la productivité et la collaboration ont augmenté chacune de 72 % au cours des 12 derniers mois, une tendance qui devrait se poursuivre au cours des 12 prochains mois.

En augmentation ■  
 Identique ■  
 En baisse ■

## Évolution de la productivité et de la collaboration dans les organisations

Sommaire

5

6

12

16

19

21

24

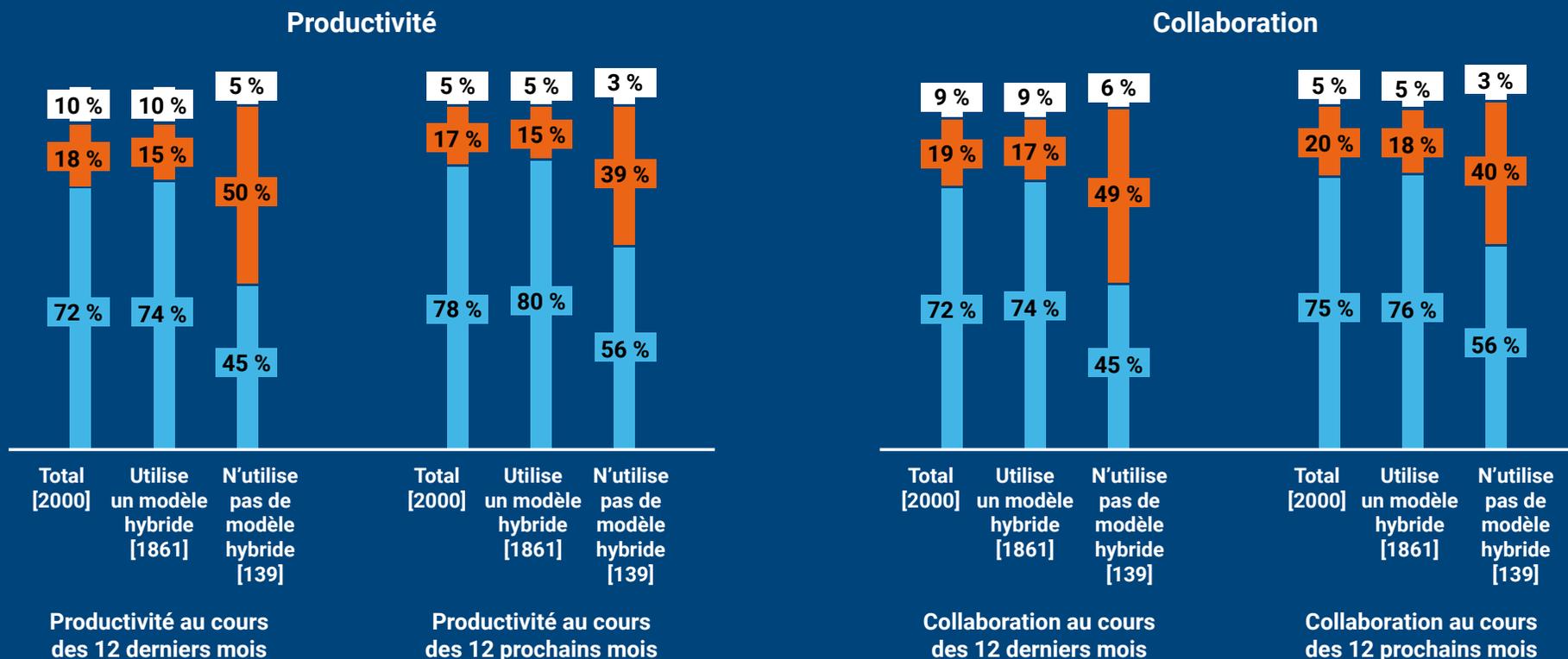


Figure 18 : Comment la productivité et la collaboration ont-elles évolué au sein de votre organisation au cours des 12 derniers mois ? / Dans l'ensemble, comment envisagez-vous l'évolution de la productivité et de la collaboration au sein de votre organisation au cours des 12 prochains mois ? [Tailles de base du graphique], par mode de travail actuel des personnes interrogées dans leur organisation, sans prendre en compte certaines options de réponse (Q 10a/Q 10b)

Les organisations qui ont connu une augmentation de la productivité sont plus à même d'investir dans des domaines tels que les fonctionnalités de collaboration intelligente (51 % contre 39 %), les outils de cybersécurité (56 % contre 45 %) et l'infrastructure (49 % contre 39 %) (Q 12). Quant à celles ayant constaté une amélioration de la collaboration, elles étaient aussi plus enclines à investir dans ces mêmes domaines.

Quelle que soit la manière dont les organisations adoptent une approche hybride du travail, l'investissement dans des technologies adaptées leur a permis de stimuler la productivité et la collaboration, ce qui est en soi une grande réussite.

# Conclusion

Sommaire

5

Portées par la transformation numérique, les organisations du monde entier ne peuvent aujourd'hui plus ignorer cette nouvelle façon de travailler. La transition vers le télétravail a provoqué un changement dans leurs habitudes et a favorisé l'innovation et la collaboration sans frontières, des pratiques qui vont tendre à se pérenniser.

6

La majorité des organisations accompagnent aujourd'hui leur personnel d'une toute nouvelle manière qui mérite d'être soulignée. Désormais, les collaborateurs ne considèrent plus la flexibilité du travail comme un privilège, mais comme une normalité et un avantage concurrentiel nécessaire pour attirer et fidéliser les talents les plus prometteurs.

Grâce aux technologies modernes mises à leur disposition (quelle que soit l'approche du travail hybride adoptée), les collaborateurs gagnent en autonomie et profitent d'avantages importants et concrets, notamment d'une amélioration de leur satisfaction et de leur productivité.

12

16

19

Afin d'assurer la réussite de cette culture du télétravail, les organisations doivent se tourner vers la technologie. Au cœur de chaque stratégie de travail hybride se trouve la possibilité pour les collaborateurs d'accéder de manière transparente aux données, aux applications et aux ressources dont ils ont besoin pour faire leur travail, peu importe où ils se trouvent.

Tandis que pour certains, la transition vers le travail flexible ne fait que commencer, ceux qui ont choisi de repenser leur approche de l'IT grâce à des technologies flexibles, sécurisées et réactives s'assurent une belle réussite qui viendra creuser le fossé avec leurs concurrents.

21

24

# Comment Dell Technologies, Intel et VMware peuvent vous aider



Où que soit implantée votre organisation aujourd'hui, notre équipe de spécialistes Dell Technologies dédiés est à votre service et ne reculera devant rien pour vous aider à éliminer les complexités liées à la dispersion des personnes, des applications et des données. En tant que partenaire technologique de confiance, nous vous guidons dans la mise en place d'un espace de travail numérique prêt à l'emploi et vous faisons profiter de la meilleure expérience possible.



Sur site, dans le Cloud public comme à la périphérie, Dell Technologies et Intel collaborent pour garantir des performances optimales sur un large éventail de charges applicatives. La gamme centrée sur les données d'Intel repose sur des dizaines d'années d'optimisation des applications. Conçue pour stimuler votre activité, elle vous permet de stocker plus de données et de traiter toutes les opérations en périphérie comme sur le Cloud.



Ensemble, VMware et Dell Technologies offrent une valeur unique à leurs clients communs. Nos plateformes et solutions intégrées, ainsi que l'engagement sans faille des clients à l'échelle mondiale, accélèrent le processus de transformation numérique. La modernisation innovante des applications, le multi-cloud et le logiciel Anywhere Workspace proposés par VMware sont combinés à la vaste gamme de solutions IT de Dell Technologies, allant des points de terminaison au Cloud, afin d'aider les clients à réaliser des opérations sécurisées et cohérentes, tout en raccourcissant le délai de rentabilisation.

[EN SAVOIR PLUS](#)

## À propos de l'étude

Dell Technologies a demandé à l'agence d'étude de marché indépendante Vanson Bourne de faire un état des lieux du travail hybride au sein des organisations. Dans ce cadre, l'agence a interrogé en mai et en juin 2021 2 000 DI employés par des organisations de 100 collaborateurs et plus, en provenance des secteurs publics et privés. L'accent a été mis sur les services financiers et les établissements d'enseignement. Tous les entretiens ont été menés selon un processus rigoureux de sélection à plusieurs niveaux afin d'obtenir un échantillon de participants représentatif.