

# The Okta Hybrid Work Report 2023

Les stratégies à long terme  
des dirigeants européens  
en matière de travail hybride



okta

# Sommaire

3	Introduction
5	Méthodologie
6	Chapitre 1 : Le travail hybride, la nouvelle norme
12	Chapitre 2 : Facteurs stratégiques en matière de travail hybride
20	Chapitre 3 : Trouver le juste équilibre entre sécurité et collaboration
25	Points à retenir
27	Pourquoi choisir Okta ?

# Introduction

Le travail hybride s'est enraciné durablement dans notre réalité quotidienne.

Ce qui a commencé comme une initiative expérimentale provisoire visant à assurer la continuité des activités en 2020 s'est aujourd'hui imposé comme le modèle de travail privilégié des entreprises européennes.

Mais quelles sont les implications pour les dirigeants chargés de définir et mettre en œuvre le modèle de travail à long terme ?

Dans la plupart des communautés européennes, le sentiment de crise qui a accompagné l'apparition de la pandémie mondiale a disparu. Cependant, les effets rémanents de la transformation rapide et inattendue qu'elle a entraînés dans les entreprises se font toujours sentir. À l'heure actuelle, les conversations ne se focalisent plus sur les mesures à court terme visant à assurer la continuité des activités — un processus intrinsèquement réactif. Elles portent désormais sur les questions de résilience, d'efficacité et de durabilité des activités, ainsi que sur les stratégies proactives à long terme permettant de relever les défis culturels et économiques auxquels les entreprises sont confrontées aujourd'hui.

Pour devenir proactives et orientées vers l'avenir, les entreprises doivent répondre à l'évolution des attentes de leurs collaborateurs, des exigences de conformité et du paysage des cybermenaces, le tout dans un contexte d'incertitude économique permanente. Elles doivent également gérer le déficit technique qui s'est accumulé pendant la période de réponse ponctuelle et temporaire à la crise, et jeter les bases d'un modèle de travail durable, évolutif et sécurisé qui leur permettra de s'adapter aux défis de demain.

Dans les pays de l'Union européenne, et notamment aux Pays-Bas, le télétravail est désormais considéré non plus comme un avantage, mais comme un droit légal. Les gouvernements et organismes de réglementation européens

planchent actuellement sur de nouvelles propositions de loi qui exigeront la flexibilité au travail. Face à ces évolutions, les entreprises n'ont plus d'autre choix que d'assurer la prise en charge des collaborateurs à distance comme sur site.

Par ailleurs, la prochaine Directive européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD), qui entrera en vigueur en janvier 2024 obligera les grandes entreprises de l'UE à divulguer leur impact environnemental. Dans quelle mesure l'évolution des exigences ESG va-t-elle influencer le modèle de travail et combien d'entreprises observent déjà cet impact ?

Les chefs d'entreprise actuels doivent réinventer le concept même de mode de travail. À l'heure où le workplace est tout aussi important que les bureaux physiques pour l'expérience des collaborateurs, il ne s'agit plus de faciliter le travail hybride mais de l'optimiser.

Pour y parvenir, les entreprises devront élaborer des stratégies technologiques évolutives qui favorisent la productivité et la collaboration tout en répondant à des exigences réglementaires complexes et parfois fragmentées. Les décideurs devront maintenir un juste équilibre entre sécurité et expérience utilisateur, tout en concevant des environnements de travail sur site et de télétravail axés sur la résilience et la confiance.

Les entreprises qui y parviendront sont celles qui adopteront une approche fondée sur l'identité pour permettre à leur personnel de collaborer en toute sécurité, en tout lieu et à tout moment. À terme, cela permettra de stimuler la croissance du chiffre d'affaires et des bénéfices, d'atteindre les objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et de retenir les meilleurs talents de demain.

Dans ce rapport, nous examinerons comment les chefs d'entreprise européens abordent le travail hybride, comment ils relèvent les défis inhérents à cette évolution et les facteurs qui orientent leurs décisions.

Nous examinerons également le rôle que la confiance et l'identité joueront dans l'élaboration de modèles de travail hybrides adaptés à l'avenir : des modèles durables, évolutifs et sécurisés, qui font de la productivité et du bien-être des collaborateurs un ingrédient clé de la réussite.

### **Méthodologie**

Le cabinet d'étude Statista a mené cette enquête du 22 septembre au 3 octobre 2022 pour le compte d'Okta. Il a interrogé 524 décideurs en Allemagne, en France, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède sur les plans de travail hybride actuels et futurs de leur entreprise, les défis associés qu'ils rencontrent et leurs efforts pour trouver le juste équilibre entre productivité et sécurité.

Toutes les données partagées dans ce rapport s'appuient sur les résultats de l'enquête, sauf indication contraire.



# Chapitre 1

## Le travail hybride, la nouvelle norme

Dans ce premier chapitre, nous examinerons les différentes façons dont les entreprises européennes abordent le travail hybride.

À l'heure actuelle, la grande majorité des entreprises européennes ont adopté une forme ou l'autre de travail hybride. Les chefs d'entreprise doivent trouver le juste équilibre entre le travail au bureau et le télétravail, qui varie selon les entreprises et les équipes. Ils continuent par conséquent d'expérimenter et d'adapter le modèle en place en fonction des enseignements tirés. Ce faisant, ils devront continuer d'investir dans les technologies susceptibles d'optimiser la sécurité et l'expérience utilisateur dans le cadre des modèles de travail qui répondent le mieux aux besoins de l'entreprise à long terme.

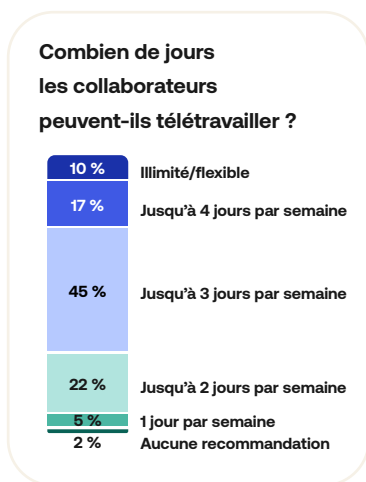


Fig. 1.

### Le travail hybride, un modèle appelé à perdurer

Les taux d'adoption du télétravail et du travail hybride varient selon les pays et les secteurs d'activité, mais la plupart des entreprises autorisent actuellement leurs collaborateurs à télétravailler jusqu'à trois jours par semaine (voir figure 1).

Les entreprises fonctionnant entièrement en télétravail restent rares en Europe, mais un nombre important d'employeurs (43 %) donnent désormais à leurs collaborateurs la possibilité d'opter pour le télétravail quelques jours par semaine ou par mois.

45 % des entreprises européennes autorisent le télétravail jusqu'à trois jours par semaine.

### Le modèle hybride Office-First s'impose comme le modèle de travail le plus populaire, particulièrement en Allemagne et aux Pays-Bas

Modèle de travail implémenté par pays

Quelle proposition décrit le mieux le modèle de travail actuellement utilisé par votre entreprise ?

**Sur site uniquement** : Les collaborateurs sont censés travailler sur site mais ont la possibilité de choisir quelques jours par semaine/mois où ils télétravaillent.

**Hybride Office-First** : L'entreprise détermine quand les départements/équipes/collaborateurs individuels peuvent télétravailler.

**Hybride fixe** : Les collaborateurs sont censés travailler depuis un lieu désigné.

**Hybride flexible** : Les collaborateurs choisissent leur lieu et leurs horaires de travail en fonction de leurs priorités quotidiennes.

**Télétravail uniquement** : Les collaborateurs télétravaillent ; personne n'est censé travailler depuis un endroit fixe.

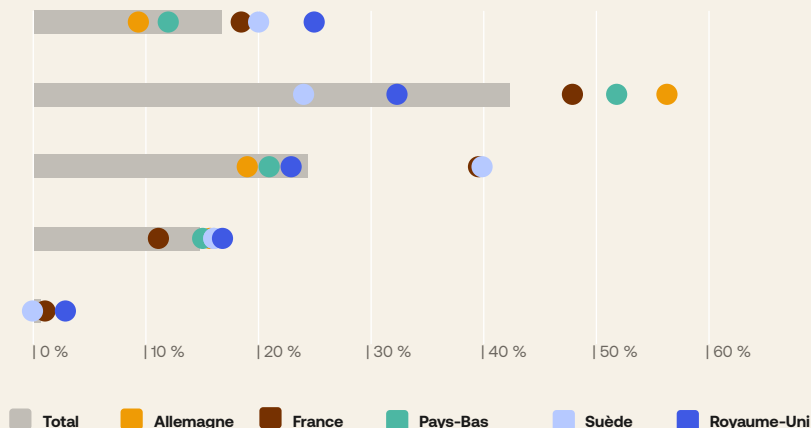


Fig. 2.

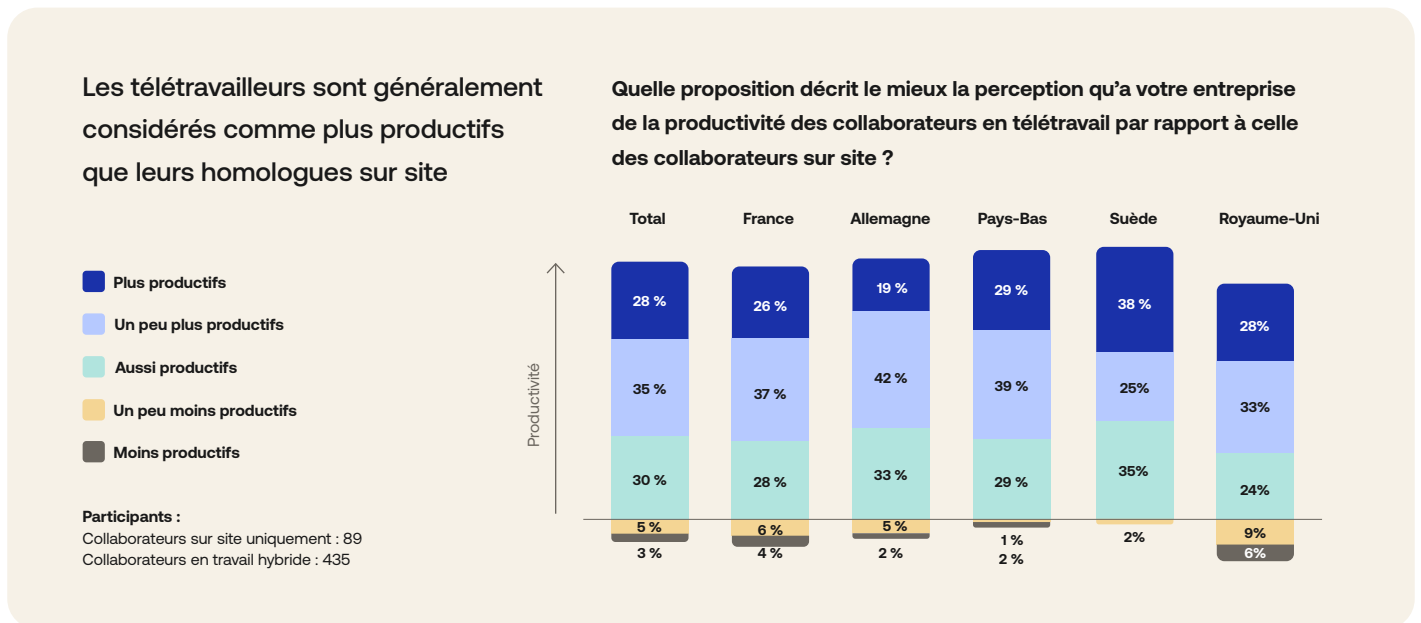


Fig. 3.

Ces entreprises explorent un large éventail de modèles de travail multidimensionnels (voir figure 2). Le modèle hybride Office-First (où l'entreprise détermine quand les collaborateurs individuels, départements ou équipes peuvent télétravailler) est le plus courant parmi les modèles de travail hybride globalement et dans chaque pays. L'exception est la Suède, où le travail hybride fixe (où les collaborateurs sont censés travailler depuis un lieu désigné selon un horaire défini) prédomine. Seuls 15 % des participants à l'enquête indiquent que leur entreprise a opté pour un modèle hybride flexible (où les collaborateurs peuvent choisir leur lieu et leurs horaires de travail en fonction de leurs priorités du jour). Les entreprises allemandes affichent le taux le plus élevé d'adoption de modèles de travail hybride Office-First, et le taux le plus faible de travail sur site uniquement.

En Europe, les télétravailleurs sont généralement considérés comme plus productifs que leurs homologues sur site (voir figure 3). 63 % des participants ont déclaré qu'ils associaient le télétravail à une meilleure productivité. Environ un tiers des Suédois et des Allemands affirment que le lieu de travail n'a aucune incidence sur la productivité des collaborateurs. C'est au Royaume-Uni que le plus grand nombre de participants (minoritaires, avec 15 %) ont déclaré que le télétravail nuit à la productivité (voir figure 3).

### Réinvention du lieu de travail

Le fait que le modèle hybride Office-First soit devenu le modèle de travail hybride dominant en Europe prouve clairement que le bureau physique a encore un rôle important à jouer dans les entreprises. Ce fait se reflète également dans l'augmentation des investissements dans l'immobilier depuis la pandémie. Plutôt que de réduire les dépenses immobilières, les entreprises investissent pour reconfigurer les espaces de travail afin de favoriser les conversations et la collaboration en personne.

Selon l'enquête JLL Global Research Future of Work Survey 2022, au moins 73 % des entreprises prévoient de réduire l'espace de bureau dédié dans leurs locaux pour augmenter l'espace de co-working ouvert disponible pour les équipes. Cette enquête révèle également que les entreprises considèrent désormais la collaboration comme l'objectif principal de leurs espaces de travail physiques, 55 % des grandes entreprises (plus de 10 000 collaborateurs) plaçant le facteur « Favoriser une collaboration efficace » parmi leurs principales priorités pour le lieu de travail. En outre, 72 % des participants à cette enquête s'accordent à dire que le bureau physique restera un élément central de la culture de leur entreprise à long terme, et 77 % affirment que l'investissement dans la qualité des locaux est un facteur de leur stratégie immobilière actuelle plus important que l'augmentation de la superficie totale.

Notre enquête révèle des tendances similaires (voir figure 4). Dans les pays où le taux d'adoption des modèles de travail Office-First et hybride fixe est élevé, tels que les Pays-Bas et la Suède, les investissements immobiliers ont également augmenté dans des proportions supérieures à la médiane. Pas moins de 75 % des entreprises suédoises et 72 % des entreprises néerlandaises ont augmenté leurs investissements immobiliers par rapport à leurs dépenses d'il y a trois ans (voir figure 4).

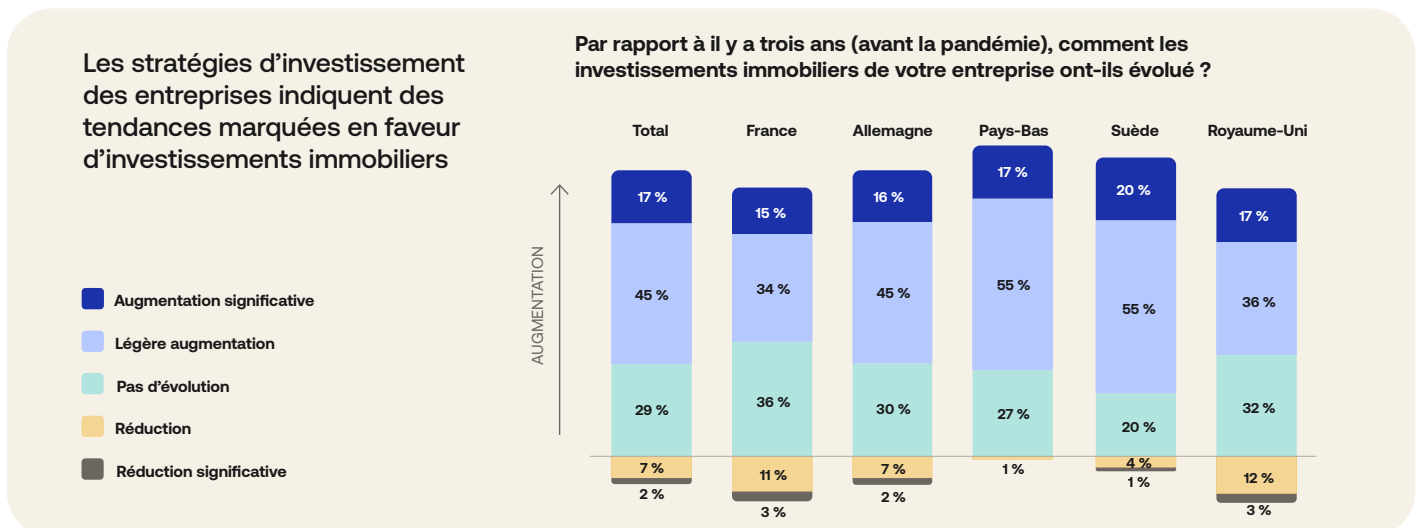


Fig. 4.



Une grande majorité des participants à l'enquête (94 %) confirment que la stratégie d'investissement immobilier de leur entreprise est influencée par l'adoption d'un modèle de travail hybride (voir figure 5). L'impact du modèle de travail est particulièrement important en Allemagne, où 45 % des participants ont déclaré que leur modèle de travail a eu un impact significatif sur leur stratégie immobilière.

### Évolution des perceptions de la valeur et de la vocation des espaces de bureaux

Le passage au travail hybride ne signifie pas que les entreprises n'investissent plus dans l'immobilier.

62 %

des participants à l'enquête indiquent que leur entreprise a augmenté ses investissements immobiliers au cours des trois dernières années.

94 %

confirment que cette stratégie immobilière est influencée par l'adoption du travail hybride.

### Les modèles de travail influencent les stratégies immobilières, particulièrement en Allemagne

Impact du modèle de travail sur la stratégie immobilière

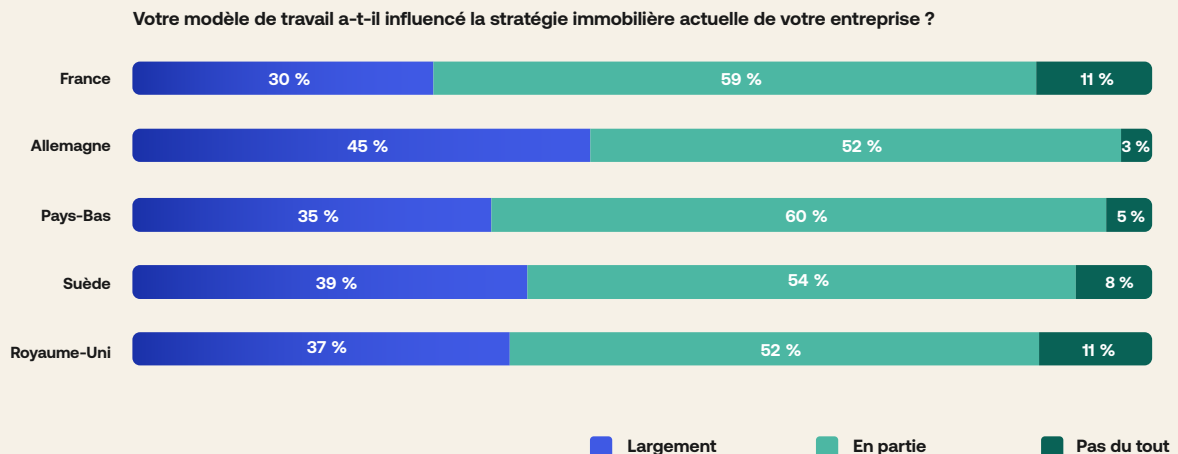


Fig. 5.

## Évaluation constante des modèles de travail

L'adoption généralisée du travail hybride n'est encore qu'une tendance émergente. Par conséquent, les modèles de travail et leur mise en œuvre sont réévalués en permanence (voir figure 6). Les entreprises modernes doivent trouver des modes de travail qui les aideront à retenir les talents et à créer des cultures d'entreprise robustes et durables. Cependant, elles doivent également être prêtes à s'adapter aux évolutions actuelles et à venir, qu'elles soient d'ordre réglementaire, économique ou technologique.

En juillet 2022, la Chambre des représentants néerlandaise a approuvé une proposition de loi favorisant le télétravail des salariés néerlandais. Bien que cette proposition doive encore être adoptée par le Sénat, il est fort probable qu'elle soit approuvée et entre en vigueur vers 2023. Cette proposition suscite des interrogations sur les tendances réglementaires ailleurs dans l'UE : les autres pays, en particulier ceux qui ont une longue tradition de protection des droits des travailleurs, suivront-ils bientôt cet exemple ?

Si tel est le cas, les employeurs des autres pays devront se préparer à répondre à un nombre accru de demandes de télétravail. Et il est probable que les taux d'adoption du travail hybride augmentent encore davantage. Bien sûr, aucune de ces projections n'est un fait accompli. En fait, la seule constante sur laquelle nous pouvons compter, c'est l'inévitabilité du changement. C'est pourquoi il est tout à fait logique que la plupart des entreprises prévoient de réévaluer leur modèle de travail hybride, parfois même en continu (voir figure 6).

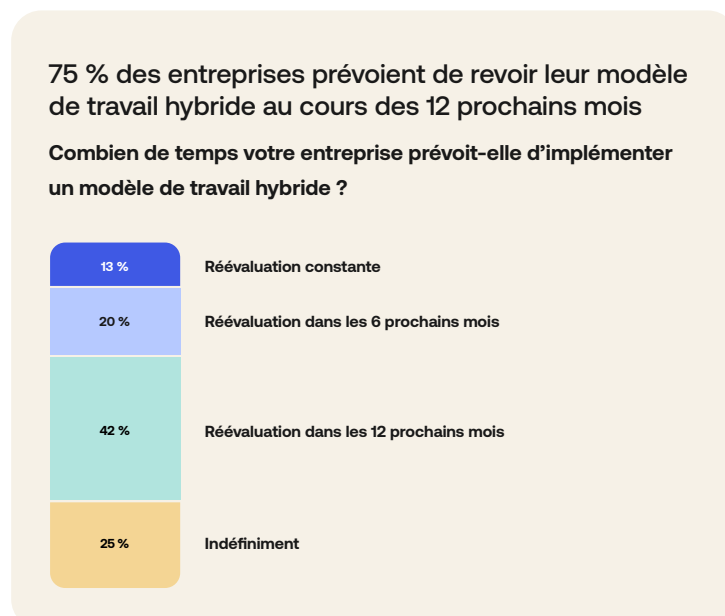


Fig. 6.

Malgré les incertitudes à grande échelle, il ne fait aucun doute que le travail hybride est appelé à perdurer. Cependant, la popularité des approches de travail hybride Office-First et les investissements immobiliers continus indiquent également que les espaces de travail physiques auront également un rôle important à jouer dans le travail de demain. Plutôt que de s'orienter vers des modèles de travail distribués ou en télétravail uniquement, la plupart des entreprises européennes s'efforcent de rendre leurs bureaux plus adaptés à une utilisation collaborative.

Tant que le travail à la fois sur site et hors site sera privilégié (une tendance qui devrait se poursuivre à moyen terme), les entreprises devront implémenter des technologies permettant aux collaborateurs de travailler facilement depuis leur bureau, leur domicile ou tout autre endroit où ils se sentent productifs. Et elles devront favoriser cette productivité sans compromettre la sécurité ou la conformité. Les solutions telles que Workforce Identity Cloud d'Okta permettent aux collaborateurs de se concentrer sur l'innovation sans avoir à craindre pour la sécurité, quel que soit leur lieu de travail.

En outre, dans la mesure où les modèles de travail sont réévalués et revus en permanence, il est essentiel que les entreprises choisissent des solutions d'identité et de sécurité intrinsèquement évolutives et adaptables, afin de pouvoir faire face à tout ce que l'avenir peut leur réserver.



## Chapitre 2

# Facteurs stratégiques en matière de travail hybride

La réponse à une pandémie et l'obligation de continuité des activités ont été à l'origine de la première vague de travail hybride et de télétravail à grande échelle en 2020. Mais comment expliquer la prévalence continue du modèle hybride aujourd'hui ?

Les attentes des collaborateurs ont clairement un rôle à jouer, et la course aux talents provoquée par la vague de départs a conduit de nombreuses entreprises à adopter une approche des modèles de travail plus flexible et centrée sur le collaborateur. En outre, l'émergence du modèle de travail en tant qu'impératif stratégique de haut niveau pendant la pandémie a introduit de nouvelles parties prenantes et de nouvelles perspectives dans les conversations sur les modèles de travail.

Dans ce chapitre, nous analysons les acteurs qui influencent le choix du modèle de travail dans les entreprises européennes et ce qui motive leurs décisions.

### **Une collaboration indispensable avec la direction**

Le choix d'un modèle de travail fait désormais l'objet d'une discussion en conseil d'administration qui nécessite une collaboration à différents niveaux de l'entreprise.

La prise en charge du travail hybride ne relève plus seulement du département IT ou de l'équipe chargée de la sécurité. Aujourd'hui, l'ensemble de la direction s'associe pour redéfinir le nouveau lieu de travail et la technologie qui le sous-tend.

Une étude d'IDC indique que dans 60 % des entreprises européennes<sup>1</sup>, les décisions relatives au modèle de travail sont prises en collaboration par plusieurs membres de la direction. Les conclusions de notre enquête sont similaires (voir figure 7). Dans 57 % des entreprises, le PDG est le principal protagoniste des processus décisionnels liés à l'implémentation de nouveaux modèles de travail, mais les parties prenantes de nombreux départements (Finance, Exploitation, IT, Sécurité, Technologies et RH) ont toutes un rôle influent. Cela suggère que le lieu et le mode de travail sont désormais considérés comme un impératif stratégique pour les entreprises, ainsi qu'une question relevant du conseil d'administration.

---

[1] IDC, European Future of Work Survey, avril 2022

Cette tendance est également confirmée par une autre étude d’IDC, qui montre que les dépenses technologiques des entreprises européennes en 2022 ne relèvent plus uniquement du département IT. Au contraire, 48 % des dépenses technologiques sont désormais financées par divers départements (principalement Exploitation, Marketing et RH)<sup>2</sup>.

Les parties prenantes des départements de l’entreprise ont toutes un rôle à jouer dans le choix du modèle de travail. Elles disposent également d’un plus grand contrôle sur le choix des technologies qui les aideront à atteindre leurs objectifs. Ces différentes observations indiquent que la définition de l’avenir du lieu de travail constitue une initiative véritablement collaborative, dont les effets se font sentir dans l’ensemble de l’entreprise, du conseil d’administration à l’atelier. Les équipes responsables des technologies et des opérations métier doivent coopérer pour comprendre les besoins et défis de l’autre partie, afin de pouvoir implémenter des solutions efficaces et performantes.

Dans la majorité des entreprises, le PDG est considéré comme responsable du choix du modèle de travail. Cependant, la diversité des parties prenantes identifiées comme « influentes » suggère qu’il est le fruit d’un effort de collaboration.

Dans votre entreprise, dans quelle mesure les départements suivants influencent-ils le choix du modèle de travail ?

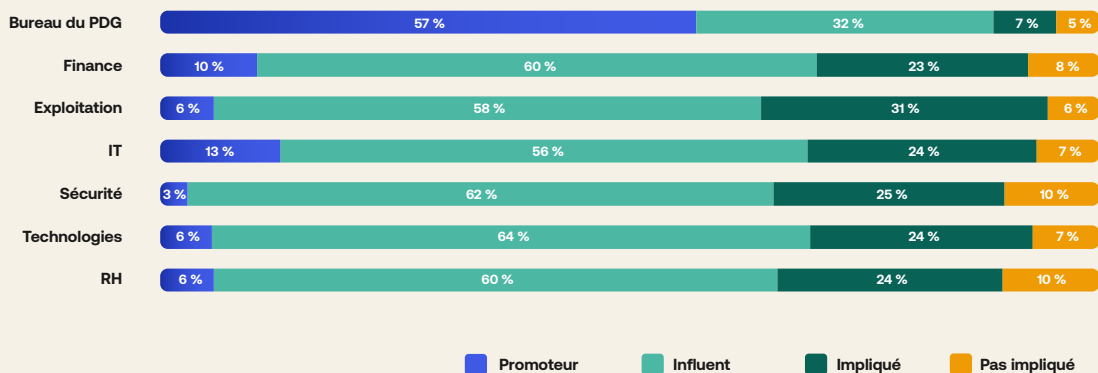


Fig. 7.

[2] IDC Worldwide IT Spending Guide Line of Business, V2 2022, septembre 2022

### L'expérience collaborateur, moteur de l'adoption du travail hybride

Selon IDC, au moins un salarié européen sur trois est en train de changer d'emploi, et 42 % quittent leur employeur actuel dans l'espoir d'obtenir une meilleure expérience de travail ailleurs<sup>3</sup>. Les dirigeants d'entreprise sont conscients de la nécessité de favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de promouvoir la collaboration et d'améliorer l'expérience des collaborateurs. Ils mettent dès lors le bien-être des collaborateurs au cœur des préoccupations lors de l'élaboration du modèle de travail.

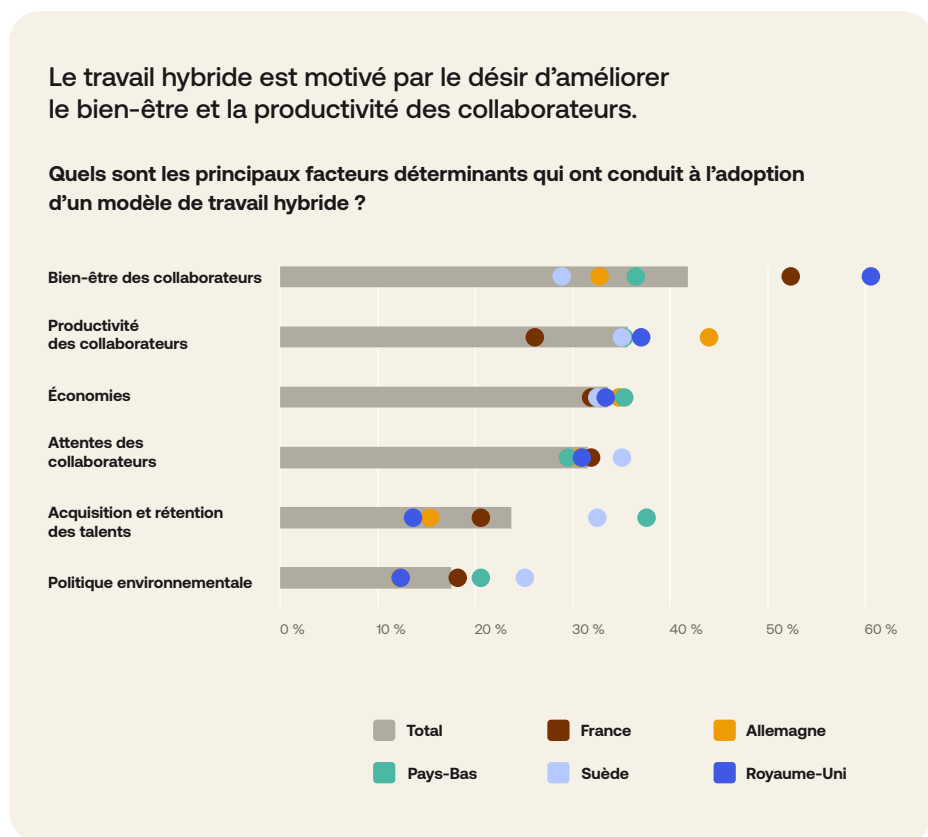


Fig. 8.

Notre enquête reflète cette évolution des priorités des entreprises. L'amélioration du bien-être des collaborateurs, l'augmentation de la productivité et la réduction des coûts sont les principaux facteurs qui poussent les entreprises à adopter un modèle de travail hybride (voir figure 8). Nous constatons également la force de cet impératif dans la volonté des entreprises d'investir dans des initiatives destinées à rendre le travail hybride plus confortable et plus gratifiant pour les collaborateurs.

[3] IDC, Why Your Employees are Leaving: European Future of Work Survey Results, Doc # EUR149046922, avril 2022

La plupart des entreprises offrent à leurs effectifs hybrides des horaires de travail flexibles, un accès à la formation et des équipements de bureau à domicile

Votre entreprise offre-t-elle les avantages suivants en complément du travail hybride ?

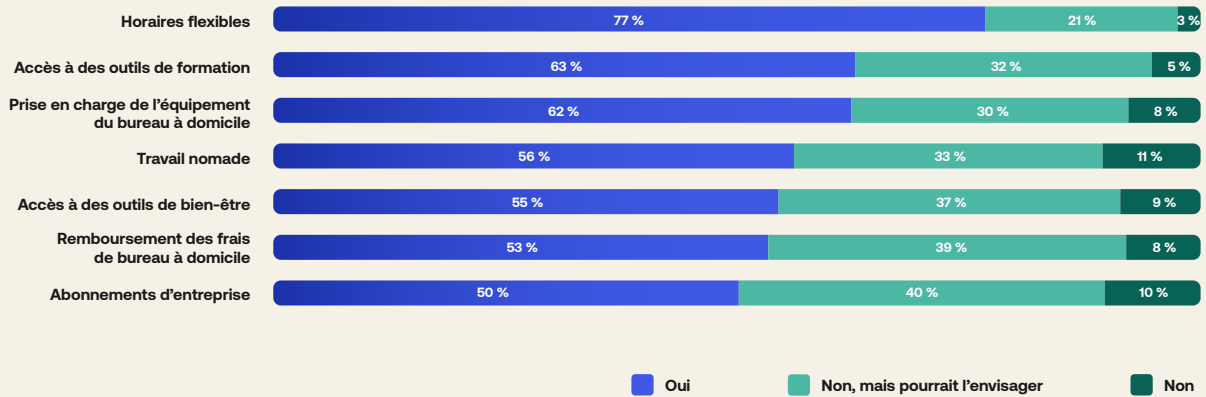


Fig. 9.

La majorité des entreprises des participants adaptent leurs processus et implémentent de nouvelles solutions afin de mieux soutenir leurs effectifs distants et hybrides. Plus des trois quarts (77 %) des participants à l'enquête ont déclaré que leur entreprise avait adopté des horaires de travail flexibles, et 21 % supplémentaires ont déclaré que leur entreprise n'excluait pas de passer à des stratégies d'horaires davantage centrées sur les collaborateurs. Une majorité d'entreprises européennes offrent également un accès à la formation, prennent en charge l'équipement et les dépenses du bureau à domicile et donnent accès à des abonnements d'entreprise et à des outils de bien-être pour améliorer l'expérience de leurs collaborateurs en télétravail (voir figure 9).



La moitié des entreprises prennent des mesures pour garantir que les collaborateurs distants bénéficient des mêmes opportunités que leurs collègues sur site

Votre entreprise investit-elle actuellement dans la prévention du biais de proximité ?

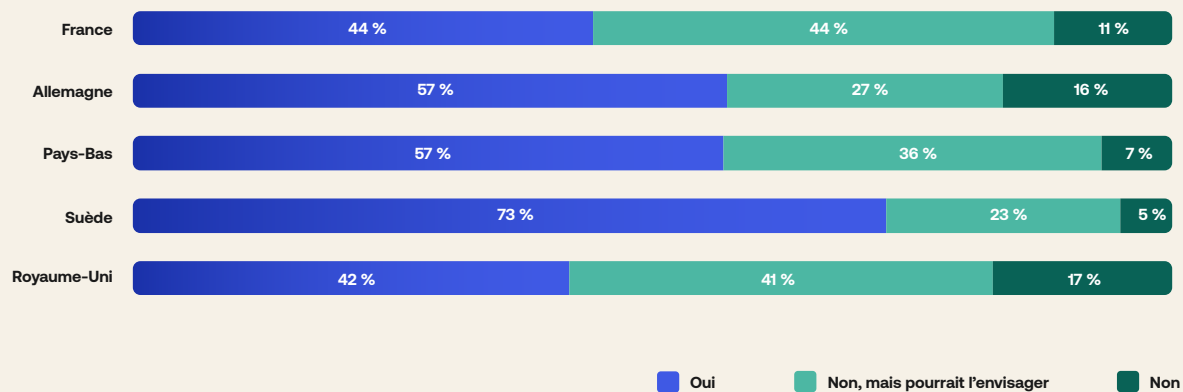


Fig. 10.

Les entreprises investissent également des sommes considérables pour lutter contre ce que l'on appelle le « biais de proximité », c'est-à-dire la tendance des dirigeants à favoriser les collaborateurs qui sont physiquement plus proches d'eux sur le lieu de travail. Près des trois quarts des entreprises appliquent actuellement des mesures visant à empêcher les collaborateurs distants d'être désavantagés dans les processus organisationnels. La Suède est le pays le plus avancé dans la lutte contre le biais de proximité, mais plus de la moitié des entreprises néerlandaises et allemandes (57 % dans chaque pays) investissent également dans ce domaine (voir figure 10).



### Influence croissante de l'ESG

Bien que les participants à l'enquête n'aient pas identifié la durabilité environnementale comme l'un des principaux moteurs du passage au travail hybride, nos données montrent que l'ESG occupe une place de plus en plus importante dans les priorités des entreprises.

Les études révèlent que les initiatives de durabilité environnementale peuvent jouer un rôle important pour attirer et retenir les meilleurs talents. Dans une enquête menée par Unily peu après le début de la pandémie, 65 % des collaborateurs ont déclaré qu'ils préféreraient travailler pour une entreprise ayant des politiques ESG fortes. Les stratégies ESG les plus efficaces sont peut-être celles qui vont au-delà des objectifs environnementaux et de gouvernance pour investir dans l'amélioration de la santé, de la stabilité économique, de l'éducation et de l'identité sociale des effectifs.

Les stratégies d'investissement actuelles des entreprises européennes reflètent l'importance de ces objectifs. En effet, une nette majorité (72 %) des entreprises des participants ont augmenté leurs investissements dans les initiatives ESG au cours des dernières années (voir figure 11). Les augmentations les plus importantes ont été constatées parmi les entreprises suédoises et néerlandaises, dont 84 % et 74 % respectivement ont signalé des augmentations (voir figure 11).

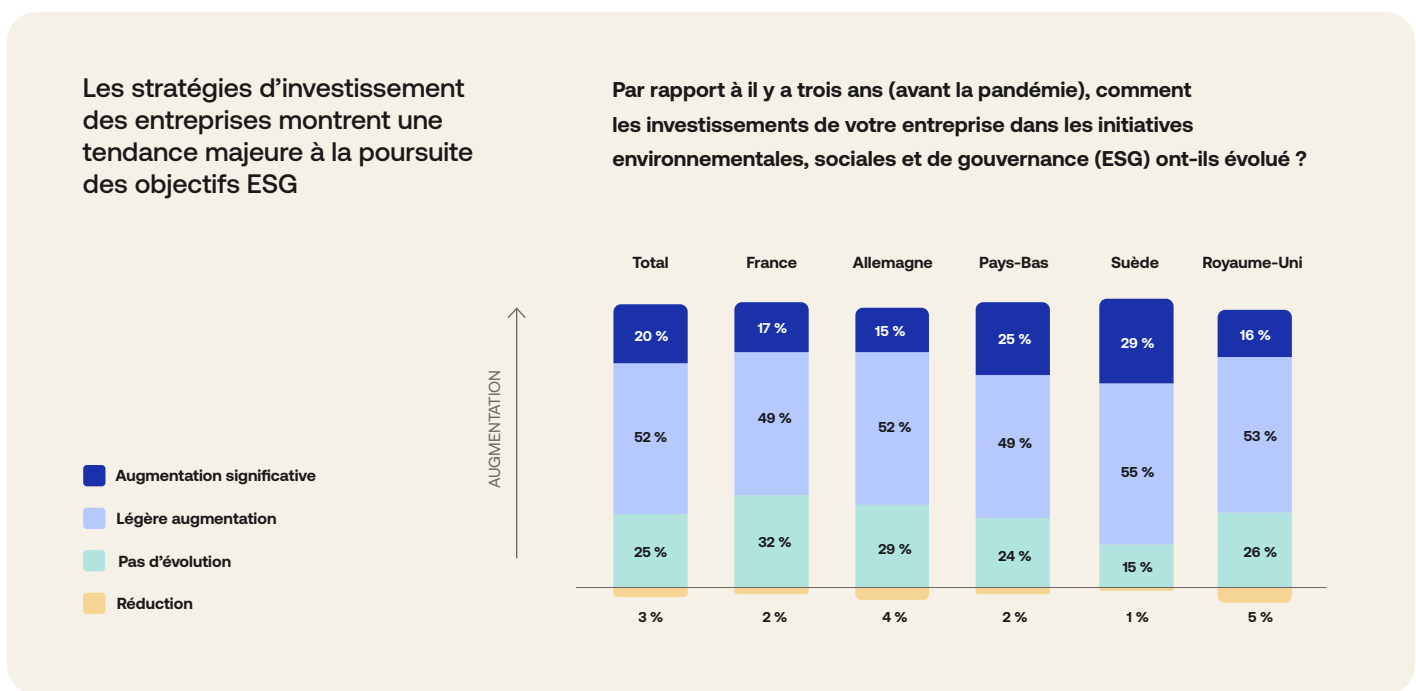


Fig. 11.

Deux tiers des entreprises contrôlent activement l'impact environnemental de leur modèle de travail, tandis qu'un tiers d'entre elles envisageraient de le faire

Votre entreprise contrôle-t-elle l'impact environnemental de son modèle de travail ?

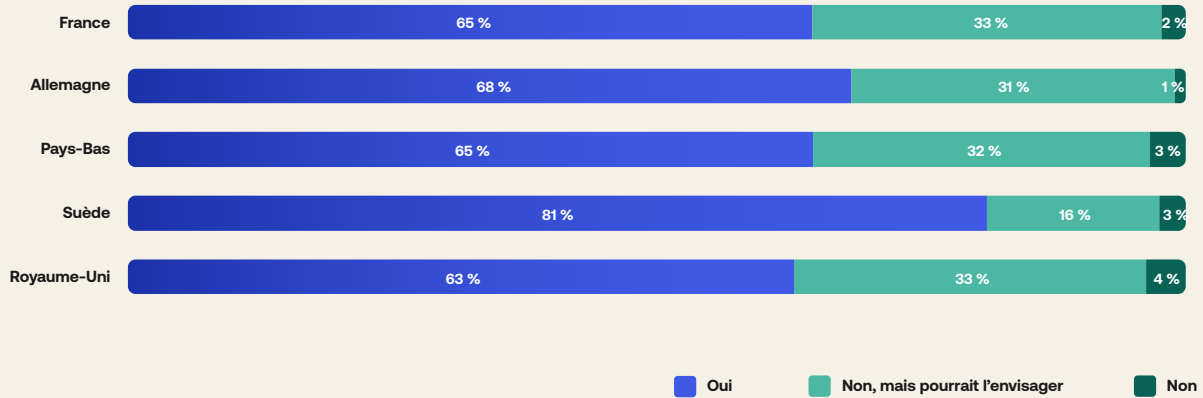


Fig. 12.

Pour améliorer, il est nécessaire d'évaluer : c'est pourquoi un nombre croissant d'entreprises européennes contrôlent l'impact environnemental de leur modèle de travail ou sont disposées à le faire (voir figure 12).

Cela n'est pas surprenant étant donné que la nouvelle Directive européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD), entrera en vigueur en janvier 2024. Cette directive introduira des exigences plus strictes en matière de publication d'informations pour les grandes entreprises, les obligeant ainsi à mesurer leur impact environnement, sociétal et sur les droits humains, s'appuyant sur des critères communs alignés sur les objectifs climatiques de l'UE.

97 % des participants à l'enquête ont déclaré que leur entreprise contrôle déjà activement l'impact environnemental de son modèle de travail ou serait disposée à le faire à l'avenir. En Suède, plus de 80 % des collaborateurs déclarent que la mesure de l'impact environnemental du modèle de travail fait partie de l'approche ESG de leur entreprise (voir figure 12).

## Réduction des émissions du lieu de travail grâce à un modèle de travail hybride

### 1 Calculez les émissions actuelles de votre lieu de travail



### 2 Estimez votre empreinte avec un modèle de travail hybride

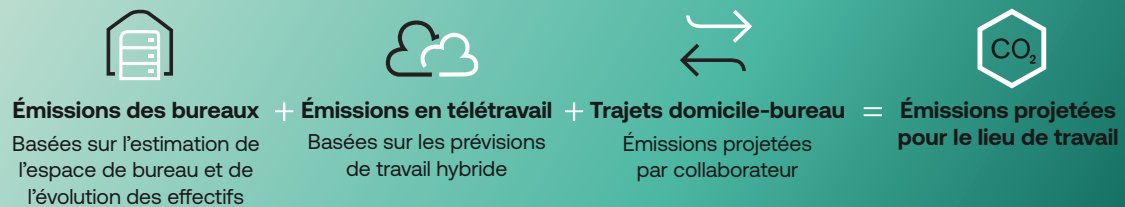


Fig. 13.

Le bien-être et la productivité des collaborateurs sont apparus comme les principaux moteurs de l'adoption du travail hybride en Europe. Les entreprises investissent massivement (ou envisagent de le faire) dans des initiatives qui faciliteront le télétravail et le travail hybride et permettront aux effectifs distribués d'être plus performants. Cela montre que les dirigeants comprennent la nécessité de réexaminer la qualité des expériences qu'ils offrent aux collaborateurs de leur entreprise, quel que soit leur lieu de travail.

Les parties prenantes examinent également l'impact environnemental de leur modèle de travail, à l'heure où un nombre croissant d'entreprises commencent à étudier comment le travail hybride peut les aider à réduire les émissions carbone et à atteindre plus rapidement les objectifs de neutralité carbone (voir figure 13).

Il est tout aussi intéressant de savoir qui encourage l'adoption du travail hybride que les facteurs qui y contribuent. La redéfinition des modèles de travail en vue de pérenniser l'entreprise est de plus en plus souvent un projet collaboratif, qui est envisagé à l'échelle de l'entreprise — des départements Finance et Exploitation à l'IT et à la Sécurité. Dans la mesure où le nombre de parties prenantes influençant le modèle de travail augmente, tout comme leurs compétences en matière d'investissement dans les solutions technologiques, la gestion sécurisée de l'accès à ces solutions devient cruciale.

# Chapitre 3

## Trouver le juste équilibre entre sécurité et collaboration

Dans les chapitres précédents, nous avons examiné l'état actuel de l'adoption du travail hybride en Europe, ainsi que les facteurs qui influencent le choix du modèle de travail. Dans ce dernier chapitre, nous examinerons de plus près les mesures concrètes prises par les entreprises pour relever ces défis, ainsi que leurs projets pour l'avenir proche.

### Sécurisation des entreprises « sans périmètre »

Lorsque les participants à l'enquête ont été interrogés sur leurs principaux défis et priorités en matière de travail hybride, « Améliorer la cybersécurité » est arrivée en tête dans les deux cas (voir figure 14). Environ un tiers des participants de tous les pays considèrent que les questions de cybersécurité constituent leur plus grand défi ainsi que leur principale priorité (voir figure 14). Dans le contexte d'un marché du travail difficile et d'incertitudes économiques, les entreprises européennes sont également confrontées à un paysage des cybermenaces complexe. D'après le rapport [Verizon Data Breach Investigations Report 2022](#), les attaques basées sur l'identité ont atteint un niveau record au cours de l'année écoulée, la compromission d'identifiants demeurant le type de compromission de données de plus courant (45 % des compromissions n'ayant pas été causée par une erreur ou une utilisation abusive de l'utilisateur). L'activité des ransomwares a également continué de croître, avec une augmentation de 13 % des incidents ayant un impact sur les entreprises des secteurs public et privé sur les cinq continents.

La cybersécurité est considérée comme le principal défi du travail hybride, et les entreprises lui accordent la priorité qu'elle mérite

Quels sont les principaux défis et priorités de votre entreprise en matière de travail hybride ?

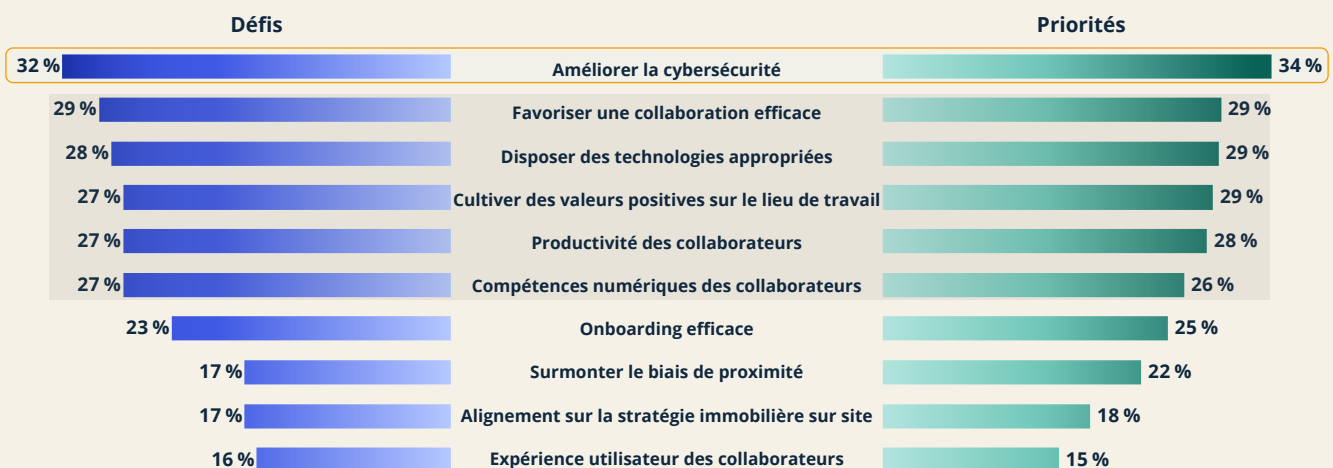


Fig. 14.

Les entreprises européennes adoptent généralement le modèle CYOD, tandis que la France a une approche plus diversifiée

Quelle proposition décrit le mieux la stratégie de gestion des terminaux mobiles de votre entreprise ?

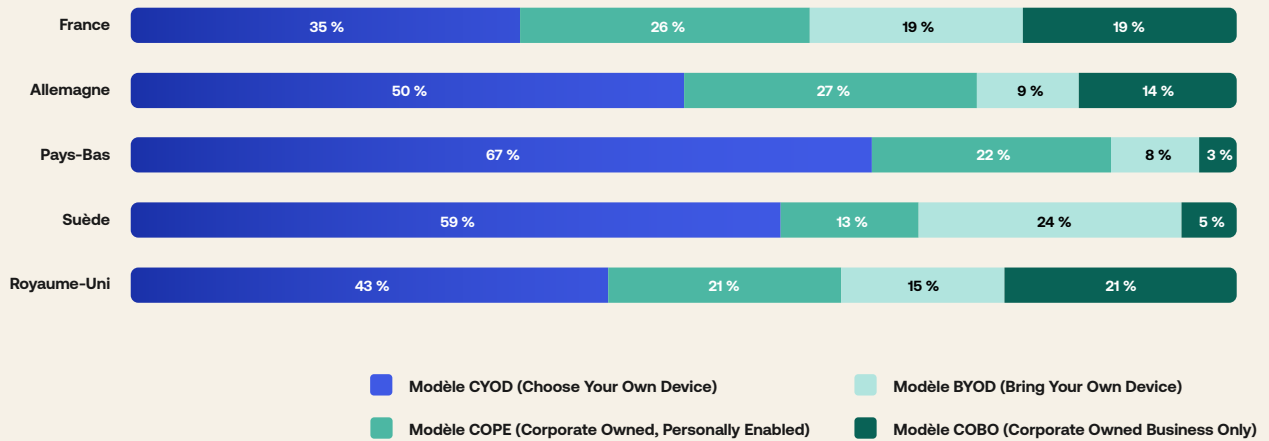


Fig. 15.

Les décideurs sont bien conscients de ces risques croissants et sont de plus en plus nombreux à vouloir adopter des approches de sécurité Zero Trust axées sur l'identité pour les atténuer. Pourtant, les dirigeants ont toujours du mal à trouver le juste équilibre entre le besoin de commodité et de convivialité des collaborateurs hybrides et distants d'une part, et la nécessité d'une sécurité robuste et d'une conformité continue d'autre part.

Les entreprises testent plusieurs stratégies de gestion des terminaux (voir figure 15), afin d'identifier celle qui offre le meilleur équilibre entre sécurité et flexibilité tout en répondant aux besoins des collaborateurs. La moitié des entreprises (50,8 %) ont adopté une stratégie CYOD (Choose Your Own Device), en particulier en Suède (59 %) et aux Pays-Bas (67 %) où les chiffres sont les plus élevés. La deuxième pratique la plus courante, la stratégie COPE (Corporate Owned, Personally Enabled) est plus populaire en France (où elle a été adoptée par 26 % des entreprises interrogées) et en Allemagne (27 %) (voir figure 15).

Comme le modèle de travail hybride est le plus prévalent et que la plupart des entreprises optent pour des politiques relativement flexibles en matière de gestion des terminaux, les utilisateurs et leurs terminaux passent désormais la majeure partie de leur temps en dehors du périmètre de sécurité traditionnel de l'entreprise. C'est pourquoi l'adoption d'approches Zero Trust fondées sur l'identité est devenue essentielle pour sécuriser les entreprises « sans périmètre » à long terme.

Notre rapport [The State of Zero Trust Security 2022](#) révèle clairement l'émergence de cette tendance. Celui-ci indique que 45 % des entreprises de la région EMEA disposent désormais d'une stratégie Zero Trust définie — plus du double qu'en 2021. 53 % des participants à l'enquête de cette année ont également déclaré qu'ils prévoient de lancer une initiative Zero Trust dans les 12 à 18 prochains mois.

L'approche binaire centrée sur le réseau et le périmètre d'hier est tout simplement inadéquate pour sécuriser les lieux de travail hybrides et les écosystèmes IT sans périmètre actuels. Pour relever le défi posé par des cybercriminels toujours plus sophistiqués, les entreprises européennes doivent adopter les normes et les cadres que des cabinets d'analyse tels que Forrester et des autorités telles que le National Institute of Standards and Technologies américain ont jugés les plus efficaces. Cela signifie qu'elles doivent adopter une approche Zero Trust axée sur l'identité, où l'individu est le nouveau périmètre de sécurité.

#### Augmentation de l'adoption du Zero Trust

Les décideurs sont de plus en plus conscients de la nécessité de concevoir intentionnellement des stratégies de sécurité adaptées aux réseaux sans périmètre actuels.

34 % \*

déclarent que la cybersécurité figure parmi les principales priorités de leur entreprise en matière de travail hybride/télétravail.

45 % \*

des entreprises en EMEA disposent aujourd'hui d'une stratégie Zero Trust.

\* Okta, The State of Zero Trust Security 2022

### Favoriser une collaboration efficace

Si « Améliorer la cybersécurité » arrive en tête des défis et priorités des participants à notre enquête, « Favoriser une collaboration efficace » suit de près en deuxième position dans les deux cas. « Disposer des technologies appropriées », « Cultiver des valeurs positives sur le lieu de travail », « Productivité des collaborateurs » et « Compétence numérique des collaborateurs » figuraient également en bonne place dans les listes de défis et de priorités.

Le fait que tous ces éléments soient considérés comme prioritaires montre combien il importe de favoriser une culture plus souple, collaborative et productive sur le lieu de travail. Il s'agit d'un endroit où les collaborateurs ont facilement accès aux applications et ressources dont ils ont besoin pour faire leur travail correctement.

Ces résultats suggèrent également qu'il existe une corrélation étroite entre l'investissement dans les technologies et une collaboration florissante. Les entreprises européennes prévoient de continuer d'augmenter leurs investissements dans les technologies de vidéoconférence (voir figure 16), ainsi que dans des outils et initiatives favorisant le bien-être, la productivité, la collaboration et l'engagement des collaborateurs au cours des trois prochaines années.

#### Les investissements ont augmenté de manière significative au cours des trois dernières années, une tendance qui devrait se poursuivre.

Comment ont évolué les investissements de votre entreprise dans les outils/initiatives numériques suivants au cours des trois dernières années ?

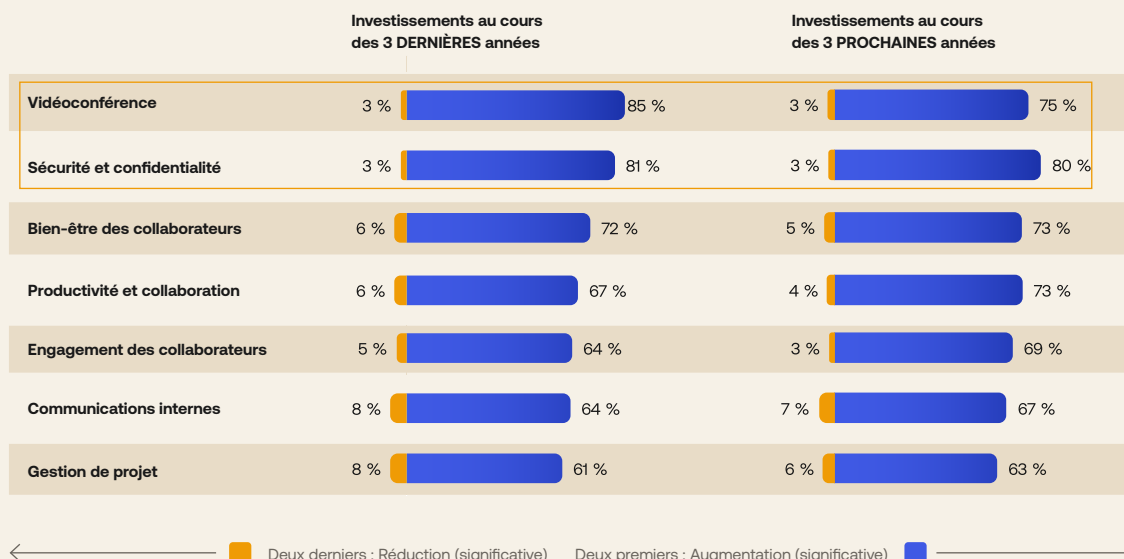


Fig. 16.

Pour planifier la productivité future, qu'elle s'appuie sur le modèle hybride Office-First ou d'autres modèles de travail, les entreprises européennes devront s'attacher à fournir un accès fluide et sécurisé aux technologies de pointe. La sécurité et la productivité seront des objectifs qui se renforcent mutuellement.

Les investissements technologiques actuels permettent aux entreprises de fonctionner efficacement en dehors du périmètre de sécurité traditionnel, ce qui permet aux collaborateurs, sous-traitants, clients et partenaires de travailler et collaborer en toute sécurité, quel que soit leur emplacement physique.

Les entreprises qui parviendront le mieux à élaborer des stratégies de travail hybride à long terme centrées sur les collaborateurs sont celles qui sauront trouver le juste équilibre entre la sécurité et l'accès fluide aux applications, données et ressources. Ce sont les entreprises qui pourront garantir à leurs collaborateurs des expériences équitables, durables et enrichissantes sur le lieu de travail, qu'il s'agisse ou non d'un « lieu » physique déterminé. Les entreprises européennes commencent maintenant à planifier pour un futur à plus long terme où la pérennité de l'entreprise reposera sur un travail hybride aussi sécurisé et productif que possible.





## Points à retenir

### 1. Pensez à l'évolutivité

Si la plupart des entreprises européennes mettent actuellement en œuvre des modèles de travail hybride, elles le font avec des degrés de flexibilité divers et suivant des structures disparates. La majorité d'entre elles expérimentent, revoient continuellement leurs stratégies et les adaptent si nécessaire. Veillez à mettre en place des technologies de sécurité qui vous permettront d'évoluer rapidement en fonction de l'évolution des besoins de votre entreprise et des conditions du marché.

### 2. Priorisez l'expérience des collaborateurs

Si le désir d'améliorer le bien-être et la productivité des collaborateurs motive votre choix de modèle de travail, vous devez vous concentrer sur l'expérience que vous offrez tout autant que sur la technologie que vous utilisez. Le travail hybride nécessite une approche et un état d'esprit différents. Certaines choses qui étaient autrefois considérées comme des avantages (telles que des horaires de travail flexibles et l'accès à des outils de formation, etc.) sont désormais indispensables pour retenir vos effectifs hybrides. Permettre à vos collaborateurs de bien faire leur travail en leur offrant un accès fluide aux outils dont ils ont besoin, à tout moment et en tout lieu, contribuera également à créer une expérience professionnelle aussi riche qu'épanouissante.

### 3. N'oubliez pas l'ESG

Que la durabilité environnementale joue ou non un rôle majeur dans le choix de votre modèle de travail, le fait est que la nouvelle Directive européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD) entrera en vigueur en janvier 2024.

Celle-ci s'appliquera à toutes les grandes entreprises de l'Union européenne, ainsi qu'à celles qui enregistrent un chiffre d'affaires supérieur à 150 millions d'euros dans les pays européens.

Dans la mesure où les entreprises seront tenues de divulguer les informations relatives à leur impact environnemental, la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) de votre entreprise représente un avantage non négligeable des modèles de travail hybride et de télétravail qui mérite d'être reconnu et mesuré.

#### 4. Optimisez, au-delà de la prise en charge

Le travail hybride n'est plus une mesure provisoire destinée à répondre à des besoins à court terme. Au contraire, les décideurs prennent conscience de son potentiel pour accroître l'efficacité, améliorer la productivité et aider les entreprises à atteindre les objectifs de rétention des collaborateurs à court et moyen terme. Les stratégies ne doivent plus se contenter de faire « juste assez » pour permettre aux collaborateurs temporairement distants de surmonter leur séparation du bureau. Au lieu de cela, les dirigeants de demain s'efforceront d'implémenter des approches créatives pour accroître la satisfaction au travail tout en fournissant aux collaborateurs les outils dont ils ont besoin pour optimiser la collaboration et la productivité. D'où qu'ils se connectent.

#### 5. Adoptez le Zero Trust

La cybersécurité et la collaboration représentent aujourd'hui les principaux défis auxquels sont confrontées les entreprises qui tentent de s'adapter au travail hybride. Pour les relever, il convient d'adopter une approche Zero Trust axée sur l'identité. À l'instar des processus métier conçus spécifiquement pour le bureau, et non pour optimiser la productivité des équipes à distance, les stratégies de sécurité héritées basées sur le périmètre sont inadaptées aux effectifs flexibles et distribués d'aujourd'hui. Les entreprises actuelles doivent adopter une approche Zero Trust, où l'identité est le nouveau périmètre de sécurité. En effet, une authentification forte pour tous les services, des applications sur site aux applications cloud et mobiles, et pour tous les utilisateurs est aujourd'hui indispensable.



## Pourquoi choisir Okta ?

Transformez l'identité en atout. Favoriser la productivité des collaborateurs, protégez vos données et boostez votre activité grâce à une solution de sécurité axée sur l'identité et adaptée aux effectifs dynamiques d'aujourd'hui. La solution Workforce Identity Cloud d'Okta vous permet d'élaborer une stratégie de travail hybride centrée sur les collaborateurs qui concilie sécurité et flexibilité.

- Mieux vous gérez les risques grâce à des technologies essentielles comme l'authentification multifacteur adaptative (MFA) pour vos applications SaaS et on-premise, ainsi que pour l'infrastructure IT et VPN de votre entreprise, plus vous serez à même de protéger votre activité contre les attaques des cybercriminels sophistiqués et inventifs qui prolifèrent aujourd'hui. Nous avons aidé le Thanet District Council à permettre à 400 collaborateurs de travailler à distance en toute sécurité pendant la pandémie de COVID-19.
- Une gestion centralisée des accès, assurée par Secure Access Gateway, est nécessaire pour sécuriser vos applications SaaS et on-premise et pour appliquer des politiques de sécurité uniformes sur l'ensemble de vos systèmes.
- En incorporant la gestion des accès contextualisée, vous faites gagner du temps aux utilisateurs comme aux équipes de sécurité, car cette fonctionnalité simplifie l'approbation des demandes d'accès à faible risque et exige des facteurs d'assurance supplémentaires dans des situations de connexion plus à risque. Découvrez comment nous avons aidé Cazoo à réduire le délai d'authentification de l'identité de 45 à 1-2 secondes grâce à Okta MFA.
- L'incorporation de l'authentification passwordless et par biométrie ainsi que l'authentification unique (SSO) peut encore renforcer la sécurité du télétravail, réduire les coûts de support et améliorer l'expérience utilisateur. En outre, il est possible d'intégrer cette fonctionnalité avec Device Trust, les magic links par e-mail ou les solutions SSO de bureau. Découvrez comment nous avons aidé notre client Generali à réduire de 80 % les demandes mensuelles de réinitialisation de mot de passe.
- À l'heure où la pénurie de talents fait rage, la capacité à provisionner les comptes utilisateurs rapidement et facilement quand de nouvelles recrues rejoignent l'entreprise peut faire toute la différence en laissant une impression positive durable aux collaborateurs. Ceux-ci voient leur productivité boostée, tandis que les équipes IT sont libérées des tâches manuelles d'onboarding et d'offboarding. Nous avons aidé Reform à réduire le temps d'onboarding des nouveaux collaborateurs, qui d'une demi-journée est passé à 15 minutes.

- La plateforme Okta est intentionnellement neutre, afin de s'adapter à n'importe quelle pile technologique. Par ailleurs, grâce aux plus de 7 000 intégrations disponibles dans Okta Integration Network et Auth0 Marketplace, vous pouvez vous connecter à toutes les applications que vous utilisez aujourd'hui et utiliserez demain. Découvrez comment nous avons aidé Vinted à économiser l'équivalent d'une année de travail de développement pour la connexion de 394 applications grâce au SSO.

Ensemble, ces fonctionnalités permettront aux collaborateurs hybrides et distants de collaborer en toute sécurité et de se connecter aux technologies qui leur permettront de rester productifs, quels que soient le lieu et le moment où ils souhaitent travailler.

#### À propos d'Okta

Partenaire leader indépendant en matière d'identité, Okta permet à chacun d'utiliser en toute sécurité n'importe quelle technologie, partout, sur n'importe quel terminal ou application. Les plus grandes marques font confiance à Okta en matière d'accès sécurisé, d'authentification et d'automatisation. De par leur flexibilité et leur neutralité, les solutions Okta Workforce Identity Cloud et Customer Identity Cloud offrent aux dirigeants d'entreprises et aux développeurs la possibilité de se concentrer sur l'innovation et d'accélérer leur transformation digitale, grâce à des solutions personnalisables et plus de 7 000 préintégrations. Nous construisons un monde où l'identité vous appartient. Pour en savoir plus, consultez notre site à l'adresse [www.okta.com/fr](https://www.okta.com/fr)



Livre blanc

# The Okta Hybrid Work Report 2023

**okta**

Okta France  
Tour Europlaza  
20 avenue André Prothin  
92400 Courbevoie  
+33 01 85 64 08 80