

Télétravail

Une décision stratégique
un travailleur investi
et un PC connecté





Télétravail

Une décision stratégique

Un travailleur investi

Et un PC connecté



Définition

« La possibilité de travailler en dehors des locaux de l'entreprise grâce à internet de la même manière que si le salarié exécutait son activité chez son employeur »

Accord interprofessionnel
du 19 juillet 2005

Le monde évolue, l'entreprise évolue, le travail évolue, avec ses comportements, son nomadisme et ses applications sociétales. Le télétravail s'impose comme un choix stratégique pour les entreprises qui l'adoptent, un nouveau mode de travail qui, en particulier dans les fonctions tertiaires, devrait toucher six employés sur dix. Mais tout cela ne serait pas sans les technologies de l'information, des infrastructures de communication au poste de travail, en passant par la révolution du système d'information.

Chapitre 1 Télétravail et usages dans l'entreprise

Le télétravail : productivité en hausse et coûts en baisse en réponse aux évolutions d'usages.

En à peine plus d'un siècle, nous sommes passés de l'ère agricole à l'ère industrielle, puis à l'ère des services, et enfin dans une approche postindustrielle nous sommes entrés de plain-pied dans l'ère de la société de connaissances. Ces évolutions se sont accompagnées d'une suite de révolutions technologiques qui aboutissent aujourd'hui à des environnements dédiés à la communication. La société de la connaissance s'accompagne d'un nouveau mode de vie personnel et professionnel, le nomadisme. Dans cette société où **l'homme est la compétence et la ressource principale de l'entreprise**, améliorer sa vie de travail dans un monde dominé par la mondialisation et le temps réel se présente désormais comme une des dernières garanties pour s'assurer de le conserver.

C'est tout l'enjeu stratégique du télétravail : transformer l'entreprise pour lui permettre d'adopter de **nouveaux usages et modes de travail**, nomades, qui répondent aux attentes de leurs salariés et qui garantissent à l'entreprise une progression de **l'efficacité et du service client**. Ce n'est pas pour rien que 22 % des entreprises françaises équipées d'un ordinateur font aujourd'hui appel au télétravail (INSEE janvier 2008). Si le travail s'adapte tout particulièrement à certains métiers - chef d'entreprise, consultant, personnel administratif... - prin-

cipalement du tertiaire, rappelons cependant qu'il n'est pas adapté à tous les métiers, et que nombre d'entre eux (industrie, commerce de proximité, etc.) ne peuvent se pratiquer en dehors de l'entreprise physique ou à distance...

Télétravail pour entreprise gagnante

Longtemps considéré comme un gadget par des entreprises - qui privilégient un paternalisme très latin qui impose de toujours conserver un œil sur ses employés - le télétravail a peine à s'imposer en France là où d'autres régions du monde, en particulier les pays anglo-saxons, y ont vu un véritable outil de productivité. Les expériences menées jusqu'à présent, parfois à grande échelle, ont démontré au contraire qu'entre l'accès à **un cadre de vie privilégié**, celui que le télétravailleur crée chez lui, **une disponibilité élargie** qui ne se résigne plus aux seuls horaires d'ouverture d'entreprise, et à **une diminution du stress** due à la fois au cadre de travail dans l'entreprise et aux contraintes de



transport, le télétravail a véritablement sa place.

Ainsi a-t-on calculé que le facteur d'élévation de **la productivité individuelle** lié au télétravail se situe entre 15 % et 25 % (Forum des droits sur l'internet). Les entreprises qui le pratiquent ont constaté **une nette réduction de l'absentéisme et du stress**. Le salarié s'y retrouve également en termes économiques et de pouvoir d'achat, obtenus en particulier par les économies de temps et de déplacement réalisées.

Enfin, la réorganisation de l'entreprise qui adopte une stratégie de télétravail permet d'envisager **des réductions sensibles des frais généraux immobiliers**, de l'ordre de 15 à 20 %, sachant que le bureau qu'occupe un salarié représente un coût qui se situe entre 6 000 et 15 000 € par an (AFTT - Association Française du Télétravail et des Téléactivités). Les gains financiers pour l'entreprise sont donc très nets et permettent d'envisager un véritable retour sur investissement.

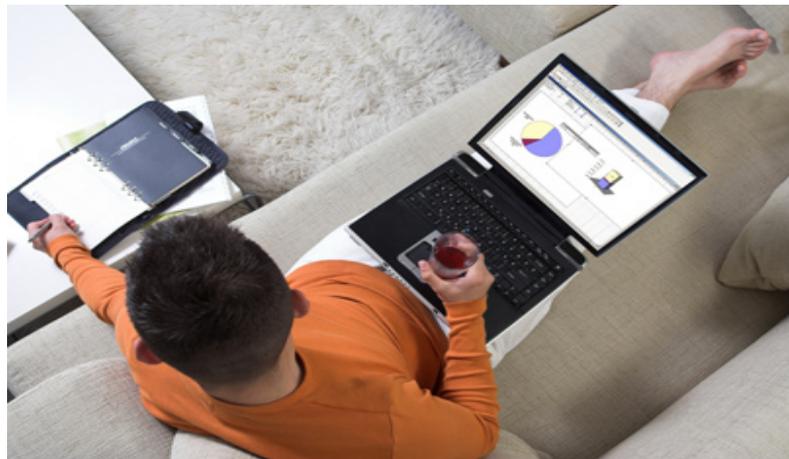
Télétravail et développement durable

Le télétravail affiche également des résultats nettement positifs en termes de développement durable. À commencer par la réduction sensible des déplacements entre le domicile et le lieu de travail. Selon l'INSEE (2007), avec la moitié des employés qui travaillent à plus de 8 km de leur lieu de résidence, ce qui occasionne des déplacements journaliers, le temps perdu pour l'entreprise est estimé à environ 200 heures/an.



Autre enjeu sociétal considérable, entre un urbanisme saturé et des transports engorgés, le télétravail pourrait bien être un outil déterminant pour accompagner l'aménagement du territoire nécessaire aux attentes du citoyen. Les grèves récentes des transports ont rappelé combien les entreprises étaient tributaires des infrastructures physiques et des moyens de transport collectif. Imaginons un monde où chacun pourrait travailler de chez soi ou dans des structures géographiquement proches de son

domicile... Les avantages du télétravail dépassent largement ses inconvénients, pour l'entreprise, ses clients, son écosystème, et ses salariés. Pour ces derniers, plus efficaces, il améliore sensiblement leur cadre de vie et leur organisation personnelle et familiale. C'est donc sans surprise qu'une étude de Libération a révélé que le télétravail est une attente forte pour 55 % des salariés des entreprises françaises.



Employés impliqués pour entreprises attractives

À tous les niveaux d'une organisation, le télétravail est un mode de travail qui laisse une grande autonomie appréciée des employés. Avec un management par objectifs précis, chacun s'engage, mais garde une grande liberté dans le choix des moyens utilisés ou sur l'aménagement de son temps de travail. Pour l'entreprise, cette organisation permet d'attirer et de retenir les talents les plus divers. De plus, le développement de méthodes de travail collaboratif, indépendamment du lieu géographique de travail, facilite le partage d'expérience entre employés, divisions ou pays.

Le télétravail apporte également des réponses concrètes aux entreprises sur des points devenus sensibles et sur lesquelles elles sont de plus en plus jugées. Ainsi en va-t-il de l'égalité entre hommes et femmes, de l'employabilité des seniors ou de l'insertion des handicapés. Rappelons sur ce dernier point que la loi du 18 juillet 1987 impose aux entreprises de plus de 20 salariés de recruter au moins 6 % de personnes handicapées dans leurs effectifs. Dans l'état, le télétravail est un outil d'accompagnement des personnes handicapées...

Chapitre 2

L'entreprise doit s'impliquer... avec ses employés

Le monde change, l'économie impose de nouvelles règles, et l'entreprise s'adapte sous l'oeil bienveillant, voire sous l'incitation des gouvernements. Le télétravail, pour lequel les entreprises redoublent enfin d'intérêt, s'impose alors comme une variable d'ajustement...

La réglementation du télétravail

Le statut de télétravailleurs s'appuie sur un accord interprofessionnel du 19 juillet 2005, qui reprend l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002. La possibilité d'avoir recours au télétravail doit figurer sur le contrat de travail du salarié. Il ne peut être imposé et doit donc faire appel au volontariat. L'accord prévoit également le respect de la vie de famille : « *L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. À cet effet, il fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter* », article 6 de l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005.

Aujourd'hui, le télétravail apparaît nettement comme une variable d'ajustement qui profite aux en-

treprises et à leurs employés. Si pour ces derniers la hausse induite du pouvoir d'achat est mise en avant, ce sont la souplesse et la réactivité qui sont privilégiées dans l'entreprise, surtout dans un environnement économique mondial qui nécessite de renforcer leur compétitivité. C'est pourquoi le gouvernement travaille actuellement sur des mesures visant à inciter les entreprises à adopter le télétravail en précisant le cadre de cette 'nouvelle forme de travail'.

Il est par ailleurs nécessaire d'attirer l'attention des entreprises sur certaines dérives liées au télétravail, en particulier celles dites du 'télétravail sauvage'. Le télétravailleur est isolé, il échappe ainsi en partie à la fois au contrôle de l'employeur et des représentants des salariés. La tentation pourrait être grande de profiter de cet éloignement pour éclater les conditions de travail, en particulier les horaires. Télétravailler signifie travailler mieux et avec moins de contraintes, et non pas travailler plus en contournant les contraintes légales. La démonstration a été faite que le télétravail permet des gains de productivité, il faut en revanche éviter d'en abuser. Enfin, en soulignant le volontariat, l'accord de 2005 pointe une autre difficulté majeure qui est un préalable à la mise en place individuelle de ce mode de travail : l'employé est-il mature pour travailler seul et à distance ?

Quand l'industrie montre l'exemple

Le secteur tertiaire est généralement cité parmi les principaux métiers qui déploient le télétravail, mais l'industrie n'est pas en reste, comme le soulignent les accords engagés par Alcatel-Lucent, France Télécom, Intel France, Michelin, Microsoft, Renault ou encore Teleperformance France. « *Les évolutions technologiques récentes en matière d'outils de communication à distance permettent d'envisager de nouveaux modes d'organisation du travail associant souplesse et réactivité pour un meilleur service aux clients externes et internes et assurant une compétitivité renforcée de l'entreprise, tout en offrant aux salariés qui le souhaitent la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, ou de limiter leurs trajets en exerçant une partie de leur activité à domicile* », résume l'accord signé chez Renault en janvier 2007.

Évolutions managériales

Si les technologies existent pour permettre de travailler à distance tout en disposant d'un accès sécurisé au système d'information, la mise en place du télétravail demande une réflexion de l'entreprise sur ses méthodes de management, sa structure organisationnelle et son usage des TIC. Un des changements fondamentaux porte sur l'abandon du management de moyens au profit du management par objectifs qui vise à responsabiliser les employés en leur donnant une plus grande autonomie.

Certes, cette démarche n'est pas simple à mettre en place et nécessite souvent de faire évoluer les mentalités. C'est pourquoi il est important, tant

pour l'entreprise et son encadrement que pour ses employés, de former les équipes en place, ainsi que les embauchés et les nouveaux télétravailleurs. Indispensable également de garder la possibilité de temps de rencontre en face à face, en fonction des besoins, mais également avec une obligation de présence régulière afin de maintenir le lien, d'identifier éventuellement et de traiter les problématiques qui peuvent émerger. La présence d'un référent coordinateur dans l'entreprise peut être une bonne solution. Enfin, le partage de l'information est essentiel. C'est un point de résistance au changement difficile à adresser, mais crucial à la réussite du projet !

Tous les services de l'entreprise doivent être adaptés à l'accès distant, pour faciliter le quotidien des employés nomades, et en premier lieu la télémaintenance des outils informatiques et de la connexion. Si la sécurité des données de l'entreprise est importante, le travailleur nomade doit aussi pouvoir accéder à toutes les données quand et où il en a besoin.



Selon le rapport du SESSI du Ministère de l'Industrie, juin 2007, 'Tableau de bord des TIC et du commerce électronique', la France arrive dernière des pays étudiés en 2005 pour le nombre de serveurs sécurisés permettant le travail à distance, avec un taux de 6 serveurs sécurisés pour 100 000 habitants, contre une moyenne des pays de l'OCDE à 27 et à 68 aux USA.

Les formes de télétravail

Le bureau nomade

Travailler à partir de n'importe quel lieu géographique. C'est le plus répandu, entre les chefs d'entreprise, les commerciaux, les consultants, les techniciens de terrain, etc.

Le travail sédentaire alterné

Selon les besoins, les compétences ou la charge, le travailleur se déplace sur des lieux de travail qui changent au fur et à mesure des missions. C'est le cas des chefs de projet. Aussi appelé 'travail pendulaire'.

Le travail à domicile

C'est celui qui tend à se développer le plus rapidement, car ce mode de travail n'est pas imposé par une fonction ou une mission, mais par la volonté de l'entreprise et de ses employés de faire évoluer leurs méthodes. On y trouve à ce titre d'une part sur les emplois tertiaires et sédentaires, mais également les indépendants, créateurs de micro-entreprises, etc.

Le travail en réseau

Lorsque des individus - employées, consultants, indépendants, etc. - sont réunis autour d'un projet commun, le télétravail devient un mode de travail collaboratif. Une pratique spécifique de cette approche du télétravail, - qui s'appuie sur les derniers développements en termes de télécoms et de communications unifiées - est le homeshoring des centres d'appel, où l'employé demeure à son domicile.

La délocalisation de proximité

Une approche originale et économique pour les entreprises dont les activités sont géographiquement dispersées, avec la création de centres de télétravail, qui restent du domaine physique de l'entreprise, mais sont situés à proximité immédiate des employés. Peu répandue, elle se pratique principalement dans les grands centres urbains.

Chapitre 3

Télétravail : des solutions technologiques

Nous avons sauté à pieds joints dans l'ère du numérique. Qu'il s'agisse du système d'information, du poste de travail, ou les télécommunications, les technologies ont atteint un point de maturité qui permet aujourd'hui de mettre en place sereinement les projets de télétravail. Nous allons nous intéresser plus particulièrement aux infrastructures de communication, au système d'information et au déploiement des technologies adaptées.



Une infrastructure de communication

L'adoption d'une infrastructure de communication solide est un des corollaires indispensables à tout projet de télétravail. Les données dont l'employé a besoin pour travailler doivent être accessibles de n'importe quel endroit et à n'importe quel moment. Sans une infrastructure qui permet aux travailleurs éloignés de rester connectés en temps réel, tant avec l'entreprise que ses partenaires et ses clients, le télétravail ne peut être envisagé !

La maturité des télécoms en France, avec une large adoption du haut débit, aide l'entreprise et le télétravailleur à communiquer efficacement et sereinement. De nombreux et performants outils de communications sont disponibles et financièrement accessibles : internet haut débit, smartphones, relayés par les outils informatiques (PC portable Intel Centrino avec le Wi-Fi, intégration de la 3G, etc.).

Ce besoin d'infrastructure concerne également l'entreprise en interne. Les réseaux d'entreprise ont historiquement été conçus pour se protéger des risques extérieurs. Or, par essence, le télétravail nécessite une ouverture vers le monde extérieur avec la possibilité pour les personnes qui sont hors du périmètre de sécurité traditionnel de l'entreprise d'accéder à ses outils et ses données, et avec un confort d'utilisation qui soit au plus proche du poste de travail interne.

C'est pourquoi l'entreprise devra s'attacher à faire évoluer son infrastructure réseaux, d'une part pour l'ouvrir aux outils nomades, et pour garantir une connectivité et un débit suffisants. Les serveurs fournissent aujourd'hui des performances qui permettent de gérer ces besoins et les volumes de données stockées et échangées en interne (lire notre livre blanc *Serveurs pour la PME* et nos fiches *Solutions Zen Entreprise*). À elle également de se rapprocher d'un prestataire qui saura lui assurer la disponibilité et les débits nécessaires pour maintenir le lien avec son employé nomade, quasiment où qu'il soit dans le monde, ainsi que la qualité de son travail et la disponibilité de ses équipes.

Un système d'information hautement sécurisé

Le système d'information et les technologies qui l'accompagnent sont également une condition essentielle de réussite du travail à distance. Celui-ci doit permettre à la fois une centralisation des données de manière à ce qu'elles soient accessibles à tous les personnels qui en ont besoin, et un niveau de sécurité élevé, car le périmètre de l'entreprise change en se déplaçant au-delà de ses limites physiques traditionnelles.

Si la sécurité des données est un élément primordial pour l'entreprise, le télétravailleur doit pouvoir accéder aux informations dont il a besoin et qu'il se doit de traiter. Il y a donc un juste équilibre à trouver entre la sécurité des données de l'entreprise et l'efficacité de l'employé. C'est pour cela qu'il est important de mettre en place un intranet et un extranet, et d'utiliser un VPN pour se connecter au réseau interne de la société. Des outils existent pour

favoriser l'échange d'informations. Nous citerons par exemple l'agenda partagé, les systèmes de téléconférences et de vidéoconférences, ainsi que les plateformes de travail collaboratif.



Un serveur pour le télétravail

Le choix du serveur de l'entreprise qui pratique le télétravail est stratégique. Il se doit d'offrir trois atouts : efficacité, sécurité et mobilité. Pour supporter les environnements partagés, coordonner les actions des équipes, déterminer les droits d'accès et assurer la traçabilité, garantir la sécurité du serveur et de l'infrastructure dans l'entreprise comme des postes distants, s'assurer de la mise à disposition et de la mise à jour des applications (logiciels d'entreprise, antivirus...), et gérer les sauvegardes de manière automatique et globale. Si le télétravailleur possède une partie de la connaissance et de la compétence de l'entreprise, le système informatique et son cœur, le serveur, en sont la mémoire sécurisée... Nous vous invitons pour en savoir plus sur les serveurs à télécharger le livre blanc Zen Entreprise sur les serveurs pour la PME.



Un poste de travail adapté à la mobilité

La mobilité s'impose... à condition que le télétravailleur dispose lui aussi d'outils adéquats ! Le développement des TIC permet aujourd'hui de disposer d'une véritable plate-forme technologique pour travailler en mobilité, un outil informatique proche du poste de travail au bureau, voire plus productif... Cet outil se doit d'être adapté à la mobilité, ce qui va se traduire dans sa taille, son poids et son autonomie qui le rendent transportable, et sa connectivité pour maintenir le lien avec l'entreprise, tout en disposant des fonctionnalités de performances et

d'ergonomie du poste de travail, ainsi que des usages de l'Internet, la bureautique et le multimédia. Cette approche a depuis longtemps été intégrée par Intel® dans sa plate-forme d'ordinateurs portables connue sous le nom de Centrino®.

Concentré des technologies nécessaires pour travailler, l'ordinateur portable du télétravailleur sous technologie Intel Centrino n'a rien à envier à l'ordinateur de bureau (desktop). Le portable répond en effet positivement aux attentes de mobilité qui ne cessent d'émerger : il consomme moins et peut-être autant sécurisé qu'un poste fixe. C'est également un vrai poste personnel qui doit entrer dans la valorisation de l'emploi. Enfin, il peut satisfaire à la fois les besoins professionnels et personnels de l'employé, ce qui en mobilité et en télétravail participe à l'amélioration tant recherchée du cadre de vie...



Intel Centrino 2

Des composants développés spécifiquement et performants, de taille réduite et économes en énergie, qui intègrent la connectivité Wi-Fi, le processeur, le chipset et la carte réseau sans fil sont les éléments clés de Centrino :

- Le processeur Intel Core® 2 Duo ou Quad affiche des performances élevées, en particulier en matière de consommation électrique et donc d'autonomie de la batterie.
- Le chipset Mobile Intel 4, ensemble des composants optimisés qui équipent la carte mère et sur lesquels le processeur prend place, dont le bus de transport à 1066 Mhz, le mémoire à la norme DDR3 et le composant vidéo Intel GMA 4500MHD.
- La communication sans fil Wi-Fi, sous protocole Wi-Fi 802.11n, à la sécurité renforcée.

Extrait de la fiche Solutions 'Pour travailler en mobilité, Intel Centrino 2 s'impose', disponible sur le site Zen Entreprise.

Administrer le poste du télétravailleur à distance

L'une des principales problématiques techniques liées au télétravail est de pouvoir administrer les PC à distance, afin à la fois de piloter les installations et mises à jour de logiciels, et d'intervenir en maintenance sur les postes sans que le technicien n'ait à se déplacer. La technologie vPro™ a été développée par Intel® pour accompagner ces missions de gestion, maintenance et protection des parcs informatiques, en offrant en particulier des fonctionnalités de téléadministration assistée par le matériel. Elle est en effet intégrée aux composants de l'ordinateur et accompagne le processeur Core® (le cœur des processeurs Intel multi-cœurs). Ce qui offre à l'administrateur un accès au poste indépendamment de l'utilisateur, même des postes dépourvus de système d'exploitation (OS) ou si les postes sont éteints, que leur OS ne répond plus ou que leurs agents de sécurité ou d'administration ont été désactivés ou supprimés. Intel vPro est destinée aux ordinateurs professionnels.

Les éditeurs de solutions d'administration des postes de travail ont adopté la technologie vPro désormais prise en charge par leurs consoles d'administration. Un temps réservée aux postes fixes, vPro est aujourd'hui proposé sur les ordinateurs portables professionnels, ce qui leur permet d'administrer les postes nomades, même s'ils se trouvent au-delà du pare-feu de l'entreprise, et avec la même efficacité. Le périmètre de sécurité de l'entreprise s'en trouve largement étendu, la vérification automatique de la présence des agents de sécurité et, le cas échéant, leur télérestauration immédiate instaurent une sécurisation préventive. Lorsqu'un poste est contaminé, le filtrage du trafic réseau permet de protéger le reste du parc en le mettant en quarantaine. Enfin, la protection antivirus matérielle qu'instaure le bit de verrouillage protège les postes contre certains virus qui opèrent par saturation de la mémoire tampon.

Les ordinateurs portables qui embarquent Intel Centrino® 2 et Intel vPro affichent le logo suivant :



L'expérience d'Intel France

Depuis plus de 10 ans, les employés d'Intel sont passés au télétravail, en France - où la filiale d'Intel fonctionne comme une PME avec moins d'une centaine de salariés - et dans le monde entier. Cette nouvelle organisation du travail a changé profondément et pour longtemps la culture de l'entreprise. Elle contribue également à améliorer son empreinte climatique et la rend plus résiliente face aux risques naturels. Avec Isabelle Flory, Directeur Institutions et Initiatives Stratégiques Intel, retour sur les étapes de cette expérience réussie.

Genèse d'un choix structurant

Il y a plus de 10 ans, la direction d'Intel décidait d'équiper ses employés d'outils de travail mobiles. Il devenait enfin technologiquement possible de travailler sur informatique partout ! Cette décision avait avant tout pour but de faire évoluer son modèle organisationnel, afin d'adapter le contexte de l'entreprise à celui de son industrie, en mutation constante. Pour cela, il lui fallait faciliter la communication montante et descendante, donc diminuer toutes les pesanteurs hiérarchiques et favoriser l'autonomie de tous ses collaborateurs. Le passage au télétravail créait des conditions favorables au changement de leurs habitudes. Il rendait nécessaire le déploiement de méthodes de management par objectifs, propres à accroître la prise de responsabilités distribuée au sein de l'organisation. Il s'agissait donc avant tout d'un objectif managérial, structurant, bien avant que le sujet du « changement climatique » ne devienne d'actualité.

Le télétravail est devenu réalité chez Intel

Aujourd'hui, l'entreprise tout comme ses employés se félicitent de ce choix du télétravail total ou partiel, dont les bénéfices ont largement dépassé le cadre purement organisationnel. En évitant à ses employés de perdre leur temps quotidiennement dans les embouteillages, le télétravail contribue à la réalisation d'objectifs environnementaux ambitieux qu'Intel publie chaque année. Sans oublier que l'entreprise est devenue plus résiliente face aux risques naturels ou infectieux potentiels, d'actualité en ces temps de crainte de pandémie...

« Le télétravail est un enjeu majeur pour les entreprises et les collectivités locales françaises, rappelle Isabelle Flory. Nous pensons chez Intel qu'il s'agit d'une méthode de travail favorisant l'épanouissement professionnel et personnel des employés, et que son impact sur le climat rend ce choix critique pour l'avenir de nos sociétés. »

Index

3G 7

A

absentéisme 4

C

cadre de vie 4, 8

Centrino 7, 8

communication 7

compétence 3

compétitivité 5

D

délocalisation 6

développement durable 4

disponibilité 3

domicile 6

E

efficacité 3

emplois tertiaires 6

employés 5

encadrement 6

ergonomie 8

expérience Intel 9

F

frais généraux 4

I

industrie 3, 5

infrastructure 7

Intel Core 8

Internet 8

M

mobilité 8

N

nomade 3, 6

P

performances 8

PME 7, 8, 9

poste de travail 8

productivité 3, 4

R

réactivité 5

réglementation 5

réseau 7

S

sécurité 7

serveur 8

solutions technologiques 7

souplesse 5

stress 3, 4

système d'information 7

T

télécoms 7

téléconférence 8

télétravailleur 5, 8

tertiaire 3

travail 3, 5

travail collaboratif 8

travail en réseau 6

travail sédentaire 6

U

usages 3

V

vidéoconférence 8

VPN 7

W

Wi-Fi 7

zenentreprise
by Intel

Retrouvez nos fiches Solutions, articles Tendances et livres blancs sur le site Zen Entreprise

- Livre blanc Serveur en PME
- Mettre en œuvre le télétravail en mon entreprise
- Se connecter en nomade à un réseau d'entreprise via Ethernet
- Téléphoner par internet : simple et économique !
- Décryptage de la technologie Centrino 2
- Géolocaliser les collaborateurs nomades
- Les VPN IP et SSL
- Financer les équipements logiciels et matériels
- Pourquoi utiliser un serveur de données ?
- Priorité à l'énergie et au développement durable
- Les réseaux haut débit sans fil
- Choisir une application logistique mobile
- Tendance : le stockage de données
- Tendance : PME, c'est le moment d'investir

www.zenentreprise.com

Table des matières

Chapitre 1 - page 3

Télétravail et usages dans l'entreprise

Chapitre 2 - page 5

L'entreprise doit s'impliquer...
avec ses employés

Chapitre 3 - page 7

Télétravail : des solutions technologiques



Sources des photos : photo couverture 'Photos Libres', photos intérieures 'Microsoft Office'.

Celeron, Celeron Inside, Centrino, Centrino Inside, Core Inside, Intel, Logo Intel, Intel Atom, Intel Atom Inside, Intel Core, Intel Inside, Logo Intel Inside, Intel Viiv, Intel vPro, Itanium, Itanium Inside, Pentium, Pentium Inside, Viiv Inside, vPro Inside, Xeon, et Xeon Inside sont des marques de commerce d'Intel Corporation aux Etats-Unis et dans d'autres pays.