



THE FUTURE OF WORK

RAPPORT

SHARP

Be Original.

INTRODUCTION



Magali Moreau
*Directrice Marketing et
Communication chez Sharp
France*

La pandémie de Covid-19 continue d'avoir un impact profond sur notre vie quotidienne et a changé à jamais les habitudes de travail en entreprise. La grande majorité des Européens a été contrainte de travailler à distance pendant une grande partie de l'année 2020. De grandes organisations telles que Facebook et Google proposent désormais à de nombreux employés de travailler à domicile de façon permanente, ce qui a boosté l'adoption de technologies collaboratives afin de rapprocher les équipes.

En cette période d'incertitude, les entreprises doivent se tourner vers l'avenir afin de prévoir non seulement comment les besoins de leurs clients vont changer, mais aussi comment leurs collaborateurs vont évoluer. Chez Sharp, nous pensons que ces collaborateurs sont le véritable moteur d'une entreprise prospère, et que ce sont les besoins humains qui doivent définir la forme et l'objectif des technologies de demain. En tant que leader à la pointe du marché dans le domaine des nouveaux produits et services technologiques, nous pouvons aider les entreprises en leur fournissant la technologie dont elles ont besoin en déployant pour eux un bureau en ligne avec les enjeux actuels et à venir. Car en effet la clé de la réussite future est de comprendre les besoins et attentes des collaborateurs de demain.

Les membres de la génération Z et les milléniaux constituent la prochaine génération de travailleurs qui façonnera le monde du travail pour les années à venir. Leurs aspirations professionnelles, leurs attitudes à l'égard du travail et leur connaissance des nouvelles technologies définiront la culture du bureau du futur. Mais les données nous montrent qu'ils sont aussi la génération la plus susceptible de voir leur emploi et leurs opportunités de carrière affectés par la pandémie.

Chez Sharp, nous avons déjà organisé une série d'ateliers et de groupes de discussion avec de jeunes professionnels récemment entrés dans le monde du travail, afin de connaître directement leur vision du « bureau du futur ». Pour exploiter ces informations, nous avons interrogé plus de 6 000 employés, de tout âge, dans des petites et moyennes entreprises (PME) à travers l'Europe, afin de comprendre l'impact de la pandémie mondiale sur leurs besoins et leurs priorités pour l'avenir.

Ce guide donne un aperçu de nos conclusions, offre un commentaire d'expert de Viola K. Kraus, psychologue spécialiste de l'avenir du travail, et de précieux conseils à prendre en compte dans la sélection de solutions pour soutenir les nouvelles méthodes de travail. Nous sommes sûrs qu'il vous sera utile et nous vous invitons à nous faire part de vos réflexions ou de vos expériences sur la manière de répondre aux besoins et aux attentes des collaborateurs de demain.

Contactez-nous à l'adresse @Sharp_Europe sur Twitter #FutureofWork, et rendez-vous sur notre site à l'adresse www.sharp.fr.

TABLE DES MATIÈRES

ÉTUDE

RÉSULTATS

LES PERSONNES

4

LES LIEUX

5

LE PROGRÈS

6

LA MOTIVATION

7

AVIS

D'EXPERTE

8

DES CONSEILS POUR SOUTENIR LES ATTENTES DES

EFFECTIFS FUTURS

12

SHARP

LES SOLUTIONS

14

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

LES PERSONNES

Sharp a interrogé plus de 6 000 employés dans des petites et moyennes entreprises (PME) en Europe afin de mieux comprendre l'impact de la pandémie de Covid-19 sur les besoins et les attentes de la plus jeune génération d'employés quant aux méthodes de travail à déployer :

L'augmentation du télétravail pendant la pandémie a modifié la façon dont la plus jeune génération de travailleurs (âgés de 21 à 30 ans) appréhende le lieu et le moment où elle travaille :

40% deux sur cinq pensent que leur employeur devrait proposer des horaires de travail flexibles.

58% près de six personnes sur dix ont déclaré que la possibilité de fixer leurs horaires de travail - par opposition aux horaires fixes quotidiens - est plus importante pour elles aujourd'hui.

66% ont déclaré que la possibilité de travailler depuis n'importe quel emplacement est plus importante pour eux aujourd'hui.

S'ils souhaitent une certaine souplesse dans leur façon de travailler, ils veulent néanmoins avoir la possibilité de se rencontrer physiquement et d'interagir entre eux pour favoriser l'apprentissage et le partage d'idées :

56% ont déclaré que la possibilité de rencontrer physiquement des collègues est devenue plus importante pour eux depuis la pandémie.

34% pensent que tous les groupes d'âge peuvent apprendre les uns des autres sur le lieu de travail, et 30 % déclarent avoir confiance dans le fait de travailler avec plusieurs générations.

Les jeunes employés attendent désormais davantage de leurs employeurs en termes d'offres pour favoriser leur bien-être :

36% ont déclaré que les employeurs devraient investir dans un aménagement de travail sain à domicile (par exemple, un bureau approprié, une chaise de bureau, etc.).

31% ont déclaré que les employeurs devraient offrir à leurs équipes des avantages en matière de santé mentale.

28% ont déclaré qu'ils aimeraient voir l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) pour optimiser les conditions de travail (par exemple, la qualité de l'air, la température, etc.).



« ILS VEULENT TOUJOURS AVOIR LA POSSIBILITÉ DE SE RENCONTRER PHYSIQUEMENT ET D'INTERAGIR »

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

LES LIEUX

La plus jeune génération de travailleurs étant la plus susceptible d'avoir travaillé à distance pendant la pandémie (67 %), nous avons exploré les deux côtés de leur expérience :

Avantages du travail à distance pour la jeune génération de travailleurs :

51% des moins de 30 ans reconnaissent que le travail à distance les a rendus plus productifs.

67% affirment que cela leur donne plus de flexibilité pour adapter leur travail à leur vie personnelle.

Malgré les avantages qu'ils en retirent, les jeunes ne semblent pas approuver l'idée de s'éloigner complètement du bureau :

61% reconnaissent qu'il est difficile de rester informés de ce qui se passe dans l'entreprise lorsque l'on travaille à distance.

55% des personnes interrogées reconnaissent qu'elles se sentent « coupées » de leur équipe et qu'elles travaillent plus longtemps lorsqu'elles travaillent à distance.

51% reconnaissent qu'il leur est difficile de rester motivés lorsqu'ils travaillent à distance.

Voici les éléments clés qui dissuaderaient la jeune génération de vouloir intégrer une entreprise :

32 %
Manque de technologie appropriée

30 %
Environnement de travail restreint

26 %
Un design terne ou peu inspirant



RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

LE PROGRÈS

La pandémie a entraîné une nouvelle dépendance à l'égard de la technologie. Nous avons examiné l'impact de cette situation sur la plus jeune génération, ainsi que les opportunités et les préoccupations qu'elle a créées :

Cette jeune génération s'inquiète du rôle que les technologies futures pourraient jouer sur leur sécurité d'emploi et de leur impact :

50% la moitié des moins de 30 ans cite la menace de l'automatisation par des technologies de plus en plus sophistiquées comme l'une de leurs principales préoccupations.

48% craignent que la technologie prenne le dessus sur tous les aspects de la communication d'entreprise et que la productivité en soit affectée.

Ces préoccupations en matière de technologie, ainsi que les expériences vécues lors d'un confinement, ont donné un nouveau sens à ce que la jeune génération considère comme le plus important lorsqu'elle réfléchit à son rôle et à ce qu'elle attend de son employeur :

63% ont déclaré que les possibilités de progression de carrière et de formation étaient devenues plus importantes.

66% ont déclaré que leur employeur doit leur fournir la technologie nécessaire pour permettre un travail à distance plus efficace à l'avenir.

65% ont déclaré que la formation et la technologie fournies aux collaborateurs sont devenues plus importantes qu'avant la Covid-19

Malgré les inquiétudes des jeunes quant à l'avenir de la technologie, celle-ci leur a donné davantage de possibilités de participer à des réunions et de travailler plus efficacement à distance :

59% sont d'accord pour dire que plus de personnes peuvent contribuer lors de réunions à distance.

50% s'accordent à dire qu'ils sont plus confiants pour prendre la parole dans les réunions virtuelles que dans les réunions en face à face.

63% reconnaissent que la technologie leur permet de travailler plus efficacement en dehors du bureau.



**« LA TECHNOLOGIE
LEUR PERMET DE
TRAVAILLER PLUS
EFFICACEMENT »**

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

LA MOTIVATION

La pandémie de Covid-19 a été une expérience universelle et a fondamentalement changé le mode de fonctionnement des organisations et leur relation avec leurs collaborateurs, leurs clients et même la société au sens large :

70% près de trois quarts des employés de moins de 30 ans ont déclaré que la façon dont leur employeur traite son personnel est plus importante qu'avant la pandémie.

69% ont déclaré que le soutien à la santé mentale et physique fourni par leur employeur est plus important aujourd'hui.

54% plus de la moitié des personnes interrogées ont déclaré que la politique environnementale de leur employeur est devenue plus importante qu'avant la pandémie.

67% ont déclaré que se sentir reconnu et valorisé par leur employeur est plus important pour eux aujourd'hui.

65% près de deux tiers des personnes interrogées considèrent que la formation et la technologie fournies par leur employeur sont plus importantes qu'avant la pandémie.



« LE MONDE EST PLUS SENSIBLE À LA SANTÉ MENTALE ET PHYSIQUE ».

L'AVIS D'UNE **EXPERTE**

Viola K. Kraus, psychologue munichoise spécialisée dans l'avenir du travail, forte de plus de 16 ans d'expérience en matière de recherche et de conseil sur l'avenir du lieu de travail, détaille l'impact des informations recueillies par Sharp et les attentes concernant l'avenir du travail.

La Covid-19 a accéléré la transformation du lieu de travail

La pandémie de Covid-19 a eu des effets positifs sur notre façon de travailler et a accéléré le progrès vers des modèles de travail plus flexibles. Et ce qui est clair, c'est que nous ne reviendrons pas aux choses exactement comme elles étaient. Nous observons déjà une tendance à la gig economy (économie des petits boulots) et aux Digital Nomad avant la Covid-19. Ceci est lié au sentiment de liberté et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui est très important chez la génération Z. Les jeunes actifs recherchent des horaires de travail flexibles auprès de leurs employeurs.

En raison des mutations créées par le confinement, nous verrons que la norme sera de plus en plus portée par le télétravail. Il est peu probable que la population veuille se précipiter pour revenir aux méthodes précédentes - faire la navette tous les jours et se rendre à des réunions en face à face - surtout maintenant que le travail hybride et que l'équilibre entre le travail et la vie privée ont fait leurs preuves. Les frais de déplacement ont toujours été une préoccupation majeure pour les entreprises. Les frais généraux sont importants, et si certaines réunions se déroulent mieux en face à face, la plupart des réunions resteront virtuelles, utilisant la technologie de la vidéoconférence pour collaborer, plutôt que de prendre un vol intérieur d'une heure pour une courte réunion.

La perception du temps passé au bureau varie selon les personnes. L'étude de Sharp révèle que 47 % des 38-45 ans pensent que leur employeur devrait proposer des horaires flexibles, mais ce chiffre tombe à 36 % pour les personnes qui viennent d'entrer sur le marché du travail et de s'établir (21-24 ans). Les collaborateurs plus âgés se souviennent probablement de l'inflexibilité du travail d'autrefois et exigeront cette flexibilité. Les jeunes générations acceptent les options de travail flexible comme une évidence ; elles ne travailleront tout simplement pas pour une entreprise qui ne les propose pas.



Viola K. Kraus
Psychologue de l'avenir du travail, Munich, Allemagne

« 47 % DES 38-45 ANS PENSENT QUE LEUR EMPLOYEUR DEVRAIT PROPOSER DES HORAIRES FLEXIBLES. »



« IL S'AVÈRE DIFFICILE DE MAINTENIR LES JEUNES MOTIVÉS ET ENGAGÉS AVEC UN MODÈLE ENTIÈREMENT À DISTANCE. »

Importance de l'impact de l'augmentation du télétravail sur la génération Z

On observe que les jeunes attendent et exigent de leur employeur la possibilité de télétravailler, et les 21-24 ans en particulier ont du mal à rester motivés lorsqu'ils travaillent à distance. Cela s'explique en partie par le fait que les professionnels plus âgés ont plus d'expérience, tandis que les jeunes apprennent encore à s'y retrouver dans la politique de bureau et ont un besoin naturel de se sociabiliser et d'avoir des rapports humains. La jeune génération représente un spectre allant des personnes qui aiment être micro-managées à celles qui préfèrent être macro-managées, il est donc essentiel qu'il y ait un lien entre les cadres supérieurs et les jeunes membres de l'équipe pour aider à soutenir leur motivation.

La jeune génération, en début de carrière, s'inquiète naturellement d'un manque de potentiel d'évolution de carrière, mais elle recherche également la stabilité, et un parcours bien défini est donc important pour elle. Lorsque nous réfléchissons à l'avenir du travail, nous devons cesser d'établir le profil des candidats en fonction des postes à pourvoir et rechercher plutôt des talents susceptibles d'être recyclés et perfectionnés, et qui pourront être affectés à différents secteurs de l'entreprise au fil du temps. La structure rigide du travail est en train de changer, tout comme le sentiment que les gens ont besoin de sentir qu'ils progressent, et ce, parce que les choses changent si vite de nos jours, nous envisageons quelque chose de différent que l'échelle de carrière traditionnelle.

Il s'avère difficile de garder les jeunes motivés et engagés avec un modèle entièrement à distance. Cela représente un défi en matière de gestion du changement, mais après plus d'un an de télétravail, nous disposerons, d'ici quelques mois, de nouvelles méthodes de travail et de plus de clarté sur les nouveaux parcours de progression de carrière pour les jeunes employés.

EXPERTE

Le « lieu de travail hybride » du futur

Si l'on se base sur ce que la jeune génération, nos futurs chefs d'entreprise, recherche, l'avenir du bureau sera mitigé. Cela signifie que les villes doivent envisager de planifier un avenir où les espaces de bureaux seront plus petits, avec des postes de travail plus flexibles et des bureaux non attribués. Les employeurs doivent fournir des espaces de collaboration où les collaborateurs peuvent continuer à se rencontrer en personne, car il est prouvé que les réunions physiques renforcent la confiance. Les employés sont beaucoup plus ouverts au brainstorming et à la collaboration lorsqu'on leur donne l'occasion d'en savoir plus sur une personne, de trouver des points communs et de faire preuve de transparence. Cette conversation informelle est très importante pour créer des liens.

Alors, à quoi ressemble ce « lieu de travail hybride » ? Il y aura un mélange de travail à distance et de travail au bureau, mais pour que cela fonctionne efficacement, la technologie et la formation seront essentielles :

- ✓ La technologie doit être à portée de main des employés et être facile à utiliser.
- ✓ La technologie doit entrer dans les foyers avec une garantie de connectivité à haut débit
- ✓ La technologie doit s'accompagner d'une sécurité des données compréhensible par les personnes non initiées à la technologie.

« 40 % DES EMPLOYÉS DE BUREAU TROUVENT LA TECHNOLOGIE DU TÉLÉTRAVAIL INSURMONTABLE. »

Le passage au bureau hybride doit être guidé par la stratégie commerciale et dirigé au plus haut niveau de l'organisation. Des réunions consultatives trans-hiérarchiques et trans-générationnelles doivent également être organisées pour discuter des mesures mises en œuvre afin de s'assurer qu'elles sont soutenues, comprises et appliquées avec succès par l'ensemble des collaborateurs.

Les employeurs doivent proposer une formation afin que les protocoles de l'entreprise concernant le télétravail et la technologie qui le permet soient compréhensibles par tous. L'étude de Sharp révèle que 40 % des employés trouvent la technologie du télétravail insurmontable, ce qui illustre bien le défi que doivent relever les employeurs. En général, les organisations renvoient ces questions au département informatique ; cet état d'esprit doit changer, et le conseil d'administration doit s'appropriier ces questions et ouvrir la voie à une équipe d'action interdisciplinaire : Conseil d'administration, IT, RH.



« LES EMPLOYÉS ATTENDENT DÉSORMAIS DE LEUR EMPLOYEUR QU'IL S'OCCUPE DE LEUR BIEN-ÊTRE MENTAL, AU MÊME TITRE QUE DE LEURS BESOINS PROFESSIONNELS PHYSIQUES. »

Les jeunes attendent déjà des employeurs qu'ils fournissent la technologie et facilitent le télétravail, mais cela va au-delà du seul équipement technologique. Par exemple, le personnel aura besoin de bureaux et de chaises adaptés pour travailler à domicile pendant de longues périodes. Une autre préoccupation majeure des jeunes générations est qu'elles sont très conscientes des technologies émergentes, telles que l'intelligence artificielle (IA), et de leur impact potentiel sur leur travail.

Ce qui ressort clairement des études de Sharp et des conversations avec des chefs d'entreprise et des professionnels à tous les stades de leur carrière, c'est que pour que l'avenir du travail soit aussi flexible et démocratisé que nous le souhaitons, il faudra une compréhension intergénérationnelle. Nous devons sortir de nos silos générationnels et faire de l'apprentissage une routine quotidienne dans la culture d'entreprise ; les jeunes ont beaucoup à apprendre aux générations plus âgées et doivent être encouragés à le faire. De même, les générations plus âgées doivent partager leur connaissance de l'entreprise avec les jeunes. Nous devons tous être prêts à écouter et à apprendre les uns des autres.

L'une des principales conclusions est que les collaborateurs attendent désormais de leur employeur qu'il s'occupe de leur bien-être mental, ainsi que de leurs besoins physiques et professionnels. Les jeunes générations, en particulier, ont davantage l'habitude de discuter de la santé mentale, ce qui constitue un moteur essentiel du changement, encourageant les employeurs à considérer la santé mentale de leur personnel, mais aussi leur bien-être physique.

Les attentes des jeunes professionnels sont très élevées. Alors que la génération Y, et surtout la génération X, cherchent avant tout un avantage financier pour s'offrir un peu plus qu'un « train de vie confortable », la génération Z veut tout. Elle veut un bon salaire, mais aussi la santé et la possibilité d'avoir un impact social positif grâce à son travail.

Les entreprises qui veulent rester compétitives doivent tenir compte de toutes ces considérations si elles veulent attirer et développer les meilleurs talents à l'avenir. Ce n'est qu'à cette condition qu'elles pourront tirer pleinement parti des avantages potentiels de l'avenir du travail.

DES CONSEILS POUR RÉPONDRE AUX ATTENTES DES **EFFECTIFS FUTURS**

Viola K. Kraus, psychologue de l'avenir du travail, Munich, Allemagne

Les recherches de Sharp donnent un aperçu de l'impact de la pandémie sur les attentes de la future génération de collaborateurs et de nombreux domaines nécessitent une action. Nous proposons quatre conseils autour de ces préoccupations, afin de soutenir les plans des entreprises pour l'avenir, alors que nous apprenons à travailler dans la nouvelle normalité.

La base des conseils aux entreprises est d'encourager un canal de communication ouvert avec les employés afin de comprendre réellement ce dont ils ont besoin, de recueillir des informations pour fournir des mesures adaptées qui ont un réel impact. Il est également important qu'à travers ce canal de communication, les employés comprennent qu'ils ont une responsabilité partagée, qu'ils peuvent exprimer leurs préoccupations et faire des suggestions sur la manière d'améliorer les choses.

Les mesures prises par les entreprises pour répondre aux besoins de la génération future dépendront bien sûr de leurs ressources et de leur taille, mais en fin de compte, il s'agit d'avancer progressivement, de choisir des actions qui peuvent être facilement mises en œuvre, de mesurer les avantages et de partager les succès.

1 La technologie doit être alignée sur les besoins spécifiques et être soutenue par une formation.

Il est facile de penser que la génération des technophiles sait tout et possède tout en matière de technologie. Cette jeune génération doit être soutenue par la technologie dont elle a besoin pour travailler efficacement, et par une formation qui lui permet de tirer le meilleur parti de la technologie dans un environnement professionnel.

Alors que nous continuons à travailler à distance, les employeurs devront veiller à ce que les employés disposent du matériel et des logiciels nécessaires pour travailler efficacement, où qu'ils soient. Ces équipements devront être adaptés aux besoins de chacun, mais ils peuvent comprendre un ordinateur portable avec caméra intégrée et éclairage approprié pour la vidéoconférence, un réseau privé virtuel (VPN) pour des modalités de travail flexibles et sécurisées, un logiciel de collaboration tel que Microsoft Teams ou des périphériques mobiles, en particulier pour les jeunes générations qui veulent tout avoir à portée de main. Ces outils doivent être mis en œuvre avec des conseils sur la manière dont ils doivent être utilisés dans l'ensemble de l'entreprise et, le cas échéant, offrir des possibilités d'apprentissage continu pour développer les compétences et le partage d'expérience.



EFFECTIFS FUTURS

2 Configuration des environnements distants et de bureaux pour favoriser le bien-être

Dans l'enquête de Sharp, plus d'un tiers des personnes interrogées a déclaré que les employeurs devraient investir dans un système de travail à domicile sain. Le plus important est que les employés soient consultés pour s'assurer que leur environnement à domicile est configuré pour favoriser leur bien-être, par exemple en prenant en compte le type de bureau et de chaise qu'ils utilisent, leur emplacement et leur système d'éclairage. En évaluant leur environnement, il est possible de leur apporter le support adéquat, qu'il s'agisse d'offrir un éclairage approprié lorsqu'ils travaillent devant un écran, d'encourager les mini-activités pour lutter contre le mal de dos ou de mettre en place des rappels automatiques sur les équipements de travail des employés pour les inciter à faire des pauses loin de leur écran.

Pour ceux qui retournent au bureau, le même soin devra être apporté à la préservation de la santé physique des employés, par exemple en contrôlant l'occupation des salles de réunion pour s'assurer qu'elles ne sont pas surpeuplées ou qu'un bon apport d'air frais est facilement disponible dans les bureaux et les espaces de réunion.

3 Maintenir les équipes connectées

Selon l'étude de Sharp, plus de la moitié des employés a déclaré se sentir « coupée » des équipes lors du télétravail. Si les employés ne peuvent pas se rencontrer en personne, la technologie sera essentielle pour rapprocher les équipes. L'utilisation de services de vidéoconférence pour organiser des réunions informelles ou des déjeuners virtuels contribuera à encourager les interactions sociales entre les équipes et permettra à chacun de se sentir plus connecté. Ces services permettent également aux équipes de partager les difficultés qu'elles rencontrent lorsqu'elles travaillent loin du bureau, ainsi que les réussites du travail à distance, encourageant ainsi l'apprentissage entre pairs.

« LA TECHNOLOGIE SERA ESSENTIELLE POUR AIDER LES EMPLOYÉS À SE SENTIR CONNECTÉS »

4 Créer une culture d'apprentissage virtuel pour faciliter le développement de carrière

La jeune génération s'inquiète de plus en plus de leurs perspectives de carrière. Les études de Sharp révèlent que plus de la moitié d'entre eux est préoccupée par des sujets tels que la mise à jour des compétences, le manque de formation et les opportunités de carrière. Cette génération est à la recherche d'un parcours professionnel bien défini, car il offre une certaine stabilité, ce qui a probablement été relégué au second plan par le travail à distance. Pour répondre à ces préoccupations, les employeurs devraient chercher à offrir des possibilités d'amélioration des compétences pour faire progresser les carrières, par exemple en développant un parcours d'apprentissage virtuel, afin de garantir que les employés ont la possibilité de développer de nouvelles compétences tout en continuant à travailler à distance.

SHARP

LES SOLUTIONS

En tant qu'expert en solutions visant à optimiser le lieu de travail, Sharp a développé un écosystème de produits et de services qui relie la technologie, les informations, les personnes et les idées d'une organisation afin d'accélérer la collaboration, quel que soit l'emplacement de travail.

Découvrez dans les pages suivantes nos solutions qui aident les entreprises à répondre aux besoins et aux attentes de leurs futurs collaborateurs :

Windows collaboration display

L'écran collaboratif Windows (Windows collaboration display) de Sharp est notre écran tactile interactif de nouvelle génération, avec un microphone intégré, une caméra 4K et un hub de capteurs IoT. Il fonctionne de manière transparente avec les meilleurs outils de collaboration Microsoft 365 et il peut se connecter à la plateforme Azure IoT pour permettre des réunions professionnelles plus efficaces et plus confortables.

[En savoir plus ►](#)



Des réunions plus intelligentes

Vous pouvez disposer d'espaces de réunion plus intelligents en apportant la puissance de l'IoT (internet des objets) dans la salle de réunion, ce qui vous permet d'obtenir des informations précieuses sur votre environnement de réunion grâce à notre Windows collaboration display. Vous pouvez suivre l'utilisation de l'espace de travail et les facteurs environnementaux (température, hygrométrie, taux d'occupation, qualité de l'air, etc.) pour vous aider à créer un lieu de travail plus intelligent et plus confortable.

SUITE : SHARP

LES SOLUTIONS

Écrans interactifs et moniteurs d'affichage

Nos écrans offrent un moyen efficace de travailler et de partager les informations. Nos écrans tactiles interactifs vous permettent de travailler sur des données à l'écran et de collaborer avec les autres. Ils offrent un moyen facile de se passer des paperboard, avec une réponse tactile exceptionnellement rapide et fluide. Nos moniteurs d'affichage offrent une résolution 4K et la clarté dont vous avez besoin pour communiquer dans les moindres détails à tout public.

[En savoir plus ►](#)



Solutions d'impression professionnelles

Nos systèmes d'impression multifonctions (MFP) offrent une utilisation intuitive, une connectivité intelligente et permettent une mobilité sans effort. Leurs caractéristiques techniques optimisées et leurs fonctionnalités intelligentes aident les collaborateurs à travailler de manière plus flexible et plus productive, et ils offrent un moyen simple de créer, d'utiliser et de partager les informations.

[En savoir plus ►](#)

Ordinateurs portables Dynabook

Nos ordinateurs portables Dynabook sont conçus pour accompagner la mobilité accrue des collaborateurs nécessaire dans le lieu de travail hybride. Ils sont conçus pour offrir la qualité, la fiabilité et les performances exceptionnelles exigées aujourd'hui par les utilisateurs professionnels en entreprise ou dans les secteurs de l'éducation et de la formation.

[En savoir plus ►](#)



EN DÉCOUVRIR PLUS

Pour en savoir plus sur les solutions Sharp pour un espace de travail optimisé et les conseils sur le bureau du futur, rendez-vous sur le site :

www.sharp.fr/future-of-work

OU

www.sharp.fr

Contactez-nous [@Sharp_Europe](https://twitter.com/Sharp_Europe) sur 

Rejoignez-nous sur [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/sharp)

et regardez nos vidéos sur  **YouTube**

Tous les noms de marques et de produits peuvent être des marques commerciales ou des marques déposées de leurs propriétaires respectifs. La conception et les caractéristiques techniques peuvent être modifiées sans préavis. Avril 2021. Toutes les marques déposées sont reconnues par E&OE.