



Le nouveau lieu de travail : Redéfinir où, comment et pourquoi nous travaillons

RECHERCHE PAR :



Angela Salmeron
Directeur de la recherche,
European Future of Work, IDC Europe

Juin 2022 | IDC #EUR149085922

InfoBrief IDC, présenté par



Table des matières

Introduction	3
Où se trouve le lieu de travail ?	5
Comment procéder ?	7
Pourquoi travailler ? Quel est l'objectif du travail ?	8
Construire le nouveau lieu de travail : quatre piliers	10
Une stratégie d'entreprise ciblée	11
Une culture de la performance	12
Technologie centrée sur l'humain	13
L'employé	14
Vision et adhésion de l'équipe de direction	15
Conclusion	16
Message du partenaire	17
Annexe	18

Le monde sort de l'une des crises les plus profondes du siècle dernier, mais la route à suivre n'est pas encore claire



Comment créer un lieu de travail adapté à la nouvelle ère...

60 %

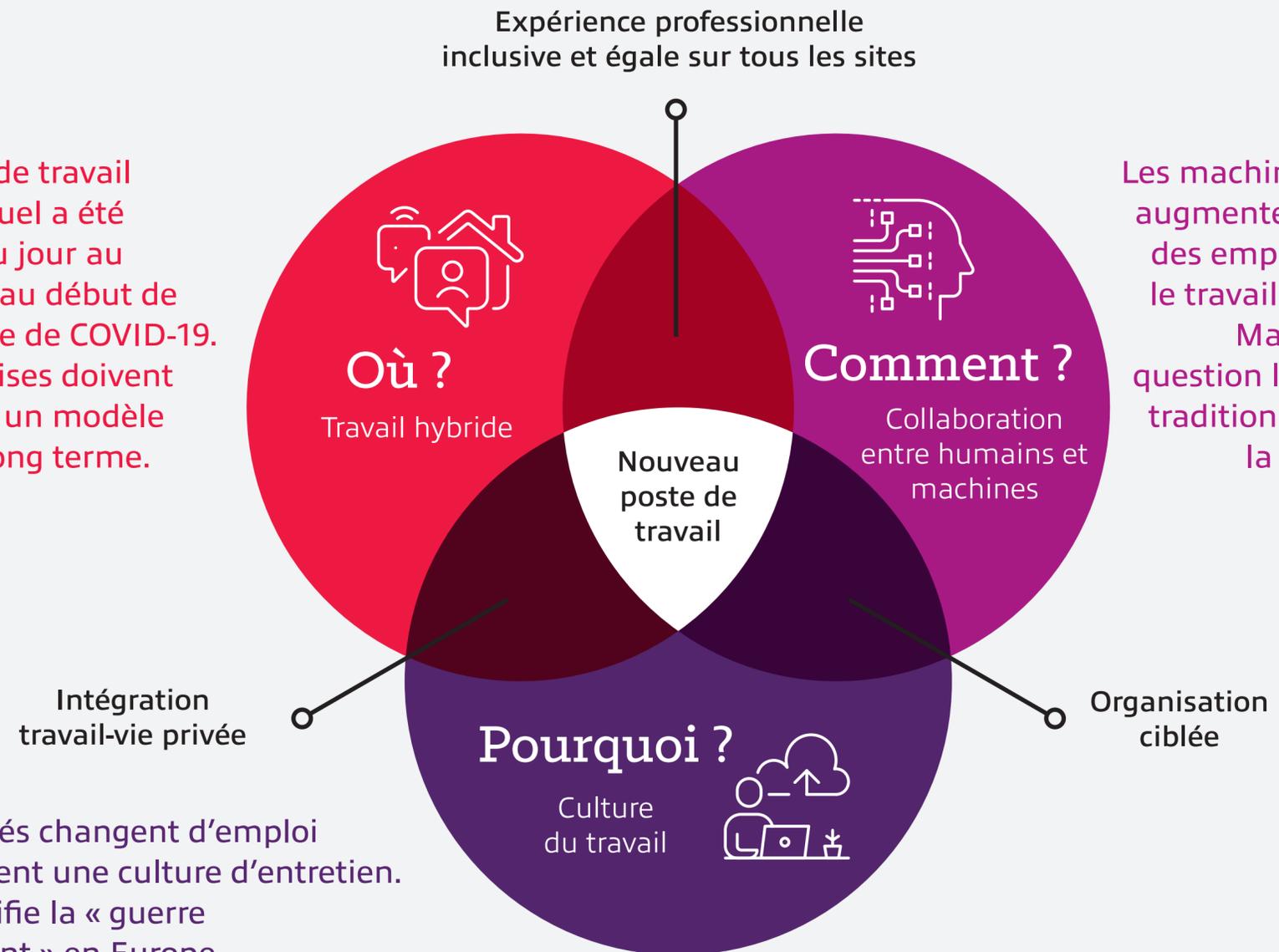
des chefs d'entreprise européens estiment qu'ils n'ont pas fait suffisamment pour se préparer pleinement aux changements futurs. À une époque de changement exponentiel, les organisations traditionnelles et les modèles de travail ne peuvent pas suivre le rythme. Ces deux dernières années ont ouvert l'œil à de nombreuses organisations, les incitant à transformer leur lieu de travail et à réorienter leur stratégie dans un marché en mutation rapide.

Où, comment et pourquoi le nouveau lieu de travail est transformé

Le modèle de travail actuel a été développé au début du 21e siècle et s'appuie sur une culture capitaliste industrielle. Mais au cours des deux dernières années, les fissures de ce modèle ont été découvertes et certains ont remis en question son existence. **Par le passé, le lieu de travail tournait autour du travail dans les installations physiques des employeurs et dans les heures de travail prédéfinies, mais cela change.** Comme pour d'autres changements spectaculaires récents, les changements sous-jacents ont commencé beaucoup plus tôt, mais se sont accélérés pendant la pandémie de COVID-19.

Le modèle de travail hybride actuel a été construit du jour au lendemain au début de la pandémie de COVID-19. Les entreprises doivent développer un modèle durable à long terme.

Les employés changent d'emploi et recherchent une culture d'entretien. Cela intensifie la « guerre pour le talent » en Europe.

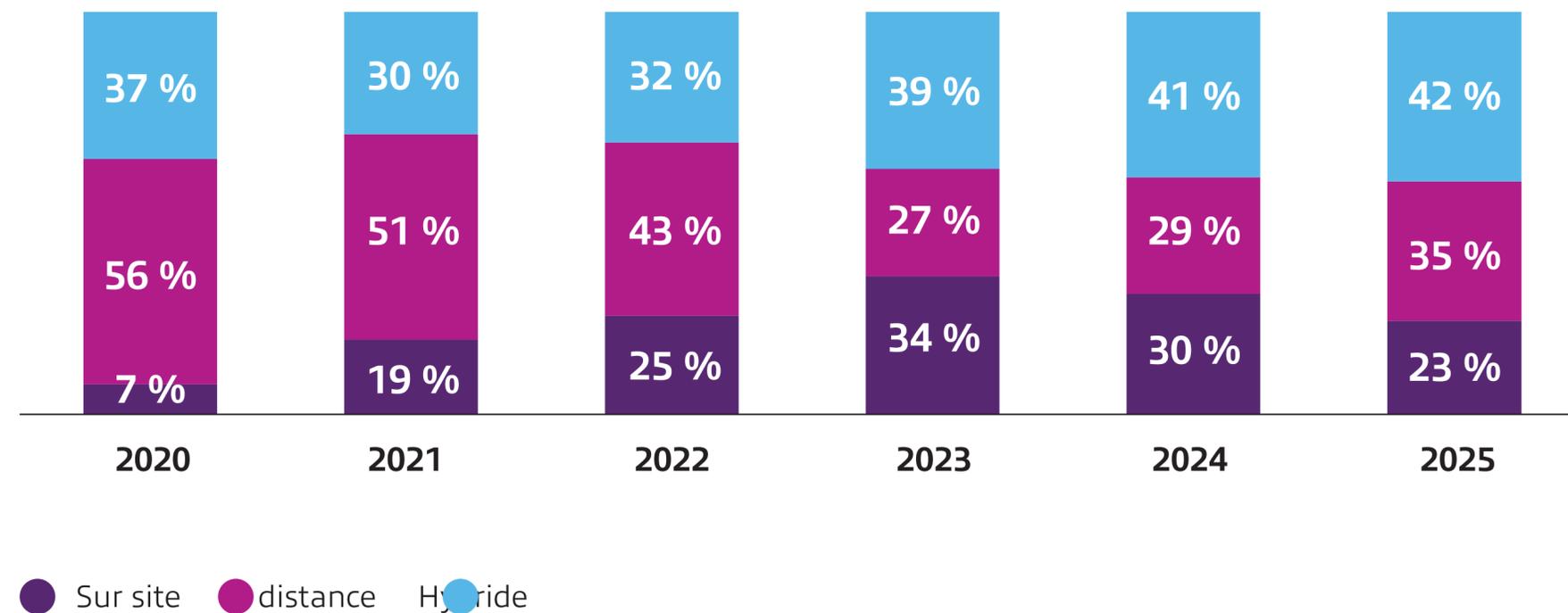


Les machines intelligentes augmentent les capacités des employés et rendent le travail plus significatif. Mais cela remet en question les compétences traditionnelles et crée de la méfiance parmi les employés.

Où se trouve le lieu de travail ?

Le modèle de travail hybride n'est pas une réponse d'urgence à une crise, mais un changement permanent sur le lieu de travail.

Le lieu de travail hybride évolue



En 2022, le retour au bureau reste une priorité pour de nombreux employeurs, la majorité des employés de bureau devant retourner sur leur lieu de travail physique au moins deux jours par semaine.

L'occupation des bureaux ne devrait culminer qu'en 2023, une fois que les efforts de vaccination de masse prendront pleinement effet et que la pandémie de COVID-19 sera maîtrisée, complétée par l'introduction de technologies, de solutions et de pratiques de sécurité dans les bureaux.

À l'avenir, le nombre d'employés de bureau travaillant dans un modèle hybride devrait augmenter. Le passage au travail flexible, aidé par la législation, verra la part des travailleurs hybrides passer à 42 % en 2025.

Pour rendre le travail hybride évolutif et durable pour la nouvelle ère, les entreprises doivent résoudre de nombreux défis actuels auxquels sont confrontés les managers et les employés

SÉCURITÉ

Les appareils et les réseaux domestiques non gérés compromettent la sécurité des organisations, ce qui peut conduire à une violation de la sécurité ou, pire, des données.

ORGANISATION

Les employés se sentent déconnectés de leurs managers (sont-ils dignes de confiance ?) et les équipes de toute l'organisation lorsqu'elles travaillent à distance.

TI

Les employés à distance ne bénéficient pas toujours d'une bonne expérience technologique. Le support informatique ne peut pas suivre le rythme du volume des tickets du helpdesk.

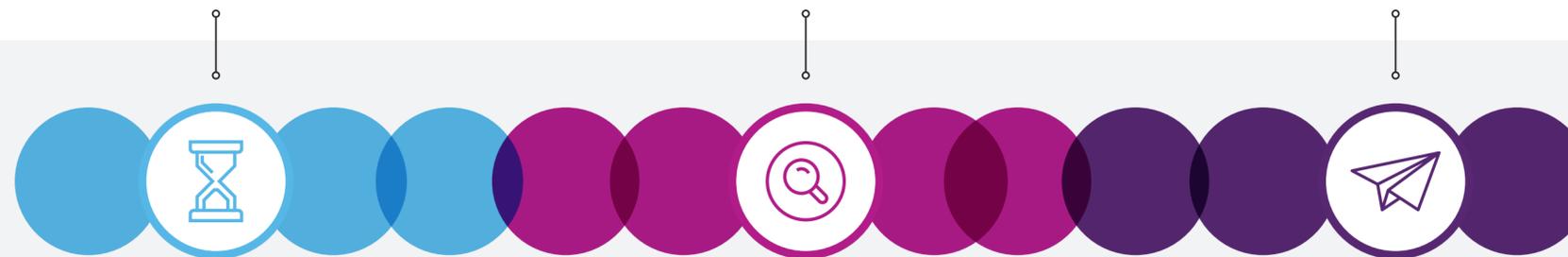


Les 3 principaux défis des managers

Prévention des pertes de données par Cyberattaques

Travail d'équipe et collaboration - Faire confiance aux employés

Assistance informatique - Expérience différente à domicile et au bureau



Accès à distance sécurisé - Cyberattaques

Confiance du superviseur - Se sentir déconnecté

Connectivité Internet - Performances de l'appareil

Les 3 principaux défis des employés



LE SAVIEZ-VOUS ?

Les employés travaillant en mode hybride se sentent davantage en confiance avec leurs managers que ceux travaillant à plein temps dans leurs bureaux.

Comment le travail est-il effectué ?

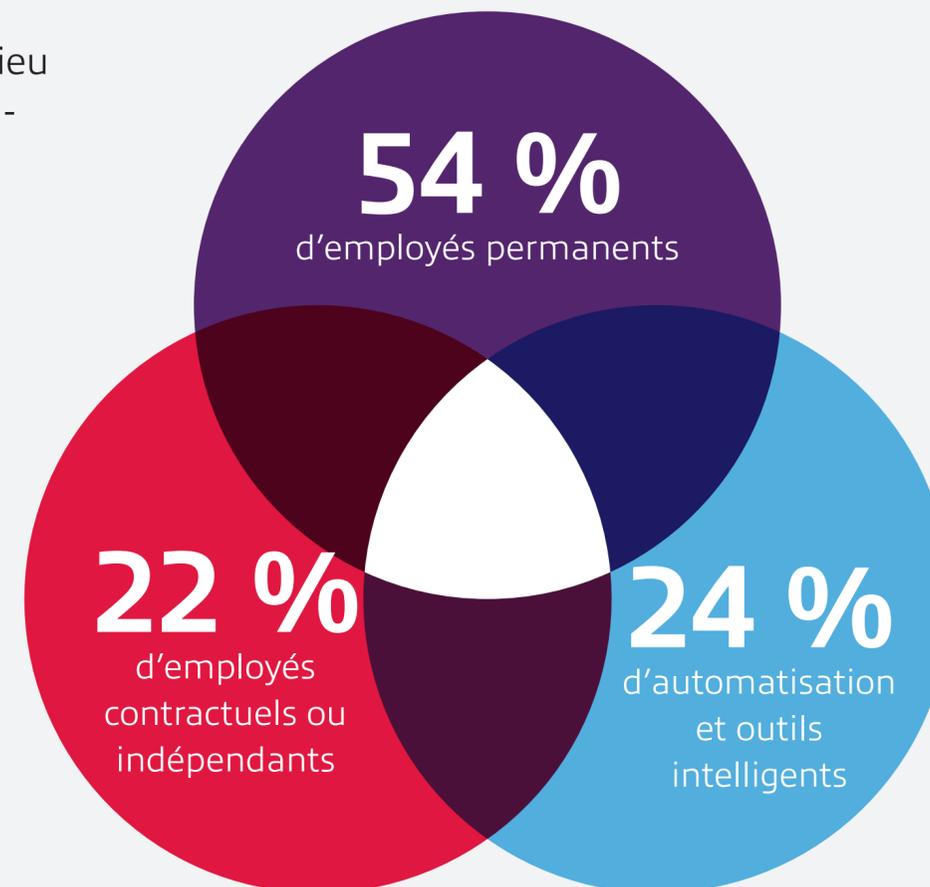
De plus en plus, les machines intelligentes augmentent les capacités des employés et les libèrent des tâches répétitives. Mais cela remet en cause les compétences traditionnelles et oblige les organisations à développer des programmes de formation et de gestion du changement. Le nouveau lieu de travail nécessite un nouvel ensemble de compétences - **numériques** et **humaines**.

Principales compétences humaines

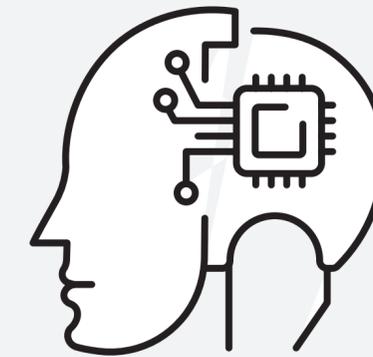
- #1 - Créativité/innovation
- #2 - Communication
- #3 - Gestion du changement
- #4 - Collaboration interfonctionnelle
- #5 - Esprit critique



COMMENT LE TRAVAIL EST-IL EFFECTUÉ ?



Les technologies intelligentes donnent un sens et une finalité au travail, mais la méfiance et la désinformation sont des problèmes pour 30 % des employés qui craignent de perdre leur emploi.



Principales compétences numériques

- #1 - Analyse de la sécurité
- #2 - Automatisation des tâches et des flux de travail
- #3 - Développement du cloud
- #4 - Développement et formation en IA
- #5 - Développement web



LE SAVIEZ-VOUS ?

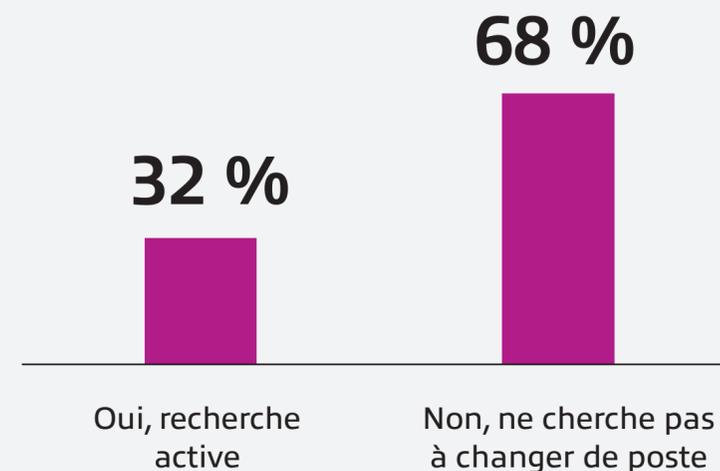
Aidés par l'automatisation, trois employés sur quatre se reconvertissent et/ou se concentrent sur des tâches à plus forte valeur ajoutée.

Pourquoi travailler ? Quel est l'objectif du travail ?

Les employés réexaminent leur carrière et recherchent des emplois épanouissants et gratifiants. Cette situation entraîne un redéploiement majeur des talents dans tous les secteurs et intensifie la « guerre des talents ». 40 % des gestionnaires de talents européens déclarent qu'il est difficile d'attirer et de retenir les bons talents.

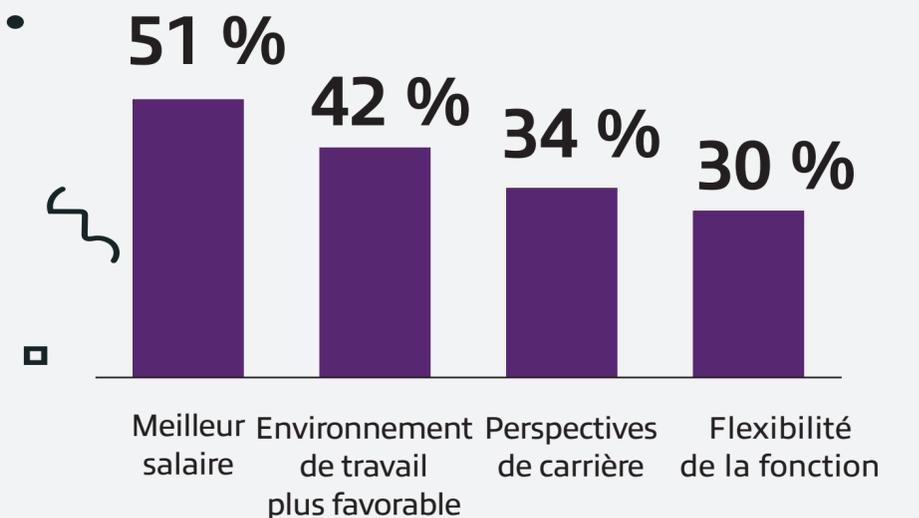
La « grande démission » en Europe pourrait voir bientôt un employé sur trois changer d'emploi.

Vous souhaitez changer d'emploi ?



Après la paie, l'environnement de travail est la raison principale pour laquelle les employés veulent quitter leur emploi.

Pourquoi les employés recherchent-ils un emploi ailleurs ?



L'image de l'entreprise est cruciale dans la guerre pour le talent, mais moins d'un employé sur deux recommanderait son employeur à d'autres.



LE SAVIEZ-VOUS ?

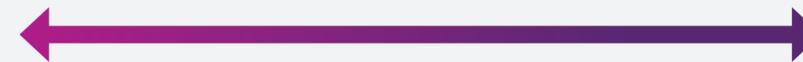
La recherche d'emploi est liée à l'âge : les jeunes travailleurs sont plus actifs que les collègues plus âgés.

La technologie isolée ne suffit pas à créer un bon environnement de travail ; des politiques, des processus et des changements organisationnels sont également nécessaires

Il existe un fossé entre les employeurs et les employés en ce qui concerne ce qui fait un bon environnement de travail.

Les employeurs privilégient les investissements technologiques

Les employés recherchent une culture bienveillante et nourrissante



Employeurs

Principaux investissements

- #1 - Mises à niveau technologiques en collaboration
- #2 - Simplification du travail hybride sécurisé
- #3 - Programmes de diversité, d'équité et d'inclusion
- #4 - Support informatique réactif
- #5 - Analyse et IA pour le travail d'équipe



Salariés

Points à améliorer

- #1 - Durabilité/ESG
- #2 - Programmes de bien-être
- #3 - Perfectionnement et développement de carrière
- #4 - Travail flexible
- #5 - Une technologie qui fonctionne et fait son travail



LE SAVIEZ-VOUS ?

Les employés du sud de l'Europe (par exemple, en Espagne, en France et en Italie) se disent les plus insatisfaits des programmes de développement durable de leur employeur.

Construire le nouveau lieu de travail pour la nouvelle ère n'est pas une tâche facile

Il n'existe pas de modèle universel, mais que pouvons-nous apprendre des principales entreprises ?
Quels sont leurs points forts qui peuvent être reproduits ailleurs ?

Quels sont les éléments constitutifs du nouveau lieu de travail ?

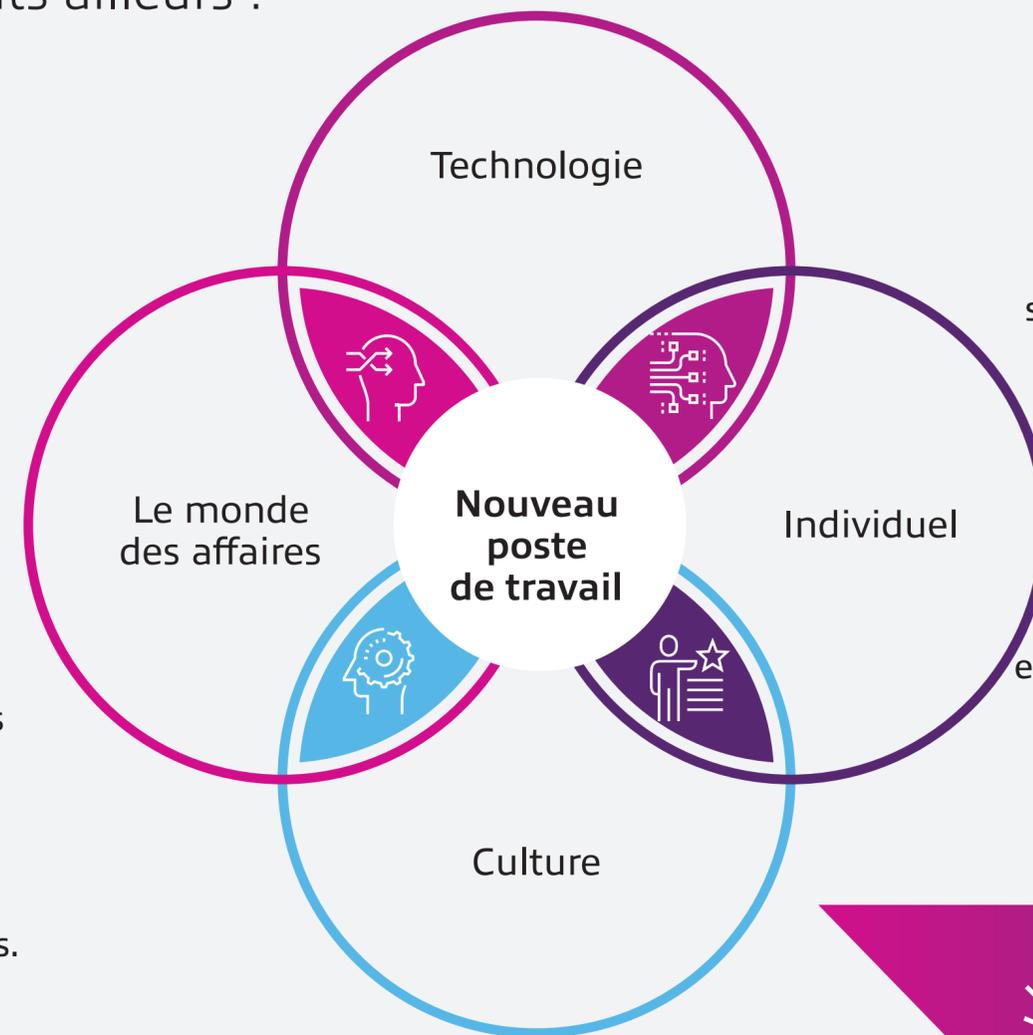


Stratégie d'entreprise axée sur l'objectif :
conduire le changement social, humanitaire et écologique avec et à travers l'entreprise

Les entreprises leaders exploitent la technologie pour mettre en œuvre une stratégie ciblée. Ils entretiennent également une culture de la haute performance, qui stimule le meilleur de chaque employé.



Culture de la haute performance :
responsabiliser et aider les employés à réussir tout au long de leur carrière grâce à l'apprentissage tout au long de la vie, au bien-être et aux politiques inclusives.



Technologie axée sur l'humain
: permettre un environnement de travail sécurisé et une expérience inclusive dans un lieu de travail hybride.



L'employé :
encourager une expérience personnelle de l'employé qui rend le travail significatif et gratifiant



LE SAVIEZ-VOUS ?

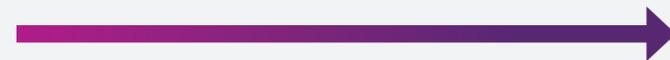
Une entreprise sur deux en est encore aux premières étapes de la transformation du lieu de travail.

Les leaders mènent une stratégie d'entreprise ciblée qui recherche de la valeur à long terme pour les parties prenantes, au-delà des actionnaires - leurs employés, l'environnement et la société



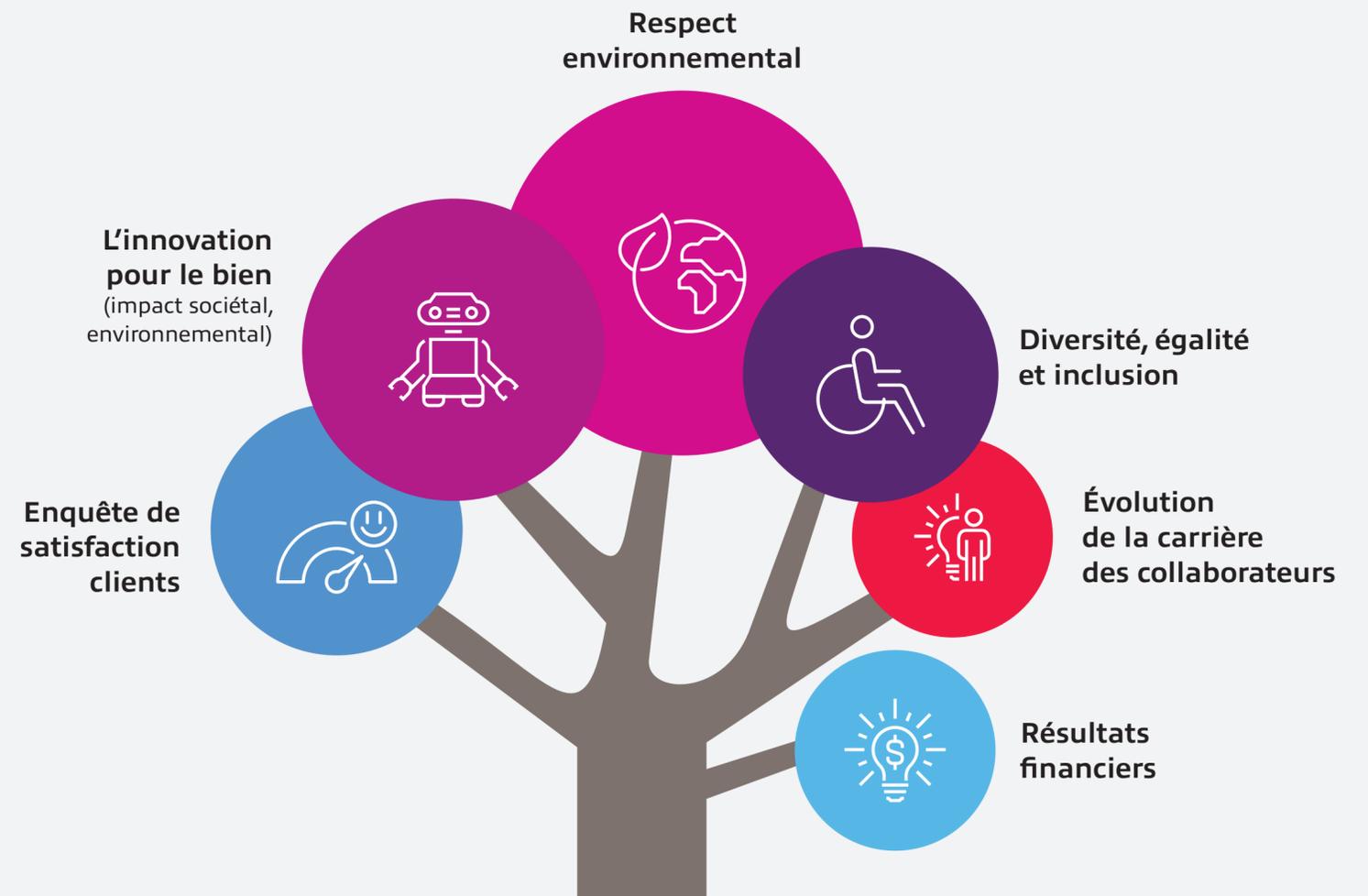
Quelle est votre Étoile Polaire ?

Sens de l'objectif



Votre équipe est-elle de la partie ?

Les priorités commerciales majeures des entreprises sont l'innovation, la satisfaction des clients et la durabilité.



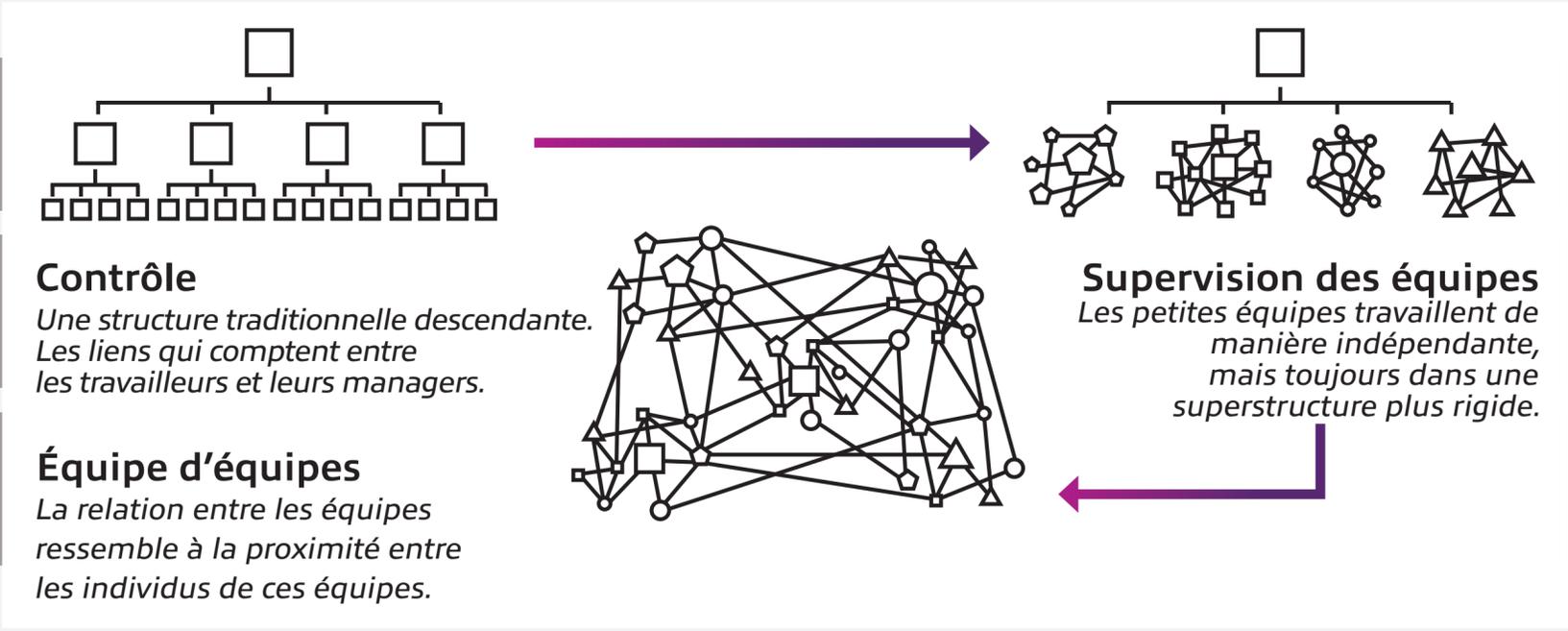
LE SAVIEZ-VOUS ?

Un employé sur deux n'est pas enthousiasmé par la vision et la stratégie de son entreprise.

Les entreprises leaders ont une longueur d'avance avec des équipes agiles qui connectent l'expertise entre les fonctions commerciales

« La bonne expertise dans les bonnes équipes et au bon moment »

- Des équipes sont créées pour traiter une opportunité/un problème commercial(e)
- La composition des équipes est définie par les compétences, pas par l'ancienneté
- Les équipes ont une responsabilité de bout en bout



- Les performances de l'équipe reposent sur les KPI et les indicateurs comportementaux clés (KBI)
- Teams set up TLA - accords au niveau de l'équipe
- Les équipes adoptent une approche « échec rapide, apprentissage rapide »

Une organisation agile nécessite des programmes de gestion du changement pour mettre en œuvre efficacement les éléments suivants :

- Briser les silos et les hiérarchies inutiles
- Créer de nouveaux styles de leadership et de gestion
- Renforcer la dextérité numérique et développer les compétences de travail d'équipe

Adopter le changement fait partie du travail quotidien et est ancré dans une **culture d'innovation** et d'entrepreneuriat.

LE SAVIEZ-VOUS ?
Une entreprise sur deux se heurte à une résistance culturelle visant à créer une entreprise plus agile.

Les grandes entreprises investissent dans des solutions de travail d'équipe, d'administration et de sécurité pour permettre un lieu de travail dynamique et flexible, à l'intérieur et à l'extérieur de leurs pare-feux d'entreprise

L'utilisation de la technologie et l'expérience de l'utilisateur final sont des paramètres essentiels pour évaluer le retour sur investissement des investissements technologiques.

Les employés sont soutenus par des programmes de gestion du changement pour l'adoption de nouvelles technologies et de nouveaux outils. Les ambassadeurs de la technologie et la ludification sont efficaces pour améliorer la dextérité numérique et conduire le changement numérique.

Top 5 des investissements technologiques en 2022

TRAVAIL D'ÉQUIPE

- #1 - Solutions de partage de contenu et de collaboration
- #2 - Suites de productivité déployées dans le Cloud
- #3 - Solutions de vidéoconférence
- #4 - Solutions de collaboration d'équipe
- #5 - Analyse en temps réel des performances des employés



GESTION ET SÉCURITÉ INFORMATIQUE

- #1 - Sécurité réseau
- #2 - Secure access service edge (SASE), service d'accès sécurisé en périphérie
- #3 - Sécurité sans faille
- #4 - VDI pour l'accès à distance aux postes de travail et aux applications
- #5 - Gestion unifiée des terminaux



LE SAVIEZ-VOUS ?

Un employé sur deux éprouve des difficultés à adopter les nouvelles technologies parce que son employeur ne propose pas la formation appropriée.



Les employés constituent l'actif le plus précieux des grandes entreprises, d'où les initiatives visant à en optimiser l'expérience.

Les employés satisfaits sont en mesure de jouer un rôle déterminant et de créer une nouvelle valeur commerciale.

Pour près de la moitié des entreprises européennes, **une satisfaction accrue des employés a un impact important ou significatif sur l'expérience client.**

Quels sont les critères garantissant une bonne expérience pour les employés ?



Politiques sur le lieu de travail hybride

- Flexibilité de la fonction
- Intégration travail-vie privée



Perspectives de carrière

- Apprentissage continu
- Possibilités d'évolution de carrière



Modèle de gestion « coaching »

- Confiance et responsabilisation, soutien dans les moments qui comptent
- Programmes de bien-être axés sur la santé physique, mentale et émotionnelle



Autonomie technologique

- Travail en tout lieu, en toute transparence et en toute sécurité
- Expérience satisfaisante pour l'utilisateur final et adoption facile de la technologie



Sens de l'objectif

- Mission et valeurs avec des objectifs sociétaux et environnementaux
- Sentiment d'appartenance



Travail d'équipe interfonctionnel

- Relation et inclusion
- Faire la différence



LE SAVIEZ-VOUS ?

Un collaborateur sur quatre se sent déconnecté de son organisation.

La transformation du travail nécessite la vision de la direction et l'adhésion

La direction constitue l'équipe de choc responsable de la stratégie en matière de lieu de travail dans les grandes entreprises. Cette équipe a travaillé unie au début de la pandémie de COVID-19, permettant au personnel de travailler à distance pendant les périodes de fermeture, et est maintenant responsable de la conception du nouveau lieu de travail.

Chaque membre de l'équipe de direction a un intérêt direct à ce que le lieu de travail soit couronné de succès.

DSI/CTO
Un lieu de travail numérique axé sur les personnes -
Dextérité numérique



CHRO
Attraction et rétention des talents - Bien-être



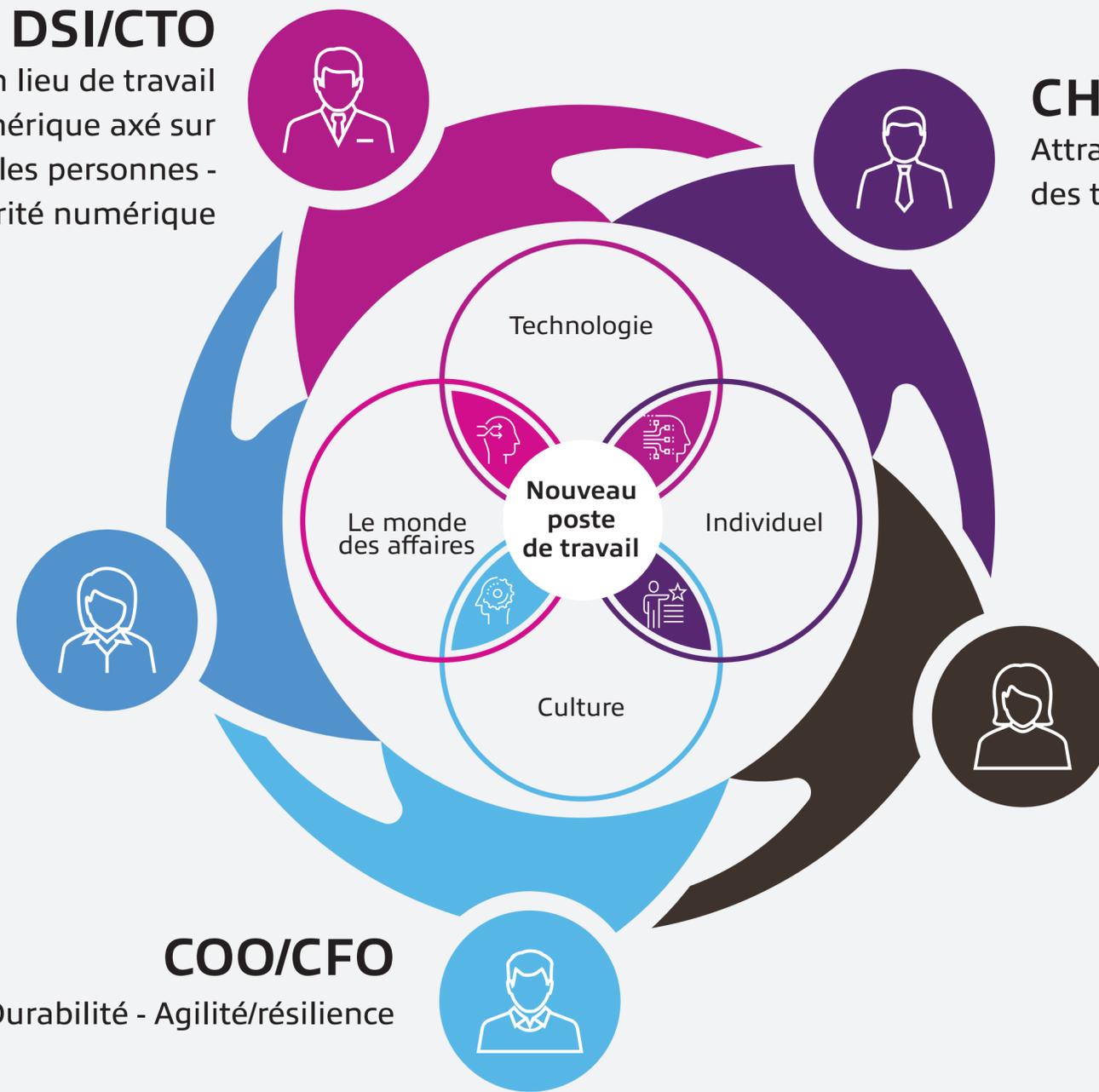
Gérant Associé
Connexion et engagement
- Lieu de travail axé sur les objectifs



RSSI
Confiance numérique - Sensibilisation à la cybersécurité



COO/CFO
Durabilité - Agilité/résilience



LE SAVIEZ-VOUS ?

La direction est le principal décideur en matière d'investissements sur le lieu de travail dans plus de la moitié des entreprises.

Conclusion

L'élaboration et l'exécution d'une stratégie sur le lieu de travail nécessitent un processus en cinq étapes.

Développer une nouvelle stratégie sur le lieu de travail avec votre équipe de rêve

Réfléchir au lieu, au comment et au pourquoi de votre nouveau lieu de travail. Chaque organisation est unique et il n'en existe pas de bonne ou de mauvaise. Définir une vision à laquelle les employés peuvent aisément adhérer et qui suscite l'enthousiasme.

Exécutez votre stratégie avec un ensemble d'initiatives

Définir et mettre en œuvre un ensemble d'initiatives dans le cadre des éléments constitutifs du lieu de travail suivants :

- Une stratégie d'entreprise ciblée
- Une technologie performante
- Technologie centrée sur l'humain
- Une expérience personnalisée



Message du Promoteur

Insight est un partenaire expérimenté et de confiance, qui aide les organisations à construire et à mettre en œuvre des stratégies qui connectent et responsabilisent les employés afin que vous puissiez créer un lieu de travail adaptable et résilient.

En tant qu'intégrateur de solutions Fortune 500, Insight va bien au-delà de la stratégie, en apportant des décennies d'expérience dans le conseil, le développement de feuilles de route, l'approvisionnement technologique, l'ingénierie et les services gérés et d'assistance.

Peu importe où vous vous trouvez dans votre parcours professionnel moderne, Insight et nos partenaires peuvent vous guider à chaque étape. Grâce à un portefeuille complet de services, nous vous garantissons de tirer le meilleur parti de vos investissements technologiques.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur <https://uk.insight.com/workplace>



Annexe

Enquête

Cet IDC InfoBrief fait référence à une centaine de points de données provenant de deux enquêtes IDC European Future of Work :

- Enquête auprès de 550 décideurs dans les domaines de l'informatique, des secteurs d'activité et des ressources humaines.
- Enquête auprès de plus de 2 700 employés travaillant sur site, à distance ou de manière hybride.

Les pays et régions couverts par l'enquête comprennent le Royaume-Uni, la France, l'Allemagne, l'Italie, l'Espagne, la Pologne, la République tchèque et les pays nordiques.

Enquête sur le terrain: mars et avril 2022.



À propos d'IDC



International Data Corporation (IDC) est le premier fournisseur mondial de renseignements commerciaux, de services de conseil et d'événements pour les marchés des technologies de l'information, des télécommunications et des technologies grand public. IDC aide les professionnels de l'informatique, les dirigeants d'entreprise et la communauté des investisseurs à prendre des décisions fondées sur des faits sur les achats technologiques et la stratégie commerciale. Plus de 1100 analystes IDC fournissent une expertise mondiale, régionale et locale sur les opportunités et les tendances technologiques et industrielles dans plus de 110 pays à travers le monde. Depuis 50 ans, IDC fournit des informations stratégiques pour aider nos clients à atteindre leurs principaux objectifs commerciaux. IDC est une filiale d'IDG, le leader mondial des médias technologiques, de la recherche et de l'événementiel.

IDC UK

5th Floor, Ealing Cross,
85 Uxbridge Road
Londres,
W5 5TH, Royaume-Uni
44.208.987.7100
Twitter : @IDC
idc-community.com
www.idc.com

Siège de l'entreprise

140 Kendrick Street
Bâtiment B, Needham,
MA 02494 États-Unis
508.872.8200
www.idc.com

Avis de droit d'auteur

Toute information d'IDC ou référence à IDC qui doit être utilisée dans la publicité, les communiqués de presse ou le matériel promotionnel nécessite l'approbation écrite préalable d'IDC. Pour toute demande d'autorisation, contactez la ligne d'information Custom Solutions au 508-988-7610 ou à l'adresse permissions@idc.com. La traduction et/ou la localisation de ce document nécessitent une licence supplémentaire d'IDC. Pour plus d'informations sur IDC, consultez le site www.IDC.com. Pour plus d'informations sur IDC Custom Solutions, visitez http://www.IDC.com/prodserv/custom_solutions/index.jsp.

Siège de l'entreprise : 140 Kendrick Street, Building B, Needham, MA 02494 États-Unis P. 508 872.8200 www.idc.com

Copyright 2022 IDC. Reproduction interdite sauf autorisation. Tous droits réservés.