

Révolution numérique, quelle perception ?



73 %

des collaborateurs pensent que les transformations numériques sont positives pour l'entreprise.



ENSEMBLE DES COLLABORATEURS

62 %
VS 53% en 2016



vivent une révolution

2016 VS 2017

MANAGERS

74 %
VS 63% en 2016

NON-MANAGERS

58 %
VS 46% en 2016

Côté managers, une réalité nuancée



59 %

Le rôle du manager doit évoluer avec le numérique.

48 %

La transformation numérique implique le développement de nouvelles façons de travailler.

62 %

Le numérique facilite l'exercice du rôle de manager.

62 %

Le digital mène les équipes vers plus d'efficacité.

58 %

Les managers perçoivent que grâce au digital, ils peuvent évoluer vers une posture de coach, mais l'inscrivent toujours dans une organisation pyramidale.

52 %

Les équipes changent de comportement avec le numérique.

76 %

Le numérique introduit de nouveaux usages dans la façon de superviser et d'animer son équipe.

29 %

Le digital atténue le lien entre les membres des équipes.

Côté équipes, un paradoxe avéré



81 %

des salariés pensent pouvoir interagir plus facilement.



2016 VS 2017

76 %

des salariés pensent que les nouvelles technologies leur permettent de gagner du temps.



64 %

se trouvent plus efficaces grâce au digital en 2017, contre 72% en 2016.

2016 VS 2017



65 %

se trouvent plus autonomes grâce au digital en 2017, contre 72% en 2016.

77 %

des moins de 35 ans pensent que les nouvelles technologies permettent de gagner du temps, contre 87 en 2016.



« On m'en demande toujours plus »

69 %



Pour **81 %** des salariés, « il faut être de + en + réactif, et cela devient de + en + oppressant »

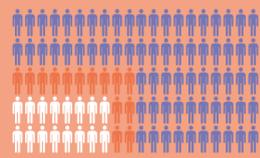
D I G I T A L W O R K P L A C E

Sur le chemin de la transformation organisationnelle



16 %

des salariés savent ce qu'est l'agilité...



60%

en voient plusieurs signaux (67% des managers) au sein de leur entreprise.

Parmi ceux qui perçoivent de l'agilité,

80 %

pensent que leur entreprise est plus orientée clients.

50 %
2016 VS 2017

des salariés travaillent plus souvent en mode projet.
VS 43% en 2016



50 %

des salariés travaillent en mode projet.

33 %



pensent que la transformation numérique nécessite le développement d'une nouvelle organisation.

Outils et mobilité : une rupture entre managers & collaborateurs



78 %

des salariés sont satisfaits à la fois de leurs outils et de leur lieu de travail.

50 %

des managers sont habitués à travailler dans d'autres lieux que leur bureau : chez les clients, dans des tiers lieux, en espace de co-working, en télétravail...



36% ont un ordinateur portable



12%



28%

Peu de salariés sont équipés pour travailler en mobilité

8 %

des managers pensent que les outils digitaux permettent une meilleure organisation du travail.

12 %

des salariés travaillent en mobilité ou en télétravail, contre 8% en 2016.

2016 VS 2017

33 %

ont déménagé ou ont vu leur espace de travail restructuré, ou ont commencé à travailler en dehors de leur bureau (tiers lieux, domicile, espace de co-working).

80 %

d'entre eux pensent que c'est pour un mieux !

Un réel besoin d'accompagnement



• Une accélération de la fréquence et du nombre de changements perçue par 90% des salariés.



1/2 des collaborateurs

déplore le manque d'accompagnement : en communication, formation, coaching, événements...



1/3 des salariés

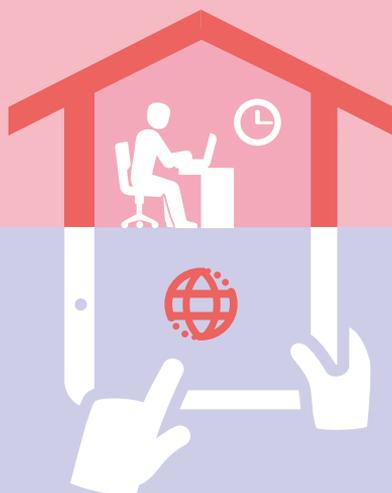
équipés d'outils de travail collaboratif, d'outils de stockage-partage ne s'en sont jamais servi.



• L'ensemble des équipes souhaiterait plus d'accompagnement, tant en termes de sens que d'usages.

D I G I T A L W O R K P L A C E

Une transformation en 3 dimensions



Baromètre 2017

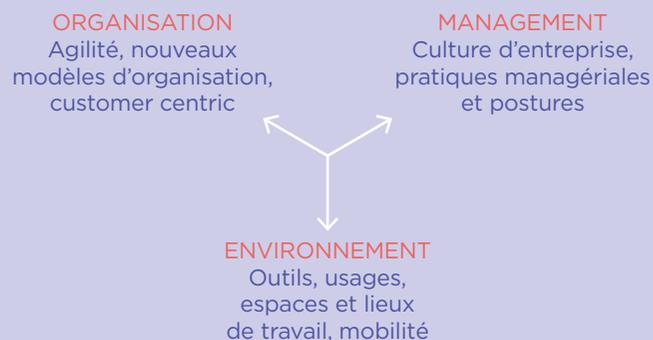
julhiet  sterwen
emergizing talent & business

Pourquoi ce baromètre ?



Pour la 2^e année consécutive, Julhiet Sterwen, en collaboration avec l'IFOP, a souhaité mesurer l'impact de la transformation digitale sur les collaborateurs et les managers des entreprises.

Au-delà de la question de l'appropriation des outils et solutions, nous avons souhaité comprendre comment les salariés vivaient la transformation digitale, autour des 3 dimensions suivantes :



Ce baromètre a pour vocation d'aider les directions des organisations à identifier les points de vigilance et les leviers nécessaires à la réussite de leurs mutations dans la durée.

Etude sur mesure réalisée par l'IFOP pour Julhiet Sterwen



Plus de 1000 personnes interrogées :

Un échantillon principal de 500 collaborateurs dans des entreprises de 500 salariés et plus dont 174 managers, avec un sur-échantillon de 160 managers, soit un total de 334 managers dans des entreprises de 500 salariés et plus.

Un échantillon principal de 300 collaborateurs dans des entreprises de 100 à 499 salariés, dont 122 managers, avec un sur-échantillon de 50 managers, soit un total de 172 managers dans des entreprises de 100-499 salariés.

	500 salariés et plus		100 à 499 salariés	
	ENSEMBLE	MANAGERS	ENSEMBLE	MANAGERS
Hommes	58%	63%	58%	68%+
Femmes	42%	37%	42%+	32%
Moins de 35 ans	29%	28%	29%	31%
35-49 ans	44%	45%	44%	42%
50 ans et plus	27%	27%	27%	27%
CSP +	55%	75%+	55%	78%+
CSP -	45%+	25%	45%+	22%
100-249 salariés	-	-	64%	64%
250-499 salariés	-	-	36%	36%
500-999 salariés	20%	20%	-	-
1000-1999 salariés	20%	20%	-	-
2000-4999 salariés	22%	22%	-	-
5000 salariés et plus	38%	38%	-	-
Industrie	23%+	13%	26%	22%
Construction	4%	4%	6%	10%
Commerce	30%	42%+ ⬆	26%	26%
Services	43%	41%	42%	42%
Encadrants	35%	100%+	41%	100%
Encadrent 1 à 4 pers.	16%	42%+	21%	55%+ ⬆
5 à 9 pers.	7%	22%+	10%	22%+
10 pers. et plus	12%	36%+ ⬆	10%	23%+

⬆ Ecart significatif selon la taille d'entreprise

+ Ecart significatif entre les managers et l'ensemble des collaborateurs

Les interviews ont été réalisées en ligne, via la sollicitation du panel Bilendi, du 17 au 28 juillet 2017, et du 21 au 25 août 2017. La représentativité des échantillons a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, âge, CSP, taille salariale et secteur d'activité.

3 constats

issus du Baromètre



Une dimension Environnement, encore trop privilégiée

La transformation digitale est encore très souvent limitée au déploiement d'outils et de solutions digitales. Ce déploiement est souvent accompagné, mais de manière éphémère.



Des collaborateurs partagés

Si les collaborateurs accueillent positivement l'arrivée de cette transformation, elle est pour autant vécue comme une nécessité. Alors que le digital est censé être un levier de performance et de bien-être, force est de constater que les salariés se sentent perdus : un sentiment de baisse d'autonomie, de baisse d'efficacité. Ceci nuance quelque peu l'enthousiasme initial.



Le digital, catalyseur de l'orientation client

Quand l'entreprise devient agile, 80% des collaborateurs estiment que, grâce au digital, elle est aussi plus orientée client. Les indicateurs ? Une meilleure réactivité aux demandes, le développement de services en ligne, la multiplication des moyens de contact...

3 convictions

de Julhiet Sterwen



À nouveaux usages, nouvelle culture !

L'arrivée de nouveaux outils n'est en réalité que la partie émergée de l'iceberg. Qui dit nouveaux outils, dit nouveaux usages. Pour autant, un usage ne peut se déployer que si la culture de l'organisation y est favorable.

À quoi sert de pouvoir se connecter à tout moment et en tout lieu si la culture managériale ne l'autorise pas ?



L'entreprise digitale : de Customer Centric à Employee Centric

Si l'entreprise a repensé son expérience client sous le prisme du digital, elle néglige souvent l'expérience collaborateur. Elle oublie cette nécessaire symétrie, particulièrement pertinente dans un contexte de transformation digitale.



La réussite de la transformation : une approche multidimensionnelle

Digitaliser une entreprise, ce n'est pas seulement déployer des outils et solutions digitales. C'est aussi mettre en place une nouvelle organisation, de nouveaux business models, de nouvelles pratiques managériales, donner les clés de la collaboration et de l'autonomie à chaque collaborateur.

julhiet  sterwen

emergizing talent & business



www.julhiet-sterwen.com
contact@julhiet-sterwen.com

