

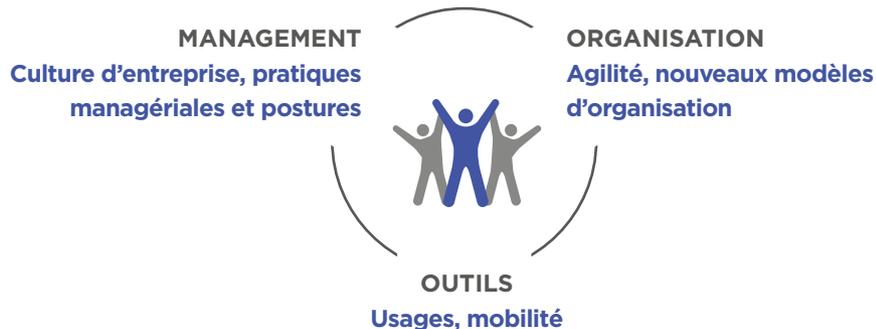


julhiet  sterwen
emergizing talent & business

Pourquoi ce baromètre ?

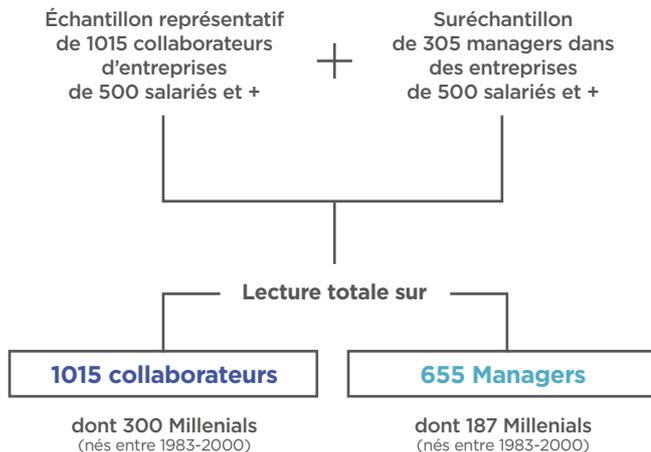
Pour la 3^{ème} année consécutive, Julhiet Sterwen a collaboré avec l'IFOP pour mesurer comment les collaborateurs et managers des entreprises perçoivent la transformation digitale.

Ce baromètre retranscrit leurs ressentis autour des 3 axes suivants :



Ce baromètre a pour vocation d'entendre les perceptions des salariés afin que les directions des organisations puissent identifier les points de vigilance et les leviers nécessaires à la réussite de leurs mutations dans la durée.

Étude sur mesure réalisée par l'IFOP pour Julhiet Sterwen



Représentativité des échantillons assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, âge, CSP, taille salariale et secteur d'activité.

Profils des échantillons interrogés

	ENSEMBLE	MANAGERS
Hommes	58 %	67 %
Femmes	42 %	33 %
Moins de 35 ans	27 %	26 %
35-49 ans	46 %	47 %
50 ans et plus	27 %	27 %
CSP +	55 %	72 % +
CSP -	45 % +	28 %
500-999 salariés	20 %	20 %
1000-1999 salariés	20 %	20 %
2000-4999 salariés	22 %	22 %
5000 salariés et plus	38 %	38 %
Industrie	23 % +	14 %
Construction	4 %	3 %
Commerce	30 %	42 % +
Services	43 %	41 %
Encadrants	36 %	100 % +
Encadrent 1 à 4 pers.	17 %	42 % +
5 à 9 pers.	8 %	25 % +
10 pers. et plus	11 %	33 % +

Constats

1

Une transformation inachevée, faute d'accompagnement

En 2018 comme en 2017, les salariés déclarent vivre une révolution digitale.

En revanche, les collaborateurs sont plus nombreux que l'année dernière à estimer ne pas être correctement accompagnés : **la conduite du changement reste encore le parent pauvre de la transformation digitale.**

2

Une transformation pleine de paradoxes

En 2018, les collaborateurs ont toujours une vision positive du digital. Ils sont conscients de ses bénéfices tout en soulignant ses limites.

Les freins sont différents selon les populations.
Pour les collaborateurs, les freins majeurs sont la mauvaise qualité des réseaux et les équipements pas toujours adaptés. Pour les managers, la résistance au changement reste le principal obstacle.

3

Un nouveau rôle du manager se dessine

Les managers comprennent que leur rôle doit évoluer.

Ainsi ils identifient de nouveaux axes de management et confirment les tendances de l'année dernière : **le rôle du manager ne se limite plus au pilotage et à l'animation des collaborateurs. Il passe aussi par une posture plus centrée sur leur écoute et leur empowerment.**

Convictions

1

Un accompagnement toujours nécessaire, mais plus ciblé

Les collaborateurs pointent toujours le manque d'accompagnement dans la transformation digitale.

Leurs besoins se précisent : ils souhaitent un accompagnement individualisé qui part de leur niveau de compétences en intégrant leurs spécificités métier, le tout avec des modalités sur-mesure et différenciantes.

Il est grand temps que l'entreprise entende ces desiderata et les adresse de manière efficace et opérationnelle.

2

Un nouveau contrat managérial

La transformation digitale est très exigeante et nécessite de la part du manager une nouvelle posture qui implique : d'être à l'aise dans une organisation horizontale versus verticale, de développer une posture de bienveillance, d'instaurer un climat de confiance permettant de mettre en place une culture de feedback qualitative et autorisant le droit à l'innovation. **Plus que jamais, cette transformation managériale nécessite un accompagnement personnalisé.**

3

Les Millenials, catalyseurs de la transformation digitale ?

Les Millenials pourraient se révéler être les catalyseurs de la transformation digitale, jusqu'ici sous-exploités dans les organisations. En effet, cette génération en comprend mieux les bénéfices, a moins de freins à la mettre en œuvre et sait la promouvoir. Finalement, la question aujourd'hui n'est plus de savoir comment manager les Millenials, mais plutôt de savoir comment **l'organisation doit changer sa culture pour les accueillir et tirer profit de manière durable de leur dynamisme et de leur engagement.**

julhiet  sterwen
emergizing talent & business



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



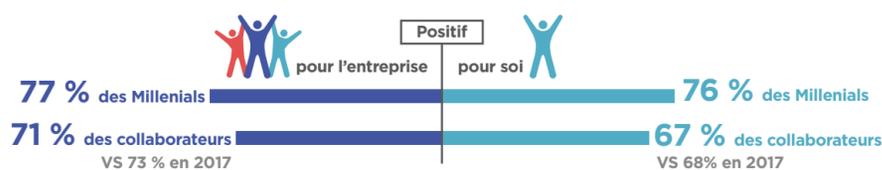
La transformation digitale, une révolution bien menée ?

Le sentiment de vivre une révolution est aussi fort qu'en 2017, alors que le manque d'accompagnement se fait encore plus cruellement sentir.



Pour les collaborateurs, le digital perd de sa magie

Si la transformation digitale est encore bien perçue, notamment par les Millenials, ses bénéfices restent à démontrer.

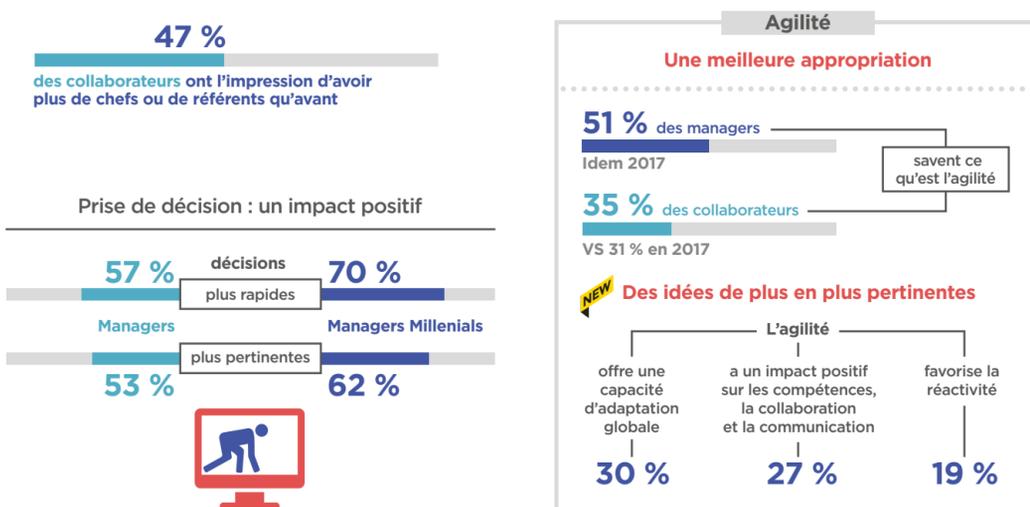


Une perception de l'apport du digital qui reste très mitigée



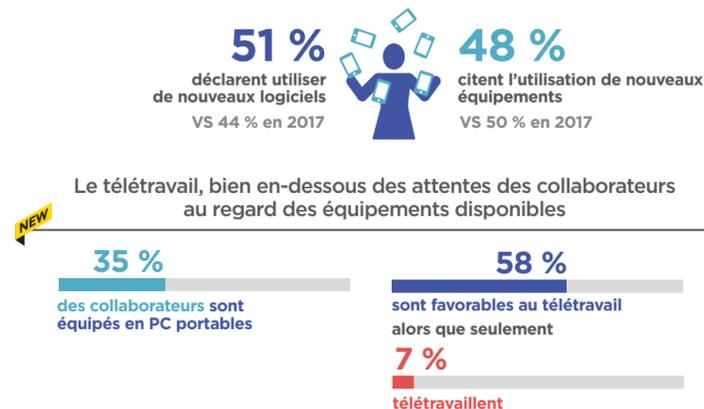
... qui nécessite une nouvelle organisation

L'organisation tend toujours à se complexifier. En revanche, la notion d'agilité fait son chemin.



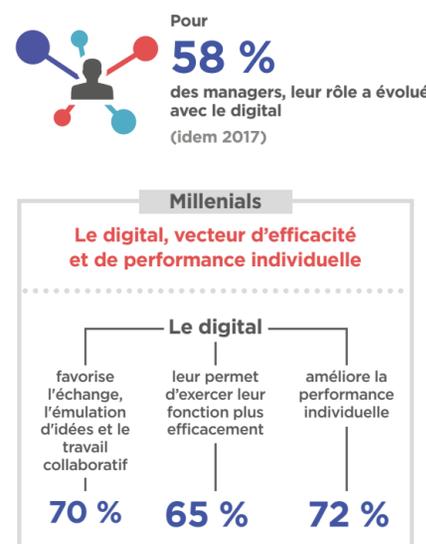
Les outils, encore premiers marqueurs de la transformation digitale

Les outils, software et hardware, sont plus que jamais perçus comme marqueurs principaux de la transformation digitale.

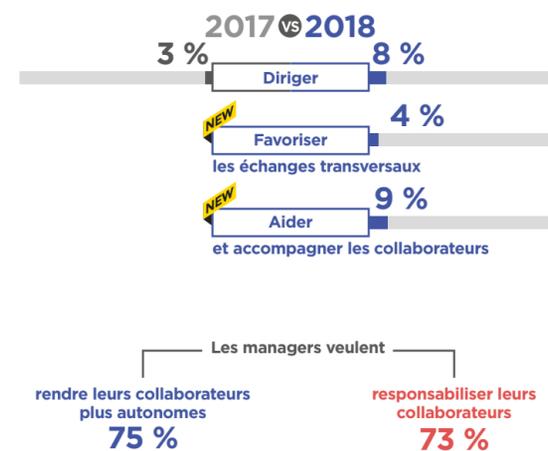


Côté managers, une nouvelle vision du rôle et des pratiques...

Un nouveau profil de manager émerge enfin.



Une dimension de « manager coach » qui commence à s'affirmer



Comment construire demain ?

À l'aube d'une nouvelle ère, tout reste à faire.

