

Transformation digitale : plus de la moitié des salariés français estiment ne pas être bien accompagnés

Et si les Millenials étaient les clés de la réussite ?

Paris, le 16 octobre 2018 – Pour la troisième année consécutive, le cabinet de conseil Julhiet Sterwen publie les résultats de son Baromètre Digital Workplace. Réalisé par l'IFOP, ce baromètre* mesure la perception qu'ont les collaborateurs des entreprises de plus de 500 salariés de la transformation digitale. Si, globalement, la transformation digitale est vécue positivement, de nombreux points de vigilance apparaissent sur les 3 axes abordés par l'étude (management, organisation et outils). Quels sont les freins détectés par le baromètre ? Quels sont les leviers qui pourraient accélérer la transformation digitale des organisations ? À découvrir dans cette étude surprenante.

Ce qu'il faut retenir du Baromètre Digital Workplace 2018 :

En 2018 comme en 2017, 63% des salariés déclarent vivre une révolution digitale. Pour un mieux ?



De manière générale, les changements sont perçus de façon plutôt positive par l'ensemble des collaborateurs, tant pour eux-mêmes que pour l'entreprise. **Les managers restent les plus sensibles aux effets de la**

transformation numérique avec 74 % de réponses positives, contre 65% pour les Millenials et 58% pour les non-managers.

Si les collaborateurs sont conscients des bénéfices apportés par la transformation digitale, s'ils ont l'impression que les efforts nécessaires se réduisent, des points d'alerte subsistent. Pour les collaborateurs, les principaux obstacles sont liés à **la mauvaise qualité des réseaux (1/3 des collaborateurs), la multiplicité des outils et aux équipements pas toujours adaptés (27%)**. Pour les managers (37% d'entre eux), c'est **la résistance au changement qui reste le principal obstacle**. Une différence de lecture qui s'explique par un vécu différent !

Outils et pratiques : le décalage.

Si les outils, software et hardware, sont plus que jamais désignés comme marqueurs principaux de la transformation digitale, seuls 35% des collaborateurs sont équipés en PC portables et téléphones mobiles. Cela reflète **un déploiement et des usages encore limités**. Et le télétravail est encore bien loin des attentes des collaborateurs au regard des équipements disponibles. **Pour preuve, si 58% des salariés y sont favorables, seulement 7% d'entre eux le pratiquent.**



Un manque d'accompagnement pointé du doigt par les collaborateurs et de plus en plus par les managers.



Qu'il s'agisse de l'appropriation des outils ou de la conduite du changement en termes d'organisation, l'ensemble des équipes souhaiterait plus d'accompagnement. Ils sont même plus nombreux que l'année dernière (55% en 2018 vs 47%



en 2017). Ce sentiment a fortement augmenté chez les managers (51% en 2018 vs 39% en 2017). **Plus étonnant, il est aussi partagé par les Millenials (47%).**

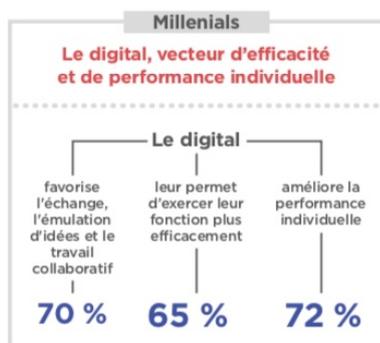
Les besoins se précisent : ils souhaitent un accompagnement individualisé qui part de leur niveau de compétences en intégrant leurs spécificités métier, le tout avec des modalités sur-mesure et différenciantes.

Un nouveau rôle de manager se dessine.

Une nouvelle vision du rôle de manager et de ses pratiques commence à s'affirmer. **La dimension de « manager coach » commence à prendre de la substance.** Les managers perçoivent que leur rôle doit évoluer : il ne s'agit plus uniquement d'arbitrer et de piloter, mais d'adopter une **posture plus centrée sur l'écoute, la montée en compétences et l'« empowerment » des collaborateurs.**



Les Millenials, une génération sur laquelle s'appuyer.



Les Millenials comprennent mieux les bénéfices de la transformation digitale. Ils s'accordent à dire que le digital est un véritable vecteur d'efficacité et de performance individuelle. Selon eux, **la transformation digitale favorise l'échange, l'émulation d'idées et le travail collaboratif, elle leur permet d'exercer leur fonction plus efficacement et améliore la performance individuelle.** Ils ont aussi moins de freins à la mettre en œuvre au sein de l'organisation : 28% des managers Millenials sont enclins à déléguer des tâches à un assistant virtuel contre seulement 19% des managers.

3 principaux enseignements à prendre en compte par les entreprises :

- **Un accompagnement toujours nécessaire, mais plus ciblé.**

Les collaborateurs pointent toujours le manque d'accompagnement dans la transformation digitale. Leurs besoins se précisent avec la nécessité de davantage de communication avec l'ensemble des collaborateurs, de formations et de tutoriels pour une meilleure maîtrise des outils. 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.

- **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.

- **Les Millenials, catalyseurs de la transformation digitale ?**

Les Millenials, jusqu'ici sous-exploités dans les organisations, pourraient se révéler être les catalyseurs de la transformation digitale. En effet, cette génération en comprend mieux les bénéfices, a moins de freins à la mettre en œuvre et sait la promouvoir.

Pour **Julien Lever, Directeur Général Adjoint de Julhiet Sterwen** : « *Il est grand temps que l'entreprise entende les desiderata de ses collaborateurs pour les adresser de manière efficace et opérationnelle. La transformation digitale qui impacte la fonction managériale nécessite aujourd'hui un véritable accompagnement personnalisé, quasi sur-mesure. L'entreprise devra développer et diversifier les outils permettant de vivre*



*pleinement cette transformation digitale engagée. » déclare **Julien Lever**. « Les Millenials sont au cœur de cette transformation numérique. La question aujourd'hui n'est plus de savoir comment les manager, 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. » conclut-il.*

A propos de Julhiet Sterwen

Julhiet Sterwen est un cabinet de conseil en stratégie, transformation & management, issu de la fusion de Bernard Julhiet et de SterWen Consulting. Premier acteur du conseil résolument positionné People & Business, Julhiet Sterwen défend la conviction que les transformations réussissent grâce à l'action simultanée de stratégies et d'organisations efficaces et de l'énergie individuelle et collective.

Données clés : 350 collaborateurs, en France, Suisse, BeLux, 55 millions d'€ de CA, 7% de croissance en 2017, 40% de croissance en 3 ans.

Détenteur du label BPI Excellence de BPI France et membre fondateur de France FinTech.

Pour plus d'informations : <http://www.julhiet-sterwen.com/>

Contact presse - Agence suPR!

Annabel Verrier

06 24 37 32 01 / averrier@supr-agency.com

Contact presse - Julhiet Sterwen

Judith Déprez - Responsable Communication

06 21 32 31 30 / j.deprez@julhiet-sterwen.com

* : L'étude a été menée sur un échantillon représentatif de 1015 collaborateurs et d'un suréchantillon de 305 managers.

