

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

CHG-MERIDIAN dévoile les résultats de son étude sur le Digital Workplace

Dans le cadre d'une étude sur la digitalisation de l'environnement de travail en entreprise menée entre fin 2019 et début 2020, le groupe CHG-MERIDIAN a interrogé par le biais d'un cabinet indépendant* une centaine de DRH et DSI.

Les retours révèlent qu'une grande majorité d'entre eux perçoit le Digital Workplace comme un moyen de moderniser les espaces de travail, de mieux répondre aux attentes des collaborateurs mais aussi d'attirer les candidats au recrutement.

Le Digital Workplace, élément de modernisation de l'environnement de travail

Depuis plusieurs années, les entreprises s'emploient à moderniser l'environnement et les outils des collaborateurs afin de leur permettre d'afficher une meilleure performance.

En cohérence directe avec l'ensemble des outils digitaux qui fleurissent au sein des entreprises, le digital workplace devient une question centrale.

Les direction des systèmes informatiques et direction de ressource humaines sont les premières impliquées dans les projets de transformation digitale, tant sur la partie gouvernance, intégration et sécurisation des données pour les premiers que sur la partie développement d'une « relation collaborateur » pour les seconds.

Dans ce contexte, **79%** des DRH pensent que le Digital Workplace est un élément de modernisation de l'environnement de travail, -dont une partie en fait même un enjeu principal.

64% des décideurs RH interrogés pensent que le digital Workplace permet de favoriser la collaboration en interne.

Le Digital Workplace facilite le quotidien du collaborateur

L'automatisation des processus grâce au Digital Workplace simplifie nettement le quotidien du collaborateur (réservation de salle, préparation d'un déplacement, etc...) et optimise donc son efficacité au travail, selon **83%** des décideurs RH.

Entre l'accès facile et rapide, la simplification du classement des données grâce à des applications, le développement d'outils d'échange et de partage d'informations et la personnalisation pointue du poste de travail, les collaborateurs n'auront jamais été autant flexibles.

Le Digital Workplace, un outil pour répondre aux attentes du collaborateur

70% des décideurs RH sondés estiment qu'une migration vers un Digital Workplace maîtrisé s'inscrit dans une démarche de RSE car il permet une optimisation du temps de travail, la limitation des déplacements physiques et donc un véritable impact sur l'empreinte carbone de l'entreprise, de réduire considérablement les échanges d'emails en interne et enfin de faire naître un sentiment d'appartenance à l'entreprise en plaçant le collaborateur au centre de l'espace de travail.

Le Digital Workplace est aussi un élément qui peut être mis au service de la marque employeur ainsi que de l'e-réputation à l'heure où capitaliser sur l'environnement de travail offert aux collaborateurs est devenu un élément essentiel pour les jeunes générations.

Ainsi, **62%** des répondants pensent que le Digital Workplace est une réponse aux attentes des nouvelles générations. En outre, **67%** d'entre eux sont convaincus qu'il permet un accompagnement des évolutions dans les modes de travail (mobilité, nomadisme).

Le Digital Workplace idéal : une mobiquité accrue

Le Digital Workplace introduit la notion de mobiquité, à savoir la capacité d'un usager en situation de mobilité à se connecter à un réseau sans contrainte de temps, de localisation ou de terminal.

81% des DRH et DSI mettent l'accent sur l'importance d'avoir accès à un DW depuis tout type de terminaux mobiles. L'obligation de confinement imposée au second trimestre par la crise sanitaire a d'ailleurs accéléré le besoin de maintenir la continuité d'activité à distance.

73% des interrogés estiment nécessaire le déploiement de solutions de communication unifiée dans le DW : la centralisation de tous les éléments de communication (messaging, email, messagerie instantanée, vidéo, appels téléphoniques, annuaires, etc.) simplifie largement leur usage.

Une interface unique et une approche centrée sur l'utilisateur avec une personnalisation des outils mis à sa disposition (accès unique, plateforme intégrée

et unifiée) avec possibilité d'adapter (« upgrader ») le matériel répond aussi à une demande prégnante des collaborateurs.

Par ailleurs, plus de la moitié des répondants souhaitent des accès à des applications prêtes à l'emploi, la centralisation des données utiles au quotidien ainsi que l'accès à des tableaux de bord personnalisés pour suivre l'activité.

Les innovations digitales du Digital Workplace

La mobilité, le SaaS et le Cloud, l'IA sont autant de technologie qui sous-tendent un environnement de travail flexible, simple et personnalisé.

Avec **92%** de réponses positives, la sécurisation et la protection des données est la première composante technologique attendue d'un DW. En effet, la sécurité, affichée de façon claire et transparente, reste le socle du DW avec pour objectif de protéger les environnements de travail sans pour autant pénaliser la productivité.

En revanche, seuls **30%** des DRH et DSI sont convaincus par les composantes technologiques autour de l'automatisation comme l'intelligence artificielle, la RPA (Robotic Process Automation) ou l'usage des Bots ou logiciels robots.

Seulement 31% de ces décideurs pensent qu'un DW doit impérativement intégrer des fonctionnalités faisant appel à de l'IA.

Un système d'information ouvert

Là où l'informatique d'entreprise était réservé aux sédentaires, le DW étend le digital vers des populations de terrain. **93%** des décideurs estiment que les plateformes doivent être accessibles au middle management, **89%** aux top managers et 78% aux commerciaux.

Si l'ensemble des dirigeants s'accordent sur le fait que tous les salariés doivent accéder au Digital Workplace, ce dernier peut également être mis en place de manière plus étendue. **64%** d'entre eux considèrent que les collaborateurs externes (intermédiaires, indépendants, prestataires...) doivent accéder au DW et **38%** envisagent même l'ouverture de leur DW aux partenaires de leur écosystème comme les clients ou les fournisseurs.

A propos de CHG-MERIDIAN

Le Groupe CHG-MERIDIAN est l'un des premiers prestataires indépendants de services de gestion technologique dans les secteurs de l'informatique, de l'industrie et de la santé. Née en 1979 à Berg, en Allemagne, le groupe CHG-MERIDIAN compte plus de 1.000 collaborateurs. Aujourd'hui, CHG-MERIDIAN cible les grandes et moyennes entreprises ainsi que les clients du secteur public. Il compte aujourd'hui plus de 10.000 clients dans le monde. Indépendant des banques, des fabricants et des prestataires de services, le Groupe CHG-MERIDIAN possède des bureaux dans 27 pays à travers le monde. Son siège social se trouve à Weingarten, dans le Bade-Wurtemberg, en Allemagne.

Contact-Press

Agence AUVRAY & ASSOCIÉS

Sandrine AUVRAY

Tél. 01 58 22 21 11

s.auvray@auvray-associes.com

CHG-MERIDIAN

Milena FEDIDA

Tél. 01 49 00 29 16 / 07 60 60 79 76

milena.fedida@chg-meridian.com