ivanti

L'Everywhere Workplace en 2022 :

Priorité à l'expérience collaborateur

Contents

01

Dans l'Everywhere Workplace

Le futur du travail 6

Le travail en 2022 et après 9

Implications positives de l'évolution du personnel 10

Une arme à double tranchant 12

Des disparités hommes-femmes 13

La « grande démission » 16

Préparer le futur dès aujourd'hui 20

L'avenir est flexible 21

02

Prévisions IT pour l'Everywhere Workplace

L'expérience collaborateur va devenir une priorité pour les dirigeants. 23

Les entreprises doivent reprendre le contrôle de leurs biens IT. 25

La cybersécurité va évoluer vers une meilleure prise en charge des programmes de sécurité MAP (Manage, Automate, Prioritize). 27

03

Ivanti et l'Everywhere Workplace

Pourqui choisir Ivanti ? 30

Nos personas 33

À propos d'Ivanti 34

À propos des experts du futur du travail 34

Ce document est fourni uniquement à titre informatif. Aucune garantie ne pourra être fournie ni attendue. Ce document contient des informations confidentielles et/ou des droits de propriété d'Ivanti, Inc. et de ses sociétés affiliées (désignées collectivement ici sous le nom « Ivanti »). Il est interdit de les divulguer ou de les copier sans l'autorisation écrite préalable d'Ivanti.

Ivanti se réserve le droit de modifier le présent document, ou les spécifications et descriptions de produit associées, à tout moment et sans avis préalable. Ivanti n'offre aucune garantie pour l'utilisation du présent document, et refuse toute responsabilité pour les éventuelles erreurs qu'il contiendrait. Ivanti n'est pas non plus tenue de mettre à jour les informations de ce document. Pour consulter les informations produit les plus récentes, visitez le site ivanti.com

Bienvenue dans le rapport sur l'Everywhere Workplace

Ivanti a interrogé des milliers de professionnels dans plusieurs pays pour répondre aux questions que tout le monde se pose : Comment fonctionne l'Everywhere Workplace ? *À qui profite-t-il et quels sont ses inconvénients ? Favorise-t-il les disparités entre hommes et femmes ou selon l'âge des employés* ? On a énormément spéculé ces deux dernières années mais aujourd'hui, nous avons des réponses, sous forme de données réelles, fournies directement par celles et ceux qui sont concernés. Ce rapport met en lumière les résultats les plus parlants de notre enquête et apporte un éclairage aux dirigeants déterminés à accélérer les progrès et à améliorer l'expérience des collaborateurs dans l'Everywhere Workplace.

ivanti

Meghan M. Biro
Fondatrice de TalentCulture

Les bouleversements du lieu de travail ne sont pas chose nouvelle.

Le 20e siècle fut une période d'innovations remarquables caractérisée par une plus grande diversité dans le monde du travail. La journée de 8 heures s'est imposée et l'informatique s'est généralisée. Le 21e siècle est tout aussi dynamique ; il a vu naître une nouvelle tendance consécutive à la pandémie de COVID-19 : le nomadisme numérique. Cette tendance transforme profondément le monde du travail en permettant aux employés de travailler de partout dans ce nouveau lieu de travail appelé « l'Everywhere Workplace ».

Tout au long de ma carrière, j'ai imaginé le travail du futur. Ce qui est relevait auparavant de la conjecture est devenu une réalité : le télétravail et le travail en mode hybride se sont installés et vont perdurer. Tout simplement parce que cela fonctionne. Les employeurs constatent une réduction de la charge de travail et une meilleure productivité du personnel. De plus, les collaborateurs apprécient la flexibilité que leur apporte le télétravail. Aucune raison ne justifie le retour à la norme établie au siècle dernier. Il est donc temps d'envisager de mettre en place des pratiques et des outils pour protéger les intérêts des employeurs et de leurs équipes dans les années à venir.

Au fur et à mesure que ce nouveau « lieu de travail » se dessine, les dirigeants doivent adopter une approche proactive et veiller à ce que leurs talents restent fidèles à leur mission, leurs valeurs et leurs objectifs. Toutefois, il est indispensable de doter les employés des outils qui leur permettront de rester productifs, de s'impliquer et de réussir.

Les employeurs ont aussi une nouvelle responsabilité dans ce nouvel environnement de travail : renforcer la protection de leurs biens contre les « acteurs malveillants ». Ils doivent également affiner les mesures de sécurité et l'efficacité des systèmes pour atteindre les objectifs de l'entreprise. Dans ce contexte, le département IT doit disposer des moyens et des ressources nécessaires pour réaliser sa mission et retenir ses propres talents.

Pour aller plus loin, des études menées par Ivanti auprès de professionnels de l'IT montrent que les hommes et les femmes ont un ressenti différent par rapport au télétravail et au modèle hybride. Dans cette culture du tout numérique, les hommes sont plus nombreux que les femmes à déplorer une perte de connexion avec leurs collègues. Les femmes, quant à elles, se réjouissent de la flexibilité apportée par le télétravail. Ce tournant dans l'expérience des collaborateurs est capital. Les employeurs doivent répondre en adoptant des technologies qui facilitent la collaboration entre les individus et réduisent les disparités d'expérience entre hommes et femmes. Pour cela, il faut commencer par favoriser l'interaction avec les collaborateurs chaque fois que de nouvelles technologies sont mises en œuvre.

Les solutions Ivanti tiennent compte de la diversité des collaborateurs. Ivanti sait qu'il n'existe aucune solution universelle. C'est pourquoi nous proposons une suite de produits couvrant un large spectre de capacités, de la prévention des attaques par hameçonnage jusqu'à l'automatisation des protocoles de cybersécurité, pour tous les périphériques et toutes les applications. Notre mission est d'améliorer l'expérience connectée de ce collectif dispersé géographiquement, qui fait tourner les entreprises.

Tout employeur qui souhaite s'informer sur la mise en œuvre de ce nouvel espace de travail se doit de consulter l'étude réalisée par Ivanti. Les technologies adaptées à l'Everywhere Workplace d'aujourd'hui et de demain y sont présentées.

01

Dans l'Everywhere Workplace

ivanti

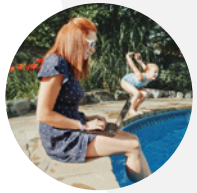
01

Le travail du futur

La pandémie a fortement impacté nos lieux et nos méthodes de travail. Avec l'incertitude liée aux nouveaux variants, le retour aux anciennes habitudes semble improbable. La mise en place du télétravail à large échelle a été couronnée d'un tel succès que le retour au bureau à temps plein semble peu probable. Nous sommes passés de 5 % de personnes en télétravail à plus de 50 % en quelques mois seulement. Tout le monde n'est pas encore d'accord sur la meilleure façon de procéder pour la suite, et les entreprises hésitent. Très souvent, ce sont les employés qui ont le pouvoir décisionnaire et qui choisissent s'ils veulent travailler sur site ou à distance. D'après Gartner®, le lieu de travail hybride est là pour de bon et les télétravailleurs devraient constituer 32 % des collaborateurs dans le monde d'ici 2024. Toutefois, les entreprises sont confrontées à une multitude de difficultés pour réussir cette transition.

Meghan M. Biro explique : « Les employeurs ont aujourd'hui une occasion unique de sortir des chemins battus pour assurer la viabilité de leur entreprise et la protéger, car les anciennes méthodes ne fonctionnent plus. Ils vont devoir innover en temps réel. »

15%
voudraient pouvoir travailler à partir de n'importe quel poste



42%
préfèrent un modèle de travail hybride

13%
veulent travailler au bureau

30%
veulent travailler à partir de chez eux

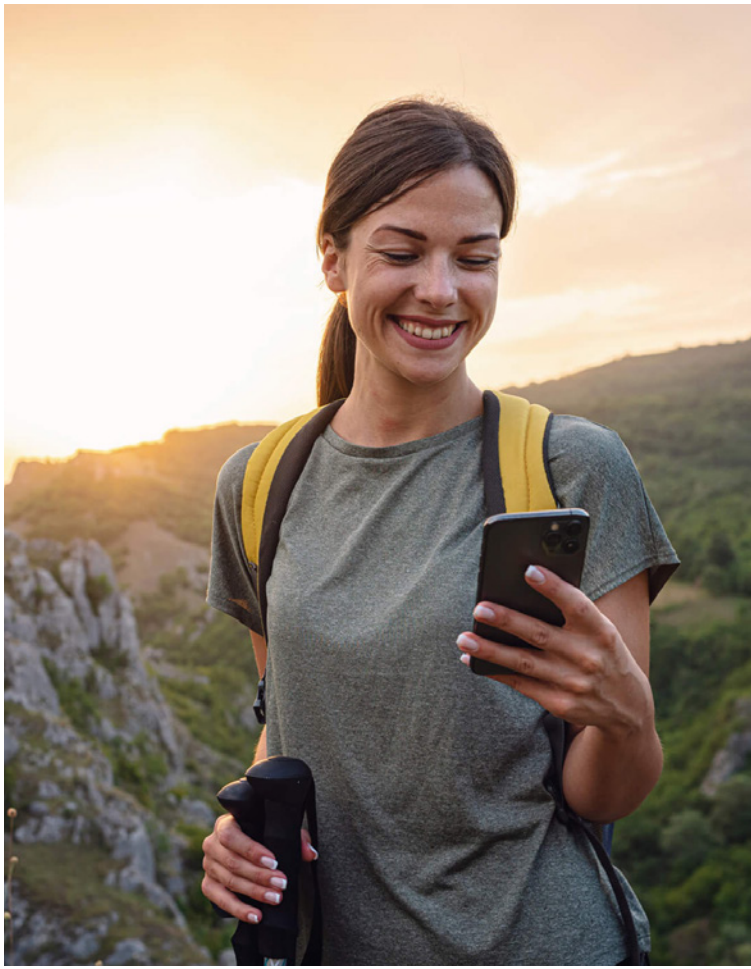
Ivanti a interrogé 4 510 personnes travaillant dans des bureaux et 1 609 professionnels de l'IT, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en France, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Belgique, en Espagne, en Suède et en Australie, afin de connaître leur opinion concernant le télétravail et de mieux comprendre les différences entre les diverses populations, et les avantages/inconvénients spécifiques qu'il représente.

Dans ce nouvel environnement de travail, les bases de la cybersécurité sont plus importantes que jamais. En effet, ce lieu est la cible d'attaques constantes par ransomware, malware et autres vecteurs de menaces. D'une part, les pirates tirent parti des « angles morts » engendrés par l'essor du télétravail et d'autre part, les attaques sont de plus en plus sophistiquées. Ces menaces représentent un enjeu de taille pour les entreprises et les utilisateurs. Dans le travail du futur, les entreprises devront gérer, automatiser et prioriser leurs opérations de cybersécurité pour limiter efficacement les risques. Le paysage des menaces change sans cesse et les entreprises doivent considérer leur stratégie de cybersécurité comme un parcours, plutôt qu'une destination.

De plus, le matériel, les logiciels et les actifs du Cloud ne sont plus confinés entre les murs de l'entreprise et son réseau. Les logiciels et les ressources Cloud étant facilement accessibles via les navigateurs Web des périphériques personnels, les entreprises ont du mal à protéger leurs biens. Pour sécuriser correctement leurs investissements IT et optimiser à la fois les performances et les coûts, les équipes IT doivent bénéficier d'une excellente visibilité sur l'ensemble des actifs.

Le télétravail a aussi fait émerger de nouvelles solutions. Ainsi, les collaborateurs sont unanimes sur le fait que l'une des priorités des employeurs doit être d'alléger le « fardeau Zoom ». En fait, plus de la moitié des personnes interrogées (51 %) aimeraient se rencontrer via la réalité virtuelle (VR) ou le font déjà. En se réunissant dans le métavers, les collaborateurs peuvent partager leur monde virtuel et leur expérience via différentes plateformes logicielles et matérielles. À ce stade, le métavers reste surtout théorique, mais des produits grand public comme Peloton et ses séances d'exercice virtuelles nous laissent entrevoire comment cette technologie pourrait façonner notre réalité partagée.

Comme toute transformation numérique, le passage à l'Everywhere Workplace nécessite de créer une meilleure expérience humaine. La plupart des technologies sont conçues pour l'entreprise et sont souvent choisies pour compléter des produits existants, sans tenir compte de l'impact sur les collaborateurs. Ces choix peuvent générer l'insatisfaction des collaborateurs envers le département IT, limiter leur productivité ou causer un stress inutile. Pour le travail du futur, il est essentiel de choisir une solution technologique qui assure une expérience collaborateur sécurisée, contextualisée et productive.



Le travail en 2022 et après

Le ressenti du télétravail, des confinements et des restrictions liées au COVID-19 varie énormément d'une entreprise et d'un pays à l'autre.

De nombreux PDG ont souhaité revenir à une culture « normale » centrée sur le bureau, alors que d'autres ont donné à leur personnel la liberté de choisir où et comment travailler. Twitter a définitivement autorisé ses collaborateurs à adopter le télétravail. Reddit a fait de même, en optant durablement pour un modèle hybride. Microsoft applique aujourd'hui une stratégie de travail à domicile partiel, qui permet aux collaborateurs de télétravailler au moins la moitié de la semaine. Chez Ivanti, les collaborateurs auront désormais le choix et pourront travailler là où ils pensent être le plus performants : à domicile, en mode hybride ou au bureau.

Les collaborateurs sont le bien le plus précieux d'une entreprise, et chacun a ses propres préférences de travail et attentes envers les équipes dirigeantes. Les entreprises qui s'intéressent au travail du futur devront tenir compte de ces préférences lorsqu'elles prendront des décisions sur le sujet.

Sachant que le modèle de travail favori est le fonctionnement hybride, il faut trouver des solutions technologiques innovantes capables de gérer ce nouvel écosystème complexe et les diverses options qui le composent. Le travail flexible peut s'appliquer à l'ensemble des options envisagées. Toutefois, la stratégie de l'entreprise doit être soutenue par des solutions technologiques.

« La décision de travailler à distance, en présentiel ou en mode hybride, ne peut pas reposer sur les habitudes passées, sur le bail de location des bureaux ni sur les préférences de la direction. C'est votre stratégie qui doit modeler votre environnement du futur, pas l'inverse. Quelle que soit l'option choisie, il y aura des répercussions sur la façon dont le télétravail fonctionne au sein de votre entreprise.

Cette situation inédite crée aussi d'énormes perturbations. De nouvelles approches de la culture d'entreprise, de la gestion du personnel et des performances, et même de la rémunération commencent juste à apparaître. La technologie peut aider à gérer et guider ces transformations de l'entreprise, mais la direction et le personnel devront relever ces nouveaux défis ensemble. »

Ira Wolfe
Président et chef de la googlisation
chez Success Performance Solutions

Un impact positif sur l'ensemble des collaborateurs

Le télétravail s'est traduit par des changements positifs pour les entreprises. Ces dernières années, elles avaient pour objectif premier de maintenir le statu quo et de faciliter la poursuite des activités pendant les périodes de confinement. Toutefois, elles ont constaté des avantages inattendus comme la hausse de la productivité et la baisse des coûts de fonctionnement. De plus, elles ont pu accéder à des professionnels résidant hors de la zone géographique des bureaux et instiller plus de diversité dans la masse salariale.

Les collaborateurs eux aussi ont apprécié certains aspects du télétravail. Comme l'a montré l'étude d'Ivanti, 40 % des professionnels interrogés disent avoir fait des économies et 48 % disent aussi avoir réduit leurs trajets professionnels. Grâce à la réduction du temps de trajet des salariés, les entreprises atteignent plus facilement leurs objectifs de politique RSE (réduction de l'empreinte carbone).

43 % des personnes interrogées disent que leur équilibre vie professionnelle/vie personnelle s'est amélioré, et 43 % apprécient la flexibilité qu'apporte le télétravail en termes de gestion du temps. Environ 51 % des participants à l'enquête affirment n'avoir constaté aucun effet négatif par rapport au télétravail.

Une enquête SurveyMonkey de 2020 montre que les collaborateurs en télétravail sont plus heureux que

43%

des personnes interrogées disent que leur équilibre vie professionnelle/vie personnelle s'est amélioré

leurs collègues travaillant sur site. Les explications sont multiples, des avantages psychologiques que l'on ressent quand on a le plein contrôle de son emploi du temps au simple bonheur d'avoir son chien près de soi en travaillant. La majorité des personnes interrogées par Ivanti (71 %) préféreraient travailler partout, à tout moment, plutôt qu'obtenir une promotion.

La transition vers ce nouveau scénario n'aurait pas été possible sans solutions technologiques innovantes, garantissant une productivité maximale des collaborateurs, leur permettant d'interagir et de collaborer, et renforçant la sécurité et l'efficacité du département IT. L'intégration de ces outils technologiques dans l'écosystème du télétravail permet d'obtenir des aperçus contextuels et en temps réel sur les actifs informatiques. Les équipes IT peuvent ainsi mieux contrôler les investissements IT et booster la productivité des collaborateurs.

La généralisation de cette nouvelle forme de travail flexible a forcé les entreprises et les gouvernements à repenser la structure fondamentale de la journée de travail. Le Royaume-Uni a testé la semaine de 4 jours pour voir si les collaborateurs pouvaient être plus productifs avec des week-ends plus longs. D'autres expériences similaires ont eu lieu aux États-Unis, en Espagne, au Canada, en Nouvelle-Zélande et en Australie.

« Ces dernières années, les technologies émergentes ont provoqué des disruptions dans le monde entier, nourri l'innovation dans l'industrie, fait évoluer les business models et transformé nos façons de communiquer et de travailler. Les évolutions technologiques ne se font plus de façon progressive, mais se développent de façon exponentielle. Tout le monde s'accorde sur le fait que la réalité brutale de la pandémie est devenue un moteur et un accélérateur de la transformation numérique naissante. »

Harold Sinnott
Workplace Futurist et
Digital Consultant

71%
des personnes interrogées préféreraient travailler partout, à tout moment, plutôt qu'obtenir une promotion

Une arme à double tranchant

Même si le télétravail a amélioré le ressenti d'un grand nombre de collaborateurs et augmenté leur productivité, 49 % des personnes interrogées dans l'enquête sur l'Everywhere Workplace disent que le télétravail a eu un impact négatif. Parmi les principaux inconvénients du télétravail, citons le manque d'interaction avec les collègues (51 %), l'impossibilité de collaborer ou de communiquer efficacement (28 %), et les bruits et les distractions (27 %).

10 % des personnes interrogées pensent aussi que le télétravail a eu un impact négatif sur leur santé mentale. 9 % se plaignent d'avoir perdu leurs relations personnelles avec leurs collègues et 9 % affirment qu'une promotion leur a échappé.

L'impact de la pandémie sur la santé mentale des collaborateurs a été significatif, et plus marqué chez les femmes travaillant dans les départements IT.

Avec l'arrivée de nouvelles technologies au bureau, le personnel exige de plus en plus souvent une réponse immédiate aux demandes et incidents IT. Ces problèmes ne se produisent pas forcément de 9h à 17h, et les utilisateurs veulent que le département IT assure un support 24×7. D'après une récente étude menée par Ivanti auprès de professionnels de l'IT, 72 % des répondants disent avoir perdu du personnel, la cause principale étant la trop forte charge de travail.

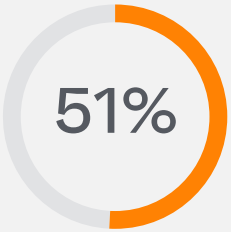
Même avant la pandémie, les statistiques publiées par BIMA dans le rapport « Tech Inclusivity & Diversity Report 2019 » montraient que la santé mentale des professionnels de l'IT n'était pas bonne. Le rapport indique qu'au Royaume-Uni, les personnes travaillant dans la technologie sont 5 fois plus sujettes à la dépression que la moyenne.

Avec le passage au télétravail, les professionnels de l'IT doivent aujourd'hui résoudre des problèmes techniques et de sécurité complexes (chaque problème étant lié à la situation particulière d'un collaborateur), avec une explosion du nombre de périphériques connectés, et un accès direct limité. La pénibilité des tâches très répétitives peut être allégée grâce à l'automatisation, ce qui permet aux équipes IT de se consacrer à des tâches plus stratégiques. L'automatisation va être essentielle dans l'Everywhere Workplace, car l'enjeu couvre de nouveaux périmètres, au-delà de la santé des systèmes. La finalité d'une automatisation efficace est de préserver le bien le plus précieux de l'entreprise : son personnel.

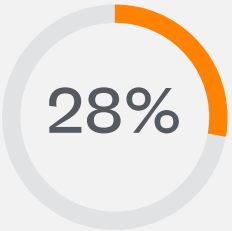
Meghan M. Biro déclare : « S'il y a bien une chose qui perdure, c'est le besoin des collaborateurs de pouvoir travailler efficacement et facilement. L'automatisation peut les y aider. C'est probablement la meilleure façon de faire évoluer les processus métier et d'améliorer l'expérience des collaborateurs. C'est pourquoi les entreprises doivent trouver les bons outils pour la mettre en place, et vite. »

49%

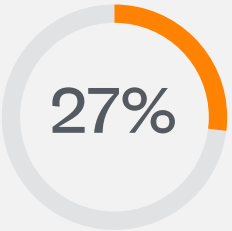
des personnes interrogées disent que le télétravail a eu un impact négatif



déplorent le manque d'interaction avec les collègues



n'ont pas pu collaborer ou communiquer efficacement



se plaignent des bruits et des distractions

01

Des disparités hommes-femmes

Depuis longtemps, les préférences en matière de télétravail varient selon le genre des personnes.

Lorsque l'enquête sur l'Everywhere Workplace demande aux professionnels interrogés de citer les principaux avantages du télétravail, la majorité des hommes travaillant dans l'IT citent le gain de temps dû à l'absence de trajets professionnels (43 %), la possibilité de gérer son temps (42 %) et un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle (41 %).

Pour les femmes travaillant dans l'IT, la possibilité de gérer son temps arrive en tête (42 %), à égalité avec le meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée (42 %), suivie du gain de temps généré par l'absence de trajets (39 %). Pour les femmes ne travaillant pas dans l'IT, 51 % citent les gains de temps dus à l'absence de trajets.

Parmi les 10 % de professionnels qui déclarent que le télétravail a eu un impact négatif sur leur santé mentale, 56 % sont des femmes, contre seulement 44 % d'hommes. Et, parmi ceux qui déplorent la perte de relations personnelles avec leurs collègues, 52 % sont des femmes. Les hommes ne sont que 47 %.

Même avant la pandémie, les femmes étaient traditionnellement plus demandeuses de flexibilité que les hommes. Les collaborateurs qui ont des enfants apprécient généralement de pouvoir travailler depuis

leur domicile. Toutefois, pendant la pandémie, les femmes ont endossé une majorité de responsabilités éducatives : l'école à distance, les décisions à prendre en matière de santé et les nombreuses tâches quotidiennes. C'est ce que la sociologue Arlie Hochshild appelle la « double journée » : à la fin de leur journée de travail, les femmes effectuent un travail à domicile non payé.

En fait, les femmes ont, trois fois plus souvent que les hommes, assumé la charge principale des enfants pendant la pandémie. On retrouve cela dans les inquiétudes des femmes concernant le télétravail. Parmi les personnes qui citent les problèmes de garde d'enfant comme l'un des inconvénients, 58 % sont des femmes, contre 42 % d'hommes. Et lorsque l'on examine les résultats de l'enquête pour les professionnels travaillant dans les bureaux, le fossé s'élargit : 67 % de ceux qui mettent en avant les problèmes de garde d'enfant sont des femmes. Par ailleurs, les femmes travaillant dans les bureaux sont davantage préoccupées par la nécessité de faire l'école à la maison pour leurs enfants.

300%

Parent ayant assumé la responsabilité parentale

En fait, les femmes ont, trois fois plus souvent que les hommes, assumé la charge principale des enfants pendant la pandémie.

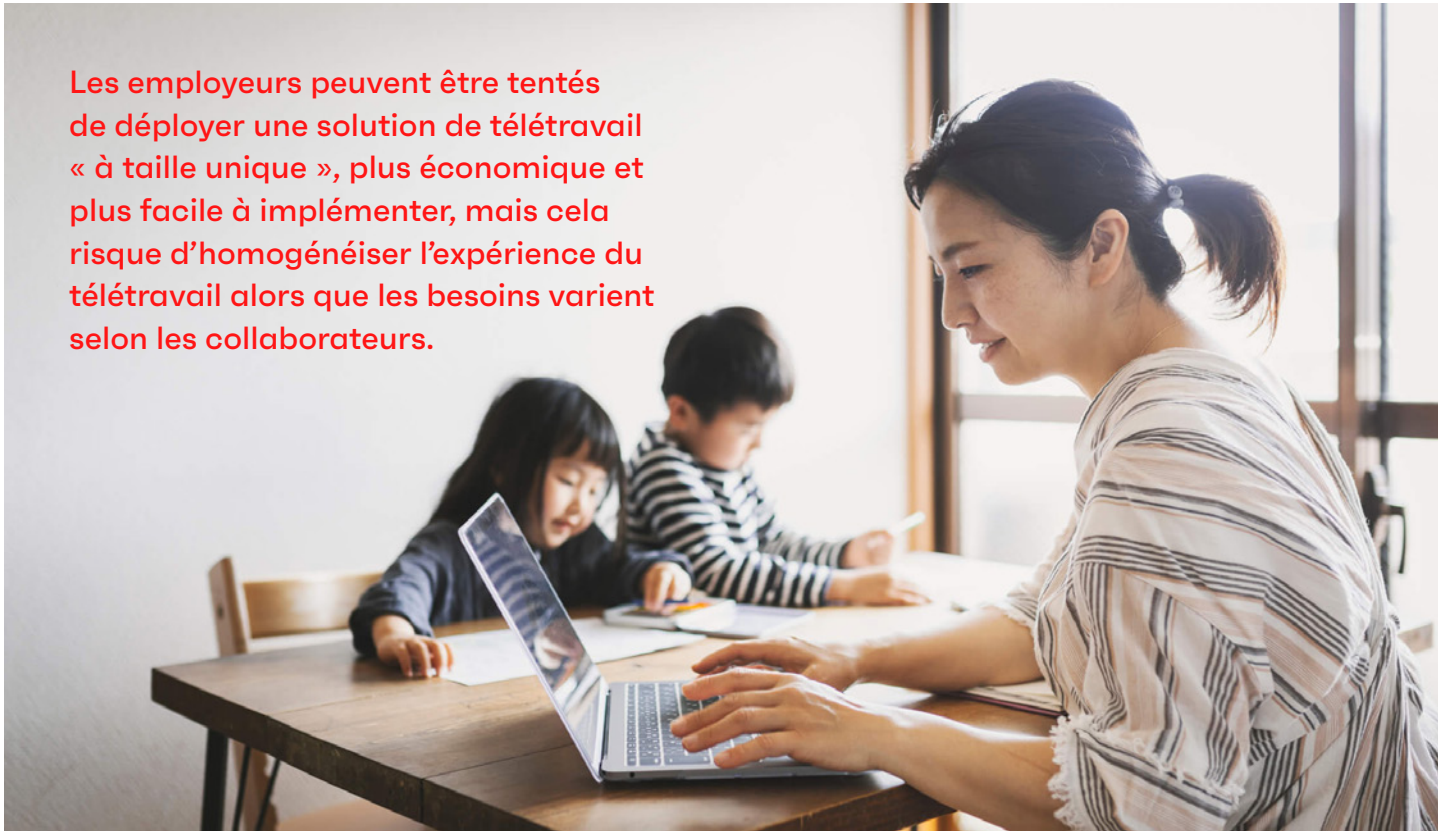
Les inquiétudes des hommes concernent plus directement leur carrière. 10 % des hommes interrogés mentionnent qu'ils n'ont pas pu passer suffisamment de temps avec leurs supérieurs, tandis que 9 % disent qu'une promotion leur a échappé. En comparaison, seulement 6 % de femmes disent avoir manqué une promotion.

Selon Meghan M. Biro, « Les femmes ont toujours été confrontées à des problèmes d'évolution de carrière, d'inégalité salariale et de manque de reconnaissance sur le lieu de travail. Or, ce sont aujourd'hui des hommes qui vivent ces déceptions. Les entreprises doivent résoudre ces problèmes en répondant aux attentes des deux sexes. La promotion professionnelle doit être déterminée par les performances individuelles et non les relations que l'on a construites. ».

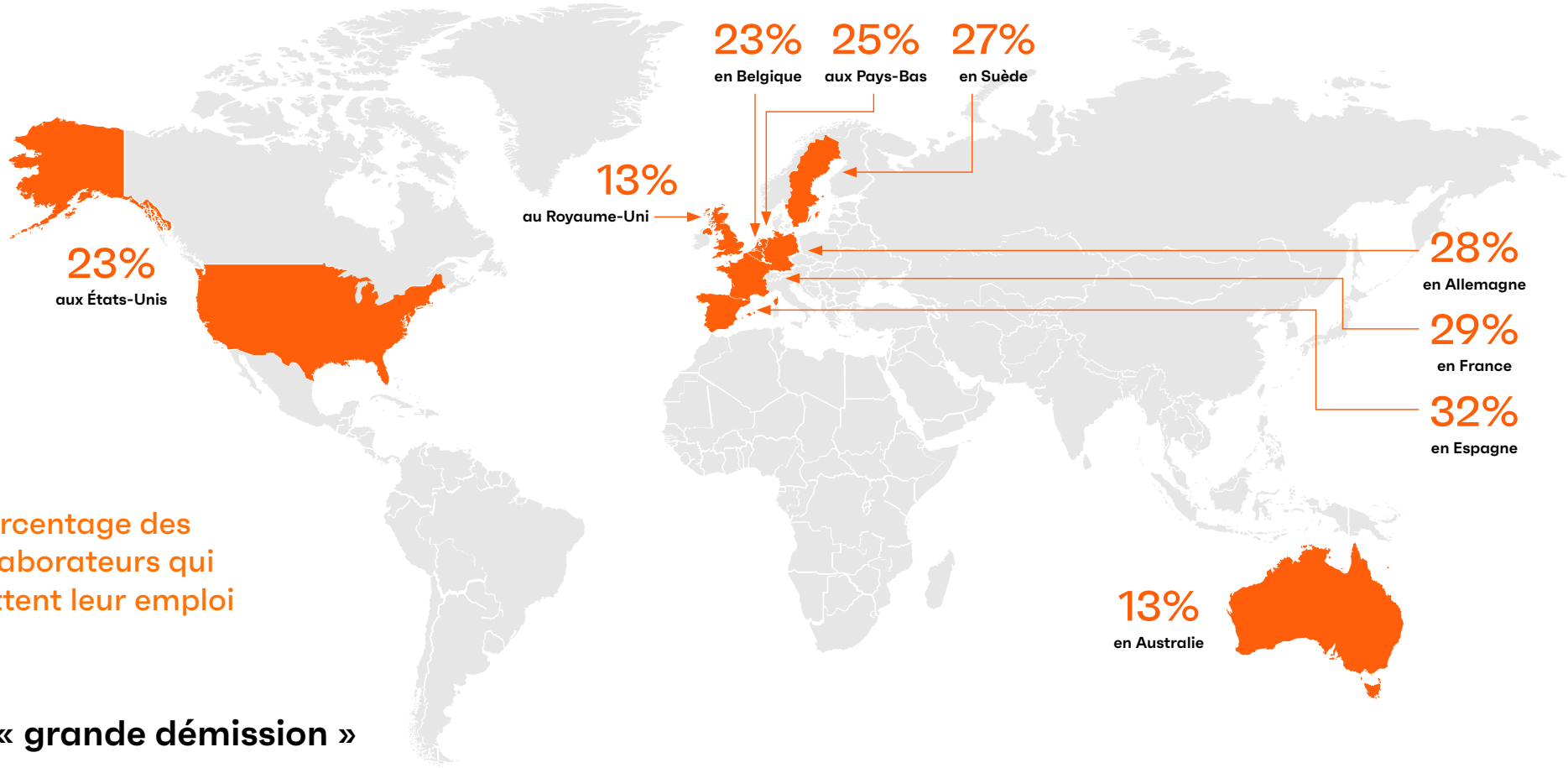
En général, les femmes de l'IT ont des difficultés à s'adapter au télétravail. En fait, 70 % des femmes interrogées disent que le télétravail a eu des effets négatifs, contre seulement 30 % des hommes interrogés dans le même groupe.

Une étude de Deloitte rapporte que seulement 38 % des femmes travaillant dans la tech ont l'impression que leur entreprise les a suffisamment soutenues pendant la pandémie. Alors que ce secteur fait déjà face à une pénurie de talents et un manque continu de diversité, les résultats de l'enquête sur l'Everywhere Workplace montrent que les employeurs doivent redoubler d'efforts pour fidéliser leurs talents et les recruter dans un vivier encore plus large. D'après les données du ministère du travail américain, il y avait aux États-Unis plus de 10 millions de postes à pourvoir en juin 2021, alors que parmi les répondants à l'enquête d'Ivanti, seulement 33 % du personnel IT étaient des femmes.

La flexibilité du temps de travail est essentielle pour les personnes qui doivent s'occuper de leurs enfants. Les entreprises doivent créer des structures allant à l'encontre d'un modèle à deux vitesses qui creuserait encore plus le fossé entre télétravailleurs et travailleurs sur site. Les inégalités vont sinon s'installer.



Les employeurs peuvent être tentés de déployer une solution de télétravail « à taille unique », plus économique et plus facile à implémenter, mais cela risque d'homogénéiser l'expérience du télétravail alors que les besoins varient selon les collaborateurs.



Pourcentage des collaborateurs qui quittent leur emploi

La « grande démission »

Au cours du second semestre 2021, un taux record de démissions a été enregistré aux États-Unis et la tendance ne faiblit pas. L'enquête sur l'Everywhere Workspace montre que presque un quart (24 %) des personnes interrogées ont quitté leur travail au cours de l'année écoulée et que 27 % envisagent de le faire

Face à cet exode, de nombreux employeurs ont du mal à recruter et fidéliser des professionnels qualifiés. Les primes de rétention et les mesures favorisant le développement personnel et professionnel se multiplient. Il apparaît manifestement que la flexibilité du temps de travail est un facteur déterminant pour les collaborateurs confrontés à un choix de carrière. Par exemple, 24 % des répondants démissionneraient si leur employeur imposait un retour au bureau à plein temps. Les personnes âgées de 25 à 34 ans sont les plus susceptibles de quitter leur emploi pour faire une pause (45 %). En fait, 36 % des 25–34 ans prévoient de changer d'emploi dans les six mois à venir.

Pour Meghan M. Biro, la rétention du personnel est un problème durable, qui va s'accentuer dans le nouvel « Everywhere Workplace ». « Ce nouvel environnement offre un vaste champ des possibles pour les collaborateurs. En n'étant pas limités à un lieu de travail, ils peuvent travailler pour des entreprises auxquelles ils n'auraient pas eu accès. Parallèlement, les entreprises doivent réorienter leurs stratégies de rétention du personnel en implémentant des technologies qui facilitent le travail et le rendent plus agréable. »

Dans un entretien avec le Time Magazine, Ryan Roslansky, le PDG de LinkedIn, souligne que la Génération Z est particulièrement concernée par ces transitions professionnelles, avec une augmentation de 80 % d'une année sur l'autre. Suivent les Millenials qui enregistrent une augmentation de 50 %, puis la Génération X, avec 31 %. Les Baby Boomers sont loin derrière avec une augmentation de 5 %.

Outre un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée et une plus grande productivité, le télétravail abolit les frontières géographiques qui auraient normalement empêché certains collaborateurs d'accepter un nouvel emploi. Pour de nombreuses entreprises, la distance n'est plus un problème, et les possibilités sont illimitées, aussi bien pour les employeurs que pour leurs collaborateurs.

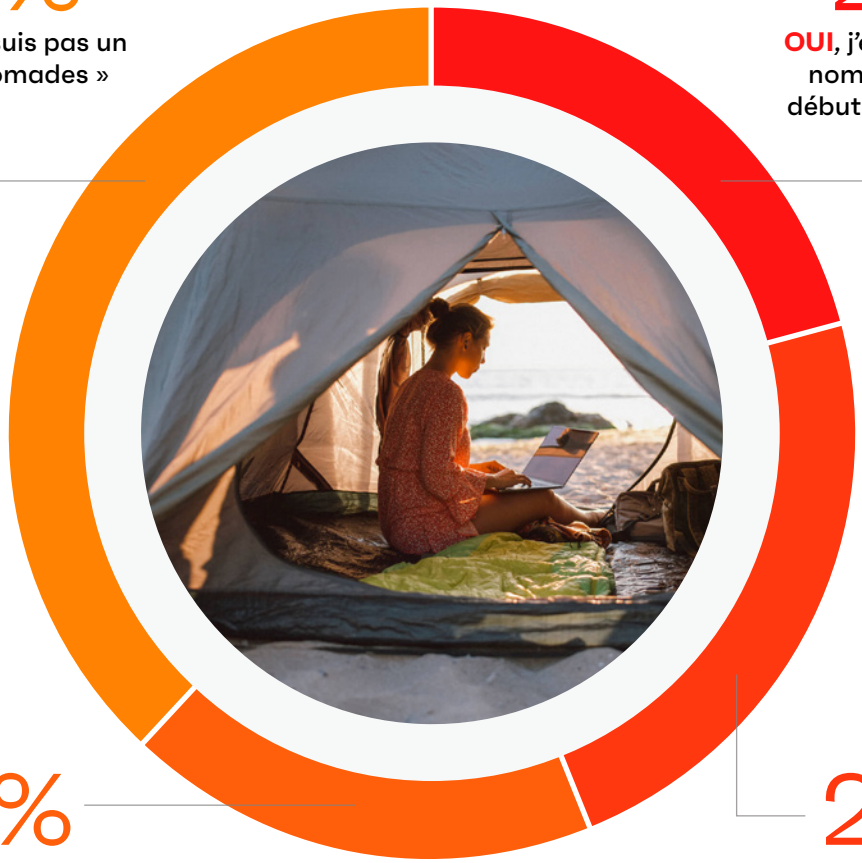
Pendant la pandémie, les employés du monde entier ont goûté aux joies du télétravail. Et certains ne sont pas prêts à renoncer à cette liberté. 47 % des personnes interrogées ont déménagé pendant cette période. En Espagne, un nombre incroyable (81 %) d'employés de bureau disent avoir déménagé, temporairement ou définitivement. Mais lorsqu'on leur demande quelle serait leur réaction si leur employeur leur demandait de revenir sur site à temps plein, 27 % disent qu'ils iraient au bureau le plus proche de leur nouvelle résidence et 24 % affirment qu'ils chercheraient un autre emploi.

Cette envie de changer de résidence est particulièrement vive chez les 25-34 ans (33 %) et les 35-44 ans (36 %). Ces groupes d'âge sont également les plus susceptibles de démissionner s'ils étaient forcés de retourner au bureau.

Dans ce contexte de « Grande démission », les plus jeunes ne se sentent plus liés à un lieu de travail. Pour retenir leurs plus jeunes collaborateurs, les employeurs doivent leur permettre de travailler n'importe où. En fait, l'enquête a montré que les 35-44 ans sont les plus nombreux à se considérer comme des « digital nomades », suivis de près par les 25-34 ans.

Le nomadisme numérique consiste à voyager de par le monde et à travailler là où on se trouve. C'est une tendance qui est apparue à la fin des années 2000, mais s'est accentuée ces dernières années. Le nombre de « digital nomades » originaires des États-Unis a plus que triplé ces dernières années en passant de 4,8 millions en 2018 à 15,5 millions en 2021.

Pourcentages de « digital nomades »



38%
NON, je ne suis pas un « digital nomades »

21%
OUI, j'étais un « digital nomade » avant le début de la pandémie

18%
NON, mais j'envisage de devenir un « digital nomade »

23%
OUI, je suis devenu « digital nomade » pendant la pandémie

2018

4,8

millions de « digital nomades »

2021

15,5

millions de « digital nomades »

Pour le département IT, le turnover du personnel et le développement du nomadisme numérique posent plusieurs problèmes. En effet, les applications Cloud et les périphériques mobiles sont devenus indispensables pour toutes les tâches quotidiennes. Ils ont permis de préserver la productivité pendant la crise sanitaire et présentent l'avantage d'être accessibles de partout. Cependant, une précédente étude réalisée par Ivanti a montré qu'une personne sur quatre fait courir un danger à son employeur en utilisant son adresse e-mail ou son mot de passe d'entreprise pour accéder à des sites Web et à des applis grand public. Si un pirate réussit à infiltrer un périphérique via un canal personnel, il trouvera peu d'obstacles pour infecter une application professionnelle.

Sans plateforme UEM, il est quasiment impossible de gérer l'ensemble des périphériques et des applications d'une entreprise. S'appuyant sur un framework Zero Trust multicouche, les plateformes d'UEM limitent énormément les risques de sécurité et de non-conformité. Elles facilitent l'onboarding à distance des nouveaux collaborateurs et la révocation des droits des télétravailleurs lorsqu'ils quittent l'entreprise.

IUn logiciel d'ITAM (IT Asset Management) doté de fonctions d'hyperautomatisation permet de découvrir, gérer, sécuriser et servir les postes client, les périphériques de périphérie et les données. Le département IT dispose alors d'une vue à 360° sur les biens que les collaborateurs utilisent pour accéder aux données professionnelles.

01

Préparer le futur dès aujourd'hui

La technologie est le principal moteur du télétravail, mais son déploiement n'est pas sans poser problème. Les répondants à l'enquête espèrent qu'en 2022 les priorités du département IT porteront sur l'acquisition de nouveau matériel (26 %) et la modernisation du centre de support pour améliorer les niveaux de service IT (26 %). Chez les professionnels de l'IT, ce désir de modernisation du centre de support passe à 32 %. Même si le nouvel environnement de travail restreint les demandes des utilisateurs (p. ex. les équipes IT ne sont plus dérangées par les visites impromptues au centre de support), il a causé des difficultés aux entreprises n'ayant pas investi dans un processus rationalisé de gestion des demandes IT, ni mis en place un système en libre-service pour l'accès aux connaissances et aux autres ressources utiles.

Lorsque les restrictions sanitaires seront levées, des centaines de milliers de collaborateurs vont reprendre le chemin du bureau. Au Royaume-Uni, l'Office national des statistiques estime que près d'un million de nouveaux postes ont été créés et pourvus depuis février 2020. Cela signifie que les départements IT vont être inondés de nouveaux périphériques, qui se connecteront à leurs réseaux pour la première fois.

Parfois, les nouveaux collaborateurs n'ont connu que le télétravail, d'autres collaborateurs ont peut-être autorisé des membres de leur famille à utiliser leurs périphériques, et certains se sont connectés à des réseaux publics vulnérables. Par conséquent, le risque de voir des périphériques aux privilèges trop élevés accéder aux ressources d'entreprise va grimper en flèche dans les

semaines à venir. Si les téléphones et ordinateurs portables entrent au bureau sans contrôle de sécurité approfondi, des malwares risquent d'infiltrer l'ensemble du réseau. Pour certaines entreprises, ce sera aussi l'occasion de gérer et d'auditer correctement les périphériques des personnes qui ont quitté leur emploi au cours de l'année écoulée.

Avec des technologies d'automatisation contextuelle et de cybersécurité de pointe, les entreprises peuvent effectuer une détection proactive et prédictive des problèmes combinée à l'autoréparation et l'autosécurisation des périphériques. L'adoption d'un framework de sécurité Zero Trust est sans conteste la méthode la plus efficace et la plus économique pour sécuriser l'Everywhere Workplace. Dans sa forme la plus simple, la sécurité Zero Trust permet aux entreprises de vérifier en continu chaque bien et transaction, avant d'autoriser un accès quelconque au réseau.

Entre autres mesures, cette vérification inclut une authentification forte des utilisateurs, des contrôles de l'état de sécurisation des périphériques et une microsegmentation des réseaux. Avant d'autoriser un accès, la sécurité Zero Trust tient également compte du contexte de l'environnement utilisateur, et pas seulement de certaines données isolées.

Les outils jouent un rôle déterminant dans l'Everywhere Workplace : il faut intégrer des solutions qui surveillent proactivement chaque périphérique, l'autoréparent, et donnent à l'utilisateur final les moyens de résoudre ses propres problèmes ou de passer la main à un analyste pour qu'il automatise leur résolution. Et surtout, il est aussi indispensable de définir un plan de formation et d'incitation solide pour garantir une utilisation optimale des outils.

Meghan M. Biro déclare : « Les entreprises doivent se souvenir que toutes les technologies ne sont pas forcément bonnes. Le choix des solutions et des outils à implémenter ne peut pas être une décision unilatérale ou prise à la hâte. Les équipes doivent s'appuyer sur des outils ayant fait leurs preuves, surtout lorsqu'il s'agit de mettre en place des mesures de cybersécurité. »

Le futur sera flexible

Les résultats de l'enquête sur l'Everywhere Workplace parlent d'eux-mêmes : pour retenir leur personnel, les employeurs doivent prendre en compte un large panel de situations pour répondre aux besoins de leurs collaborateurs, aussi bien en matière d'avantages sociaux que de solutions technologiques.

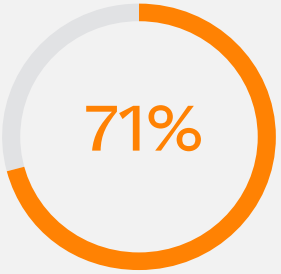
Ces dernières années, les dirigeants d'entreprise ont tiré parti du télétravail. Mais pour donner à leurs employés les moyens de travailler de leur mieux, ils doivent leur fournir les outils et les avantages qui leur permettront de s'épanouir dans l'Everywhere Workplace.

Lorsque les employés travaillent à distance, le département IT est confronté à la dure réalité d'un environnement bien plus complexe, car il doit désormais résoudre des problèmes techniques et de sécurité propre à la situation de chaque télétravailleur. Comment dans une telle situation préserver la satisfaction des collaborateurs et des équipes IT ? Tout simplement, en adoptant une suite d'outils intégrés, capables de gérer les postes client, d'encourager la collaboration entre employés et de résoudre rapidement un volume de problèmes toujours plus complexes.

En retour, les employeurs constatent une plus forte motivation, un plus grand engagement et de meilleures performances, avec à la clé, un taux de rétention des collaborateurs plus élevé.

« Créer un Everywhere Workplace où les collaborateurs peuvent s'épanouir est l'un des plus grands défis que les dirigeants et les équipes IT doivent relever aujourd'hui. Alors que le monde entier se bat pour recruter les meilleurs talents, l'Everywhere Workplace va continuer à évoluer pour répondre aux attentes technologiques des collaborateurs. Pour créer un lieu de travail agréable, il ne suffit pas d'installer une table de ping-pong ou d'aménager la salle de pause. Aujourd'hui, les collaborateurs veulent des outils qui leur offriront un maximum de productivité et de sécurité, quel que soit l'endroit où ils travaillent. »

Jeff Abbot
CEO, Ivanti



préféreraient travailler partout, à tout moment, plutôt qu'obtenir une promotion

sont plutôt attirés par un mode de travail hybride

affirment que le télétravail n'a eu aucun effet négatif

des 25–34 ans prévoient de changer d'emploi dans les six mois à venir

02

Prévisions IT pour l'Everywhere Workplace

Ivanti prévoit que les entreprises auront besoin d'outils pour mettre en œuvre l'Everywhere Workplace. Voici nos prévisions pour le reste de 2022 :

ivanti

Prévision #1

L'expérience collaborateur va devenir une priorité pour les dirigeants.

On le sait, l'expérience numérique et l'accès à des technologies performantes sont des éléments importants pour les collaborateurs, surtout maintenant que la Génération Z arrive dans la vie active.

Nous prévoyons que les investissements en IA vont optimiser les équipes IT afin qu'elles puissent se concentrer sur le contact humain dans leurs interactions avec les utilisateurs isolés.

Nous assisterons à une hausse des investissements en IA pour permettre aux analystes d'humaniser l'expérience de service (en interne comme en externe), à la fois en personne et via des expériences numériques améliorées. Comment renforcer l'engagement collaborateur lorsqu'on a un budget réduit ? Tout simplement avec une solution d'IA sophistiquée capable de réagir aux changements de situations et de proposer des solutions sur mesure.

L'ITSM et l'IA sont des domaines qui se recoupent parfois. C'est pourquoi certains fournisseurs ITSM vont intégrer des technologies d'IA pour cocher une case, mais d'autres constateront rapidement qu'ils ne peuvent pas le faire et devront construire des solutions de toutes pièces. Les plateformes évolutives existantes, prêtes à s'intégrer à des fonctionnalités d'IA et de « deep learning » seront les premières à apporter aux clients la valeur ajoutée de ces technologies.

D'après Gartner®, le lieu de travail hybride est là pour de bon et les télétravailleurs devraient constituer 32 % des collaborateurs dans le monde d'ici 2024.

Prévision #2

Les entreprises doivent reprendre le contrôle de leurs biens IT.

Dans l'Everywhere Workplace, l'accès aux biens matériels, logiciels et Cloud n'est plus limité au réseau de l'entreprise. Les biens logiciels et Cloud sont facilement accessibles via le navigateur Web des périphériques personnels, ils sont intégrés à des marketplaces, et ils interagissent avec les périphériques et robots de l'IoT (Internet of Things). Pour compliquer encore les choses, l'infrastructure qui prend en charge ces logiciels a évolué pour répondre à ces besoins. De plus en plus, les entreprises s'appuient sur une nouvelle infrastructure hybride pour développer et distribuer les applications.

Il est difficile de trouver un outil ITAM/SAM susceptible de répondre aux exigences modernes de gestion des biens IT. En effet, ces outils sont rarement capables de découvrir et d'inventorier les logiciels du fait de la grande diversité des infrastructures complexes qui composent le parc IT de l'entreprise, regroupant différents éditeurs, systèmes d'exploitation et technologies de virtualisation.

Aujourd'hui, les entreprises sont confrontées aux problèmes suivants :

- Les stratégies de BYOL (Bring Your Own License) : les entreprises ont du mal à inventorier et à découvrir les environnements Cloud.
- Les licences gérées via des conteneurs : même si les fournisseurs proposent de nouvelles fonctionnalités capables de découvrir les logiciels en conteneurs, il manque encore des fonctionnalités adaptées aux entreprises.

Nous prévoyons que, d'ici 2026, seulement 20 % des entreprises auront adopté un outil unique pour gérer leurs biens logiciels dans l'ensemble des environnements. D'ici 2024, 40 % des organisations « cloud-natives » utiliseront une plateforme de gestion SaaS pour gérer leurs abonnements et licences en mode SaaS.

D'ici 2024, 40 % des organisations « cloud-natives » utiliseront une plateforme de gestion SaaS pour gérer leurs abonnements et licences en mode SaaS.

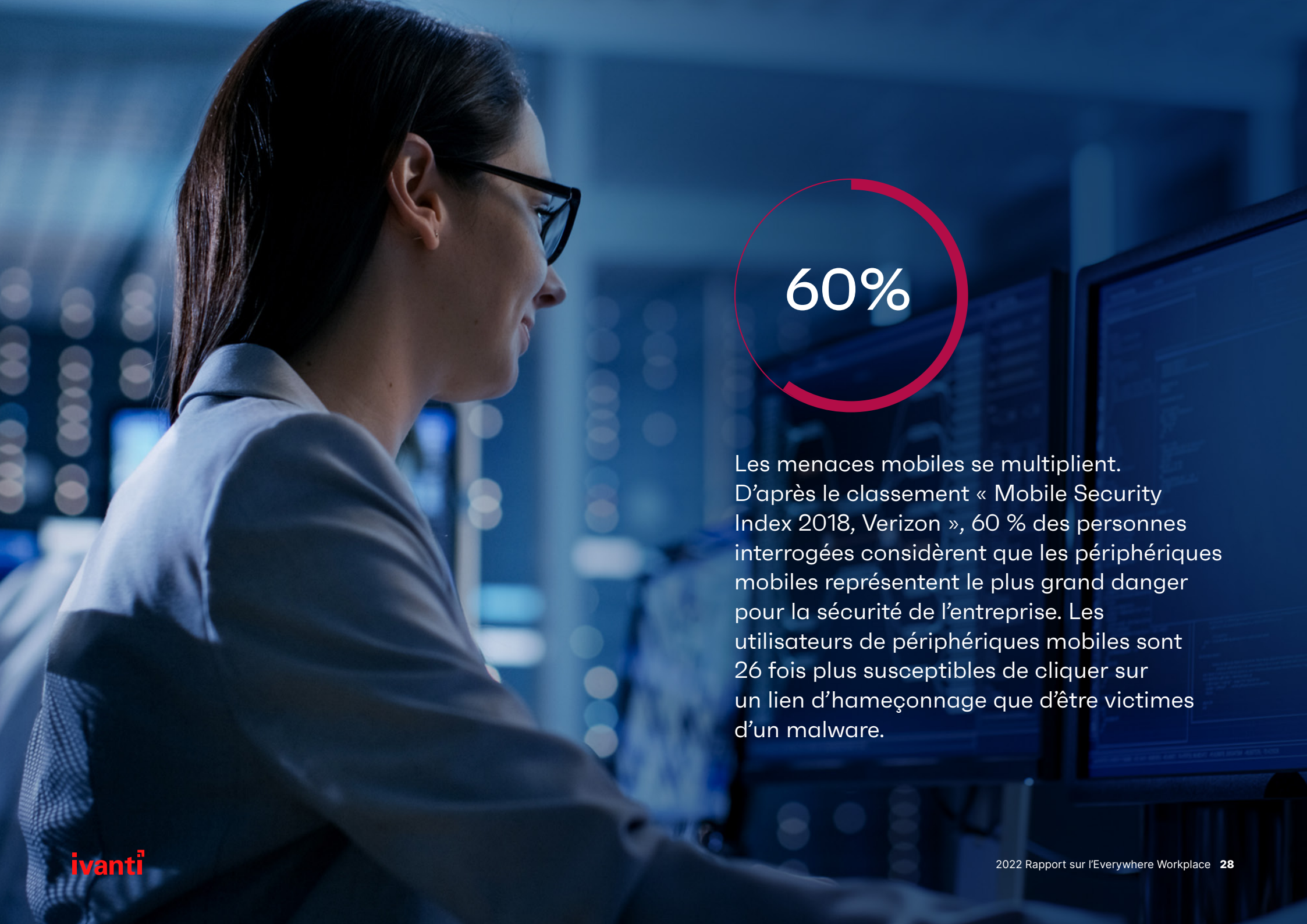
Prévision #3

La cybersécurité va évoluer vers une meilleure prise en charge des programmes de sécurité MAP (Manage, Automate, Prioritize).

Les menaces de cybersécurité atteignent de nouveaux sommets : depuis janvier 2020, les attaques sur le thème du COVID-19 ont augmenté de 30 000 %. Il s'agit essentiellement d'attaques par hameçonnage, de sites Web malveillants et de malwares ciblant les télétravailleurs. On a vu par ailleurs une augmentation de 85 % des tentatives d'hameçonnage (Google a bloqué en une seule semaine 18 millions d'attaques utilisant le COVID comme appât), et 50 % des codes d'exploitation sont diffusés dans les 14-28 jours suivant la publication de correctifs.

Les menaces mobiles se multiplient.
D'après le classement « Mobile Security Index 2018, Verizon », 60 % des personnes interrogées considèrent que les périphériques mobiles représentent le plus grand danger pour la sécurité de l'entreprise. Les utilisateurs de périphériques mobiles sont 26 fois plus susceptibles de cliquer sur un lien d'hameçonnage que d'être victimes d'un malware.

Afin d'aider les entreprises qui éprouvent des difficultés à gérer leur cybersécurité, Ivanti propose des solutions pour soutenir leur démarche via la gestion, l'automatisation et la priorisation de leur parcours de cybersécurité en couvrant l'ensemble des utilisateurs, périphériques, accès et applications.



Les menaces mobiles se multiplient. D'après le classement « Mobile Security Index 2018, Verizon », 60 % des personnes interrogées considèrent que les périphériques mobiles représentent le plus grand danger pour la sécurité de l'entreprise. Les utilisateurs de périphériques mobiles sont 26 fois plus susceptibles de cliquer sur un lien d'hameçonnage que d'être victimes d'un malware.

03

Ivanti et l'Everywhere Workplace

ivanti

Pourquoi choisir Ivanti ?

Ivanti est le seul fournisseur qui propose des solutions alliant sécurité, gestion unifiée des points de terminaison et gestion des services. Avec la plateforme d'hyperautomatisation d'Ivanti, vous résolvez proactivement les incidents avant qu'ils ne se produisent, optimisez la valeur de vos biens IT, et fournissez une expérience collaborateur en self-service sécurisée et contextualisée. Toutes les conditions à la mise en œuvre de l'EveryWhere Workplace sont réunies : réduction jusqu'à 70 % des interruptions (planifiées ou non), résolution jusqu'à 80 % des problèmes avant leur signalement, et augmentation jusqu'à 95 % du taux de réussite des changements.

Une bonne gestion des services commence par le département IT, mais doit aussi s'étendre à l'ensemble de l'entreprise, pour offrir aux utilisateurs les atouts d'une expérience connectée plus efficace, plus personnalisée et plus agréable. Les collaborateurs veulent une meilleure expérience dans tout l'Everywhere Workplace. L'emplacement géographique ne devrait pas entrer en ligne de compte pour la création d'une expérience collaborateur de qualité, et les entreprises doivent veiller à fournir une expérience cohérente et globale pour leur personnel hybride, aujourd'hui et demain.

70%

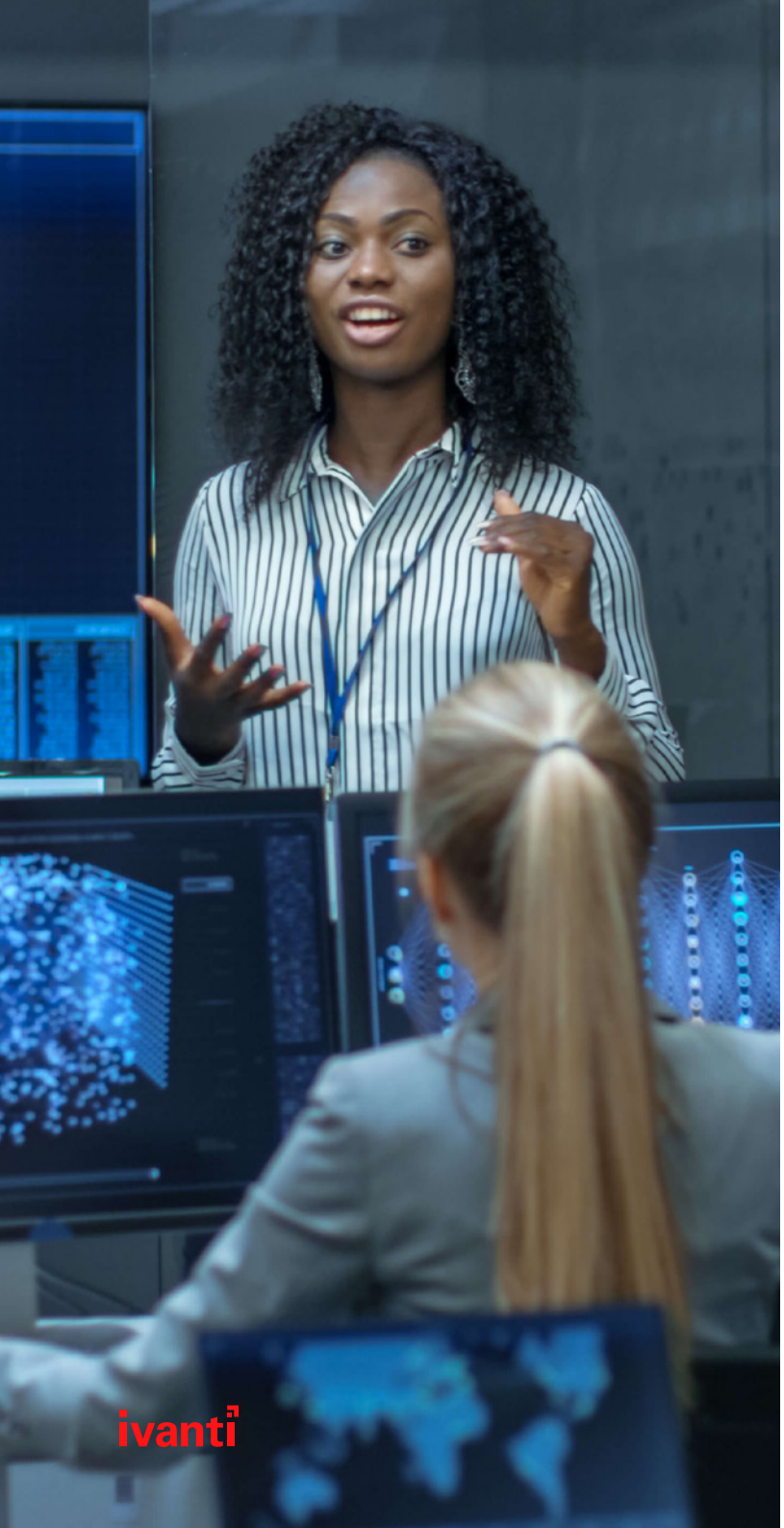
Réduisez jusqu'à 70 % des interruptions (planifiées ou non)

80%

Résolvez jusqu'à 80 % des problèmes avant leur signalement

95%

Augmentez jusqu'à 95 % le taux de réussite des changements

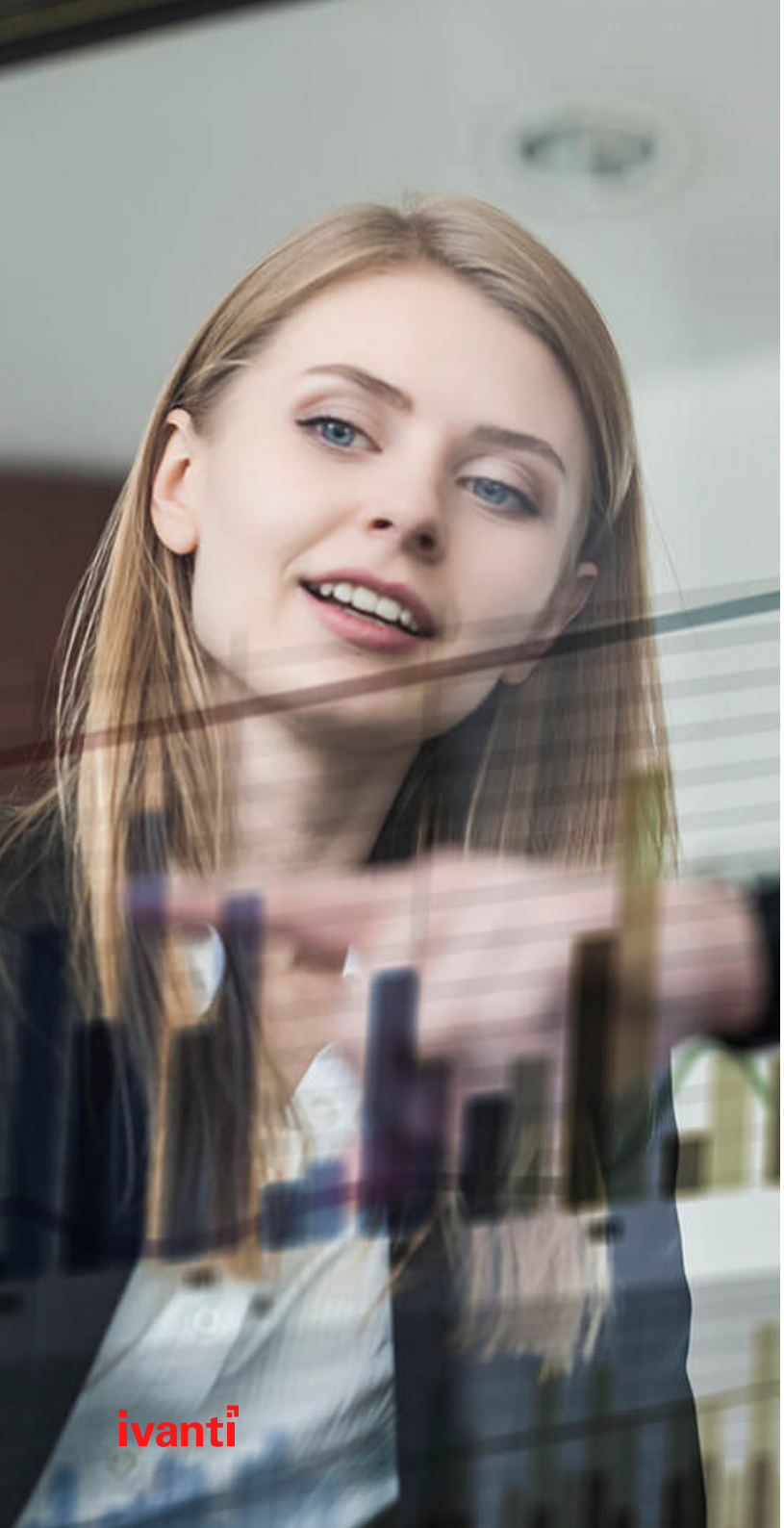


Sécurité/UEM :

Ivanti UEM procure non seulement une grande visibilité sur vos périphériques mais notre solution permet d'appliquer une configuration de stratégie cohérente sur l'ensemble d'entre eux. Pour une gestion en continu des vulnérabilités, la solution déploie des capacités d'intelligence et de gestion des correctifs (Patch Intelligence et Patch Management) sur tous les postes client. Ivanti Mobile Threat Defense (MTD) est doté de fonctions de protection contre les attaques intervenant sur les périphériques, le réseau, les applis et par hameçonnage. Nos clients peuvent réagir rapidement, sur la base de scores VRR (Vulnerability Risk Rating) qui précisent de façon unique l'impact et le niveau de risque de chaque menace. Les nouvelles fonctionnalités d'Ivanti Patch Intelligence (optimisées par RiskSense) fournissent un contexte amélioré des menaces de vulnérabilité permettant l'exécution d'actions correctives priorisées s'étendant à des machines non conformes recensées dans votre environnement. Cette solution permet aux organisations d'entreprendre une approche de la gestion des vulnérabilités sur la base des risques.

En outre, Ivanti fournit des fonctions d'authentification multifacteur (MFA) sans mot de passe, utilisant le standard FIDO2 et d'autres facteurs comme la biométrie, les notifications Push, et l'accès par code OTP ou par ID. Ivanti UEM peut être utilisé avec des systèmes iOS, Android, Windows, Linux et ChromeOS, des dispositifs portables et des périphériques IoT, sur site ou en mode SaaS via le Cloud.

Ivanti Mobile Threat Defense (MTD) est doté de fonctions de protection contre les attaques intervenant sur les périphériques, le réseau, les applis et par hameçonnage. Nos clients peuvent réagir rapidement, sur la base de scores VRR (Vulnerability Risk Rating) qui précisent de façon unique l'impact et le niveau de risque de chaque menace.



ITSM/ITAM :

Les clients Ivanti sont capable de :

- Améliorer leur efficacité et leur responsabilité tout en limitant les pertes de biens (Ville de Seattle).
- Améliorer leur expérience client à l'aide d'un outil suscitant l'engagement des autres départements (Université de Victoria).
- Résoudre les problèmes avant même que les collaborateurs ne s'en rendent compte (SouthStar Bank).

Les entreprises peuvent désormais découvrir et inventorier en temps réel tous les biens IT qui se connectent à leur réseau. Vous disposez d'informations précises et d'un aperçu de sur tous vos biens matériels et logiciels, vos environnements Cloud et de périphérie, et vos applications, en seulement quelques minutes. Vous pouvez ainsi réduire les périodes d'interruption, et améliorer le retour sur investissement des biens, les délais de résolution des incidents, ainsi que la sécurité et les performances globales de vos biens. Des informations contextuelles et exploitables vous permettent de prendre des décisions plus pertinentes sur vos biens, et de résoudre proactivement les problèmes IT et les vulnérabilités de sécurité.

Vous disposez d'informations précises et d'un aperçu de sur tous vos biens matériels et logiciels, vos environnements Cloud et de périphérie, et vos applications, en seulement quelques minutes. Vous pouvez ainsi réduire les périodes d'interruption, et améliorer le retour sur investissement des biens, les délais de résolution des incidents, ainsi que la sécurité et les performances globales de vos biens.

Thomas,
digital nomade

Secteur :
IT, marketing digital.

Situation géographique : partout

Périphériques : ordinateur portable, tablette, smartphone, casque de réalité virtuelle (VR).

Applications : applications spécialisées, applis créatives, services de centre de support IT.

Priorités et préoccupations : liberté de travailler partout, liberté de voyager, et technologies innovantes qui fonctionnent de façon transparente.

Sandrine
en mode hybride

Secteur : services financiers, services professionnels, secteur public.

Situation géographique : à domicile et au bureau.

Périphériques : ordinateur portable et smartphone.

Applications : e-mail, applications CRM et outils de collaboration vidéo.

Priorités et préoccupations : équilibre vie privée/vie professionnelle, contacts semi-réguliers avec les collègues et obligations parentales.

Julie
en télétravail

Secteur : e-commerce, marketing, publication.

Situation géographique : à domicile.

Périphériques : ordinateur portable et smartphone.

Applications : outils de collaboration à distance et suites Cloud.

Priorités et préoccupations : bien-être, obligations parentales, équilibre vie privée/vie professionnelle et évolution de carrière.

Daniel
sur site

Secteur : Logistique et fabrication.

Secteur : Logistique et fabrication.

Situation géographique : bureau.

Périphériques : ordinateur de bureau.

Applications : outils de productivité, systèmes ERP.

Priorités et préoccupations : évolution de carrière.

Nos personas

L'enquête sur l'Everywhere Workplace apporte un éclairage sur les motivations, les préférences, les projets et les difficultés des employés. Chaque réponse est évidemment personnelle et les dirigeants doivent tenir compte des besoins de chaque employé. Toutefois, il peut être intéressant d'aborder quelques thèmes principaux qui ressortent de cette enquête. Pour ce faire, nous avons créé 4 personas qui incarnent les principales thématiques de l'enquête.

À propos d'Ivanti

Ivanti rend possible l'Everywhere Workplace. Dans l'Everywhere Workplace, les collaborateurs utilisent une multitude de périphériques pour accéder aux données et aux applications du département IT sur différents réseaux, afin de rester productifs en travaillant de partout. La plateforme d'automatisation Ivanti Neurons connecte les solutions Ivanti de gestion unifiée des terminaux (UEM), de sécurité Zero Trust et de gestion des services d'entreprise (ESM), leaders du marché, afin de créer une plateforme IT unifiée permettant l'autoréparation et l'autosécurisation des périphériques, et le self-service aux utilisateurs. Plus de 40 000 clients, dont 96 des entreprises Fortune 100, ont choisi Ivanti pour découvrir, gérer, sécuriser et servir leurs biens IT, du Cloud à la périphérie, ainsi que pour fournir une expérience utilisateur d'excellence aux collaborateurs, où qu'ils se trouvent et quelle que soit la façon dont ils travaillent. Pour en savoir plus, visitez le site ivanti.com et suivez-nous sur Twitter (@GoIvanti).

À propos des auteurs

Meghan M. Biro

Fondatrice de TalentCulture

Meghan M. Biro est une analyste technique RH, autrice, intervenante et stratégiste de marque reconnue dans le monde entier. Fondatrice de TalentCulture, elle présente #WorkTrends, un podcast et un chat très populaires sur Twitter. Au cours de sa carrière, elle est intervenue dans le recrutement, la gestion des talents, les médias digitaux et la stratégie de marque pour des centaines d'entreprises, des startups aux sociétés internationales comme Microsoft, IBM et Google. Meghan est collabore régulièrement avec Forbes, SHRM, et d'autres entreprises. Vous la trouverez sur Twitter, LinkedIn et Instagram : @MeghanMBiro.

Harold Sinnott

« Workplace Futurist » et Digital Consultant

Harold Sinnott est influenceur technologique, intervenant, auteur et consultant numérique. Il est spécialisé dans les technologies émergentes, la transformation numérique et le futur du travail. Il a occupé de nombreux rôles de leadership dans des secteurs comme les télécommunications, la santé et les services financiers.

Il accompagne des entreprises B2B du secteur de la tech, les aidant à améliorer leur visibilité et leur champ d'action, en exploitant la puissance des réseaux sociaux pour différents segments de marché : mobilité, Cloud, 5G, automatisation, RPA (automatisation robotisée des processus), IoT, IA, RA (réalité augmentée), RV (réalité virtuelle), BigData et cybersécurité.

Harold Sinnott, leader reconnu dans plusieurs disciplines des technologiques avancées, est systématiquement cité comme l'un des principaux influenceurs sur les sujets de disruption digitale et tout ce qui a trait aux technologies de pointe.

Suivez Harold Sinnott sur Twitter https://twitter.com/HaroldSinnott et sur LinkedIn https://www.linkedin.com/in/haroldsinnott/

Ira Wolfe

Président et chef de la googlisation chez Success Performance Solutions

Ira S Wolfe est président de l'entreprise Poised for the Future Company, fondateur de Success Performance Solutions, intervenant TEDx, reconnu comme l'un des 5 principaux leaders d'opinion concernant le futur du travail et les RH (Thinkers360). Ce professionnel certifié AQ Level 2 Professional présente aussi le populaire podcast Geeks Geezers Googlization. Il est l'auteur de 5 ouvrages, notamment « Perfect Labor Storm » et son dernier, « Recruiting in the Age of Googlization », dont c'est la 2e édition. Ira figure dans le Top 100 des influenceurs RH en 2021.

2022 Everywhere Workplace Report

ivanti.fr
+33 (0)1 76 40 26 20
contact@ivanti.fr

Copyright © 2022, Ivanti. All rights reserved. IVI-2663 FG