

A young woman with dark hair and round glasses is looking at her smartphone. She is smiling slightly. The background is a blurred city street at night with warm, bokeh lights. The overall color palette is dominated by reds and oranges, suggesting a sunset or city lights at dusk.

ivanti

Rapport 2023 : Améliorer le futur de l'Everywhere Work

Vos employés aimeraient travailler de partout et à tout moment... mais votre entreprise n'est pas équipée pour répondre à ce besoin.

Une nouvelle étude d'Ivanti explore des possibilités inexploitées.

Sommaire :

01 Stress au travail

02 La généralisation du travail hybride

03 Penser l'Everywhere Work

Employeurs et personnel s'engagent dans un bras de fer sur la question du télétravail, et plus précisément de « quand, où et comment travailler ».

La plupart des collaborateurs aspirent à travailler de partout : au bureau si une réunion l'exige, chez eux (ou ailleurs) quand cela leur convient. Mais pour mettre en œuvre l'Everywhere Work, il faut changer de mentalité, de culture et de technologie. La sécurisation de l'Everywhere Work compte d'ailleurs parmi les principales priorités des entreprises en 2023.

Ivanti a interrogé **8 400 collaborateurs de bureau, professionnels IT et dirigeants**, dans le monde entier, afin de comprendre les comportements, les attentes et les défis des entreprises et de leurs employés. Notre objectif : fixer les étapes que les entreprises innovantes doivent suivre pour concrétiser leur vision du « futur du travail » pour 2023 et au-delà.

Ce document est fourni uniquement à titre informatif. Aucune garantie ne pourra être fournie ni attendue. Ce document contient des informations confidentielles et/ou qui sont la propriété d'Ivanti, Inc. et de ses sociétés affiliées (désignés 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 caractéristiques produit et descriptions 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 contient. Ivanti n'est pas non plus tenu de mettre à jour les informations de ce document. Pour consulter les informations produites les plus récentes, visitez le site [ivanti.com](https://www.ivanti.com).

Stress au travail

La nouvelle étude d'Ivanti montre un épuisement professionnel et un désengagement endémiques chez les travailleurs intellectuels, en particulier les plus jeunes collaborateurs. Les chiffres sont alarmants.

Démission silencieuse : en faire le minimum au travail



1 / 3

collaborateur de bureau
de moins de 40 ans
admet « démissionner
silencieusement »

Nos recherches révèlent que près d'un tiers des collaborateurs de bureau de moins de 40 ans admettent « démissionner silencieusement », et plus d'un quart des moins de 40 ans envisagent de quitter leur emploi dans les 6 prochains mois. Nos études de marché confirment ces résultats. Ainsi, une enquête à grande échelle menée par Gallup montre un niveau historiquement bas d'implication des collaborateurs partout dans le monde : 33 % aux États-Unis, 23 % en Amérique latine, 17 % en Asie de l'Est et 14 % en Europe.¹



“

« Nous vivons une époque où l'environnement de travail est de plus en plus mobile et dépendant des technologies. Les collaborateurs jugent désormais leurs employeurs (et leur volonté d'investir ou non dans leur capital humain) d'après la flexibilité qu'ils proposent sur le lieu de travail. Les entreprises qui visent à devenir un lieu d'épanouissement des collaborateurs, sur le long terme, sortiront systématiquement gagnantes de la guerre des talents. »



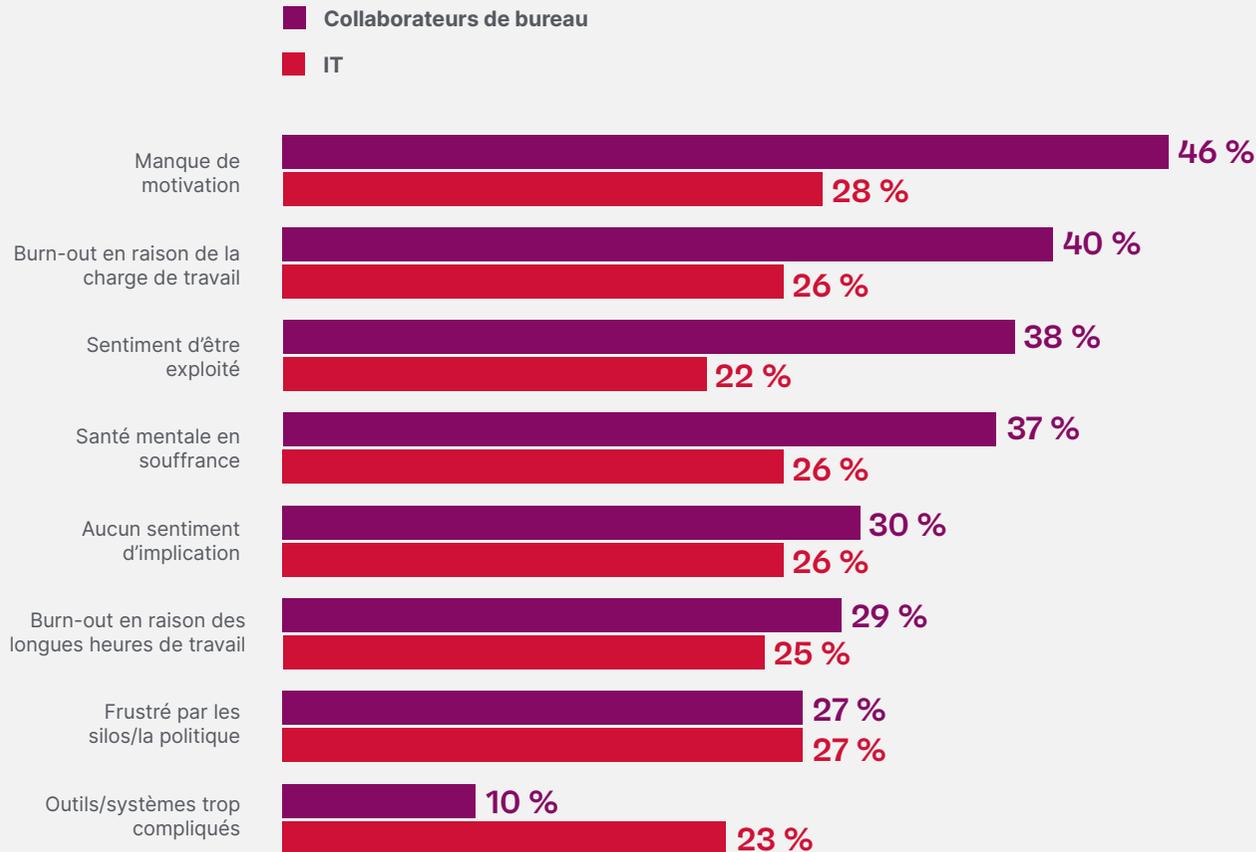
Jeff Abbott
PDG d'Ivanti

Pourquoi cette « démission silencieuse » des collaborateurs ?

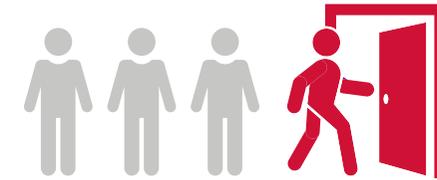


Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à participer à la démission silencieuse ?

Sélectionnez toutes les réponses applicables.



Comment expliquer cet état d'esprit, cette envie « d'être sur le départ » ? Les collaborateurs de bureau qui envisagent de démissionner parlent de burn-out et souffrent de problèmes de santé mentale. Avoir un meilleur salaire est important, mais arrive seulement au 3e rang, derrière les considérations de santé mentale et de qualité de vie.



Plus de 1/4

des collaborateurs de bureau de moins de 40 ans disent envisager de quitter leur emploi dans les 6 prochains mois.



L'émergence dans le monde entier d'une nouvelle culture du travail

Les collaborateurs réclament à grands cris de nouvelles façons de travailler. Ils veulent garder du temps pour eux et réduire les aspects les plus pesants de la vie professionnelle : les longs trajets, l'éloignement familial, et les effets néfastes sur la santé et le bien-être. Mais jusqu'à présent, les employeurs avancent à pas timides et traitent toujours le travail à distance comme une expérience sur laquelle on pourrait revenir.

« L'on constate une inadéquation fondamentale entre la demande de talents des entreprises et le nombre de travailleurs disposés à répondre à cette demande [...] la pandémie a conduit de plus en plus de personnes à reconsidérer leurs attentes professionnelles (et personnelles), ce qui crée un grand bassin de travailleurs actifs et potentiels qui fuient la voie traditionaliste. »²

McKinsey & Company

Ce n'est pas par des embauches que les entreprises résoudront ce problème. Elles doivent plutôt étudier de près les effets du désengagement de leurs employés (sur les performances, la communauté et l'épanouissement personnel), et adopter une vision audacieuse pour **encourager et motiver les talents**.

Façonner une mentalité Everywhere Work

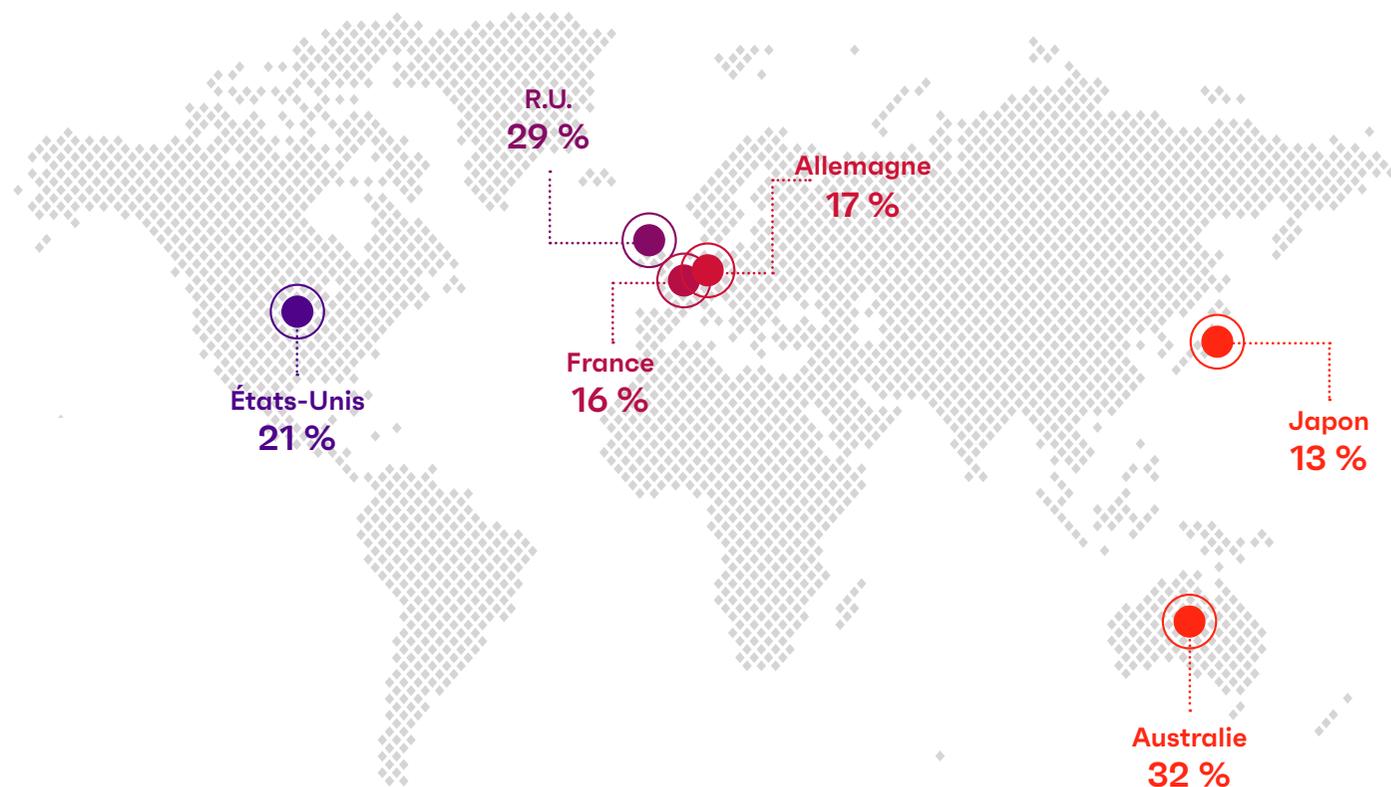
Le marché du travail a considérablement changé. Même s'il affiche un plus grand dynamisme, il revêt un caractère instable. En 2022, le **taux de démission volontaire** aux États-Unis était 25 % supérieur à celui de décembre 2019.³ En Europe, où le turnover en personnel est généralement plus faible, les taux de démission sont également élevés malgré le contexte

économique difficile. Par exemple, 29 % des actifs au Royaume-Uni disent envisager de quitter leur emploi dans les six mois à venir.

De nombreux cabinets d'études, dont Gartner, pensent que ce taux de désengagement élevé ne reviendra pas de sitôt aux niveaux d'avant la pandémie...

et peut-être jamais : « Cette augmentation du turnover en personnel n'est pas un phénomène passager, mais bien un changement fondamental pour les travailleurs américains. »⁴

Les travailleurs au Royaume-Uni et en Australie sont les plus nombreux à dire qu'ils envisagent de démissionner.

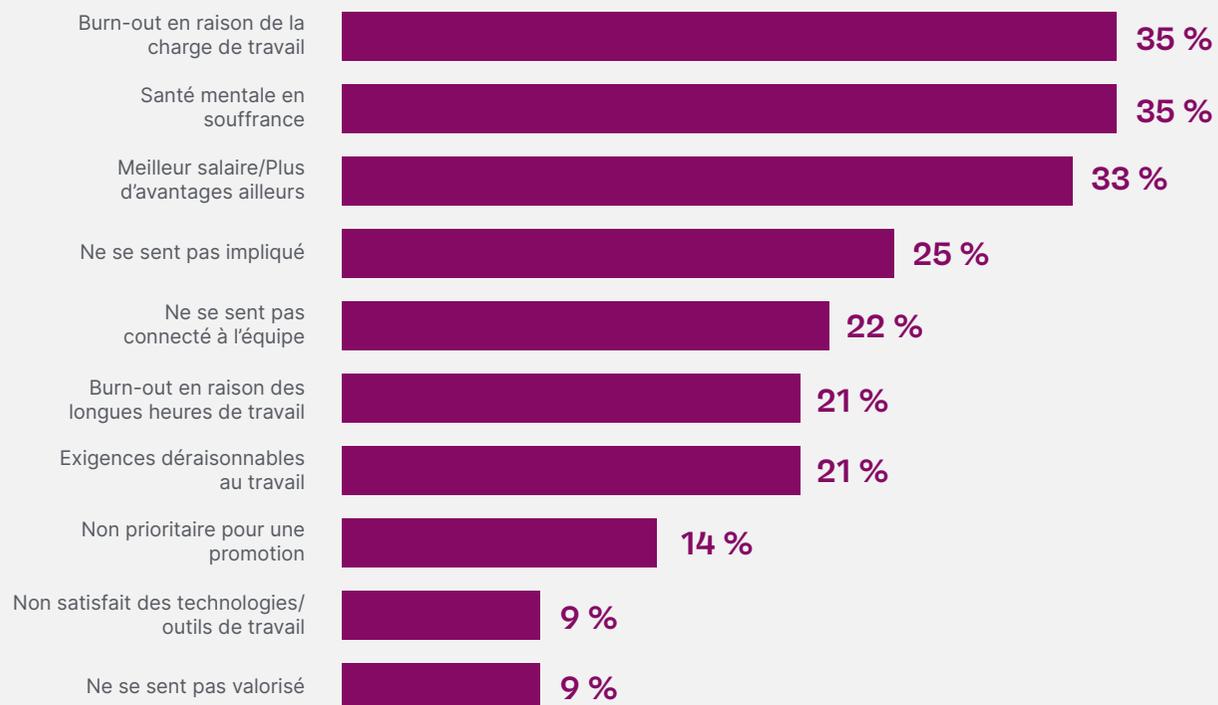




Au lieu de nier le phénomène ou de retarder leur réponse, les entreprises doivent s'adapter. Rapidement. Complètement. Massivement. L'enjeu est **d'attirer et de retenir les collaborateurs les plus qualifiés**, et cela nécessite de complètement changer notre façon de travailler : il faut gérer des aspects comme la cybersécurité, la culture du lieu de travail, et les technologies et outils que les employés utilisent pour travailler de façon collaborative et rester productifs.

Qu'est-ce qui motive le désengagement ? Santé mentale et burn-out.

Q: Quelles sont les principales raisons qui vous poussent à envisager de démissionner de votre emploi actuel ? (Sélectionnez 3 réponses.)

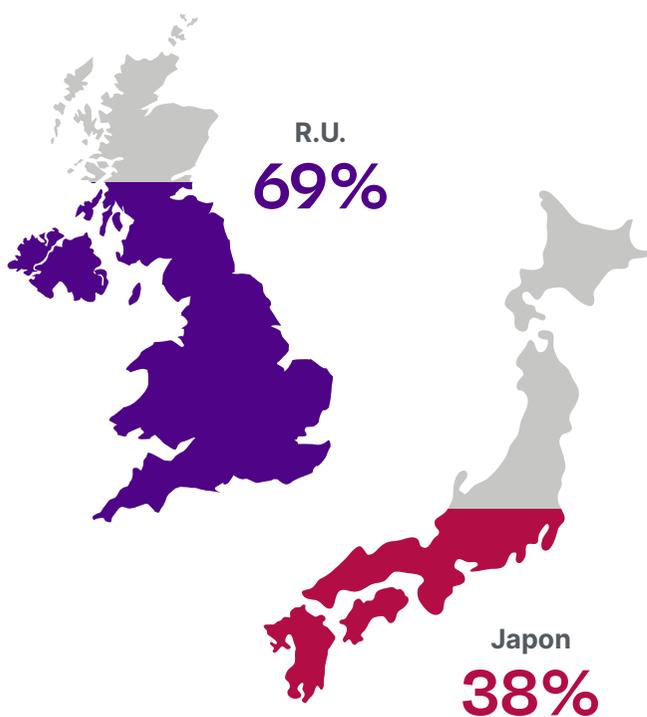


La généralisation du travail hybride

Tous les collaborateurs de bureau (et pas seulement les dirigeants) aspirent à une certaine flexibilité quant à leurs horaires et leur lieu de travail. Les entreprises sont-elles capables de répondre à ce besoin ?

L'étude d'Ivanti montre que de nombreux employeurs proposent déjà de travailler en mode hybride et avec des horaires flexibles. Un peu plus de la moitié des professionnels interrogés disposent actuellement d'une option de télétravail à plein temps ou de travail hybride. Aussi bien les travailleurs que les dirigeants d'entreprise en reconnaissent les avantages, notamment pour la santé mentale.

Pays où le travail hybride / virtuel est le plus courant et le plus rare

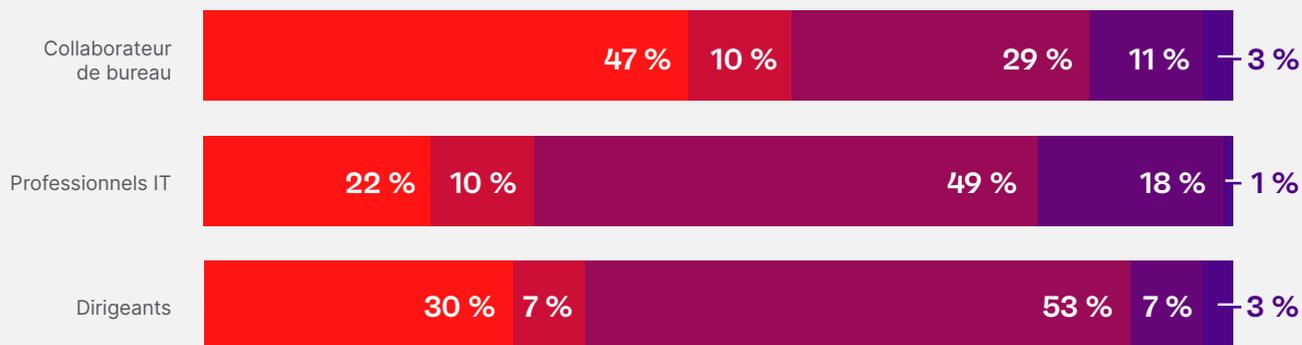


Près de la moitié de la main-d'œuvre intellectuelle est de retour au bureau.



Comment décririez-vous l'organisation actuelle de votre travail ?

- Au bureau à plein temps
- Hybride, emploi du temps contrôlé par l'employeur
- Hybride, emploi du temps contrôlé par le collaborateur
- À domicile à plein temps
- Travail de partout



L'essor du modèle hybride

Dirigeants :

71 %

affirment que le télétravail a un impact positif sur le moral des collaborateurs.

Collaborateurs de bureau :

66 %

disent que le travail hybride/virtuel n'a eu aucun effet négatif.

2 %

seulement déclarent qu'une promotion leur a échappé en raison du travail hybride.

22 %

des professionnels 'IT interrogés en France accepteraient une baisse de salaire pour pouvoir télétravailler.

1 / 5

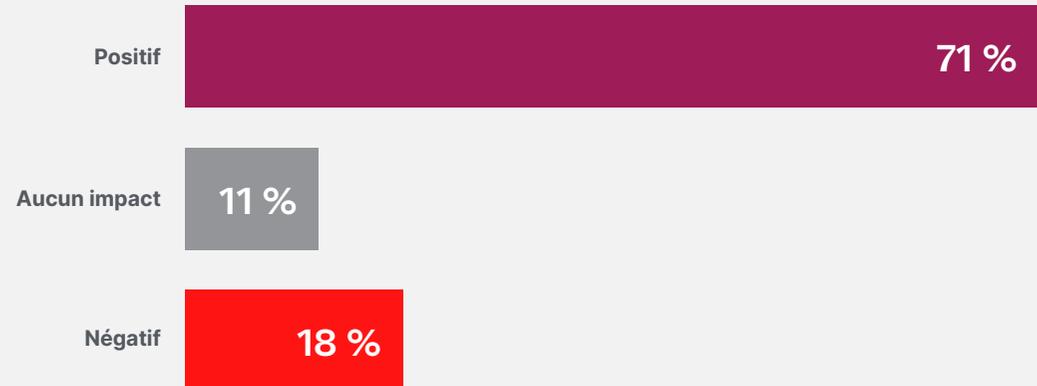
des collaborateurs de bureau interrogés aux États-Unis accepteraient une baisse de salaire pour pouvoir télétravailler.

PDG :

Le travail hybride a un impact positif sur le moral des collaborateurs.



Quel est l'impact du télétravail sur le moral des collaborateurs ?



Le travail hybride/ distant pose encore des difficultés qu'il faut résoudre.

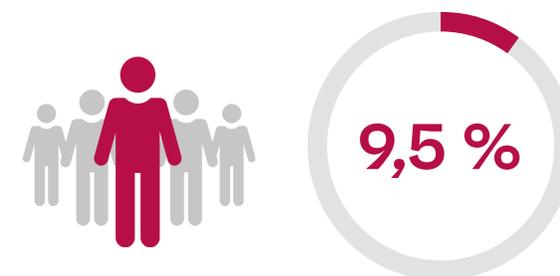
Et pourtant, le travail hybride/distant pose encore des difficultés qu'il faut résoudre. Les inégalités dans façon dont le télétravail a été réparti comptent parmi les plus urgentes, car cela crée un clivage dans les entreprises : il y a « ceux qui en bénéficient » et ceux « qui n'en bénéficient pas ».

Nos études montrent qu'il existe un système à deux classes. Par exemple, 43 % des collaborateurs de bureau disent qu'ils peuvent décider de travailler à distance ou selon un emploi du temps hybride, en choisissant eux-mêmes leurs jours de présence au bureau... mais 71 % aimeraient pouvoir le faire, soit **une différence de 28 points**, que nous appelons écart de préférence. Cet écart de préférence est bien plus faible pour les professionnels IT et les dirigeants (seulement 13 et 12 points, respectivement).

Une grande partie de la main-d'œuvre intellectuelle souhaite la flexibilité qui accompagne le travail hybride ou à distance, mais elle leur est actuellement refusée. Les entreprises où l'écart de préférence est élevé (surtout concernant les postes difficiles à pourvoir) auront du mal à attirer et à retenir les talents.



Main-d'œuvre intellectuelle



1/5 des travailleurs de bureau aux États-Unis accepteraient une baisse de salaire pour pouvoir télétravailler.

Quelle baisse de salaire ?

Les travailleurs français parlent de 9,5 %.

Direction

33 % des PDG au Royaume-Uni disent qu'ils envisageraient de réduire le salaire des collaborateurs autorisés à télétravailler.



D'autant que les horaires et le lieu de travail ne sont pas les seuls points de friction entre employeurs et collaborateurs. Nos études montrent que de très nombreux travailleurs **sont frustrés par les outils** qu'ils utilisent au travail... au point que **22 %** des professionnels IT et de la sécurité interrogés disent **envisager de quitter leur emploi** en partie à cause des applis et des outils techniques qu'on leur impose pour leur travail.

Lorsque vos collaborateurs sont libres de choisir le moment, le lieu et les outils les mieux adaptés à leur travail, votre entreprise devient une **destination de choix**, le type d'institution pour laquelle les gens rêvent de travailler.

“

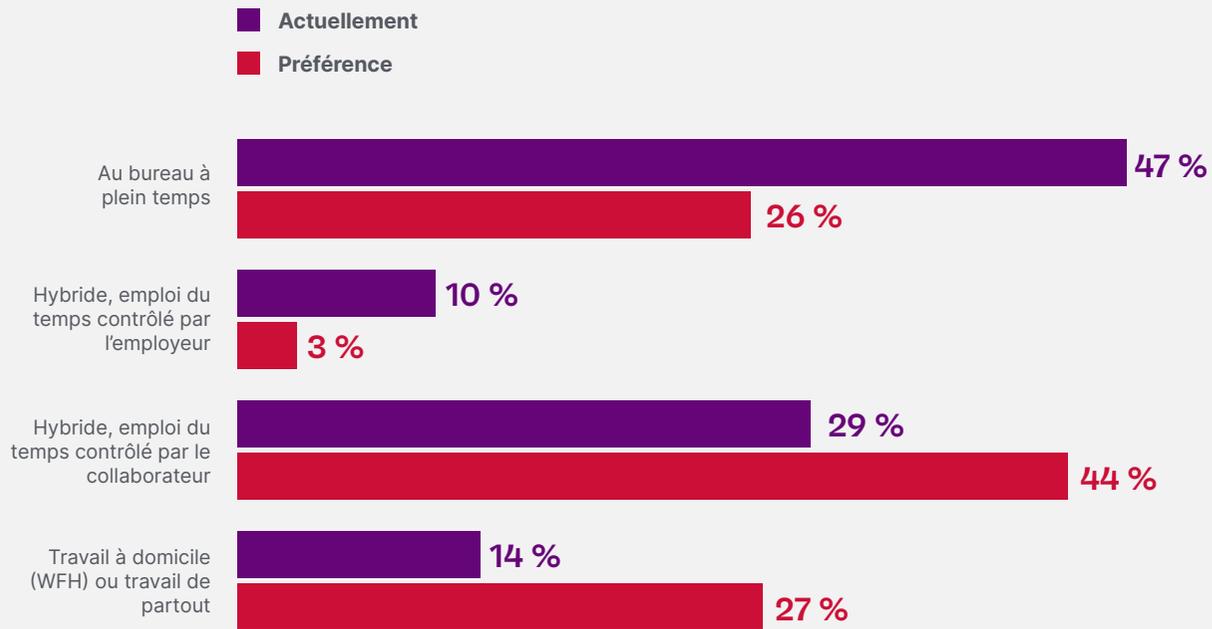
« Certaines entreprises ont une approche rigide, et considèrent que “les collaborateurs sont plus productifs au bureau, c'est donc là qu'ils doivent travailler”. Nous pensons que les employeurs doivent revoir l'équation et se demander “comment donner à mes collaborateurs les outils et la formation nécessaires pour travailler efficacement de partout ?”. Tant que les entreprises ont du mal à embaucher le personnel qualifié qui leur est indispensable, elles doivent trouver un moyen de combler l'écart de préférence. »



Nicholas Bloom
Professeur d'économie William Eberle à
l'Université de Stanford

Un système à deux classes : comment les gens travaillent actuellement et comment ils voudraient travailler

Q: Comment décririez-vous l'organisation actuelle de votre travail ?
Que préféreriez-vous ?



Comparaison de l'écart de préférence

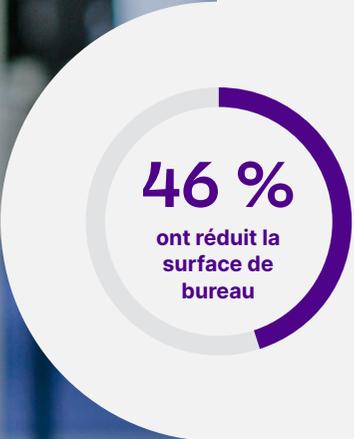
28 % Collaborateurs de bureau
13 % Professionnels IT
12 % Dirigeants

L'écart de préférence est la différence entre l'envie de pratiquer le travail hybride ou virtuel, et la capacité actuelle à le faire. Plus l'écart est important, plus la différence est grande entre les conditions de travail souhaitées par le collaborateur et sa situation actuelle.



Les enjeux de l'Everywhere Work

L'adoption du modèle Everywhere Work à l'échelle de l'entreprise ne profite pas seulement aux collaborateurs. C'est aussi bénéfique à l'entreprise et à son chiffre d'affaires.



Réduction des coûts

Au moins 46 % des dirigeants interrogés par Ivanti en France déclarent avoir réduit la surface de leurs bureaux ou envisagent de le faire en raison du travail hybride et à distance, ce qui représente des économies importantes.

Et l'immobilier n'est pas la seule source d'économie. La phase initiale de transition vers l'Everywhere Work s'est caractérisée par une forte prolifération des périphériques. Aujourd'hui, les entreprises ont une occasion unique d'évaluer leur pile technologique de façon critique et **d'identifier les éléments à optimiser ou à renforcer**. L'adoption d'une approche aussi volontaire et réfléchie peut révéler des dépenses technologiques inutiles.

Améliorer l'expérience collaborateur

La possibilité de pratiquer le travail hybride et à distance augmente la satisfaction des collaborateurs, et permet de trouver plus facilement l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.⁵ Au moins 86 % des dirigeants d'entreprises que nous avons interrogés en France disent que **le télétravail a un impact positif sur le moral des collaborateurs**. Mieux encore, ce coup de pouce a un effet boule de neige sur la rétention des collaborateurs et leur productivité.

Malgré cela, les entreprises doivent prêter une grande attention à la DEX (Expérience numérique des collaborateurs). Lorsque les collaborateurs travaillent hors site, le nombre d'interactions numériques intervenant dans leur journée de travail augmente. Cela concerne aussi bien les technologies de collaboration que les interfaces de cybersécurité. Les entreprises doivent surveiller la façon dont les collaborateurs abordent ces nouvelles expériences, toujours dans le but d'éliminer le stress et d'améliorer la productivité. Nos études montrent que seulement **47 %** des entreprises ont investi dans des outils d'évaluation de la DEX.

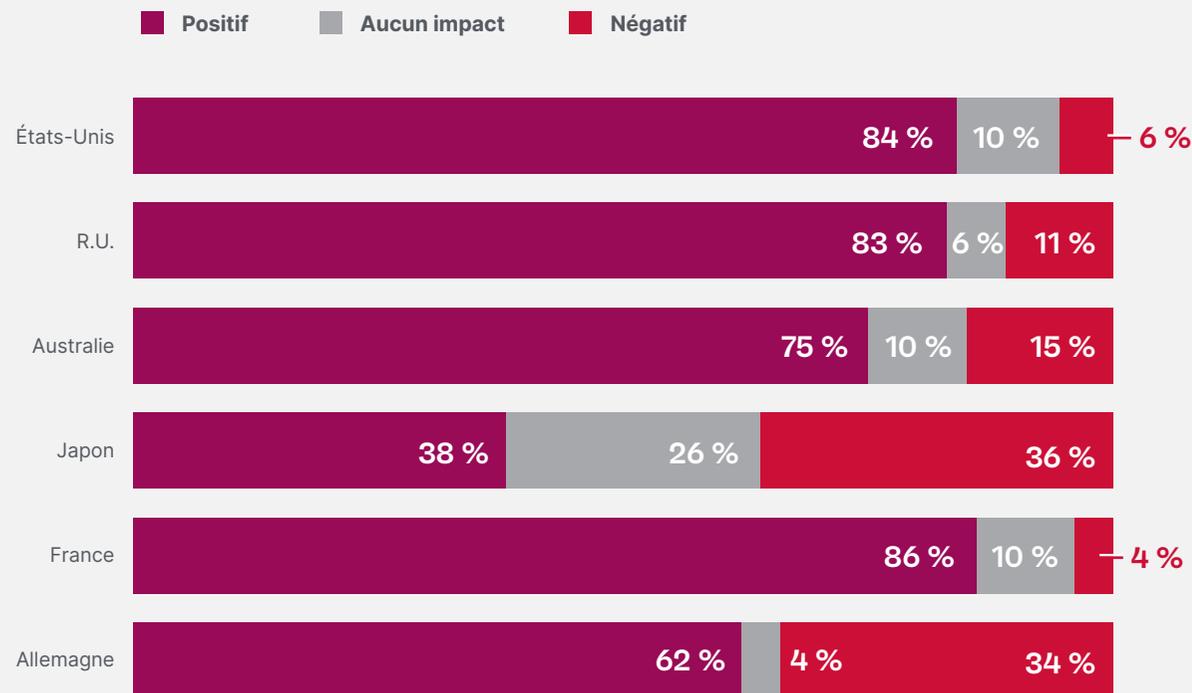
Qu'est-ce que la DEX ?

Cet acronyme désigne l'expérience numérique des collaborateurs : les milliers de micro-interactions quotidiennes entre vos collaborateurs et la technologie, et leur impact sur la productivité et l'expérience des collaborateurs.

Dans la plupart des pays, le télétravail a un impact positif.



Quel est l'impact du télétravail sur le moral des collaborateurs ?



Réponses des dirigeants uniquement (n=600).



La grande majorité des collaborateurs (74 %) affirment être plus productifs aujourd'hui qu'avant 2020.



Booster la productivité

Certains craignaient que le télétravail soit un frein à la productivité, mais la réalité nous a prouvé le contraire. Les études d'Ivanti montrent que la grande majorité des collaborateurs (74 %) affirment être plus productifs aujourd'hui qu'avant 2020. De plus, les nouveaux outils leur permettent d'être plus proactifs dans l'**identification et la résolution** des problèmes de performances et de productivité liés à ces technologies. C'est là qu'intervient ce qu'on appelle « l'autoréparation ». Il s'agit de systèmes qui combinent IA, Machine Learning et surveillance à distance pour éviter que les technologies ne ralentissent les opérations. Ils interviennent quel que soit l'emplacement du périphérique, et avant même que le collaborateur en ait conscience.

Penser l'Everywhere Work

Le futur du travail exige une réflexion progressiste. Il faut s'affranchir de l'ancienne façon de penser qui consistait à se demander « Que font les autres ? ».

Les principes fondamentaux de la vie professionnelle ont changé. Ce changement est définitif. La question n'est plus de savoir si l'on va donner aux collaborateurs plus de liberté pour choisir quand, où et comment travailler. Les employeurs doivent plutôt se concentrer sur la mise en place de ce nouveau modèle : **investir dans les personnes, les technologies, les processus et la culture qu'il faut pour sécuriser le futur du travail.**

1. Investir dans une technologie permettant de travailler de partout

La plupart des entreprises ont investi dans une technologie collaborative, indispensable aux équipes dispersées géographiquement pour travailler de concert. Aujourd'hui, il est temps d'envisager la collaboration non seulement du point de vue de la communication, mais aussi du point de vue des processus. Pour le collaborateur, une **gestion simplifiée des services à l'échelle de l'entreprise** facilite le travail et augmente la productivité. Pour la Direction, tout est une question de vitesse et d'échelle.

Comment y parvenir ?

En choisissant une plateforme unique et sécurisée pour :



Automatiser les workflows de tous les départements et de toutes les fonctions.



Orchestrer des processus complexes avec facilité.

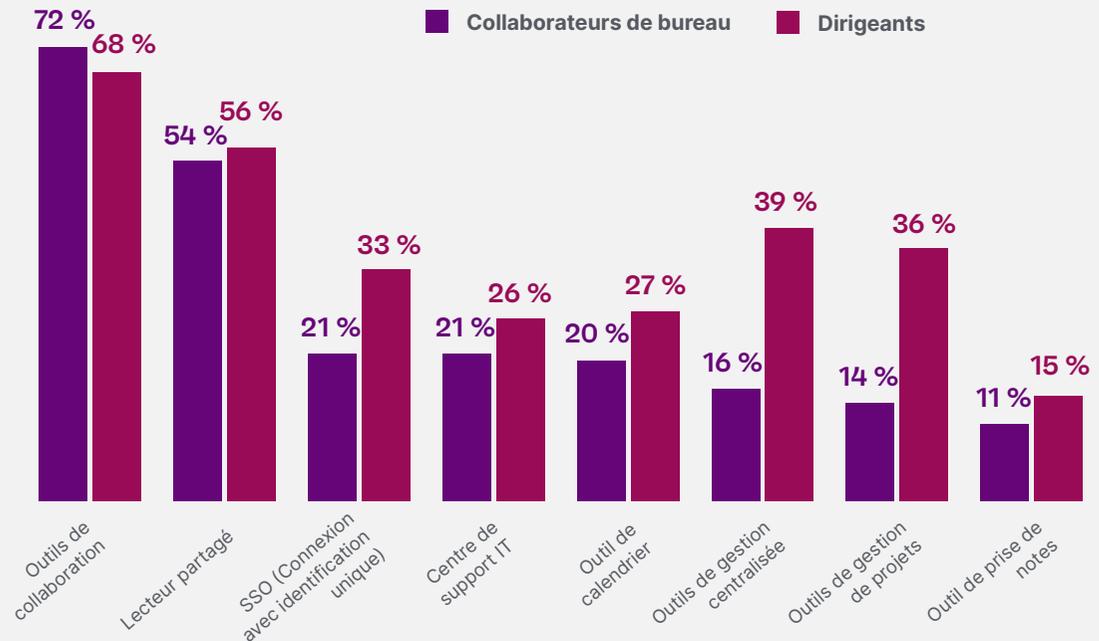


Créer une expérience commune de la technologie pour toutes les équipes.

Les outils de collaboration sont essentiels à la productivité.



Quels ont été les outils les plus utiles pour booster la productivité dans un environnement de travail distant ou hybride ?



2. Repenser votre approche de la sécurité

Quand les collaborateurs travaillent virtuellement, leurs activités sont moins surveillées, ce qui signifie que les entreprises prennent des risques supplémentaires :

36 %

constatent une augmentation du nombre de périphériques non approuvés qui accèdent au réseau.

26 %

signalent un pic de Shadow IT.

20 %

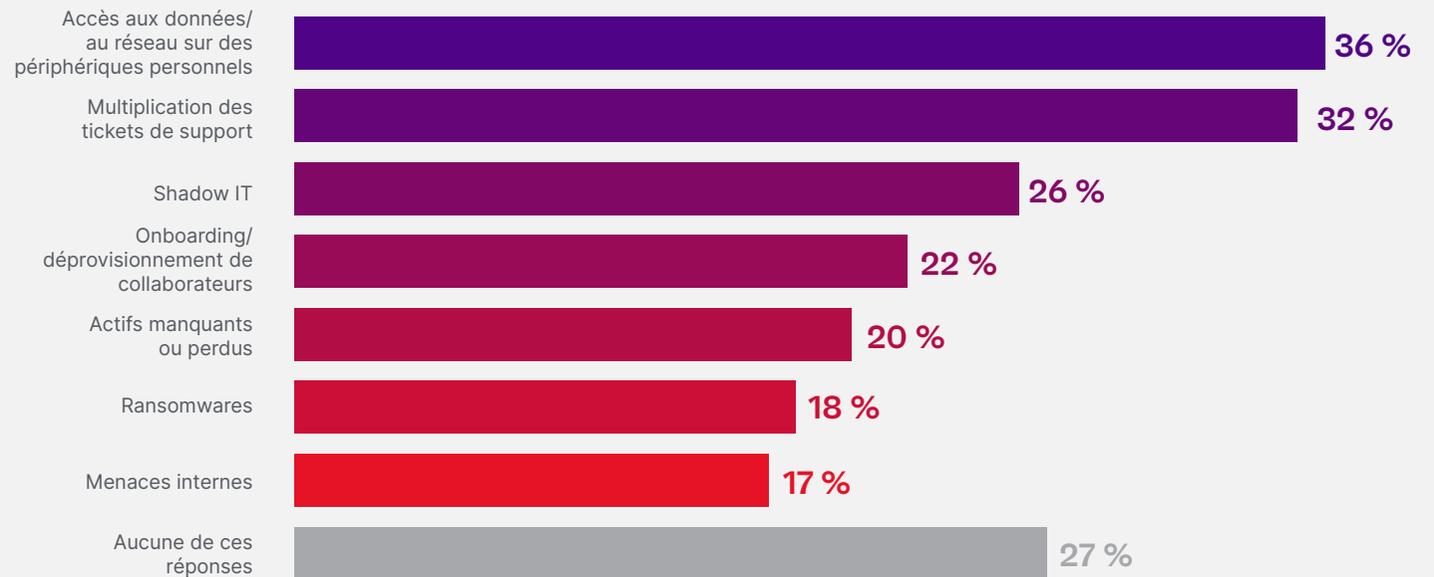
parlent d'une augmentation du nombre d'actifs IT manquants ou perdus.

En raison du très grand nombre de périphériques qui se connectent dans un environnement Everywhere Work, les équipes de sécurité subissent une pression énorme, à la fois en matière de charge de travail et de complexité. Pour alléger un peu cette pression, les employeurs **doivent investir dans une stratégie basée sur les risques, à l'échelle de l'entreprise :**

- **Incluez les différentes fonctions** dans toutes les discussions sur les contrôles de sécurité, pour être sûr de ne pas freiner la productivité.
- Assurez-vous que les télétravailleurs comprennent **l'hygiène de sécurité à appliquer** dans leur domaine de travail.
- **Suivez et gérez les risques** qui ont le plus d'impact sur l'entreprise.



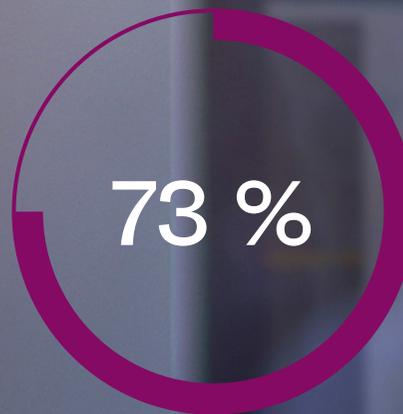
Avez-vous constaté une augmentation des éléments suivants en raison du télétravail ? (Sélectionnez toutes les réponses applicables.)



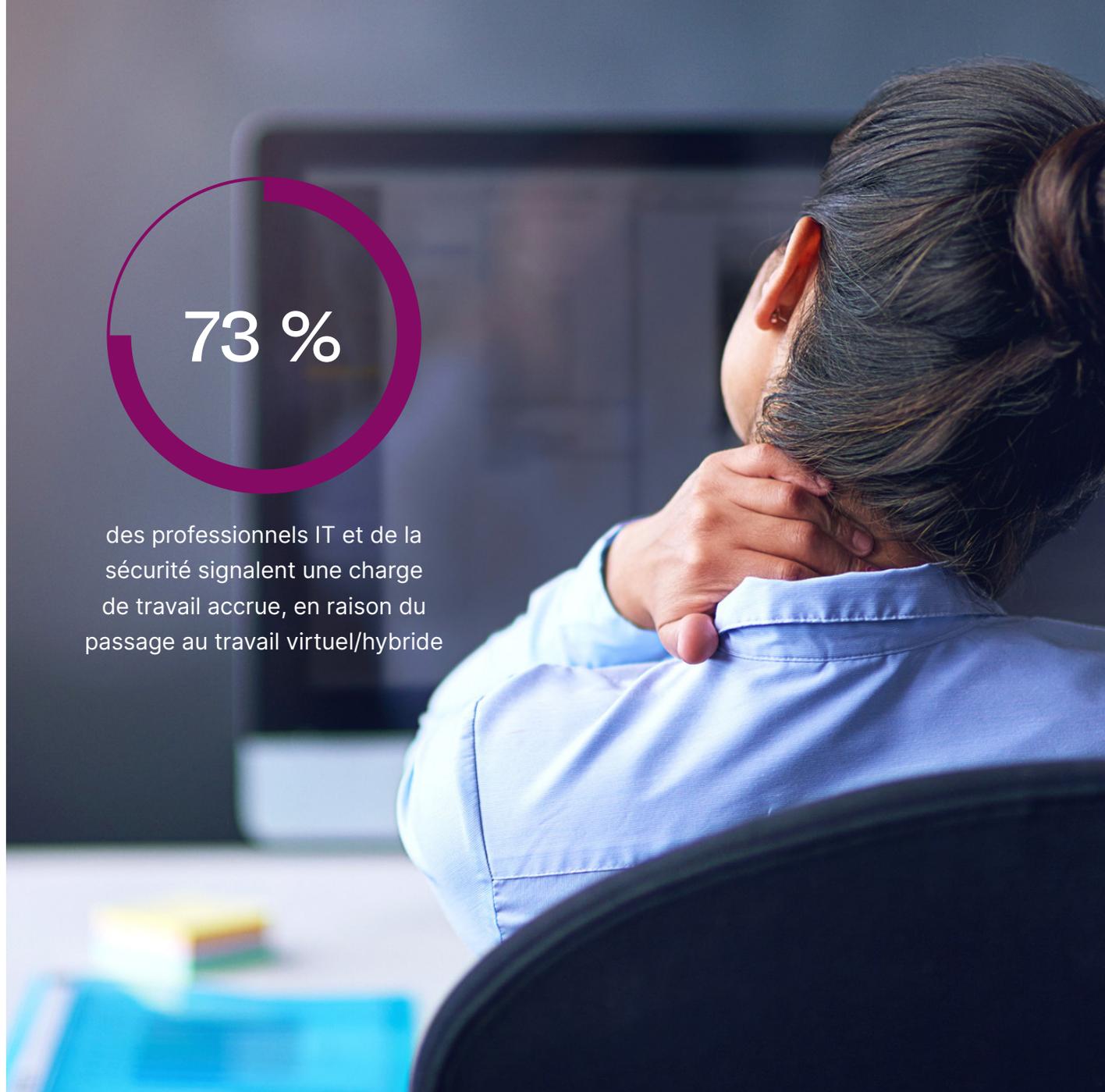
3. Attention au burn-out IT

73 % des professionnels IT et de la sécurité signalent une **charge de travail accrue**, en raison du passage au travail virtuel/hybride : ils doivent gérer des extras comme les demandes de support émanant des collaborateurs qui travaillent chez eux, ou gérer le Shadow IT. La dispersion du personnel entre bureaux, domiciles et sites distants augmente la complexité du système : trop d'outils, trop de plateformes, de fournisseurs, de licences, etc.

La situation est inefficace et coûteuse, mais surtout, elle pèse sur les collaborateurs, qui doivent interagir avec cette confusion et la gérer. Environ **1 professionnel de la sécurité sur 3** signale qu'il a perdu au moins un membre de son équipe pour cause de burn-out. Et 30 % disent avoir vécu une « démission silencieuse ». Dans les années à venir, les directions devront relever un nouveau challenge en **domptant la complexité**, et en simplifiant les piles technologiques et les workflows.



des professionnels IT et de la sécurité signalent une charge de travail accrue, en raison du passage au travail virtuel/hybride





71 %

des collaborateurs de bureau souhaitent travailler soit de manière hybride (en choisissant les jours où ils viennent au bureau) soit à distance

4. Réduire l'écart de préférence

D'après notre étude, 71 % des collaborateurs de bureau souhaitent travailler soit de manière hybride (en choisissant les jours où ils viennent au bureau) soit à distance, mais seulement 43 % travaillent ainsi aujourd'hui, soit un **écart de préférence** de 28 points. Cet écart n'est que de 13 points pour les professionnels IT et de la cybersécurité, et de 12 points pour les dirigeants.

La révolution du travail virtuel/hybride profite le plus aux cadres supérieurs et aux équipes IT. Pourquoi ne pas en faire bénéficier l'ensemble des collaborateurs ? Les technologies innovantes, comme les outils de collaboration dynamique, l'automatisation des workflows et même les bots basés sur l'IA, permettent aux collaborateurs d'être efficaces et performants quel que soit l'endroit où ils allument leurs périphériques.

Les entreprises qui adoptent l'Everywhere Work devront repenser bien plus que leur planning quotidien, leur espace de travail et leur technologie. Il faut qu'elles comprennent comment décentraliser les activités de l'entreprise tout en les **sécurisant davantage**, et comment gérer l'éloignement physique des collaborateurs (et leurs workflows) tout en renforçant leur **intégration et l'aspect collaboratif**.

Les entreprises vont dépenser près d'un milliard de dollars pour les activités du « Futur du travail » en 2023

— Soit près de 20 % d'augmentation par rapport à 2022, d'après l'IDC.⁶

“

« Ces dernières années, les entreprises ont résisté aux vents contraires du marché et à des défis complexes qui ont mis à l'épreuve les entreprises les plus solides. Il est indispensable que les dirigeants d'entreprise adoptent de nouveaux modèles de leadership, à savoir des modèles à distance qui incluent des tableaux de bord de productivité méthodiques, intentionnels et basés sur des données. Le temps où vous preniez le pouls du moral et de la productivité des différentes équipes en vous déplaçant dans leurs bureaux respectifs est révolu. Les dirigeants doivent donner aux collaborateurs les outils numériques et la liberté dont ils ont besoin. »



Jeff Abbott
PDG d'Ivanti

Méthodologie

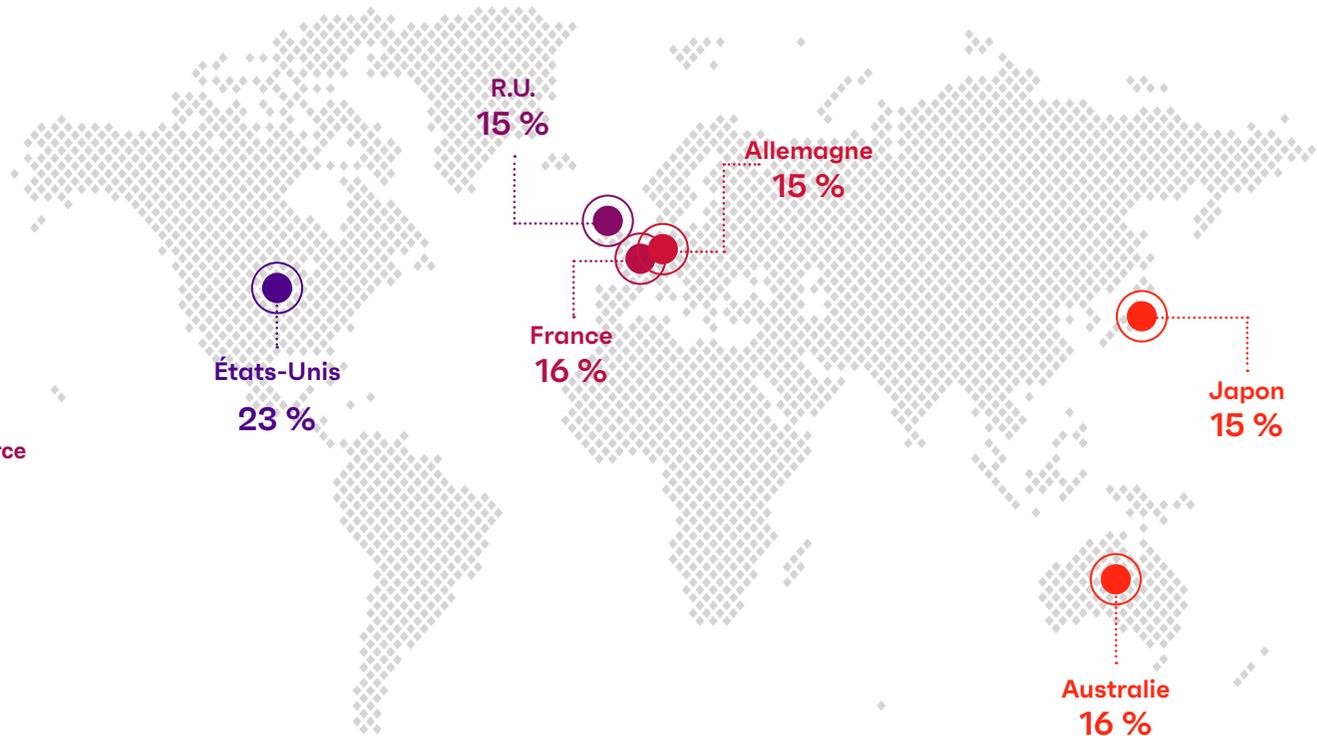
Ivanti a interrogé 8 400 collaborateurs de bureau, professionnels IT et de la sécurité, et dirigeants partout dans le monde, afin de comprendre les attitudes, les attentes et les défis des entreprises et de leurs collaborateurs. Notre objectif : fixer les étapes que les entreprises innovantes doivent suivre pour activer leur vision du « futur du travail » pour 2023 et au-delà.

L'étude a été dirigée par Ravn Research et les panélistes ont été recrutés par MSI Advanced Customer Insights. Les résultats ne sont pas pondérés. D'autres détails par pays sont disponibles sur demande.

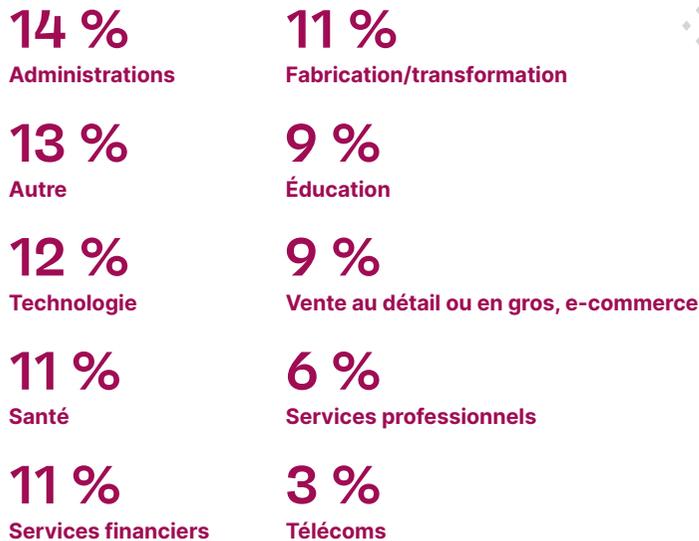
Échantillons d'enquête



Pays



Secteurs d'activité





Références

1. Gallup : « State of the Global Workplace: 2022 Report », juin 2022.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>
2. McKinsey & Company: « The Great Attrition is making hiring harder. Are you searching the right talent pools? » 13 juillet 2022.
<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-great-attrition-is-making-hiring-harder-are-you-searching-the-right-talent-pools>
3. Données sur les niveaux et taux de démission du Bureau américain des statistiques professionnelles (U.S. Bureau of Labor Statistics), décembre 2019 à mai 2022.
4. Gartner: « Navigating Today's Job Churn », 15 déc. 2022.
<https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2022-12-15-navigating-todays-job-churn>
5. Pew Research Center: « COVID-19 Pandemic Continues To Reshape Work in America », 16 fév. 2023.
<https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/02/16/covid-19-pandemic-continues-to-reshape-work-in-america/>
6. International Data Corporation: « IDC Spending Guide Forecasts Nearly \$1 Billion in Future of Work Investments in 2023, » , 16 fév. 2023.
<https://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prUS50156523>

Rapport 2023 :

Améliorer le futur de l'Everywhere Work

Vos employés aimeraient travailler de partout et à tout moment... mais votre entreprise n'est pas équipée pour répondre à ce besoin.

Une nouvelle étude d'Ivanti explore des possibilités inexploitées.

ivanti

[ivanti.fr](https://www.ivanti.fr)

+33 (0)1 76 40 26 20

contact@ivanti.fr