

Edition 2 - 2022

France

Tech

JOURNAL™

LA NOUVELLE ÈRE DU TRAVAIL

S'inscrire

Insight 

Contents

Explorer de nouveaux horizons avec Intelligent Edge : stratégies pour réussir	4
Une nouvelle ère de travail Entretien avec la Présidente EMEA Insight, Emma de Sousa	10
La guerre des talents: pourquoi devons nous changer notre façon de recruter	22
Insight's Skills Academy	26
Progression de carrière dans un milieu de travail hybride	28
Blackbaud renforce le bien être social grâce à la modernisation des applications	32
4 façons de sécuriser votre lieu de travail moderne	38
Le Métavers : une opportunité pour les entreprises de toutes tailles ?	42
Histoire client : Bekaert surmonte les barrières linguistiques dans l'adoption de Microsoft 365 grâce à la formation et au soutien d'Insight	46
Pourquoi la gestion de la performance des applications devrait être une priorité absolue pour les organisations	48

Edito

Après avoir traversé quelques années de changements radicaux dans notre façon de vivre et de travailler, la période post-pandémique a annoncé une nouvelle ère pour le business. Bien que rien ne s'arrête jamais, bien-sûr, les effets de la pandémie de COVID-19, les fluctuations des économies mondiales et les événements politiques ont eu un impact profond sur la façon dont les organisations peuvent réussir.

Chaque changement présente des défis et des opportunités. Mais pour une entreprise, il est important de comprendre et d'apprendre de ces changements pour s'adapter et réussir dans les années à venir. En tant qu'intégrateur de solutions Fortune 500, nous travaillons avec de nombreuses entreprises et les aidons à naviguer dans le changement en soutenant leur parcours de transformation IT. En tant que tels, nous assistons à des histoires phénoménales d'adoption et de transformation de la technologie, et nous sommes témoins d'organisations qui comprennent vraiment leurs employés, les besoins du marché et de l'industrie.

Dans ce contexte, nous avons consacré notre dernier numéro Tech Journal EMEA à la « Nouvelle ère du travail » – à quoi ressemble-t-elle pour les entreprises, les opportunités qu'elle présente et les technologies qui peuvent soutenir les objectifs commerciaux qu'ils soient nouveaux ou adaptés. Cette édition présente un entretien approfondi avec Emma de Sousa, son point de vue sur la « nouvelle ère du travail » et ses prédictions pour les 12 prochains mois. Egalement vous trouverez les points de vue des responsables nationaux d'Insight à travers l'Europe. La façon dont les lieux de travail se transforment pour chacun des pays. Dans cette édition les experts nous parlent de technologies telles que l'Intelligent Edge (les périphériques intelligents) et le Metaverse qui ont le potentiel de stimuler les stratégies et le succès commercial. Angela Hughes, directrice des ressources humaines et du leadership EMEA chez Insight, nous évoque la « guerre des talents » et la façon dont les organisations peuvent ajuster leur recrutement. Karen Radford, directrice des talents chez Insight EMEA, examine l'impact de la configuration de l'espace de travail hybride sur la progression de carrière des employés et comment les entreprises peuvent s'assurer que les mêmes opportunités sont offertes dans le travail hybride comme dans les environnements de travail de bureau.

Nous espérons que vous apprécierez la lecture de notre dernière édition !



Jill Murray
Vice President Marketing, EMEA

Rédaction

Rédacteur en chef

Jill Murray

Rédacteur principal

Amie Mulderrig

Éditeur

Melissa John

Designer principal

Julie Eggleton

Designers

Rakhi Vyas

Rovi Neil Sla

Responsables de la production

Christian Bertram

Fiona Bursell

Emily Spragg

Becca Ter Meulen

Brendan Walker

Contributeurs principaux

Emma de Sousa

Angela Hughes

Thomas Kuehlewein

Krista Leland

Pietro Marrazzo

Rob O'Connor

Karen Radford

Richard Ramos

Rogier Stolk

Antony Taylor

Santo Orlando

Auteurs

Kisten Baufeldt

Marco Dho

Sylvie Dubois Janiaud

Julie Joostens

Diego Nobili

Raquel Perez de Ontiveros

Fernando Pereira

Doris Sallmutter

Jorinde van Brink

Aron Wilmink

Si vous souhaitez être tenu au courant des dernières tendances technologiques et des réussites en matière de transformation digitale, abonnez-vous au [Tech Journal ici](#).

EXPLORER

de nouveaux horizons avec

INTELLIGENT EDGE :

Stratégies pour réussir

La périphérie intelligente (Intelligent Edge) ne se limite pas à la collecte de données en temps réel. Il s'agit d'atteindre un nouveau point de vue, construit sur des mouvements intelligents et une opérationnalisation

Voici comment procéder.

Continue

Qu'il s'agisse de vision par ordinateur, de maintenance prédictive ou de détection d'anomalies, peu importe la forme d'intelligence artificielle (IA) dont l'entreprise parle - sans stratégie ni opérationnalisation, l'investissement ne peut être aussi intelligent. La périphérie intelligente ne fait pas exception. Les entreprises sont impatientes de l'adopter, mais cela ne peut se faire de manière réfléchie sans élargir votre vision et examiner toutes vos options.

Explorons donc la périphérie intelligente : comment elle fonctionne dans l'écosystème informatique, et les types de conversations que j'ai avec mes clients pour garantir un retour sur investissement maximal et un succès durable.

D'abord : Qu'est-ce que la périphérie intelligente (Intelligent Edge) ?

Traditionnellement, les données sont générées, transférées dans un data center ou dans le Cloud, puis traitées et enfin accessibles. Cette méthode présente un décalage et une latence. La périphérie intelligente apporte ce traitement (ou une partie de celui-ci) à l'endroit même où les données sont générées. Il en résulte une analyse rapide des données et des décisions commerciales plus intentionnelles.

Mais pour assurer un succès durable de la périphérie intelligente, nous devons commencer à y réfléchir dans toutes les catégories : Votre matériel, votre infrastructure, vos logiciels et votre sécurité à la périphérie - et toute la planification et l'orchestration minutieuses nécessaires pour en tirer les nombreux avantages.

Nouveaux chemins pour les périphériques de périphérie : l'intelligence distribuée

Lorsque vous pensez à la façon de collecter et de stocker des données de manière traditionnelle, vous pouvez envisager un centre de données avec de grands racks de calcul. Pensez aux facteurs de forme encombrants. Mais vos facteurs de forme n'ont pas toujours besoin d'avoir une grande empreinte pour adopter un bord intelligent. Tout dépend de votre cas d'utilisation professionnel. Vous pouvez être en mesure de distribuer vos facteurs de forme, en tirant parti d'un matériel plus petit avec un point d'agrégation à la périphérie elle-même, et qui peut avoir un composant de calcul plus grand.

N'oubliez pas : un périphérique périphérique est un élément matériel qui contrôle et traite les données et le flux entre l'endroit où les données sont générées et le réseau de l'entreprise.

C'est une définition stimulante, car vous pouvez toujours exécuter votre logiciel sur un très petit appareil comme une passerelle Intel NUC, Lenovo, HPE ou Dell, qui pourraient tous fonctionner sur un processeur - puis prendre votre pile et la déplacer vers un calcul plus grand. Ce calcul pourrait avoir des GPU, des iGPU ou des multiprocesseurs dédiés.

Les entreprises peuvent même utiliser leur matériel existant et en rapprocher l'intelligence. Dans la fabrication et la vente au détail, nous voyons l'utilisation de caméras existantes (et non spécialisées) pour analyser la façon dont l'espace est utilisé. Vous avez des options. Il s'agit simplement de savoir quelles sont ces options (ce que de nombreuses entreprises ne font pas aujourd'hui) et de déterminer laquelle convient le mieux à votre cas d'utilisation et à vos objectifs.

Navigation dans les applications périphériques

Bien sûr, nous ne pouvons pas regarder les appareils de bord dans le vide. Les applications qui les alimentent sont tout aussi importantes. Aujourd'hui, il existe des piles logicielles qui sont construites avec spécialisation. Par exemple, les piles logicielles peuvent recevoir un modèle d'IA, et cette pile saura exactement comment fonctionner sur un GPU, un iGPU ou un FPGA. Le modèle d'IA peut même être accéléré avec une boîte à outils d'apprentissage profond comme Intel OpenVINO ou les SDK NVIDIA.

Cette flexibilité change la donne. Les facteurs de forme continueront à changer à la périphérie, mais vous n'aurez

pas besoin de continuer à développer des solutions distinctes et « flocons de neige » pour chaque nouveau matériel qui vient à l'avant-plan.

Les applications n'ont pas besoin d'être complexes.

De nombreuses entreprises pensent qu'elles ont besoin d'apprentissage automatique ou de réseaux neuronaux profonds pour prospérer avec une périphérie intelligente. Pas forcément. Même une application exécutant une simple détection d'anomalies basée sur des seuils est une forme de bord intelligent. Une application peut n'avoir que 100 lignes de code et exécuter un seuil automatique, vous alertant si une valeur dépasse ou descend au-dessous d'un niveau prédéfini. Dans ce cas, cette application vous donnerait toujours une intelligence business exploitable - et donc précieuse.

L'une des considérations les plus importantes pour les applications edge est la suivante : elles doivent être extensibles et non monolithiques. La façon dont vous créez vos applications pour aujourd'hui et demain est essentielle. Demandez-vous : pour quels cas d'utilisation pourrions-nous exploiter cette application et ce matériel ? Sommes-nous en train de nous catégoriser en ne résolvant que pour aujourd'hui ? L'avenir du travail est agile, c'est-à-dire qu'il n'est pas nécessaire de restructurer une application entière en raison d'une nouvelle exigence.

Plus de façons de prospérer – et des menaces à arrêter

Les emplacements périphériques créent plus d'interconnexion entre le matériel, les logiciels et les applications. Ils créent également plus de points d'entrée pour les cybercriminels. Penser de manière plus holistique à la sécurité n'a jamais été aussi important. Un code peut être développé en toute sécurité, mais le fonctionnement de ce code dans l'ensemble de l'organisation doit être sérieusement examiné. Cela inclut l'endroit où le code s'exécute et les données qu'il utilise. Pensez aux vulnérabilités de sécurité telles que Log4j qui peuvent frapper sans avertissement. Sans aucun mécanisme de mise à jour du code dans l'écosystème de périphérie, les opérations commerciales peuvent être prises au dépourvu et gravement entravées.

Ne laissez pas la complexité de la sécurité vous empêcher de profiter des avantages de la périphérie intelligente. La sécurité est complexe, avec ou sans bord intelligent. La

La vision par ordinateur

La vision par ordinateur est un élément de base qui permet des applications de périphérie. Mais la vision par ordinateur en elle-même n'a pas beaucoup de valeur.

Applications de couche sur vos modèles de vision par ordinateur qui prennent en compte l'opérationnalisation de ces modèles.

Cela signifie pouvoir exécuter plusieurs modèles simultanément, offrant différentes façons d'alerter et de prendre des mesures en fonction des résultats de chaque modèle.

plupart des entreprises avec lesquelles nous travaillons ont simplement besoin de conseils pour s'organiser et adopter une stratégie de sécurisation des nombreux éléments mobiles de leur activité. La sécurité est une approche à plusieurs niveaux, et la complexité de la sécurisation de votre solution de périphérie, de la base au sommet (du dispositif au nuage), dépendra en grande partie de ce qui suit :

- The business use case
- Les couches de sécurité qui seront requises (en fonction du profil de risque de votre résultat commercial)
- L'architecture de la solution

Le succès sur le front commence par un changement d'état d'esprit : la stratégie et la planification sont essentielles

[Lire la suite](#)

La gestion à grande échelle rend la mission intéressante

Opérer à la périphérie sur trois sites est une chose, mais qu'en est-il de 400 emplacements? Qu'en est-il de 3 000? Au fur et à mesure que les entreprises continueront sur la voie de la périphérie intelligente, elles accumuleront plusieurs générations d'équipement sur le terrain (couvrant différents types de facteurs de forme avec divers cas d'utilisation). Un plan complet de surveillance, d'administration et d'optimisation continues dans l'ensemble de cet écosystème garantit que la périphérie intelligente continue de fournir de la valeur à l'entreprise. Au fur et à mesure que vous évoluez vers plusieurs déploiements sur plusieurs sites, une stratégie de surveillance des points de terminaison gérés sera essentielle. Cela garantira que les charges de travail qui produisent des résultats commerciaux sont sécurisées et stables.

Votre nouvelle façon de travailler après votre investissement doit être durable. La gestion de tout votre matériel, logiciel et sécurité de périphérie à grande échelle vous donnera un résultat cohérent.

Comment commencer

Le succès à la périphérie commence par un puissant changement de mentalité selon lequel la stratégie et la planification sont essentielles. Le plus grand conseil que nous donnons aux entreprises qui envisagent d'adopter une solution de périphérie intelligente est le suivant: comprenez la valeur de la résolution d'un problème, puis recherchez la solution technique appropriée. Cela permet de créer une stratégie d'investissement pour la solution et une proposition de valeur claire. Il aide également à déterminer le profil de risque de cette solution. Alors, que devez-vous faire en premier une fois que vous êtes prêt à investir du temps et des ressources dans une initiative de périphérie intelligente?

Concentrez-vous sur un cas d'utilisation simple qui pourrait résoudre un problème commercial auquel vous êtes confronté. Toute tâche effectuée de manière reproductible est un jeu équitable pour un produit minimum viable (MVP).

Les ateliers de vision ont été d'une valeur inestimable pour nos clients en termes d'identification des cas d'utilisation, des exigences et des critères de réussite pour les projets pilotes productifs. Une fois que vous avez une preuve de valeur, assurez-vous que votre MVP passe à la production.

L'horizon est plein d'opportunités. Profitez de la vue.

L'avenir du travail c'est l'agilité et il n'est plus nécessaire de restructurer une application entière en raison d'une nouvelle exigence.

Le chemin de la sécurité : Les caractéristiques d'une sécurité de pointe

- Alignement sur un cadre de cybersécurité, tel que celui du National Institute of Standards and Technology (NIST) (sur l'ensemble du matériel, de l'infrastructure et des logiciels de pointe).
- Politiques et processus bien documentés
- Sécurité fondée sur les exceptions (pas de solution unique).
- Visibilité centralisée et contrôles unifiés
- Formation cohérente des utilisateurs finaux
- La sécurité comme continuité de l'activité (tests, évaluations et ajustements réguliers si nécessaire).

Cas d'utilisation : un aperçu de ce qui est possible

ÉNERGIE :
maintenance du réseau électrique,
optimisation des pipelines,
turbines intelligentes

TRANSPORT :
Routes et intersections, transport
en commun, aéroports

VENTE AU DÉTAIL :
vérifications d'inventaire, cabines
d'essayage en réalité augmentée (RA),
tendances d'achat

FABRICATION :
réseaux d'usines, efficacité des usines,
surveillance des actifs

SOINS DE SANTÉ :
suivi des actifs médicaux, suivi
de la température, surveillance
des patients, orientation

VILLES CONNECTÉES :
éclairage intelligent, gestion des déchets,
sécurité, connectivité publique

Commencez votre voyage.

Quels que soient vos objectifs, vous pouvez créer une stratégie de périphérie intelligente gagnante couvrant le matériel, les logiciels, la sécurité et au-delà.

FIN

LA NOUVELLE ÈRE DU TRAVAIL

Insight | INTERVIEW

Emma de Sousa

La Présidente EMEA Insight



Le monde est en constante évolution. En 2000, le monde comptait 413 millions d'internautes¹ - l'année dernière (2021), le chiffre enregistré était de 4,9 milliards.² La technologie évolue constamment et sa mise en œuvre peut soutenir la croissance des entreprises et avoir un impact sur le lieu de travail. Une récente enquête d'IDC a révélé que 60 % des dirigeants estiment que "la transformation numérique sera leur principal moteur de croissance en 2022".³

Ces dernières années ont impacté profondément le rythme d'innovation et de changement de la technologie - et cette évolution a affecté le lieu de travail. Du travail hybride au travail à distance, en passant par les événements et les conférences numériques : le lieu de travail de nombreuses organisations est très différent de ce qu'il était il y a quelques années. Nous nous sommes entretenu avec Emma de Sousa, présidente EMEA d'Insight, pour connaître son point de vue sur l'évolution du monde des affaires et de la technologie, ainsi que sur les tendances des 12 prochains mois.

[Lire la suite](#)



? Selon vous, quel est l'impact de la pandémie de Covid-19 sur les entreprises et l'adoption de la technologie ?

Je suis convaincue que les deux dernières années ont accéléré la croissance de certaines technologies et innovations, comme en témoignent le déploiement de la connectivité 5G, l'expansion du cloud et l'essor rapide de la réalité immersive. L'évolution du lieu de travail pendant la COVID-19, avec le travail à distance pour beaucoup, a obligé les entreprises à tester de nouvelles technologies et solutions qu'elles n'avaient peut-être pas envisagées auparavant. De nombreuses organisations voient maintenant les avantages de ces solutions et services et souhaitent les adopter à long terme. Si la technologie ne remplacera pas l'humain, les entreprises voient ces solutions comme des opportunités post-pandémiques permettant aux entreprises de poursuivre leurs activités malgré des postes vacants. Ces solutions offrent également aux entreprises la possibilité de se moderniser et de répondre à des exigences concurrentielles accrues.

Ce que j'entends de la part de nos clients est le signe d'un changement d'état d'esprit : alors que les entreprises avaient l'habitude d'investir et d'adopter des solutions technologiques uniques, elles réfléchissent désormais plus largement au processus de bout en bout et investissent dans la technologie pour l'ensemble de leurs activités. La pandémie y a largement contribué, car les activités des entreprises sont beaucoup plus dispersées, couvrant un réseau d'employés internationaux et de travailleurs distants ou hybrides. Afin de permettre la connectivité, la communication et les transactions sur des réseaux aussi vastes, l'adoption de technologies à grande échelle permet de gagner du temps et de l'argent.

? Quelles sont les tendances les plus importantes que les organisations doivent connaître et mettre en œuvre pour réussir dans cette nouvelle ère du travail ?

Chaque organisation est différente et les besoins et stratégies de réussite dépendent souvent de nombreux facteurs. Je pense que garder un œil sur les technologies émergentes est essentiel. Des solutions telles que l'automatisation, l'IoT, l'AI, l'Intelligent Edge, la Mixed Reality peuvent transformer les opérations commerciales si elles sont adoptées de la bonne manière. Pendant la pandémie de la Covid-19, les entreprises qui avaient une longueur d'avance en matière de mise en œuvre de nouvelles technologies étaient avantagées, ce qui leur a permis de réagir plus rapidement et à plus grande échelle aux changements rapides du marché. Les organisations qui avaient déjà étudié ou adopté des solutions de Cloud computing, par exemple, ont trouvé le partage des données entre les employés travaillant dans différentes configurations de travail à distance/bureau/hybride beaucoup plus simple que celles qui ne l'avaient pas fait.

Il est important de considérer la technologie comme un moteur de productivité et de résilience. Les entreprises qui se numérisent et adoptent cette transformation seront mieux préparées aux changements futurs.

La cybersécurité est souvent citée comme une tendance, mais c'est plus profond. La sécurité est essentielle pour les organisations et devrait toujours être une priorité. Les dernières années, voire les derniers mois, ont montré que la cybercriminalité ne ralentit pas. En fait, elle est en constante évolution et a un impact sur les marchés individuels et mondiaux, ainsi que sur les pays. L'adoption d'une approche de zéro confiance dans votre entreprise, à travers l'ensemble de votre organisation et de votre réseau de chaîne d'approvisionnement, peut contribuer à protéger votre entreprise. Les organisations doivent se préparer et s'assurer d'être protégé en permanence. L'augmentation du travail hybride a certainement rendu cette tâche plus difficile, en dispersant la main-d'œuvre et en déplaçant de nombreuses opérations commerciales vers le cloud. L'agitation géopolitique dans un coin du monde peut avoir un impact et constituer une menace pour le réseau de sécurité de votre entreprise internationale. Un seul employé qui n'est pas à jour ou informé du protocole de sécurité peut mettre toute votre entreprise en danger. C'est pourquoi la cybersécurité restera une préoccupation constante. Pour moi, la nouvelle ère du travail ne signifie pas seulement que les organisations intègrent la cybersécurité dans l'entreprise, mais qu'elles surveillent et mettent à jour en permanence les processus et les opérations de sécurité.

? Lorsque vous évoquez les technologies émergentes, quelles sont celles que les organisations devraient surveiller en particulier ?

Intelligence Edge. Alors que, traditionnellement, les données sont générées, déplacées vers un data center dans le Cloud et traitées sur place, Intelligence Edge améliore ce processus en amenant le traitement au data generation point. Les organisations peuvent analyser les données plus rapidement, et donc de prendre des décisions commerciales plus rapides et plus précises. Cela ouvre des perspectives extraordinaires dans tous les secteurs, comme celui de la santé. Intelligence Edge peut prendre en charge la surveillance à distance des performances cardiaques ou pulmonaires d'un patient, où les données en temps réel sont cruciales. Dans ce cas, s'appuyer sur le traitement des données dans le Cloud ou à distance pourrait retarder les résultats et donc empêcher le médecin de réagir et d'aider le patient rapidement. Grâce à la possibilité offerte par l'Intelligence Edge de donner accès à la véritable valeur des données, les flux de travail sont raccourcis et les revenus peuvent être augmentés en fonction de l'analyse. L'Intelligence Edge offre également une protection supplémentaire en matière de cybersécurité, en hébergeant et en analysant les données plus près de la source, et en protégeant ainsi les informations confidentielles et sensibles.

L'automatisation et l'AI font également partie intégrante de la réussite de nombreuses organisations, car ces solutions permettent aux organisations de raccourcir les flux de travail et d'accroître l'efficacité. Le succès de ces technologies implique de se concentrer sur l'utilisation de la technologie pour les bonnes tâches, libérant ainsi le temps des employés pour le consacrer à des tâches plus significatives. Insight a récemment soutenu un client qui, dans le cadre de ses processus d'inventaire, inspectait et scannait manuellement plus de 300 000 documents chaque mois. Insight a aidé l'entreprise à mettre en place un processus automatisé utilisant la vision par ordinateur, afin de scanner et de classer les pages automatiquement. Cela a non seulement permis à l'entreprise de gagner du temps et de l'argent grâce à la suppression du processus manuel, mais aussi de réduire les erreurs humaines dans le traitement de l'information. Utilisée correctement, l'automatisation peut être un facteur de réussite pour l'entreprise.

Le métavers et la Mixed Reality, ainsi que le potentiel qu'ils représentent pour un certain nombre de secteurs, restent une tendance dominante. Dans le secteur de la santé, les consultations dans le métavers pourraient faciliter le traitement des patients et permettre un diagnostic plus rapide ; dans le secteur de la fabrication, la formation à distance des ingénieurs pourrait améliorer les opérations. Le métavers est le signe d'une nouvelle "expérience engageante", dont tous les avantages ne sont pas encore connus. Les entreprises qui sont à l'écoute du métavers et de la Mixed Reality pourraient bénéficier de nombreux avantages dans les années à venir. Par exemple, l'un de nos clients, l'Alder Hey Children's Hospital, utilise le HoloLens 2 de Microsoft en conjonction avec Remote Work Assist pour assurer une formation médicale à distance et améliorer les soins aux patients. La Mixed Reality permet aux stagiaires en médecine d'observer des procédures cliniques de pointe sans avoir à se rendre dans la salle d'opération, ce qui réduit le nombre de personnes présentes dans les salles d'opération ou dans les services, et limite donc le risque d'infection tout en améliorant l'efficacité pour les patients et le personnel. Le personnel hospitalier et les collaborateurs peuvent également se consulter sans avoir besoin d'être physiquement dans la même pièce, ce qui favorise les échanges professionnels et permet de partager des avis d'experts sans contraintes géographiques.

? D'après vous, si les technologies émergentes peuvent être un facteur de différenciation pour les entreprises, quel rôle jouera la technologie dans la nouvelle ère du travail ?

La pandémie a prouvé que la technologie peut être un atout considérable pour une organisation lorsqu'elle est mise en œuvre correctement - offrant flexibilité et cohérence aux entreprises en période de grands changements. Après avoir traversé une période aussi intense où le mode de fonctionnement des entreprises a été complètement modifié, parfois en l'espace de quelques semaines, de nombreuses organisations en sont ressorties plus flexibles et ouvertes à de nouvelles possibilités. La technologie peut non seulement servir d'outil pour protéger votre organisation et ajouter de la flexibilité à vos opérations, mais aussi contribuer à rationaliser les pratiques et à assurer la croissance. Nous travaillons avec des entreprises qui transforment numériquement leurs opérations, ce qui signifie qu'elles sont non seulement capables de simplifier les chaînes d'approvisionnement, mais aussi de communiquer beaucoup plus rapidement à plus grande échelle, de partager des données en toute sécurité et de collaborer sur des projets. Je pense que la technologie continuera à jouer un rôle essentiel et je suis impatiente d'aider de nombreuses autres organisations à adopter les solutions qui les aideront à accélérer leur transformation numérique. **FIN**

1. <https://ourworldindata.org/internet>

2. <https://www.statista.com/topics/1145/internet-usage-worldwide/#dossierKeyfigures>

3. <https://www.pwc.com/us/en/library/pulse-survey/executive-view-2022.html>

Continuez votre lecture et découvrez les entretiens d'autres Country Managers d'Insight.

Thomas Kuehlewein

General Manager DACH



? À quoi ressemble la nouvelle ère du travail dans votre région (en particulier après les événements mondiaux des deux dernières années) ?

Le travail à domicile est une évidence pour tous. Pendant la pandémie, nous avons repensé notre environnement de travail et notre culture de la collaboration. Nous avons fermé des bureaux et avons élaboré une politique moderne de travail à domicile avec notre comité d'entreprise allemand. Notre nouveau modèle de travail basé sur la confiance a été très bien accueilli par nos collaborateurs et nous allons également passer à un modèle de travail hybride moderne dans notre bureau à Raunheim. Après la pandémie, notre objectif est de partager nos connaissances avec nos clients et partenaires afin d'offrir un environnement de travail meilleur qu'avant la pandémie.

? Quels sont les défis que rencontre votre pays dans cette nouvelle ère du monde du travail ?

Les défis évidents de l'hybridation sont la socialisation et le bien-être des employés. Il est très important de favoriser les événements et les réunions afin que les collaborateurs se retrouvent pour passer du temps au bureau, mais également pour se sociabiliser. En tant qu'employeur, nous sommes tenus de nous préoccuper encore plus de la santé mentale et du bien-être de nos collaborateurs. C'est pourquoi nous avons mis en place une équipe appelée "Wellbee" qui travaille sur des offres continues afin de soutenir la santé, le bonheur et la productivité de nos collaborateurs.

? Quelles sont les opportunités dans votre pays dans cette nouvelle ère du monde du travail ?

L'opportunité pour nos clients est d'être accompagnés par des individus qui ont vécu cette transition vers un environnement de travail hybride. Par conséquent, nous pouvons aider nos clients non seulement avec les solutions techniques et sécurisées nécessaires, mais aussi avec notre expérience personnelle. En ce qui nous concerne, nous pouvons offrir à nos collaborateurs beaucoup plus de flexibilité, ce qui leur permet de mieux gérer leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Nos collaborateurs ont la possibilité de s'approprier davantage la manière d'organiser leurs priorités. Notre culture moderne de travail hybride attire de plus en plus de talents..

? Quel impact la technologie a-t-elle eu dans votre région et comment cela se présente-t-il à l'avenir ?

La technologie a été la partie facile de cette nouvelle ère de travail. La question est de savoir comment assembler les pièces et comment gérer le changement afin que nous puissions travailler ensemble. Il est intéressant de noter que nous avons assisté à une croissance massive de la vente de dispositifs. Outre la sécurité et la mise en place d'environnements hybrides, les besoins en accompagnement et en gestion du changement ont également augmenté. Nous avons constaté une augmentation croissante pour nos offres de services. En ce qui concerne le Cloud, nous constatons que notre activité de produits et nos services d'entreposage continuent de se développer. **FIN**

Continuez votre lecture et découvrez les entretiens d'autres Country Managers d'Insight.

Pietro MarrazzoGeneral Manager
Southern Europe

? À quoi ressemble la nouvelle ère du travail dans votre région (en particulier après les événements mondiaux des deux dernières années) ?

La nouvelle ère du travail en Italie s'annonce comme une période de grands changements et de bouleversements. Le pays a été durement touché par la crise économique mondiale, et les deux dernières années ont été marquées par un certain nombre d'événements politiques et sociaux majeurs qui devraient avoir un impact important sur la façon dont les Italiens travaillent. L'incertitude est grande quant à ce que l'avenir nous réserve, mais certaines tendances claires se dessinent déjà. L'une des plus significatives est l'essor de l'économie à la demande, qui donne à davantage de personnes la possibilité de travailler de manière flexible et indépendante. Cette tendance devrait se poursuivre et avoir un impact majeur sur le mode de fonctionnement des entreprises.

En Espagne, des changements profonds ont également eu lieu ces dernières années pour façonner la nouvelle ère du travail. La situation sanitaire a accéléré les changements qui avaient déjà commencé auparavant, déclenchant une révolution technologique et sociale de grande ampleur. Le rôle que jouent les départements informatiques dans les entreprises s'accroît de plus en plus, agissant comme le moteur et le gouvernail de l'innovation. Il serait exact de dire que toute entreprise est une entreprise informatique.

Une autre tendance qui devrait se poursuivre en Italie et en Espagne est l'évolution du travail à distance. La technologie permettant de rester plus facilement connecté, de plus en plus de personnes sont susceptibles de travailler depuis leur domicile ou dans des espaces de co-working. Ces deux dernières années ont également vu une augmentation du nombre de personnes travaillant en free-lance ou en tant qu'indépendants. Cette tendance devrait se poursuivre, car de plus en plus de personnes cherchent des moyens d'échapper au modèle de travail traditionnel 9h/18h. Toutes ces tendances sont susceptibles d'avoir un impact majeur sur l'économie de la région et sur la façon dont les gens travaillent.

? Quels sont les défis que rencontre votre pays dans cette nouvelle ère du monde du travail ?

Les défis à relever dans notre région pour cette nouvelle ère de travail sont les suivants :

- Veiller à ce que notre main-d'œuvre soit suffisamment qualifiée et informée pour tirer parti des nouvelles possibilités.
- Encourager nos entreprises à adopter les nouvelles technologies et les nouveaux processus.
- Soutenir nos collaborateurs pendant cette période de transition
- veiller à ce que les employés disposent de l'équipement et des ressources appropriés pour travailler à distance
- veiller à ce que toutes les données et tous les systèmes de communication soient sécurisés et accessibles
- répondre rapidement et efficacement à tout incident de sécurité qui se produit.

? Quelles sont les opportunités dans votre pays dans cette nouvelle ère du monde du travail ?

Les possibilités dans ma région sont vastes. Avec l'essor d'Internet et de la technologie, il existe une pléthore de possibilités pour ceux qui sont prêts à travailler dur et à acquérir de nouvelles compétences. L'une de ces possibilités est que notre région compte un grand nombre de personnes sans emploi ou sous-employées. Cela signifie qu'il existe un vaste bassin de travailleurs potentiels qui pourraient être embauchés pour occuper un grand nombre des nouveaux emplois qui seront créés dans cette nouvelle ère du travail.

De nombreuses entreprises en ligne et hors ligne recherchent des employés capables de travailler à distance, ce qui ouvre un tout nouveau monde de possibilités pour ceux qui veulent travailler à domicile.

En outre, les entreprises peuvent attirer et embaucher des personnes dans le monde entier grâce à l'approche du travail hybride.

? Quel impact la technologie a-t-elle eu dans votre région et comment cela se présente-t-il à l'avenir ?

La technologie a eu un impact profond sur ma région. Elle a changé notre façon de communiquer, notre façon de travailler et notre façon de vivre. Elle a également eu un impact considérable sur l'économie, en permettant aux entreprises de fonctionner plus efficacement et d'atteindre de nouveaux marchés. Pour l'avenir, je pense que la technologie continuera à avoir un impact majeur sur notre région. Elle nous aidera à communiquer plus efficacement, à travailler plus efficacement et à vivre de manière plus durable. **FIN**

Continuez votre lecture et découvrez les entretiens d'autres Country Managers d'Insight.

Rogier Stolk

General Manager
Northern Europe



? À quoi ressemble la nouvelle ère du travail dans votre région (en particulier après les événements mondiaux des deux dernières années) ?

Ces deux dernières années nous ont appris que prendre soin de soi et des autres est la clé de notre bien-être. Nous devons veiller les uns sur les autres et protéger les intérêts de chacun. La conséquence notable de la pandémie est le changement de comportement. Nous gardons nos distances et gardons les autres à l'esprit. Nous avons appris qu'il est dans notre intérêt de prendre en compte les intérêts des autres, et ce principe a fait ses preuves.

La pandémie de la COVID-19 et les mesures mises en place aux Pays-Bas ont contraint les employeurs et les employés à adopter une nouvelle vision du travail, comme le travail à domicile. Le travail à domicile a un impact sur l'environnement traditionnel et sur les conséquences pour les collaborateurs et les entreprises, et cela n'est pas différent dans les autres pays. Cependant, de nombreux travailleurs aux Pays-Bas ont déjà bénéficié de la culture de travail flexible de notre pays. Plus de 14 % de la main-d'œuvre néerlandaise était déjà habituée à travailler hors du bureau, avant la pandémie. Les Pays-Bas sont depuis longtemps à la pointe de l'évolution mondiale vers le travail à distance.

Les avantages de notre culture du travail flexible ont également conduit à de nouveaux développements dans l'espace de travail hybride. Non seulement l'adoption de nouvelles technologies pour communiquer et travailler ensemble à distance, mais aussi en termes de politiques. De nombreux employeurs offrent à leurs employés un budget pour créer une installation de travail à domicile confortable et productive, et les aident à organiser des espaces de coworking si nécessaire. En outre, aux Pays-Bas, nous avons la chance d'être un pays où 98 % des foyers disposent d'un accès Internet à haut débit, avec la bonne combinaison de technologie, de culture et d'approche pour que le travail à distance soit une réussite. Nous avons appris que le travail hybride est la voie à suivre pour bénéficier des talents de tous les pays et continents et que les frontières n'existent plus.

? Quels sont les défis que rencontre votre pays dans cette nouvelle ère du monde du travail ?

Maintenant que nous savons que le travail hybride s'est considérablement développé au cours de la pandémie, le cadre juridique qui le régit aux Pays-Bas a pris du retard et les employeurs devront peut-être combler cette lacune par leurs propres politiques. Le droit néerlandais ne comporte pas encore beaucoup de règles concernant le travail à distance.

Le travail hybride est également une condition d'emploi essentielle après la COVID-19.

Un travailleur néerlandais sur trois déclare qu'il changerait d'emploi si son employeur l'obligeait à retourner au bureau à temps plein. 85% des salariés ne veulent pas non plus que le patron leur impose les jours où ils doivent venir au bureau ; ils veulent décider eux-mêmes.

Nous pouvons affirmer que nous manquerons d'interaction physique les uns avec les autres si nous n'équilibrons pas correctement cette nouvelle ère de travail. Il est donc impératif d'encourager et de renforcer continuellement, en tant que dirigeant, l'importance du contact humain en interagissant physiquement avec les collaborateurs. En tant qu'employeur, nous avons donc la responsabilité d'encourager les employés à retourner au bureau. Sinon, comment s'assurer que nous sommes inclusifs, comment faire en sorte que chacun se sente membre de l'équipe lorsque seule une partie de l'équipe est réunie ? Comment grandir et apprendre des autres coéquipiers dans un cadre hybride ? Ce sont de bons sujets à considérer et à réfléchir. Ce sera un défi constant de renforcer et de maintenir la cohésion de l'équipe dans les modèles de travail hybrides. Les dirigeants devront favoriser et entretenir la cohésion de l'équipe lorsque les individus travaillent dans plusieurs endroits.

? Quelles sont les opportunités dans votre pays dans cette nouvelle ère du monde du travail ?

Nous avons maintenant l'occasion de repenser le lieu de travail et la culture organisationnelle : meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, moins de stress lié aux déplacements, meilleur bilan carbone, indépendance géographique. Par ailleurs, il semble que si les employeurs n'offrent pas l'option du travail hybride à l'avenir, cela pourrait entraîner une baisse de l'engagement des employés, une diminution de leur bien-être et une augmentation des départs.

Le travail hybride associé aux nouvelles technologies nous permet de co-crée à travers les pays et les continents. Les collaborateurs peuvent travailler là où ils se sentent le mieux, ce qui ouvre de nouvelles perspectives et crée de nouvelles connexions, d'où la créativité et, par conséquent, de meilleurs résultats commerciaux.

Aux Pays-Bas, les talents étrangers sont les bienvenus. La possibilité de travailler avec un modèle hybride est une excellente occasion d'attirer et de garder ces talents au sein de notre économie.

Les réunions hybrides sont de plus en plus facilitées aux Pays-Bas. Nous constatons que les entreprises s'efforcent rapidement de mettre en place la technologie et les espaces adéquats pour que cela soit possible.

? Quel impact la technologie a-t-elle eu dans votre région et comment cela se présente-t-il à l'avenir ?

La technologie a non seulement changé notre façon de travailler, mais aussi notre façon de vivre, de communiquer et de nous divertir. La technologie a complètement transformé notre monde. Elle a rendu nos vies plus faciles et plus efficaces. De nombreux secteurs, comme l'industrie manufacturière, la santé et la finance, se sont développés en adoptant la technologie, et ont même créé de nouveaux sous-secteurs comme la Fintech. Aux Pays-Bas, le climat est vraiment favorable aux start-ups. Nous sommes au sommet de l'European Digital Startup pour tous les indicateurs requis d'un point de vue politique pour améliorer et développer les écosystèmes pour les entrepreneurs. C'est très bénéfique pour l'innovation numérique et notre économie.

Aujourd'hui et dans un avenir proche, l'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique joueront un rôle de premier plan pour influencer la transformation numérique et l'efficacité opérationnelle. Pour répondre à l'évolution des besoins des clients et accélérer la transformation numérique, davantage d'industries vont commencer à tirer parti de l'AI. L'informatique créera également encore plus de données exploitables pour créer un monde plus sûr. D'autres développements, comme la métaverse, peuvent également devenir un énorme facteur contribuant à la croissance de l'économie virtuelle. **FIN**

Continuez votre lecture et découvrez les entretiens d'autres Country Managers d'Insight.

Richard Ramos

General Manager France



? À quoi ressemble la nouvelle ère du travail dans votre région (en particulier après les événements mondiaux des deux dernières années) ?

La pandémie a remis en question de nombreux éléments de notre vie quotidienne. Elle nous a poussé à reconsidérer nos habitudes, nos routines et nos valeurs, tant dans notre vie personnelle que professionnelle.

Ainsi il a été mis en exergue que la France est un pays économiquement extrêmement centralisé et que globalement nous avons pu constater un large mouvement de familles vers la campagne.

Les entreprises qui n'ont su apporter une flexibilité du travail à leurs salariés ont vu ceux-ci les quitter pour préférer des organisations permettant de travailler à distance avec des technologies éprouvées. Car si les salariés ont vu s'étendre leur champ des possibles en terme d'employabilité, les entreprises qui habituellement ne pouvaient recruter que localement, ont à leur tour pu étendre leur recherche sur le territoire national.

Malgré tous ces bouleversements le lien social reste essentiel en France et au sein de toutes les entreprises. Charge aux organisations de cultiver et développer les moyens associés

? Quelles sont les opportunités dans votre pays dans cette nouvelle ère du monde du travail ?

- Les challenges rencontrés sont autant d'opportunités.
- Il faut donc aux entreprises recruter des talents et des profils qui n'auraient pas nécessairement été attendus en période pré-covid
- S'assurer que les salariés soient heureux dans leur travail avec les outils et les formations adaptés
- Être novateurs en termes d'organisation

? Quels sont les défis que rencontre votre pays dans cette nouvelle ère du monde du travail ?

- Communiquer de façon claire et régulière sur les objectifs partagés de l'entreprise
- Repenser le travail moderne et l'organisation des entreprises
- Reconstruire la culture de l'entreprise en insistant sur la formation des managers aux nouveaux styles de pilotage de la performance
- Faire preuve d'innovation pour recruter les talents
- Former et équiper les salariés pour leur permettre d'être efficaces et fidèles à leurs employeurs
- Repenser la notion de locaux aujourd'hui trop grands et trop vides

? Quel impact la technologie a-t-elle eu dans votre région et comment cela se présente-t-il à l'avenir ?

Un plan gouvernemental, par l'intermédiaire de prêt, a aidé les entreprises à gérer cette transition. Aussi, les technologies comme Teams ont changé notre façon de vivre et les entreprises qui se sont rapidement équipées durant ces deux années ont été les plus performantes.

L'avenir des technologies reste la pierre angulaire de l'économie du pays et nous voyons déjà les solutions comme le metaverse se développer dans tous les projets futurs.

Le marché français comme européen ne peut se développer sans les technologies.

Elles sont vitales pour toutes les organisations et tous les marchés que ce soit en termes de collaboration, de développement, de sécurité et d'innovation permanente.

En conclusion elles sont un souffle nouveau pour la collaboration nationale et internationale. **FIN**

LA GUERRE DES TALENTS: POURQUOI DEVONS NOUS CHANGER NOTRE FAÇON DE RECRUTER



Écrit par:

Angela Hughes
EMEA Vice President -
Human Resources, Insight

Depuis des décennies, les organisations tentent de gagner le "jeu du recrutement" - trouver les bonnes personnes pour leur organisation. Il ne s'agit en aucun cas d'un exploit facile, car il faut non seulement trouver des candidats possédant les compétences et les capacités requises pour le poste, mais aussi l'attitude et l'état d'esprit adéquats pour se développer davantage et atteindre leur potentiel. D'aucuns affirment que, dans le climat actuel, les organisations ont autant besoin de chance que de recruteurs compétents et de stratégies de recrutement pour trouver le "candidat parfait". Cependant, je suis d'avis que ce que les entreprises définissaient auparavant comme le "Le bon recrutement" s'est adapté et a changé, tout comme les attentes des candidats, qui ont désormais des priorités différentes lorsqu'il s'agit de choisir leur prochain rôle "idéal".

La pandémie COVID-19 et la grande démission qui s'en est suivie ont contribué à ce changement d'état d'esprit de part et d'autre, entraînant des ramifications importantes en ce qui concerne les talents disponibles et, par conséquent, exerçant une pression supplémentaire sur les organisations. Si, au début de la pandémie, ce sont principalement des professionnels âgés de 20 à 30 ans qui ont quitté leur emploi, cette tendance est en train de changer.

D'après le rapport "Stop the Exit" de Visier (fournisseur de services d'analyse des ressources humaines, qui examine le pourcentage d'augmentation du taux de démission par groupe d'âge), si la tranche d'âge des 20-25 ans est toujours la plus touchée par les démissions, les groupes plus âgés rejoignent la tendance.¹ En fait, le taux d'augmentation pour les groupes d'âge qui sont généralement plus lents à changer a augmenté à un rythme significatif, les taux de démission des employés âgés de 30 à 50 ans ayant augmenté de plus de 38%.² Les raisons pour lesquelles les personnes de ce dernier groupe d'âge quittent leur poste sont nombreuses : changement de priorités, retraite anticipée, meilleures opportunités, raisons de santé mentale, recherche d'une organisation du travail plus

flexible, etc. Mais je pense que c'est plus que cela. La pandémie a eu un effet profond sur la façon dont les gens perçoivent la vie et le travail. Alors que les organisations continuent de trouver leurs marques après deux ans de pandémie, le travail à domicile, les congés et l'isolement ont sans aucun doute perturbé la société, provoquant un changement marqué des mentalités. Mais de nombreuses organisations ne s'y sont pas préparées et ont simplement poursuivi leurs opérations, leur culture et leurs processus de recrutement comme avant. À une époque où le marché est axé sur les candidats et où de nombreuses entreprises recherchent avec impatience des profils qualifiés pour pourvoir leurs nombreux postes vacants, les organisations doivent changer leur façon de recruter afin d'attirer les talents.

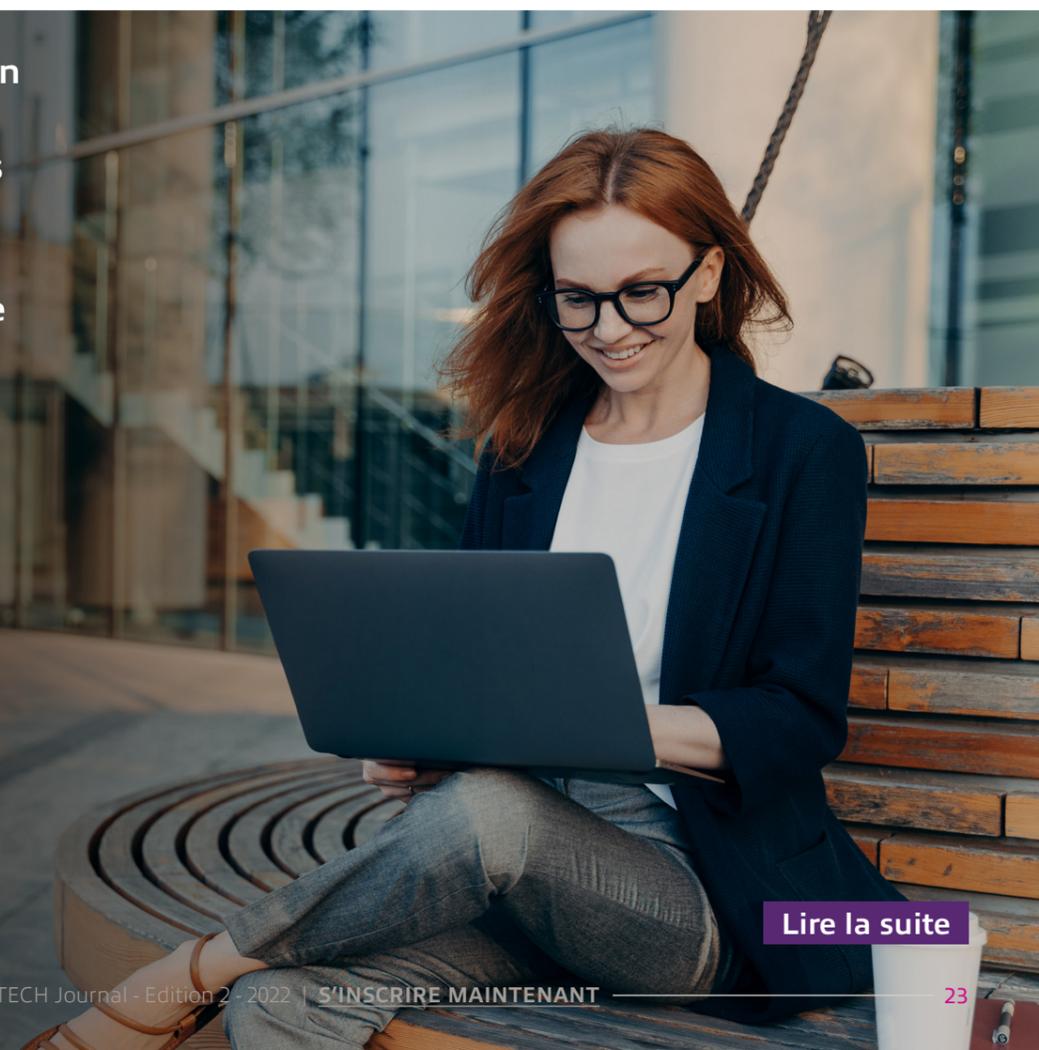
Comprendre l'évolution des priorités et des attentes des employés est, à mon avis, la clé du succès pour les entreprises en matière de recrutement. Pour vous démarquer, vous devez savoir ce qui attire les demandeurs d'emploi modernes - et adapter votre recherche d'emploi en conséquence.

Selon la 10e enquête annuelle de Flexjobs, 58 % des personnes interrogées ont déclaré qu'elles souhaitaient un emploi entièrement à distance, et 39 % des personnes interrogées recherchent des arrangements hybrides.³ Ces résultats montrent que les mentalités des employés ont changé. Alors qu'il y a cinq ans, il aurait été rare de demander à travailler à domicile de manière permanente ou dans le cadre d'une configuration hybride, cette possibilité est désormais considérée comme une exigence, et non plus comme un luxe. Pourtant, selon une enquête de Timewise, seules 26 % des

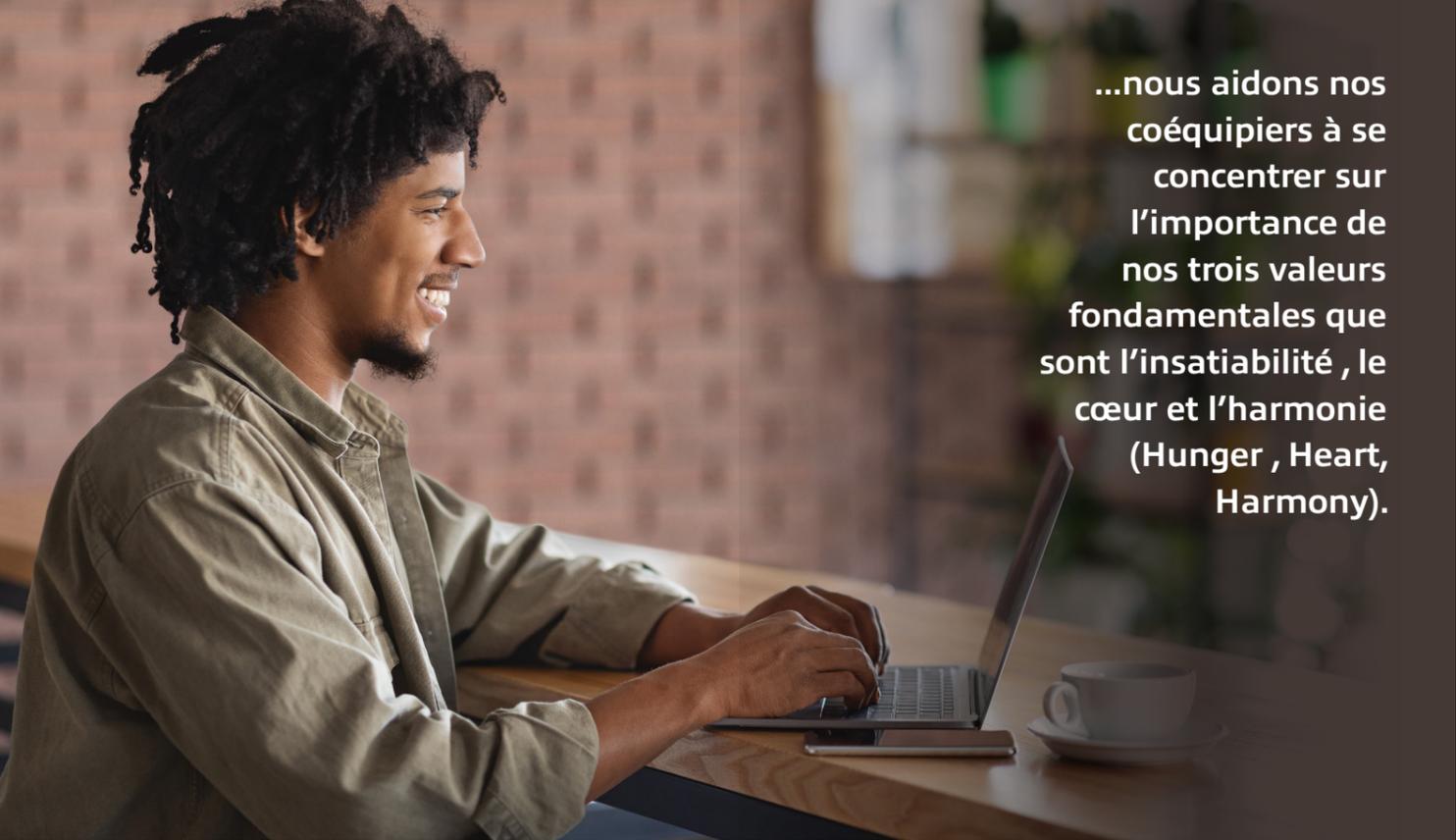
offres d'emploi mettent en avant l'offre de travail flexible au Royaume-Uni.⁴ Cela signifie que trois emplois sur quatre qui sont annoncés ne comportent pas d'offres de travail flexible. Si l'offre de travail flexible est une possibilité, alors je pense que les organisations manquent une astuce et pourraient attirer un groupe de talents beaucoup plus large. Chez Insight, nous avons mis en place des possibilités de travail flexible bien avant la pandémie de Covid-19. Nous nous sommes appuyés sur les commentaires des employés et sur le fait que nous travaillons dans un secteur où cela est possible. Réduire le nombre d'heures passées à faire la navette entre le domicile et le lieu de travail, bénéficier d'une plus grande souplesse dans l'accomplissement des tâches parentales, comme aider les enfants à faire leurs devoirs ou faire la course à l'école, et créer un environnement où les exigences du travail et de la vie privée peuvent être équilibrées, sont les principales raisons pour lesquelles nombre de nos employés ont adopté le travail hybride. La période de confinement COVID-19 du travail à domicile a montré les avantages d'un travail plus flexible - et la demande augmente maintenant du côté des employés.

La pandémie a également mis à nu la valeur des travailleurs qualifiés, notamment en ce qui concerne les compétences numériques, devenues essentielles dans notre monde de plus en plus technologique. Lorsque Fortune, en collaboration avec Deloitte, a interrogé un groupe de PDG d'organisations mondiales, ils ont constaté que 73 % d'entre eux s'accordaient à dire que la principale menace pesant sur leur stratégie commerciale pour 2022 proviendrait de la pénurie de compétences et de travailleurs.⁵ "La recherche d'aptitudes et de compétences" était la priorité numéro

**Comprendre l'évolution
des priorités et des
attentes des employés
est, à mon avis, la clé
du succès pour les
entreprises en matière
de recrutement.**



[Lire la suite](#)



...nous aidons nos coéquipiers à se concentrer sur l'importance de nos trois valeurs fondamentales que sont l'insatiabilité, le cœur et l'harmonie (Hunger, Heart, Harmony).

Se concentrer sur la création d'une culture dans laquelle les employés se sentent valorisés peut également contribuer à attirer des personnes ayant un état d'esprit similaire, à lier les employés à une organisation et à augmenter potentiellement la rétention des talents à long terme. Insight a reçu le prix du meilleur lieu de travail de la région EMEA 2021 décerné par Great Places to Work®. Je considère que la raison de cela, et notre plus grand atout, sont nos employés, qui ont à leur tour contribué à créer une culture d'entreprise fantastique - ce qui est un argument de vente majeur pour les talents nouveaux et existants. Nous avons créé des plates-formes permettant aux employés de donner leur avis, ce qui nous permet, en tant qu'organisation, d'apporter des changements et de maintenir la satisfaction des employés à un niveau élevé. À une époque où les individus délaissent les carrières à haut rendement au profit de modes de vie plus flexibles, plus productifs et plus équilibrés, la culture d'une organisation peut être ce facteur gagnant - et les entreprises doivent faire de la publicité si elles en sont dotées.

Un sondage mondial auprès des dirigeants de McKinsey a mis en évidence que 7 % des dirigeants ne croient pas que leur entreprise peut retenir des personnes très talentueuses.⁸ Il est impératif que les organisations s'attaquent à ce problème. Chez Insight, nous accordons beaucoup d'importance au développement et au support. Nous reconnaissons que les gens ont besoin de sentir qu'ils grandissent à la fois professionnellement et personnellement, et nous avons concentré nos objectifs de leadership et notre programme³ de développement sur cela. Les coéquipiers sont habilités

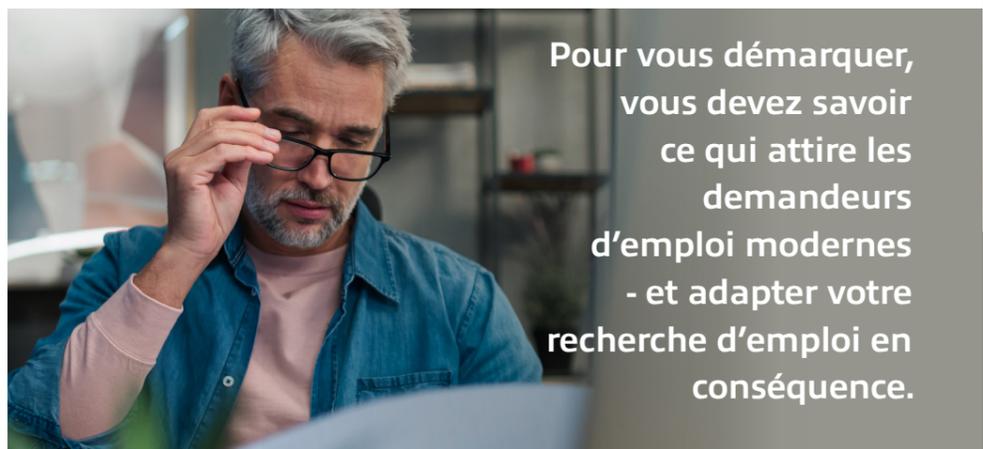
à s'approprier leur propre développement, et nous nous concentrons sur l'inspiration et l'investissement en eux pour faire de ces objectifs une réalité. Nous avons également mis l'accent sur les résultats de nos valeurs, et dès l'étape de l'entrevue, nous aidons nos coéquipiers à se concentrer sur l'importance de nos trois valeurs fondamentales que sont l'insatiabilité, le cœur et l'harmonie (Hunger, Heart, Harmony). Nous avons constaté que ce sens supplémentaire de la concentration et du but aide vraiment les gens à se sentir partie intégrante de quelque chose, ce qui alimente notre culture primée. Notre rétention moyenne de coéquipiers au Royaume-Uni et d'autres pays d'Europe est de près de sept ans, et les commentaires que nous recevons indiquent massivement que la raison numéro un pour laquelle ils choisissent de rester est la culture de l'entreprise et les personnes qui y parviennent.

La guerre des talents est réelle et beaucoup sont en train de perdre la partie. Bien que personne ne semble avoir de formule gagnante, après tout, les travailleurs qualifiés sont encore rares et les offres d'emploi continuent de croître, il pourrait être utile de réévaluer la façon dont nous recherchons des talents, dont nous prenons soin des employés existants et la culture que l'organisation a cultivée. Bien que nous ne puissions pas tous être gagnants dans une guerre des talents, le moment est venu pour les organisations de moderniser et de revoir la façon dont elles embauchent et cherchent à fidéliser l'ensemble des collaborateurs.

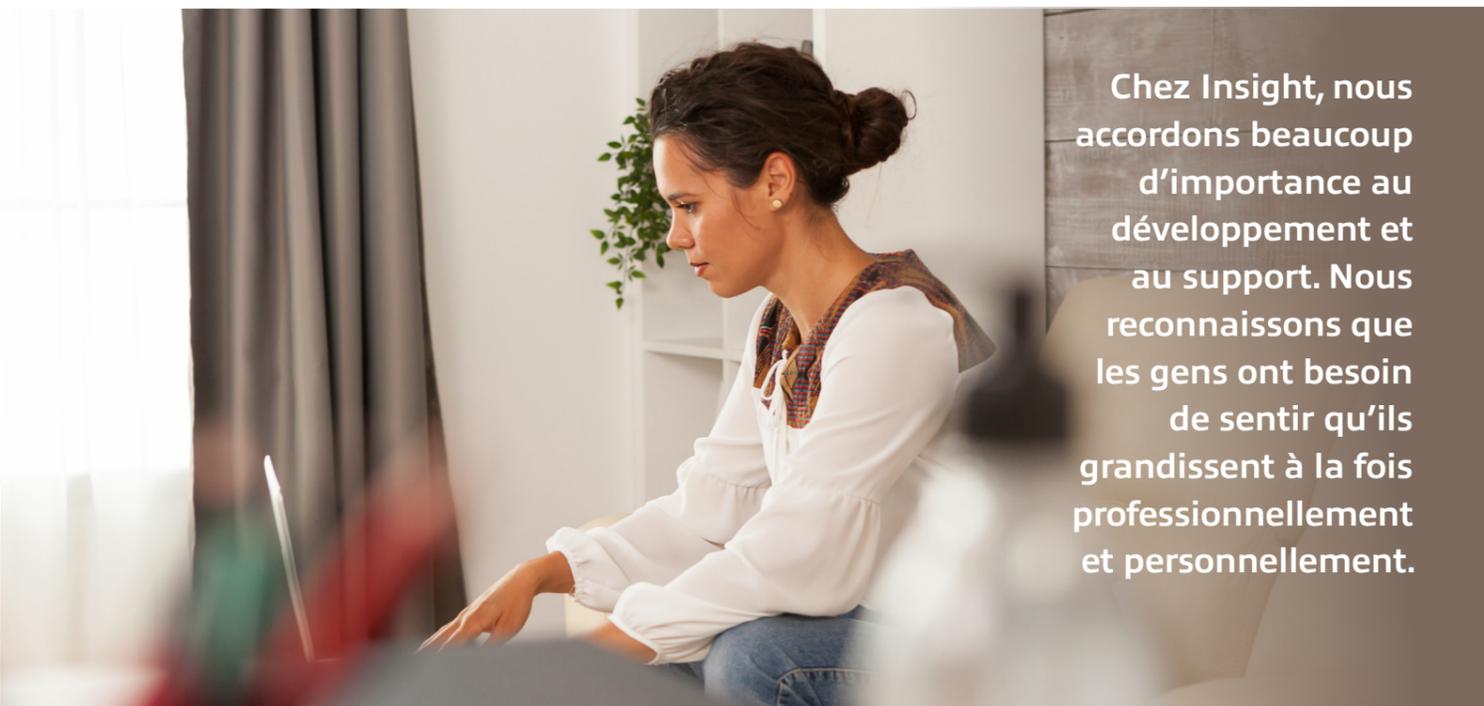
un des dirigeants des RH qui embauchent en 2022, selon l'enquête de Gartner HR, et de même, LinkedIn a signalé une augmentation annuelle de 21% des offres d'emploi annonçant des aptitudes et des responsabilités au lieu de qualifications au cours de l'année dernière aux États-Unis. Dans le secteur technologique, le manque de travailleurs qualifiés disponibles à la recherche d'un emploi spécifique entraîne un sérieux déficit de compétences. Cette situation exerce une pression supplémentaire sur les entreprises, qui ont besoin d'employés possédant les compétences adéquates pour mener et poursuivre la transformation numérique rapide adoptée par les organisations pendant et après la pandémie de Covid-19. Les entreprises pourraient donc envisager de passer à un modèle d'embauche basé sur les compétences transférables, où il y a.⁶ "La recherche d'aptitudes et de compétences" est la priorité numéro un des dirigeants des RH qui embauchent en 2022, selon Gartner HR survey⁷, et de même, LinkedIn a signalé une augmentation annuelle de 21 % des offres d'emploi annonçant des compétences et des responsabilités au lieu de qualifications au cours de l'année dernière aux États-Unis. Dans le secteur des technologies, le manque de travailleurs qualifiés disponibles à la recherche d'un emploi spécifique entraîne un sérieux déficit de compétences. Cela exerce une pression supplémentaire sur les entreprises, qui ont besoin de travailleurs possédant les compétences adéquates pour mener et poursuivre la transformation numérique rapide adoptée par les organisations pendant et après la pandémie de Covid-19. Les entreprises pourraient donc envisager de passer à un modèle d'embauche basé sur les compétences

transférables, là où il y a des opportunités à saisir. Cela n'est pas seulement vrai pour l'employeur, mais aussi pour le demandeur d'emploi, qui peut avoir été dissuadé de postuler s'il estimait ne pas avoir les qualifications ou l'expérience professionnelle pertinentes dans ce domaine.

En reconnaissant qu'il y a une pénurie de compétences plus large, mais aussi en comprenant les opportunités à saisir dans ce domaine, les entreprises devront fournir des investissements, des formations et des opportunités de développement dans un large éventail de domaines. En tant qu'organisation, nous avons tenté d'y remédier en lançant l'Insight's Skills Academy, un programme de 24 mois conçu pour attirer des personnes n'ayant aucune expérience dans le domaine de l'informatique et leur donner la possibilité de commencer une carrière dans le secteur technologique. La Insight's Skills Academy a connu un énorme succès et a attiré une pléthore de candidats qui, non seulement possèdent des compétences transférables, mais partagent tous la même détermination à réussir dans un nouveau domaine.



Pour vous démarquer, vous devez savoir ce qui attire les demandeurs d'emploi modernes - et adapter votre recherche d'emploi en conséquence.



Chez Insight, nous accordons beaucoup d'importance au développement et au support. Nous reconnaissons que les gens ont besoin de sentir qu'ils grandissent à la fois professionnellement et personnellement.

1. Visier Report: Stop the Exit
2. Visier Report: Stop the Exit
3. <https://www.flexjobs.com/blog/post/workers-quit-employers-revoke-remote-work/>
4. <https://timewise.co.uk/article/flexible-jobs-index/>
5. <https://www2.deloitte.com/ro/en/pages/about-deloitte/articles/studiul-deloitte-fortune-companiile-sunt-mai-ingrijorate-de-deficitul-de-fora-de-munca-decat-de-pandemie-in-urmatatorul-an.html>

6. <https://emtemp.gcom.cloud/ngw/globalassets/en/human-resources/documents/trends/top-priorities-for-hr-leaders-2022.pdf>
7. <https://hbr.org/2021/06/you-need-a-skills-based-approach-to-hiring-and-developing-talent>
8. "McKinsey Global Survey: War for talent 2000," <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/attracting-and-retaining-the-right-talent>

FIN

IL EST TEMPS

de vous transférer nos compétences

Be ambitious

Si vous souhaitez faire vos premiers pas dans la Tech, l'Insight Skills Academy peut vous y aider. Plus qu'une formation, c'est un programme personnalisé de deux ans. Plus qu'un emploi, c'est l'opportunité de débiter votre carrière.

[Insight's](#)
[Skills](#)
[Academy](#)

Insight 

Progression de carrière dans un milieu de travail hybride

En matière de promotion, faisons-nous face à un « loin des yeux, loin du cœur »?



Écrit par:

Karen Radford

Insight EMEA Director of Talent

Pouvez-vous faire progresser votre carrière en travaillant de chez vous ? Karen Radford, directrice des talents EMEA d'Insight, explore ce que les organisations doivent faire pour relever les défis de la progression de carrière dans un environnement de travail à distance ou hybride.

[Lire la suite](#)

Les organisations ne grandissent et ne prospèrent que lorsque les employés talentueux sont encouragés à progresser dans leur carrière au sein de l'entreprise. Dans un environnement de recrutement hautement compétitif, il est tout à fait logique de rechercher la prochaine génération de dirigeants et d'employés désireux de se perfectionner et d'évoluer dans une nouvelle direction au sein des équipes actuelles. Cela devrait être une excellente nouvelle pour les employés qui travaillent dur et qui souhaitent grandir, car la progression de carrière se présente sous de nombreuses formes et n'est pas toujours une voie verticale.

Alors que le travail à distance et hybride est devenu la norme pour des millions d'Européens, constitue-t-il un obstacle à la progression de carrière? Le travail à distance/hybride rend-il un employé invisible? Absolument pas. Après tout, un manager serait prompt à identifier un travailleur à distance peu performant. Il y a une responsabilité conjointe entre l'employeur et l'employé de s'assurer que les gens ne se sentent pas invisibles. S'ils ne le font pas, ils sont de plus en plus susceptibles de faire progresser leur carrière en rejoignant une autre entreprise à un niveau supérieur.

L'un des principaux enseignements tirés de l'évolution du travail à distance/hybride/flexible a été le sentiment croissant d'autonomie dont jouissent les personnes sur leur environnement de travail - et sur leur carrière. Alors que certaines organisations européennes exigent que leurs employés retournent au bureau, de nombreuses organisations les encouragent à travailler là où ils sont le plus performants. Les outils et la technologie déployés pour permettre aux gens de travailler à domicile au début de la fermeture sont toujours disponibles et ont évolué rapidement au cours des deux années qui ont suivi. Les gens ont la liberté de décider quel est le meilleur arrangement pour eux. Cela peut être au bureau, à la maison ou dans un environnement partagé multi-utilisateurs. Il est important de se concentrer sur les produits et les résultats, plutôt que sur le temps que l'employé passe assis à son bureau ou devant son écran.

Le problème est qu'il peut y avoir une crainte persistante que "loin des yeux, loin du cœur" en matière de promotion. Cette crainte pourrait être légitime. Si les employés ont largement adopté le travail hybride, certaines organisations ont encore des préjugés sur le travail à distance. Il peut

s'agir d'un préjugé inconscient de la part de personnes qui considèrent que ceux qui travaillent à domicile ne sont pas engagés dans l'entreprise ou ne sont pas aussi sérieux dans leur carrière que ceux qui se déplacent chaque jour. Les organisations doivent s'attaquer à ce problème. L'une des solutions consiste à utiliser les mêmes outils, technologies et systèmes qui permettent le travail à domicile pour améliorer l'expérience des employés grâce à une collaboration virtuelle efficace. Les systèmes peuvent être utilisés pour encourager les employés à faire entendre leur voix et créer de nouveaux moyens pour qu'ils bénéficient d'opportunités de croissance. L'expérience numérique des employés est aussi essentielle que l'expérience physique. Si vous parvenez à la mettre en place et à éliminer les préjugés, l'ensemble de la stratégie de progression de l'entreprise devient véritablement juste et équitable. Elle met l'accent sur les performances de l'employé, qui témoignent de son engagement et de son aptitude à progresser, plutôt que sur sa capacité à se présenter dans un bureau et à passer plus de temps avec son patron.

Les organisations doivent devenir plus adaptables et reconnaître que la main-d'œuvre d'aujourd'hui - et surtout de demain - aura beaucoup plus d'autonomie

qu'auparavant quant à l'orientation de sa carrière. Le vieux raisonnement selon lequel le présentisme est la mesure de l'engagement à poursuivre sa carrière n'est pas seulement dépassé, il est dangereux pour la santé d'une organisation et étouffe la croissance.

Les entreprises ne peuvent se développer que si elles donnent à leurs employés la possibilité de se développer. Le travail hybride devenant de plus en plus répandu, les organisations vont devoir trouver des moyens d'encourager la croissance et la progression à chaque étape de la carrière d'une personne. Chez Insight, nous avons reconnu la valeur de l'apport de nouvelles personnes dans le secteur des technologies. Il ne s'agit pas seulement de pourvoir les postes vacants, mais d'apporter de nouvelles idées et de donner un nouveau souffle aux solutions que nous proposons à nos clients. Il s'agit également d'encourager les gens à trouver les rôles qui les passionnent afin de donner le meilleur d'eux-mêmes et de progresser dans une carrière qu'ils aiment.

Avec la Skills Academy d'Insight, les personnes sans expérience du marché de l'IT ont désormais la possibilité non seulement de commencer une carrière dans le secteur technologique, mais aussi de découvrir le domaine qui leur convient le mieux. Cela peut être dans les services ou les ventes, dans le Cloud et la transformation numérique ou quelle que soit l'évolution de la technologie au cours de leur carrière.

Pour réussir dans le travail hybride, les organisations devront travailler plus dur et plus intelligemment pour offrir des chances égales de progression de carrière, quel que soit l'environnement de travail. Cela implique de garantir une expérience inclusive et de soutenir les employés à un niveau plus humain. Il s'agit en fait de se concentrer moins sur les "ressources" des RH et beaucoup, beaucoup plus sur l'"humain".

Karen Radford

Insight EMEA Director of Talent

END

En ce qui concerne la progression de carrière, les organisations devront peut-être redoubler d'efforts pour assurer l'égalité des chances en matière de rémunération, de promotion et de développement. Cela signifie qu'il faut intégrer le nouveau mode de travail flexible dans les stratégies, programmes et politiques de ressources humaines ou de personnel afin de s'assurer que personne n'est laissé pour compte.

De nombreux employés de Blackbaud s'engagent dans des efforts bénévoles pratiques dans leurs communautés locales.

Blackbaud renforce le bien être social grâce à la modernisation des applications

En déplaçant les applications stratégiques vers Azure, ce fournisseur mondial de logiciels améliore les performances et la sécurité de ses clients dans le domaine du social community.



Écrit par:

Krista Leland

Stratège de contenu principal, Insight

En tant que stratège marketing et rédactrice dédiée pour l'équipe d'innovation numérique d'Insight, Krista consacre ses compétences à la recherche, au développement et au positionnement de contenu lié à certaines des technologies les plus avancées d'aujourd'hui. Elle s'appuie sur près d'une décennie d'expérience en marketing, en éducation et en rédaction technique pour distiller des sujets complexes en ressources très pratiques et précieuses pour les responsables informatiques d'aujourd'hui.

[Lire la suite](#)

Blackbaud est un acteur majeur du “cloud computing” et leader en matière de responsabilité sociale des entreprises. Cela implique la responsabilité sociale des entreprises avec des politiques environnementales, sociales et de gouvernance d’entreprise.



les migrations individuelles des clients étaient initialement effectuées de manière ponctuelle. Insight a développé une approche programmatique de l’exécution et a pris en charge la majeure partie des efforts de mise en œuvre. Il s’agissait notamment d’identifier les clients hébergés éligibles, d’évaluer la faisabilité technique de la migration vers Microsoft Azure, de programmer et de coordonner les migrations, puis d’effectuer la relocalisation et de valider la fonctionnalité post-migration.

Blackbaud CRM est hautement configurable, et les clients qui utilisent le produit ont souvent des environnements très spécialisés. Cela a créé des couches supplémentaires de complexité lorsqu’il a s’agit de la phase suivante des efforts de relocalisation. Alors que l’équipe de Blackbaud développait des processus scriptés pour configurer de nouveaux environnements Blackbaud CRM dans Azure, Insight a élaboré des scripts supplémentaires pour faciliter l’exportation et l’importation des données clients Blackbaud CRM existantes. Cela comprenait des modules propriétaires utilisés pour rationaliser le processus de sauvegarde et de restauration des configurations web IIS, des bases

de données SQL, des utilisateurs Active Directory et de nombreux autres composants applicatifs personnalisés.

L’équipe d’Insight a travaillé directement avec les clients de Blackbaud CRM pour développer et exécuter les plans de projet - de l’évaluation et de la programmation au travail de codage personnalisé, aux tests et au support. Elle a également ajouté des fonctionnalités à l’environnement Azure, selon les besoins, pour répondre aux exigences individuelles des clients.

Ensemble, Blackbaud & Insight ont réalisé avec succès 14 relocalisations de Blackbaud CRM et plus de 900 relocalisations de Blackbaud NXT en 2021 - ce qui a permis de réduire les coûts d’infrastructure, d’améliorer le temps de fonctionnement, de rationaliser.

Au fur et à mesure que le projet de migration s’étendait à l’ensemble de l’organisation mondiale, Insight a servi de source constante d’expertise et de direction pour les parties prenantes internes et externes.

Comme toutes les organisations modernes, les organisations à but non lucratif dépendent de la technologie pour gérer leurs opérations et fournir des services à leurs membres. Des fondations aux groupes de soins de santé en passant par les musées, les universités et les écoles privées, les organisations caritatives du monde entier s’appuient sur les solutions de Blackbaud pour remplir leurs missions de bien social.

Depuis 1981, l’entreprise fournit des logiciels, des services, des informations sur les données et une expertise pour aider ses clients à tirer le meilleur parti de chaque dollar. Grâce à ses produits destinés à soutenir la collecte de fonds, l’octroi de subventions, à la gestion des donateurs, au marketing, à l’analyse et bien plus encore, Blackbaud équipe les agents du changement pour maximiser l’impact de leur travail.

Opportunités de modernisation des applications

Pendant de nombreuses années, les solutions logicielles et les données d’entreprise de Blackbaud ont été hébergées dans différents datacenters à travers le monde. Mais l’organisation a reconnu l’opportunité de moderniser et de rationaliser la façon dont elle fournissait des services hébergés aux clients en offrant les avantages du cloud public.

Leurs systèmes de cloud privé limitaient la capacité d’étendre les services à des emplacements sans datacenters établis. Les leaders de l’ingénierie des infrastructures de Blackbaud ont vu une opportunité de mieux gérer les coûts et d’offrir de nouveaux services. Ils savaient qu’un passage au cloud public augmenterait l’agilité, la sécurité, capacité et la rentabilité, ce qui leur permettrait de mieux répondre aux les besoins des organisations sociales du monde entier.

Trouver un partenaire et un chemin vers le Cloud

Lors de leur accord de consommation avec Microsoft en 2018, l’équipe informatique de Blackbaud a commencé à rechercher des partenaires pour soutenir leur projet de migration. Microsoft a recommandé Insight en raison de notre partenariat technique étroit et de notre expérience approfondie avec Azure. Deux autres fournisseurs ont également été envisagés, mais Insight a démontré une volonté unique de travailler en collaboration dans le cadre des exigences de l’entreprise pour atteindre les objectifs immédiats de la migration.

Avec l’accord Cloud en place et le soutien de ce nouveau partenariat, le projet était prêt à être lancé.

Une infrastructure d’hébergement de Cloud privé répartie dans de nombreux datacenters mondiaux limitait l’évolutivité et ajoutait de la complexité à la gestion des produits logiciels phares de l’entreprise.

Une stratégie de migration programmatique

Le plan de migration s’est concentré sur les clients utilisant Blackbaud Raiser’s Edge NXT® et Blackbaud Financial Edge NXT® - les outils phares de la société en matière de collecte de fonds et de gestion financière pour les organismes à but non lucratif - ainsi que Blackbaud CRM™, qui fournit une gestion complète de la relation client pour les grandes organisations.

L’équipe d’ingénierie de l’infrastructure de Blackbaud a mis au point l’outillage nécessaire à la relocalisation des produits Raiser’s Edge NXT et Financial Edge NXT dans Azure, mais



Blackbaud a développé une culture forte autour de la contribution à la communauté, avec de nombreux employés qui font du bénévolat de manière indépendante ou dans le cadre d’activités coordonnées par l’entreprise.

[Lire la suite](#)



Jonathan Doonan, responsable des services de développement à l'université Queen's de Belfast, en Irlande du Nord, explique les avantages de cette coordination : "Pour la mise en œuvre proprement dite, nous avons organisé tout le monde jusqu'à la dernière minute, de sorte que nous savions exactement où ils devaient être et ce qu'ils devaient faire. Il s'agissait d'une énorme migration, qui ne devait pas être prise à la légère. Avec une telle quantité de données, on ne peut jamais prévoir le temps que cela prendra." Parce que l'équipe de l'université était bien préparée et avait travaillé en étroite collaboration avec les équipes de Blackbaud et d'Insight, dit-il, "la mise en service a été un grand succès."

Plans futurs pour l'impact social à long terme

Ensemble, Insight et Blackbaud ont exécuté avec succès 14 relocalisations de Blackbaud CRM et des relocalisations pour plus de 900 clients impliquant Raiser's Edge NXT, Financial Edge NXT ou les deux en 2021.

La migration a permis à l'équipe informatique de Blackbaud de réduire les coûts d'infrastructure en profitant de la capacité de rafale supplémentaire d'Azure lors des mises à niveau majeures. Cette approche a également réduit les temps d'arrêt programmés, ce qui a permis d'effectuer la maintenance de routine de manière plus stratégique.

En outre, la nouvelle cohérence des scripts, des normes et de l'automatisation, accompagné par Insight, a simplifié et accéléré le traitement général et la livraison tout en garantissant la résolution rapide de tout problème inattendu.

Les utilisateurs de Raiser's Edge NXT et Financial Edge NXT tels que Lambda Legal, qui ont migré vers Microsoft Azure en quelques heures, ont bénéficié de fonctionnalités transparentes.

« Après la migration, l'une des différences les plus notables a été la réduction du temps nécessaire à la réalisation de requêtes et d'exportations plus complexes », a déclaré Fran Cohen, directeur des bases de données de donateurs chez Lambda Legal. « Dans l'ensemble, a-t-elle ajouté, la migration vers Microsoft Azure nous permet de consacrer plus de temps aux fonctions clés de nos emplois afin de mieux soutenir la mission de Lambda Legal d'obtenir la pleine reconnaissance des droits civils des personnes LGBT et de toutes les personnes vivant avec le VIH. »

Pendant ce temps, ceux qui tirent parti de Blackbaud CRM disposent désormais d'un environnement dédié offrant une sécurité renforcée, une plus grande disponibilité et un accès aux nouvelles fonctionnalités. Benedict Chiu, responsable des données et de la technologie pour l'Australian Conservation Foundation, une communauté de plus de 700 000 personnes,

a exprimé la valeur du projet de relocalisation pour son organisation. « La migration vers Azure a donné le coup d'envoi d'une nouvelle cadence de travail à venir qui nous sera considérablement bénéfique en rationalisant nos opérations, en permettant des analyses de données plus avancées, en obtenant une meilleure compréhension de nos donateurs et la possibilité d'utiliser des services supplémentaires. »

Cet engagement initial a établi une relation continue de confiance et de collaboration entre Insight et Blackbaud. En plus des efforts de migration et de modernisation en cours, Blackbaud a engagé Insight pour mener une évaluation complète de la stratégie du cloud et du data center.

« Notre partenariat avec Insight nous a permis d'accélérer notre migration vers le cloud public », a déclaré John Yeager, directeur principal de la gestion des applications de Blackbaud pour l'ingénierie de l'infrastructure et les opérations cloud. "Cette accélération, à son tour, a permis à un plus grand nombre d'organisations de bienfaisance sociale que Blackbaud habilite de profiter de la flexibilité, de la sécurité, de la capacité, de la vitesse d'innovation et de la facilité d'automatisation offertes par le cloud public."

Krista Leland

Stratège de contenu principal, Insight

La Fondation Eden du Canada utilise des solutions Blackbaud basées sur le cloud pour soutenir les collectes de fonds pour la santé mentale.

Les applications héritées vous bloquent-elles ?

Quelle que soit votre mission, Insight s'assurera que vos applications et votre écosystème sont à la hauteur de la tâche.

FIN

4 façons de sécuriser votre lieu de travail moderne

...et comment Microsoft 365 E5 peut y contribuer

Écrit par:



Rob O'Connor

Responsable Technologies
INSIGHT EMEA - Sécurité

Le passage au travail à distance pendant la pandémie a redéfini le lieu de travail moderne. Le travail hybride flexible et les modèles décentralisés ont amené les organisations à repenser leurs stratégies et leurs opérations - La solution de licence Microsoft 365 E3 a aidé plus d'une entreprise, dans leurs besoins de travail hybride. Mais aujourd'hui, plus que jamais, il est important de prendre en compte votre stratégie de sécurité.

Le modèle de travail hybride signifie que les données critiques pour votre organisation ne sont plus stockées dans votre data center, mais réparties sur plusieurs services de cloud computing.

Ces endpoints - les ordinateurs portables sur lesquels vos utilisateurs travaillent toute la journée à la maison, les serveurs dans le Cloud qui assurent le fonctionnement de votre plateforme e-commerce - sont une cible constante des attaques de phishing, des logiciels malveillants, des ransomwares, etc.

Les risques d'une telle violation de la sécurité et la mauvaise publicité, l'atteinte à la réputation et les amendes potentielles qui y sont associées sont trop élevés pour être pris, de sorte que les organisations doivent s'assurer qu'elles ont mis en place un ensemble de contrôles solides.

Afin d'établir une approche de Zéro Trust pour votre entreprise, les organisations peuvent envisager d'investir dans une solution à points multiples pour protéger leurs données, leur réseau, leurs applications et leur Cloud. Cependant, cela peut s'avérer coûteux et laisser un angle mort dans votre visibilité. La dernière version de Microsoft 365 E5 fournit des outils améliorés pour aider les organisations à faire face aux menaces de sécurité croissantes - mais est-ce la bonne solution pour vous ?

Pour vous aider à identifier la meilleure façon de protéger et de sécuriser votre organisation (et la technologie qui peut y contribuer), je vous ai répertorié les points clés à prendre en compte pour sécuriser votre lieu de travail.

1. Microsoft Defender Cloud Apps

Avant connue sous le nom de Cloud App Security, cette solution/supprimer offre une visibilité sur les services Cloud utilisés par les utilisateurs et vous permet d'exercer un contrôle granulaire. Vous pouvez définir les paramètres de ce que les utilisateurs sont autorisés à faire au sein des services Cloud. Par exemple, si vous découvrez que l'équipe chargée des appels d'offres partage des documents à l'aide d'une application hébergée dans le Cloud non approuvée que vous jugez risquée, vous voudrez l'empêcher de télécharger des informations, tout en lui permettant de télécharger des informations provenant de clients et de partenaires.

Les avantages pour vous : Aujourd'hui, presque toutes les organisations utilisent des applications hébergées dans le Cloud approuvées, et les utilisateurs trouveront leurs propres applications supprimer pour effectuer leur travail. Certaines

de ces applications supprimer peuvent exposer votre organisation à un risque de vol de données, ou de stockage de données dans des zones géographiques qui ne sont pas conformes au GDPR, etc. Microsoft Defender for Cloud Apps vous aide à rester conforme et sécurisé, en guidant vos utilisateurs vers des applications que vous savez adaptées à leur usage.

Alternatives : Vous pourriez ajouter un Cloud Access Security Broker (CASB) d'un autre fournisseur, mais vous ne bénéficieriez pas des intégrations prêtes à l'emploi avec d'autres services tels que Microsoft Information Protection et Data Loss Prevention.

Cela peut se traduire par un coût total de possession plus élevé, avec de nombreux services professionnels nécessaires pour l'intégration et la maintenance.

[Lire la suite](#)

2. Azure AD Premium Plan 2

Partie intégrante de la licence Microsoft E5, ce plan combine un certain nombre de fonctionnalités pour renforcer vos contrôles sur qui peut accéder à quoi - ou "identité". Les examens d'accès réduisent les frais généraux de gestion des personnes autorisées à accéder aux documents dans l'ensemble de l'entreprise en transférant la charge de la maintenance des listes d'accès du service informatique aux propriétaires des données dans l'entreprise. La protection des identités, la gestion des identités privilégiées et l'accès conditionnel basé sur le risque fournissent des couches de sécurité supplémentaires pour garantir que les administrateurs se connectent en toute sécurité, à partir de lieux et de dispositifs approuvés et aux heures que vous attendez.

Avantages pour vous : L'identité est un pilier essentiel d'une approche Zéro Trust et constitue le ciment qui relie les utilisateurs à distance aux données Cloud dans un environnement de travail moderne.

Autres solutions : Vous pourriez obtenir ce résultat avec d'autres fournisseurs en ajoutant un certain nombre d'outils différents, mais cela n'offrirait pas la simplicité d'utilisation, l'intégration et les avantages de gestion d'E5.

3. Defender for Endpoint P2

Cette solution s'appuie sur la fonctionnalité de base de « Defender for Endpoint » pour fournir une détection et une réponse complètes aux Endpoints supprimer, une investigation et une remédiation automatisées, ainsi qu'une gestion des menaces et des vulnérabilités. Elle fait également partie de la solution E5.

Avantages pour vous : Maintenant que vos utilisateurs travaillent sur leurs appareils sur des réseaux domestiques ou depuis des hôtels ou lieux publics, ils ne sont plus protégés par le pare-feu de votre entreprise. Cela signifie qu'ils doivent disposer d'un ensemble de contrôles de sécurité beaucoup plus stricts pour empêcher que les appareils ne soient violés et utilisés pour accéder à votre réseau d'entreprise. Vous devez être en mesure d'identifier, de détecter et de corriger les menaces affectant vos terminaux en temps réel, où qu'elles se trouvent dans le monde.

Alternatives : Bien que vous puissiez fournir cela avec un produit tiers, vous perdrez l'intégration étroite, les rapports et la facilité d'utilisation d'une approche de pointe.

Le modèle de travail hybride signifie que les données critiques pour votre organisation ne sont plus stockées dans votre data center, mais réparties sur plusieurs services du Cloud.

Maintenant que vos utilisateurs travaillent sur leurs appareils sur des réseaux domestiques ou depuis des hôtels ou lieux publics, ils ne sont plus protégés par le pare-feu de votre entreprise.

4. Protection de l'information P2

Inclus dans la licence E5, Information Protection P2 offre la possibilité d'aider les utilisateurs à classer leurs données plus efficacement. La classification des données (par exemple en tant que « Public » ou « Sensible ») peut aider à s'assurer que les bons contrôles sont appliqués à ces données. E5 fournit des fonctionnalités plus automatisées, par exemple en aidant les utilisateurs en recommandant la bonne classification - en les guidant à suivre vos politiques d'entreprise. Vous pouvez avertir les utilisateurs s'ils sont sur le point de surpartager des informations par e-mail, et vous pouvez analyser vos fichiers sur site et les classer automatiquement.

Avantage pour vous : Sous-classer un document signifie qu'il ne sera pas protégé aussi bien qu'il devrait l'être. La surclassification des fichiers est également un problème car elle entraîne l'application d'une politique de sécurité trop stricte, ce qui entraîne une frustration des utilisateurs et des coûts supplémentaires. Aider les utilisateurs à

classer correctement leurs données est particulièrement important lorsque vos collaborateurs sont dispersés entre bureau et domicile et ne peuvent pas disposer d'un support informatique sur site pour les aider.

Alternatives : Il n'y a pas de véritables alternatives à cela, à part espérer que vos utilisateurs classent correctement leurs données!

Quelle que soit la taille, le secteur d'activité ou l'emplacement de votre organisation ; l'évolution du milieu de travail nous confronte tous au défi de protéger son entreprise contre les risques de menaces à la sécurité et de surmonter les défis de gouvernance et de conformité. À une époque où investir dans la bonne technologie pourrait vous préparer au succès et établir un véritable lieu de travail moderne pour votre organisation, beaucoup voient l'avantage de passer à une suite supprimer intégrée de contrôles de sécurité tels que l'E5 de Microsoft.

Pour découvrir comment E5 peut être bénéfique pour supprimer votre organisation, téléchargez notre [e-book](#) et parlez à nos experts supprimer pour discuter de la mise à niveau vers Microsoft 365 E5 et de la sécurisation de votre entreprise.

FIN

LE

MÉTAVERS

• une opportunité pour les entreprises de toutes tailles ?

Le métavers promet de changer la donne, comme l'a fait Internet à ses débuts. Tout comme la mutation d'Internet au fil des années, le métavers tend à suivre la même évolution. Certains s'attendent à ce que, d'ici deux ou trois ans, nous nous demandions ce que nous faisons avant les métavers.

Sans trop s'attarder sur les définitions, le métavers est une sorte d'internet "du monde réel", où les gens peuvent interagir dans des environnements virtuels sans être physiquement présents.¹ Pour l'instant, l'élément "monde réel" est expérimenté au moyen de casques de réalité virtuelle.

La grande question est donc de savoir ce que le métavers signifie pour les entreprises. Il se peut que vous ne considériez pas cette question ou que vous n'en fassiez pas une priorité aujourd'hui, car vous ne voyez pas comment elle pourrait aider votre entreprise. Pourtant, elle se rapproche et, oui, elle apportera des avantages aux organisations de toutes tailles. En fait, je vais vous donner quelques exemples de cas où le métavers peut avoir un impact positif sur votre entreprise dès à présent.

Une collaboration et une démocratisation accrues

Au cours des dix à vingt dernières années, les technologies ont été fortement axées sur les pratiques de travail collaboratif, qu'il s'agisse du partage de fichiers, de la messagerie instantanée, de la synchronisation de documents ou de la vidéoconférence. Le métavers promet de faire passer ces pratiques à un niveau supérieur. L'adaptation des processus d'entreprise pour utiliser la réalité mixte ou assistée réduira les coûts pour les entreprises suivantes



Par

Antony Taylor
responsable de la technologie
chez Insight

[Lire la suite](#)



La technologie de réalité mixte est déjà utilisée avec succès dans des scénarios médicaux et chirurgicaux.

L'adaptation des processus d'entreprise pour utiliser la réalité mixte ou assistée réduira les coûts pour les entreprises et encouragera une plus grande collaboration.

Les gens peuvent faire l'expérience de travailler dans la même pièce, autour de la même table, voire sur les mêmes machines. Le travail sur des projets et le développement de produits permettent aux collègues de partager la même vue de l'état d'avancement du projet ou du produit en temps réel. De plus, chacun a une voix ou une présence équivalente. Tout comme dans la vie réelle. Le métavers élimine le clivage "présent vs distant" que l'on rencontre souvent dans les réunions de nos jours.

Un prototypage plus rapide et plus facile

En reproduisant le monde réel dans un environnement virtuel, le métavers signifie que les produits physiques - par exemple, un sac à dos, des vêtements - peuvent être prototypés virtuellement plus rapidement. Cela réduit les coûts associés aux itérations de conception et le temps

nécessaire à la reproduction de modèles de tailles et de couleurs différentes. Les fabricants peuvent réduire le temps et les coûts au stade de la conception et obtenir un retour précoce des utilisateurs et des groupes de discussion.

Une expérience client améliorée

L'hébergement d'environnements virtuels pour les clients permet à une entreprise de présenter son expérience de marque de manière immersive. De manière très similaire au prototypage ci-dessus, les clients peuvent essayer des produits tels que des vêtements via un avatar. Cette méthode est déjà utilisée par plusieurs sites de vente au détail, mais étendre la simulation jusqu'à la caisse permet aux clients d'avoir une interaction plus complète avec votre marque.

Les restaurants peuvent organiser des expériences culinaires virtuelles où chaque personne commande sa livraison de nourriture via un menu en ligne et profiter d'une expérience connectée avec les personnes autour de sa table..

En reproduisant le monde réel dans un environnement virtuel, le métavers signifie que les produits physiques peuvent être prototypés virtuellement plus rapidement.



Entretien des installations et des machines

La technologie de réalité mixte, comme le HoloLens de Microsoft, est déjà utilisée avec succès dans des scénarios médicaux et chirurgicaux. Cette technologie est également applicable et déjà utilisée pour l'entretien des véhicules, des chaînes de production et d'autres machines, où l'ingénieur du fabricant est en mesure d'entretenir ou de réparer le produit à distance par l'intermédiaire d'un opérateur sur place ou chez le client. Il peut en résulter un échange d'informations plus rapide et plus efficace, car les clarifications verbales et les explications visuelles en 3D vont de pair. Les organisations qui proposent des services à distance par le biais de la réalité mixte ou assistée peuvent également réaliser d'importantes économies, car elles peuvent étendre leurs services et dispenser des formations sans augmenter leurs frais généraux.

Préparez-vous pour le métavers

Les organisations avant-gardistes ont déjà le métavers à l'horizon. Elles étudient les moyens d'intégrer la réalité virtuelle et augmentée à leurs processus commerciaux et à l'expérience de leurs clients.

Comme il est encore trop tôt, les entreprises peuvent prendre des mesures pratiques pour se préparer :

- Accroître la numérisation - procurez-vous la technologie dont vous avez besoin pour établir une présence en ligne ou étendre votre présence existante.
- Réfléchissez à ce que le métavers pourrait vous apporter à l'avenir. Cela peut signifier repenser votre modèle d'entreprise et prendre les mesures nécessaires dès maintenant.
- Examinez les possibilités d'améliorer vos processus commerciaux grâce à la réalité mixte/assistée.
- Engagez-vous auprès de partenaires qui proposent déjà des solutions de RA et de RV pour explorer différentes options.

La préparation variera en fonction du secteur, de vos défis et du type de clients que vous avez. C'est le moment idéal pour étudier ce que le métavers peut faire pour vous, et comment il peut élargir vos horizons.

Découvrez les solutions d'Insight qui peuvent aider les entreprises à se préparer dès aujourd'hui à la technologie de demain

1. You'll find a more detailed description that examines the 'What, Why, Who, When, Why and How' of the metaverse in our latest [Tech Journal](#).

Bekaert surmonte les barrières linguistiques dans l'adoption de Microsoft 365 grâce à la formation et au soutien d'Insight



Aperçu de l'histoire

Les employés de Bekaert, un leader mondial des technologies de transformation et de revêtement du fil d'acier, collaborent à travers le monde avec Microsoft 365. L'entreprise, dont le siège social est en Belgique, a demandé à Insight de l'aider à élaborer une feuille de route d'adoption, de fournir une formation et de mesurer le succès des outils. En outre, Insight a également installé un chatbot multilingue pour aider le service d'assistance de Bekaert.

Contexte et défis

Les outils de collaboration sont un ingrédient essentiel d'un environnement de travail hybride réussi. Bekaert avait déjà migré vers Microsoft 365 avant la pandémie, mais le COVID-19 a certainement augmenté le besoin de formation et de gestion du changement. Certaines des questions fréquemment posées par les utilisateurs de Bekaert étaient les suivantes : "Comment pouvons-nous organiser des séances de brainstorming en dehors d'une salle de réunion physique ? Comment pouvons-nous partager un document et y travailler ensemble sans envoyer des dizaines de copies par e-mail ? Comment assister à un séminaire ou partager l'enregistrement d'une réunion en ligne ?"

Le fait que Bekaert compte près de 10 000 utilisateurs travaillant dans plus de 40 pays différents a constitué un défi supplémentaire. Au lieu d'offrir des formations et une assistance dans une seule langue, Bekaert voulait s'assurer que la plupart des employés pourraient trouver des conseils dans leur langue maternelle. Pour ce faire, Bekaert a fait appel à Insight pour l'aider à mieux faire connaître les outils Microsoft à ses employés, tout en leur donnant accès à des possibilités d'apprentissage, ainsi qu'à des trucs et astuces.

"Nous voulions un partenaire qui puisse nous aider à mettre en place des webinaires et un coin d'information pour nos employés", explique Koen Vereeken, Global IT Lead Technology Infrastructure chez Bekaert.

"Insight connaît les produits Microsoft, possède l'expertise adéquate pour guider nos utilisateurs et apporte du matériel d'enquête pour mesurer les taux d'adoption."

Lancement du projet

Insight a aidé Bekaert en organisant des ateliers et en évaluant le niveau de maturité. Les premiers ateliers comprenaient des formations de base, comme l'utilisation de Teams ou OneNote par exemple. Après chaque formation, les participants sont invités à répondre à une enquête et à partager certains sujets qu'ils trouvent intéressants pour les futurs ateliers. Le projet a été lancé en octobre 2021 et après seulement six mois, Bekaert a remarqué que les gens commençaient à demander des formations plus avancées.

En plus des webinaires, Insight a également aidé à construire un réseau de champions numériques, des personnes qui reçoivent une formation supplémentaire pour devenir des ambassadeurs. Bekaert compte désormais 13 champions actifs dans les différentes régions, couvrant la plupart des langues de l'organisation.

Pour suivre l'adoption des outils Microsoft Office 365, Bekaert a élaboré une feuille de route d'un an comportant plusieurs étapes et indicateurs clés de performance. Insight a mesuré l'utilisation des outils avec des solutions telles que CoreView et Microsoft Productivity Score.

Support Chatbot pour le service desk de Bekaert

Une partie du projet consistait à mettre en œuvre un chatbot pour soutenir le service d'assistance informatique. Ce bot aidait les employés à créer des tickets pour les problèmes qui nécessitent l'attention d'un expert en informatique. Bekaert voulait que la solution soit disponible en plusieurs langues. Au début, ils ont pensé à utiliser Power Virtual Agent pour créer le chatbot. Cependant, cet outil obligeait les utilisateurs à recréer le robot pour chaque langue. Insight a donc suggéré Microsoft Bot Framework, qui est une version plus avancée de l'outil.

Solution et résultat

Avec le soutien d'Insight, un système de chatbot entièrement opérationnel a été construit, parlant quatre langues : chinois, espagnol, anglais et néerlandais. Simon Verlae, IT4IT Epic Leader chez Bekaert, commente : "Grâce à l'approche pragmatique et flexible d'Insight, nous avons pu déployer le chatbot dans un délai très court." En fait, le projet a été réalisé en deux mois seulement, et le chatbot était facile à utiliser car il est intégré à Microsoft Teams. Cela signifie également que les utilisateurs disposent désormais d'un canal supplémentaire pour contacter le service d'assistance. Dans une prochaine étape, Bekaert cherche à rendre le bot plus intelligent et à permettre la résolution automatique des questions de base.



"Grâce à l'approche pragmatique et flexible d'Insight, nous avons pu déployer le chatbot dans un délai très court."

Sur la bonne voie

Grâce à l'assistance et aux évaluations d'Insight, Bekaert sait qu'elle est sur la bonne voie.

Par exemple, **84 % des 10 000 employés** utilisent désormais OneDrive et SharePoint pour partager des documents.

Et environ trois personnes sur quatre communiquent avec Teams. Bekaert propose quatre parcours d'apprentissage qui couvrent tous les cas d'utilisation possibles, tant pour les débutants que pour les utilisateurs plus avancés.

En outre, **80 % des langues du réseau** de Bekaert sont prises en charge par le cadre d'apprentissage et la disponibilité des champions numériques.

Quant au chatbot : dès les premières semaines, le service desk a constaté que **20 à 25% de ses tickets** provenaient de ce nouveau canal. Le travail de l'équipe informatique est ainsi plus efficace.



FIN

Pourquoi la gestion de la performance des applications devrait être une priorité absolue pour les organisations

Insight | INTERVIEW



Santo Orlando
Practice Director Services TSG, Insight

[Lire la suite](#)

En 2022, une entreprise moyenne utilisera 200 applications¹. Elles sont fondamentales dans l'exécution des fonctions commerciales, permettant à une entreprise de fonctionner de manière transparente et de gérer de nombreuses données. Alors que les données et la gestion du Cloud ont été sous les feux de la rampe ces dernières années en tant que professionnels clés de l'entreprise, les applications se sont tranquillement développées et ont pris de l'ampleur.

Que fait-on pour les gérer et les protéger ? Santo Orlando, Practice Director Services TSG chez Insight, nous parle des changements que les entreprises ont connus ces dernières années en matière d'applications, et de l'importance de la gestion des performances des applications pour toute organisation.

Pourquoi les applications sont-elles essentielles aux organisations de nos jours ?

Les applications sont devenues l'épine dorsale de nombreuses entreprises. Elles sont non seulement nécessaires pour stocker et organiser les données, mais elles offrent également aux organisations la possibilité de s'engager et de communiquer avec les utilisateurs, ainsi que de piloter les fonctionnalités de l'entreprise. Les applications peuvent également garantir la cohérence de l'image de marque et des performances de l'entreprise de manière évolutive. En bref, les applications sont essentielles pour la majorité des organisations aujourd'hui.

Diriez-vous que l'utilisation et la dépendance des applications pour les entreprises ont changé au cours des dernières années ?

Les organisations fonctionnent très différemment aujourd'hui de ce qu'elles étaient il y a dix ou même cinq ans. La quantité de données collectées et stockées ne cesse de croître, les services offerts par les entreprises se sont multipliés et l'échelle et la vitesse à laquelle cela se produit sont immenses. Les applications ne font pas exception à la règle.

Aujourd'hui, de nombreuses applications fonctionnent sur une architecture basée sur des microservices, ce qui signifie que les organisations disposent d'un réseau intrinsèque de services qui se connectent les uns aux autres - et qui connectent l'entreprise, les utilisateurs et les employés. Souvent présentes dans une configuration multi-Cloud, les applications qu'une entreprise possède ou exploite peuvent commencer avec une poignée d'entre elles et se transformer en un vaste portefeuille d'applications, grâce à l'évolutivité du cloud. Les applications peuvent donc permettre aux organisations de se développer et de croître

rapidement, et de servir les utilisateurs à l'échelle mondiale de manière transparente - mais elles comportent également de nombreux défis si elles ne sont pas gérées correctement. C'est pourquoi les services de gestion des applications sont si importants.

Quelles difficultés les organisations peuvent-elles rencontrer si leurs applications ne sont pas gérées correctement ?

La perte de revenus est certainement l'une d'entre elles. Chaque seconde de retard dans le temps de réponse d'une application équivaut à une perte d'argent pour l'entreprise. Que ce soit à cause d'un bogue, de la lenteur des performances de l'application ou d'une faille de sécurité plus importante. Prenons l'exemple de la panne de Facebook de l'année dernière : selon Fortune, l'interruption de l'application pendant quelques heures a fait perdre à l'entreprise 100 millions de dollars de revenus². En fonction de la taille de votre entreprise, cela peut être extrêmement préjudiciable pour une société et une marque.

Sans la possibilité d'observer les applications, les organisations sont également incapables de répondre et de réparer les problèmes de performance des applications en temps voulu, et ne peuvent donc pas calculer avec précision l'impact commercial que les problèmes de performance des applications ont pu causer.

En outre, l'absence de gestion des performances des applications peut faire d'une organisation une cible facile pour les failles de sécurité et les tentatives de piratage - et un manque de visibilité sur les performances des applications signifie que l'organisation est incapable de réagir aussi rapidement que possible. Le manque de visibilité sur les performances des applications empêche l'organisation de réagir le plus rapidement possible.

Vous parlez de gestion de la performance des applications - en quoi cela consiste-t-il exactement ?

En termes simples, la gestion des performances des applications permet aux organisations de mieux comprendre le comportement de leurs applications. Il s'agit de comprendre quelles applications votre organisation utilise, comment elles sont utilisées et configurées, comment elles sont connectées au sein de votre entreprise et, inévitablement, quel impact elles ont sur l'entreprise. En acquérant cette compréhension, les organisations peuvent garantir une réponse rapide pour résoudre tout problème qui pourrait survenir. En outre, les organisations peuvent réduire, voire éviter, les temps d'arrêt et la lenteur des performances des applications en acquérant cette compréhension et cette gestion complètes de leur portefeuille d'applications.

Comment les entreprises peuvent-elles prendre des mesures pour assurer une bonne gestion des performances des applications ?

Il n'existe pas de solution universelle, cela dépend vraiment de l'entreprise et de son parcours numérique. En général, la gestion de la performance des applications englobe et inclut divers départements, solutions et services au sein de l'entreprise. Trouver un partenaire spécialisé dans ce domaine peut être une première étape importante.

Chez Insight, nous disposons d'une équipe dédiée pour aider les organisations - pour en savoir plus, [cliquez ici](#).

Santo Orlando
Practice Director Services TSG, Insight

1. <https://productiv.com/resources/the-state-of-saas-sprawl/>
2. <https://fortune.com/2021/10/04/facebook-outage-cost-revenue-instagram-whatsapp-not-working-stock/>

Insight nommé «
Visionnaire » dans
le Magic Quadrant™ 2022
de Gartner® pour les
Services Gérés de Gestion
des Actifs Logiciels

Nous sommes très fiers d'avoir été reconnus comme visionnaire dans le Magic Quadrant™ de Gartner® pour les services managés de gestion des actifs logiciels. Insight s'efforce d'améliorer son portefeuille de services afin d'offrir une valeur réelle et une excellente expérience client dans toutes ses régions.

Gartner

Pour lire un exemplaire gratuit du rapport de recherche de Gartner, [veuillez cliquer ici](#). Pour plus d'informations sur Insight, visitez insight.com.

Tech
JOURNAL™

FRANCE



TECH Journal - Edition 2 - 2022

fr.insight.com