

SAMSUNG

**Next
Mobile
Economy**

Born Disruptive*

* Nés pour se dépasser

Des solutions face à l'écart
technologique croissant
entre cadres dirigeants et
nouvelle génération de
collaborateurs

Avant-propos

Le monde de l'entreprise est à un tournant de son histoire. Une nouvelle génération vient aujourd'hui bouleverser les méthodes de travail traditionnelles. Les entreprises doivent s'adapter si elles veulent attirer et fidéliser les meilleurs talents. Dans ce rapport, nous allons définir comment les membres de cette génération “digital native” et extrêmement mobile, pensent et travaillent.



Nous verrons ensuite les solutions pour combler l'écart technologique croissant entre cette nouvelle génération et les cadres dirigeants. Ce qui implique un environnement adapté, mais aussi, et c'est crucial, des technologies leur permettant de remplir leurs objectifs dans la Nouvelle Économie Mobile.

Sommaire

Introduction	04
Rencontre avec les Millenials	07
Attention aux écarts	10
Nouveau monde du travail. Nouveaux outils.	12
Technologie pour équipes mondiales	15
Le défi de la sécurité	18
Conclusion : comprendre et donner les moyens	21

Introduction

Génération disruptive

Nous vivons et travaillons dans un monde où la disruption technologique est permanente. C'est celui de la Nouvelle Economie Mobile. Les entreprises capables d'en tirer avantage seront aussi celles qui en profiteront pour se développer. Mais cette croissance reposera aussi de manière déterminante sur leur capacité à attirer les meilleurs talents...

... Et le monde du travail change lui aussi, en grande partie du fait de la révolution digitale. Une nouvelle génération de collaborateurs émerge et les entreprises qui ne comprennent pas sa manière de penser et de travailler risquent de rester sur le carreau.

Âgés d'une vingtaine d'années ou ayant à peine dépassé la trentaine, ces collaborateurs à haut potentiel, à l'aise avec la technologie, sont connus sous le terme de « talents nouvelle génération ». Ils se distinguent des générations précédentes à plus d'un titre.

Tout d'abord, la technologie est ancrée aussi bien

dans leurs vies personnelles que professionnelles. Elle influence tout ce qu'ils font.

Deuxièmement, ils sont extrêmement mobiles, possèdent un réseau très important et changent d'employeurs plus souvent que leurs aînés.

Troisièmement, ils s'attendent à ce que leur environnement de travail soit équipé de la technologie la plus récente, de la même manière que leurs prédécesseurs s'attendaient à avoir leur propre bureau il y a 20 ans.

Moins de 40% des millennials pensent que les capacités digitales de leur entreprise sont à niveau

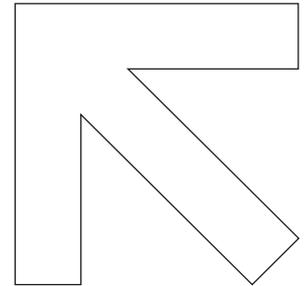


Ils sont parfaitement à l'aise avec la disruption permanente de la Nouvelle Économie Mobile, puisqu'ils sont eux-mêmes des "disrupteurs". Ils attendent d'ailleurs de leur employeur les outils et la technologie nécessaires pour naviguer dans les eaux agitées de ce nouvel environnement.

Selon une enquête de l'INSEAD Business School¹ menée l'année dernière, près d'un millennial sur deux considère comme importantes les capacités digitales d'un employeur, mais seuls 40 % environ pensent que les entreprises où ils travaillent sont actuellement à la hauteur de leurs attentes.

« Avant, nous allions au travail pour utiliser les dernières technologies, mais maintenant, nous devons rentrer chez nous pour le faire. C'est un changement qui s'est opéré subrepticement au cours des 30 dernières années. », explique David Smith, directeur général de Global Futures and Foresight. « Une technologie vieillissante n'est absolument pas attractive pour cette génération. »

L'importance de cet aspect ne doit pas être négligée. Si vous n'offrez pas à ces nouveaux talents la technologie qu'ils demandent et dont ils ont besoin, leur productivité et leur moral s'en trouveront amoindris à court terme.



À plus long terme, ils vous quitteront pour l'employeur qui répondra à ce besoin. Dans la Nouvelle Économie Mobile, les entreprises n'assurant pas les moyens technologiques nécessaires à leur personnel sont vouées à l'échec.

Aujourd'hui, de nombreuses entreprises souffrent d'un "gap technologique" entre cadres dirigeants et subordonnés. Il s'agit d'un écart entre ceux qui dirigent et établissent la stratégie et ceux qui la mènent à bien en utilisant la technologie. Les dirigeants sont souvent peu au fait des appareils et outils informatiques de leurs collaborateurs.

C'est un vrai problème, selon David Smith : « Toutes les entreprises sont désormais technologiques, donc tous les cadres dirigeants devraient comprendre la technologie et veiller à la fournir à leurs équipes. Ou leurs collaborateurs seront moins motivés et moins productifs. De même, leurs entreprises n'attireront pas les talents. »

Alors, comment combler cet écart, favoriser la productivité, attirer et fidéliser les meilleurs talents, pour grandir dans la Nouvelle Économie Mobile ?

Qui sont ces nouveaux talents ?

Rencontre

avec les Millennials





Pour commencer, regardons plus précisément qui sont ces disrupteurs. En termes démographiques, ce groupe comprend les millennials et les plus âgés de la génération Z. Ils ont grandi avec la technologie et beaucoup d'entre eux se souviennent à peine qu'il y a eu une vie avant Internet. Au long de leur scolarité, de leurs études supérieures, dans leur vie professionnelle et sociale, la technologie a toujours été une évidence avec les attentes qui en découlent.

« Avec notre longue expérience dans le développement des technologies de productivité, nous avons regardé l'émergence des talents nouvelle génération avec beaucoup d'intérêt et nos produits leur ont donné les moyens de se développer », déclare James Pak, vice-président de Samsung et directeur mondial de la stratégie produits B2B mobiles. « Il est très clair qu'ils ont des attentes nouvelles en matière de technologie au travail, les entreprises doivent l'intégrer. »

D'abord, ajoute Rita J. King, co-directrice du cabinet en stratégie Science House, « Ils s'attendent à ce que la technologie fonctionne. Facile et transparente avec une interface utilisateur simple et intuitive. »

Les membres de cette génération sont très fidèles aux marques qu'ils utilisent. C'est pourquoi ils sont largement en faveur de l'approche « BYOD », qui consiste à utiliser ses équipements personnels au travail. Et, s'ils doivent utiliser la technologie fournie par l'entreprise, elle a intérêt à être performante. Ils ne supportent pas les équipements ou les logiciels qui limitent leur productivité ou leur connectivité. Habités aux produits rapides et intelligents, ils exigent le meilleur et le plus avancé dans tous les domaines.

Dans une récente enquête de la Harvard Business Review² auprès de cadres et de consultants, 58 % des sondés affirment que l'offre technologique de l'entreprise est un critère important dans la décision d'un candidat à accepter un poste. Dans le même temps, 51% considèrent qu'une technologie bureautique dépassée et inadaptée est un obstacle à leur aptitude à fidéliser les collaborateurs avec des compétences et une expérience à forte valeur ajoutée. Enfin, la moitié d'entre eux pense que les collaborateurs doivent pouvoir choisir leur propre équipement.

La technologie implique aussi que ces talents nouvelle génération soient connectés et joignables en permanence. Cela ne les dérange pas, car ils ne considèrent pas le fait de prendre un appel, de consulter Slack ou d'envoyer un e-mail comme une interruption. Depuis des années, la frontière entre travail et vie privée se brouille, elle est désormais extrêmement fine. Les entreprises doivent cependant se rappeler que cela vaut dans les deux sens. S'ils doivent répondre à un appel le soir, très bien. Mais en retour, ils attendent de leur employeur la même latitude pour s'occuper de leur vie personnelle dans la journée.

Habitués aux produits rapides et intelligents, ils exigent le meilleur et le plus avancé...



Nouveaux collaborateurs, nouvelles équipes

Attention aux écartés



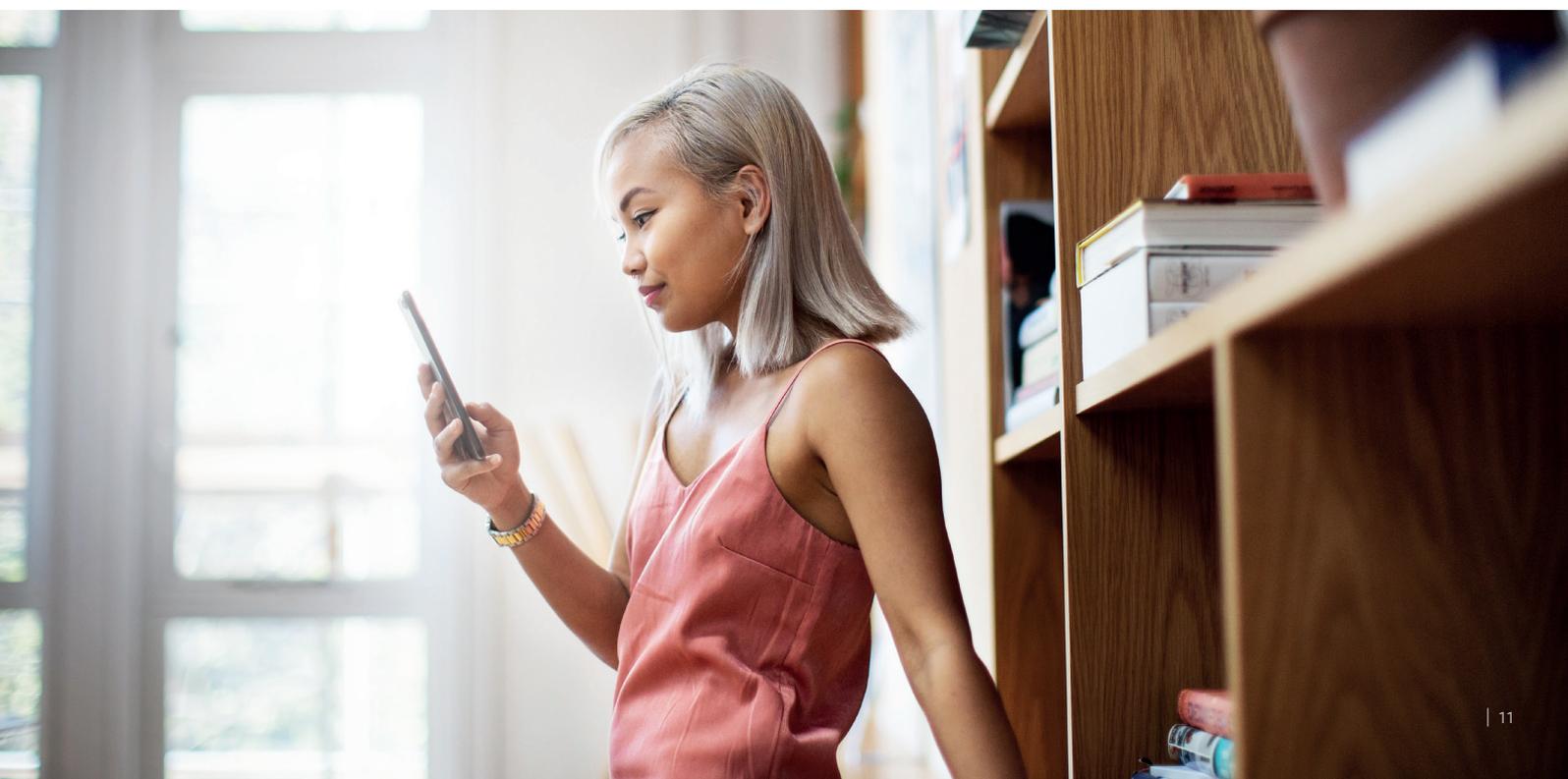
Cette nouvelle génération et ses membres tendent à être extrêmement flexibles, connectés, efficaces et adeptes du multitâche. Ils arrivent avec leurs réseaux (qu'ils ont commencé à construire pendant leur adolescence), leurs raccourcis technologiques et leur aptitude à regarder trois écrans à la fois. Les entreprises se doivent d'exploiter ces caractéristiques en leur offrant les bons outils. Elles sont cependant peu nombreuses à le faire : selon une enquête de Deloitte menée auprès des millennials³, seuls 36 % d'entre eux pensent que leur entreprise les aide à se préparer à l'« industrie 4.0 » (nom donné à la tendance actuelle à l'automatisation et à l'échange de données dans les technologies de fabrication). Encore une fois, cela est souvent lié à l'écart technologique.

Les talents nouvelle génération sont moins impressionnés par l'ancienneté

Alors, quelles sont les causes de cette déconnexion ? Il s'agit d'un mélange de distance, de complaisance, d'incompréhension et parfois même d'arrogance de la part des dirigeants. « Les interdépendances complexes des systèmes modernes sont hallucinantes et rester à la page nécessite des recherches quotidiennes rigoureuses », explique Rita J. King. « L'orgueil rend aveugle. Nombreux sont ceux qui, ayant connu le succès se reposent sur ces réussites passées pour prouver qu'ils ont toujours raison aujourd'hui sur la technologie moderne. » Elle ajoute que les talents nouvelle génération sont moins impressionnés par l'ancienneté.

Selon elle, les entreprises doivent écouter leurs plus jeunes collaborateurs. Les dirigeants doivent leur consacrer du temps. Ils doivent les regarder travailler et même favoriser le « reverse mentoring » (ou mentorat inversé). Ils doivent étudier leurs valeurs, leurs objectifs et la relation qu'ils souhaitent avoir avec leur employeur. Ils doivent comprendre ce qui les attire vers une entreprise comme ce qui les pousse à la quitter, reconnaître que la technologie joue un rôle majeur dans ce processus. Et que ce n'est pas juste une option.

Les entreprises qui ne s'adaptent pas constateront que ce personnel extrêmement mobile, doté d'un réseau important, ira voir ailleurs. Comme l'indique Rita J. King, ces jeunes talents ne sont pas impressionnés par la hiérarchie et ne s'embarrassent pas d'un sentiment de loyauté surdimensionné envers leurs employeurs. « Ils savent qu'ils ont d'autres choix. »



Mise en œuvre

Nouveau

monde

Nouveau

outils

C'est l'histoire de deux types d'entreprises. D'un côté, il y a les traditionnelles, où la productivité est stable, voire en déclin, où le présentisme s'installe et où le personnel se plaint du manque de technologie digne de ce nom et des limites que cela entraîne. De l'autre, il y a les entreprises hautement flexibles, axées sur la mobilité : des start-ups technologiques ou des entreprises ayant tellement misé sur la technologie qu'elles y ressemblent à s'y méprendre...

L'une des tendances intéressantes de ces dernières années est d'ailleurs la manière dont des entreprises « non technologiques », souvent petites et agiles, allant des fabricants de meubles artisanaux aux fermes bio, ont fait le pari de la technologie pour gagner en efficacité et en visibilité. Ces entreprises sont si productives qu'elles n'ont généralement pas de problème à offrir à leurs collaborateurs des libertés extraordinaires. Elles leur permettent par exemple de travailler depuis n'importe où. En fait, pour ces employeurs, le bureau traditionnel appartient désormais au passé. Ils ne se soucient pas des heures que font leurs collaborateurs et leur offrent des avantages extraordinaires, comme par exemple, des vacances illimitées.

Ces entreprises donnent une idée du monde de demain. Selon un récent rapport d'International Workplace Group⁴, d'ici 2020, la moitié de la main-d'œuvre mondiale travaillera à distance la plupart du temps. Et selon une enquête menée par Fuze⁵, le spécialiste du Cloud, 83 % des travailleurs ne pensent pas avoir besoin d'un bureau pour être productifs, tandis que 70 % d'entre eux aspirent à davantage de mobilité au travail.

La réussite de ces entreprises repose en grande partie sur le fait qu'elles possèdent la bonne technologie. Leurs collaborateurs sont productifs, efficaces et flexibles car ils disposent des outils adéquats pour faire leur travail. Par ailleurs, dans les limites liées à la sécurité, ils peuvent choisir la technologie qui leur convient. Ainsi, ils ne sont pas frustrés, se sentent heureux et valorisés et effectuent leur travail, que ce soit au bureau, à la maison ou même dans un autre pays.

Il est essentiel de choisir le bon partenaire technologique, celui qui comprend véritablement la manière dont la Nouvelle Économie Mobile fonctionne et comment le monde du travail a évolué. Samsung étant depuis de nombreuses années un fabricant majeur de solutions mobiles, l'entreprise connaît très bien la manière dont les personnes et les entreprises utilisent la technologie. Ses produits, technologies et services sont conçus pour améliorer la productivité et la collaboration.

Ses derniers produits, comme le mobile Samsung Galaxy Note9 et la tablette Samsung Galaxy Tab S4, sont spécifiquement conçus pour supprimer les obstacles à la collaboration et la productivité dans la nouvelle économie mobile. Grâce à leur capacité de stockage accrue par exemple, ils permettent à la nouvelle génération de télécharger, d'enregistrer et de créer davantage. Les nouvelles idées ne viennent pas de nulle part : elles viennent quand on examine sans relâche d'autres idées et informations. Le Samsung Galaxy Note9 et la Samsung Galaxy Tab S4 donnent aux idées le terrain dont elles ont besoin pour se développer.



En

2020

la moitié de la main
d'œuvre mondiale
travaillera à distance
la plupart du temps



Collaboration

Technologie pour équipes mondiales



Une équipe projet est parfois disséminée sur plusieurs continents

Disposer des outils adéquats pour booster sa productivité, c'est en grande partie reconnaître que très peu de personnes travaillent désormais de manière isolée mais plutôt en équipe et en réseau. Cela implique parfois de se voir physiquement, mais de plus en plus souvent, une équipe se répartit dans un pays ou encore à travers le monde. Offrir la bonne technologie permet donc aux individus de donner le meilleur d'eux-mêmes en collaborant avec leurs collègues. Les idées s'échangent, l'innovation se développe et la productivité augmente.

Par exemple, avec la Samsung Galaxy Watch dotée d'une eSIM, les équipes sont toujours connectées et peuvent recevoir notifications, messages, appels ou consulter leurs calendriers, même loin de leurs smartphones.

Les collaborateurs peuvent même veiller à ce que leur travail n'ait pas d'incidence négative sur leur santé et leur bien-être avec la possibilité de rester connectés pendant leur jogging, sur leur vélo, à la salle de sport...). La Samsung Galaxy Watch monitorise sommeil, stress et rythme cardiaque et aide à rester motivé et productif.

Andrew Wilson, directeur des systèmes d'information d'Accenture, connaît bien ces nouveaux modes de travail. « Accenture n'est plus une entité homogène, le groupe est composé de différentes entreprises qui doivent être très agiles collectivement », explique-t-il. « Il y a dix ans, bien que travaillant à distance au sens traditionnel du terme, nos collaborateurs étaient encore souvent sur les mêmes sites que nos clients, avec une technologie basique. Aujourd'hui, nous avons 50 centres sur cinq continents, mais nous nous sommes aussi développés grâce à de nombreuses acquisitions

possédant chacune leurs propres plateformes technologiques. Nous disposons de grandes équipes client provenant de différentes entités de services et réparties dans le monde. » Accenture, conclue-t-il, travaille davantage avec des solutions virtuelles et des outils collaboratifs qu'en présence physique. La collaboration fait partie intégrante de la nouvelle génération de talents et c'est ce qui la rend si précieuse. Mais le management doit comprendre la vision de ces nouveaux collaborateurs et leur usage de la technologie au travail.

En raison de l'écart technologique, de nombreux cadres dirigeants peinent à admettre que les réseaux et la collaboration sont une seconde nature pour cette nouvelle génération. Et qu'elle s'attend à ce que la technologie l'aide à être plus productive, plus efficace et à partager des idées. Le Samsung S Pen* est conçu autour de ces besoins. Les utilisateurs peuvent saisir des idées, prendre des notes rapidement et facilement, et élaborer leurs documents plus vite que jamais. Le S Pen* est en outre compatible Bluetooth pour des présentations parfaitement fluides.

L'utilisation des réseaux sociaux est dans l'ADN des digital natives, ce qui doit être perçu comme un avantage. Pour Phil Libin, co-fondateur et PDG de All Turtles, consultant senior chez General Catalyst, co-fondateur et ancien PDG d'Evernote « Les réseaux sociaux font partie d'une problématique plus large. Peu importe si l'on communique ou collabore avec des personnes à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. L'équipe chargée de la sécurité à Evernote, par exemple, passe plus de temps à travailler avec des personnes hors entreprise qu'à l'intérieur. Eriger des barrières n'est donc pas la meilleure solution.

Le mieux c'est de laisser les gens utiliser les outils et réseaux sociaux pour faire leur travail ».

James Kirkham, fondateur du média britannique dédié au football COPA90, ajoute que la position par défaut de beaucoup d'entreprises est d'interdire ou de limiter strictement l'usage des réseaux sociaux. « Or, les entreprises doivent adopter ces réseaux », soutient-il. « Elles doivent considérer la communication sur les réseaux sociaux comme l'opportunité d'instaurer davantage de fluidité au travail, plutôt que de les considérer comme une menace. » Ces réseaux, ajoute-t-il, « peuvent améliorer la culture d'entreprise, rendre les communications plus transparentes et renforcer l'agilité ».

Les entreprises sont en retard dans ce domaine, surtout par rapport aux autres organisations. « Les établissements scolaires commencent à comprendre que les élèves évolueront dans un monde où ils collaboreront pour réussir, et les diplômés universitaires sont souvent collaboratifs dans leur projets de fin d'études. », affirme David Smith. « Alors, intégrer une entreprise et découvrir que l'on est coincé dans une organisation verticale tout sauf orientée projet, c'est un choc ».

Encore une fois, cela implique pour les dirigeants de faire l'effort de comprendre la technologie qu'utilisent les collaborateurs d'une vingtaine d'années et dont ils ont besoin ainsi que l'évolution du monde de l'entreprise. En un mot, d'intégrer les technologies adaptées à leurs collaborateurs mobiles : Samsung DeX*, par exemple, est conçu pour répondre au besoin de rationalisation et d'adaptabilité. Pourquoi emporter un ordinateur si votre appareil mobile, le Samsung Galaxy Note9 ou la Samsung Galaxy Tab S4, peut se connecter à un écran à l'aide d'un seul câble, vous permettant de faire votre présentation et de prendre des notes ? Intelligente et transparente : c'est ce type de technologie qui permet à cette génération disruptive de travailler comme elle le souhaite. Et les entreprises qui fournissent à leurs collaborateurs des outils et équipements puissants comme celui-ci pourront tirer le meilleur parti dans la Nouvelle Économie Mobile.



Un nouveau mode de travail

Accenture

En 2016, l'entreprise de services professionnels Accenture a décidé de se lancer dans un projet de deux ans visant à faire passer ses quelque 400 000 collaborateurs répartis dans le monde entier à l'ère digitale. L'objectif ? Rester pertinent, différencié et compétitif. Les directions générale et informatique ont toutes deux réalisé que l'entreprise devait évoluer pour répondre aux besoins d'une nouvelle génération.

« Les équipes ont changé », explique Andrew Wilson, directeur des systèmes d'information. « Nous sommes maintenant 75 % de Millennials. Et je vois que ces équipes ont des besoins et des exigences différents visant à délivrer une gamme de services eux aussi différents. »

Ces attentes ont nécessité de s'éloigner du modèle classique consistant à travailler au bureau pour passer à une approche plus mobile, encourageant les individus à collaborer où qu'ils soient dans le monde. 100 000

collaborateurs ont été habilités à utiliser leurs propres équipements au travail. Et toutes les données et applications de l'entreprise ont été transférées sur le Cloud, afin qu'elles puissent être accessibles partout et depuis n'importe quel appareil.

La flexibilité revêt une importance capitale pour cette nouvelle génération de collaborateurs, selon Andrew Wilson : « Ils sont habitués à Netflix, Wikipedia, YouTube, Skype, Snap, Slack. Ces technologies façonnent leur vie », déclare-t-il. « Qu'ils regardent du contenu à la demande, enchaînent les séries sur Netflix ou visionnent la moitié d'un épisode par semaine, ils ont tous ces choix. L'entreprise doit être à cette image. Notre but est de devenir le parfait exemple de ce que peut apporter la transformation digitale. »

Données et mobilité

Le défi de la sécurité



Pour les entreprises de la Nouvelle Économie Mobile, le défi consiste à trouver un équilibre entre les avantages de ce changement accélérateur de productivité et le besoin de sécurité, de confidentialité et de protection des données. Avec une technologie et des outils adaptés, les entreprises peuvent atteindre cet équilibre.

Un environnement de travail toujours connecté, mobile et ultra-flexible est un casse-tête en termes de sécurité. Impossible d'y couper. Des volumes de données considérables sont transférés, les appareils mobiles sont emmenés partout et la législation, à l'instar du RGPD, impose de lourdes pénalités en cas de négligence dans la gestion des données. Selon le rapport annuel Cisco 2018 sur la cybersécurité⁶, « Les appareils mobiles, les données dans le Cloud public et le comportement des utilisateurs présentent le plus de risques et sont les plus difficiles à sécuriser. »

La priorité est d'identifier les vulnérabilités du système et d'agir avant qu'une violation de sécurité ne survienne. Samsung Knox*, plateforme pour mobile ultra-sécurisée reconnue mondialement est intégrée dans la puce des appareils Samsung. Elle sépare et sécurise les données personnelles et professionnelles, afin que les collaborateurs puissent librement partager des données en étant protégés et productifs.

« La sécurité est une priorité pour tous les cadres avec lesquels nous travaillons », indique Rita J. King. « C'est un problème incroyablement complexe ayant une incidence sur les entreprises, mais aussi sur toute la société et les relations personnelles. » Selon elle, il est compliqué de trouver le juste équilibre, et cela ne va pas en s'arrangeant.

Les collaborateurs considèrent leurs appareils mobiles comme des outils de productivité et de collaboration, pas comme des risques pour la sécurité. Et ils ont raison. La perte ou le vol de données, tout comme le respect de leur vie privée, ne devraient pas être des sources d'inquiétude. Sean Joyce, responsable de la cybersécurité et de la protection de la vie privée chez PWC aux États-Unis, a récemment déclaré : « Les gens veulent le respect de la vie privée et la sécurité, pas l'un ou l'autre. Les entreprises doivent répondre à cette attente. »

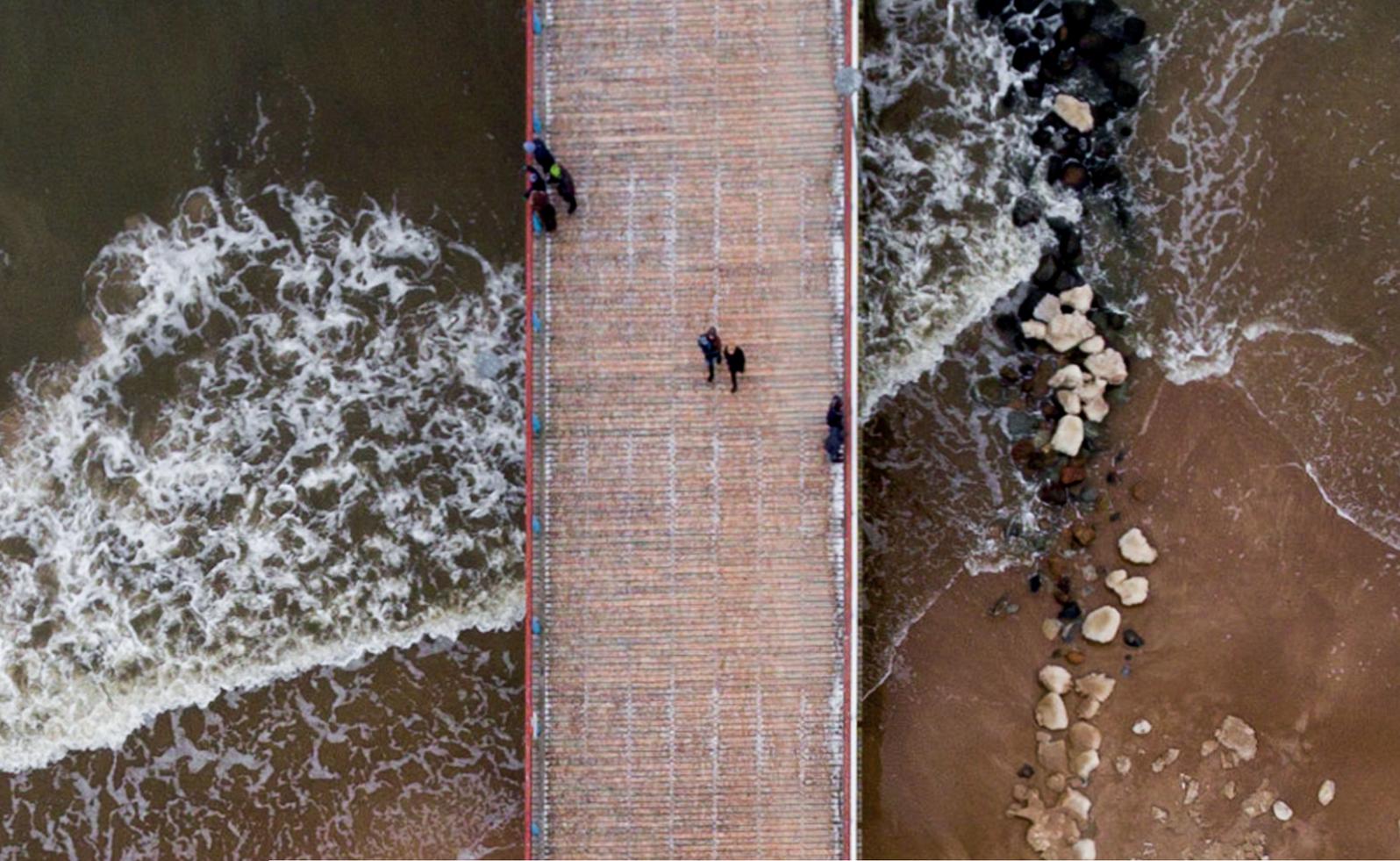
Si les entreprises trouvent cet équilibre, elles permettent à leurs équipes de ne pas s'inquiéter et de mener à bien leurs tâches. Pour cela, cadres dirigeants et direction doivent veiller à ce que les solutions de sécurité adaptées soient mises en œuvre. Ils doivent se concentrer sur les nouveaux domaines de risques (appareils mobiles, apps, réseaux sociaux...) et établir un cadre permettant aux talents nouvelle génération de travailler en toute confiance dans la Nouvelle Économie Mobile.

En la matière, Phil Libin explique que l'un des meilleurs moyens de gérer de gros volumes d'information avec un maximum de sécurité est de garder le moins de secrets possible : « Les entreprises doivent revoir leur philosophie. 90 % des informations que les anciennes organisations cherchent à protéger n'ont pas besoin de l'être. Si on veut qu'elles soient publiées et en libre accès, il est souvent préférable de les écrire soi-même. Presque toutes les entreprises qui réussissent mettent ce principe en application et les entreprises technologiques le font plutôt bien. Il faut réduire ce qui est confidentiel au strict minimum. »



De gros volumes de données sont transférés, les appareils mobiles sont emmenés partout

^{*}Pour consulter la liste intégrale des certifications Knox, rendez-vous sur www.samsungknox.com



Intégré et facile

Anton Paar

Anton Paar est une entreprise autrichienne qui développe, produit et distribue des instruments de laboratoire et des systèmes de mesure. L'entreprise compte plus de 3000 collaborateurs à son siège de Graz et plus de 30 filiales dans le monde. Son personnel est extrêmement mobile, les commerciaux et ingénieurs étant généralement en déplacement quatre jours par semaine. Cela signifie qu'entre 700 et 1000 téléphones mobiles et autres équipements sont constamment utilisés. Mais comment réussir à les gérer tous ? Et plus important encore, comment garantir leur sécurité ?

La réponse réside dans les appareils Samsung et la solution Knox Platform for Enterprise. Samsung Knox* est intégré à chaque appareil et sa sécurité couvre tout : matériel, logiciels et (c'est très important) applications. « Tout propriétaire de smartphone possède des applications personnelles qu'il adore », nous dit Gunter Köllé, directeur exécutif EMEA chez

Anton Paar. « Avant que nous n'utilisions Samsung Knox*, si un collaborateur voulait télécharger ses propres applications, le service informatique lui disait : "Non, ce n'est pas autorisé, car c'est un téléphone d'entreprise." Mais maintenant, les applications privées et professionnelles sont rigoureusement séparées et toutes les applications professionnelles sont contrôlées dans l'environnement Knox ».

Knox Platform for Enterprise permet à l'entreprise de gérer ses appareils dans le monde entier depuis son siège en Autriche. Ses fonctionnalités d'audit certifiées garantissent que tous les équipements sont contrôlés par le service informatique.

« C'est facile », affirme Friedrich Santner, PDG d'Anton Paar. « Aucun contrôle excessif n'est nécessaire, il suffit de l'installer et d'utiliser les fonctionnalités de gestion de l'appareil mobile et de Knox. Voilà la solution ».

* Pour consulter la liste intégrale des certifications Knox, rendez-vous sur www.samsungknox.com

Conclusion

Comprendre et donner les moyens



Selon le physicien américain William G. Pollard, « L'arrogance du succès est de penser que ce que vous avez fait hier sera suffisant pour demain ». Il est tout à fait probable que votre entreprise soit actuellement florissante et que vous ne voyiez donc pas la nécessité d'un changement. Mais soyez assuré que même si la disruption n'a pas encore touché votre secteur, ce n'est qu'une question de temps. Dans la Nouvelle Économie Mobile, c'est inévitable. Et c'est pour cela que vous devez avoir à vos côtés des "disrupteurs nés". Les talents nouvelle génération que nous avons décrits dans ce document comprennent le nouveau monde du travail et, de fait, ils en sont le moteur.

Pour les attirer, vous devez tout d'abord les comprendre. Puis, vous devez leur donner les moyens d'avancer. Alors, commencez par trouver ce que vous pouvez leur apporter exactement, et cela inclut de nouvelles technologies et de nouvelles méthodes de travail. Réalisez un audit de vos capacités et processus technologiques et déterminez les obstacles qui entravent l'innovation, la collaboration et la productivité. Ensuite, lorsque vous aurez établi une feuille de route pour le changement, trouvez un partenaire technologique ayant fait ses preuves en termes d'expérience et d'innovation, un partenaire capable de transformer cette feuille de route en réalité.

Pour en savoir plus sur la manière dont Samsung peut vous aider à combler l'écart technologique entre votre entreprise et vos collaborateurs, rendez-vous sur www.samsung.com/nme

Remerciements

Samsung remercie les auteurs et contributeurs experts ayant participé à la création de ce rapport.

À propos des auteurs

Tim Hulse

Tim est rédacteur en chef et journaliste depuis 35 ans pour plusieurs journaux et magazines nationaux, tels que The Independent, The Sunday Telegraph ou Esquire. Il est actuellement rédacteur en chef d'une revue de premier plan dédiée au monde de l'entreprise et a été élu Rédacteur en chef de l'année aux derniers International Content Marketing Awards. Il écrit également pour des entreprises et a été candidat ces deux dernières années au titre de Rédacteur économique de l'année décerné par la PPA.

Rhymer Rigby

Rhymer tient une rubrique hebdomadaire dans le Financial Times et a contribué à des publications telles que le Sunday Telegraph, le Times, Management Today ou GQ. Avant de s'établir à son compte, il était responsable éditorial pour Business 2.0 et directeur de rubrique pour Management Today. Il a également écrit deux ouvrages sur le monde de l'entreprise : The Careerist et Business Thinkers Who Changed The World.

SAMSUNG