

EXECUTIVE SUMMARY - Future of Work 2017

*Le HUBREPORT **Future of Work** met en évidence les principales tendances 2017 du monde du travail. Organisé en huit grandes thématiques, il se compose de 20 cas pratiques, d'interviews, et de résumés, d'explications, ou d'extraits d'articles indispensables pour appréhender l'ensemble des changements en cours et à venir.*

Formation, recrutement, marque employeur, organisation du travail, nouveaux rapports des Millennials au travail et à l'entreprise : le numérique révolutionne en profondeur le monde du travail. La mutation en cours dessine un grand paradoxe que l'on peut aussi voir comme un juste équilibre et une harmonie des contraires. D'un côté, tiré par les progrès de l'intelligence artificielle, de la data et des technologies immersives, le digital rime avec toujours plus de robotisation, de prédictivité et de rationalité. De l'autre, le numérique plaide pour une société et une économie du travail qui replace l'humain au centre et lui redonne ses lettres de noblesse en valorisant plus que jamais l'empathie et l'intelligence émotionnelle. La quête de sens n'a jamais été aussi forte, le collaboratif se normalise. Loin de s'opposer, la recherche de gains de productivité, au cœur de la machine algorithmique, va de pair avec celle d'un bien-être amélioré, clé de l'expérience employé et de la performance de l'entreprise.

Tendance 1 :

Le marché de l'emploi bouleversé par l'automatisation du travail

85% des emplois de 2030 n'existent pas encore, à en croire l'étude Dell & Institut pour le Futur. L'automatisation des tâches et l'intelligence artificielle viennent bousculer notre environnement de travail. Dès à présent, le monde du travail doit s'adapter à la digitalisation de la société en transformant les métiers, mais aussi les organisations, les espaces de travail, le recrutement ou la formation.

Tendance 2 :

Un management plus horizontal, une force collective

L'une des évolutions majeures est l'orientation des entreprises vers une organisation dite « collaborative ». L'entreprise collaborative, pouvant même être holacratique ou libérée, repose sur des piliers tels que la confiance, la convivialité, le choix et la coopération, et passe par des principes de bienveillance et d'intelligence collective. De nombreux outils de gestion et de partage permettent aux employés de travailler en direct et ensemble, tels que Workplace by Facebook.

Tendance 3 :

Impact générationnels : mieux intégrer les générations Y et Z

Avec la digitalisation de la société et l'évolution des pratiques, le monde du travail doit également s'adapter au fort impact générationnel. Les jeunes actifs demandent davantage de sens, de flexibilité, de qualité de vie, de bien-être au travail.

Tendance 4 :

Travailler de manière plus flexible

Pour satisfaire ces générations – 75% des actifs seront représentés par la génération Y en 2020 – et les nouvelles attentes des salariés, les entreprises se

tournent vers de nouvelles formes de travail : le coworking, le télétravail, la collaboration avec des startup, le freelancing, etc.

Tendance 5 :

Vers un cadre de travail plus humain...

En humanisant les espaces de travail, l'entreprise s'engage également à développer le bien-être au travail de ses salariés, et travaille ainsi à garantir un climat social favorable... source d'une meilleure productivité. Devenir une entreprise collaborative et flexible passe aussi par de nouveaux styles de management et des compétences davantage tournées vers l'intelligence émotionnelle. Une révolution humaine, plus importante que la révolution industrielle ?

Tendance 6 :

... mais aussi plus performant

Cette prise de conscience et cet engagement n'empêchent pas les entreprises de miser sur l'intelligence artificielle et le machine learning : la récolte et l'analyse des données révolutionnent les RH via la prédictivité. A la clé : gain de temps et une meilleure adéquation entre l'entreprise et ses collaborateurs.

Tendance 7 :

Le digital, nouveau levier d'efficacité du processus de recrutement

Le recrutement et la formation ne sont pas exempts de digitalisation. Au contraire, ils sont à la pointe des nouvelles technologies avec notamment la réalité virtuelle et augmentée utilisée désormais dans certaines formations. L'utilisation des réseaux sociaux permet de simplifier le processus de recrutement, et le recours à ces outils s'accélère (LinkedIn en tête). Les plateformes de matchmaking (ou matching professionnel) ainsi que les plateformes de recrutement virtuel connaissent également un essor ; ils relient candidats et recruteurs en permettant une rencontre plus directe et à distance. Plusieurs startups proposent également de recruter des salariés en s'appuyant sur des tests de compétence (le « faire » versus « le diplôme ») ou des challenges (le game).

Tendance 8 :

La montée en compétence rendue plus accessible

L'intelligence artificielle est également mise au service de l'humain en proposant des formations adaptées aux individus. De manière générale, la digitalisation des formations facilite la montée en compétence. On pense aux succès des MOOC, mais aussi au micro-learning (formation express en quelques minutes souvent dispensée sur le téléphone portable sur un mode « mobile first »), et au blended-learning, qui mixe le présentiel et l'e-learning, et qui connaît un succès croissant.

Le monde du travail est donc en pleine métamorphose et le HUBREPORT *Future of Work* propose une vision à 360° sur cette évolution. Une évolution digitale, humaine... mais surtout intelligente.