

# Le monde du travail dans le futur?

Les scénarios les plus fous circulent. En y regardant de plus près, ils ne s'avèrent pourtant pas si fantaisistes. Embarquement immédiat pour une exploration haute en couleurs.



## L'ère du transfert

Tout d'abord une vision du Harvard Business France datant de 2016 qui annonce en 2033 l'« ère du transfert ». Les personnes actives transfèrent leurs compétences sous forme de missions et ne sont plus attachées à un seul employeur. LinkedIn est devenu la plateforme de référence sur le marché de l'emploi. Les entreprises identifient les profils via les compétences recherchées et envoient leurs demandes. Une fois la demande acceptée, la plateforme gère tout le processus de manière automatique, y compris la rémunération. Un système simplifié, sans bureaucratie inutile qui permet de se concentrer sur sa mission.

C'est le résultat de trois tendances, observées dès 2010 :

- Les « slashers » en référence au signe “/”. Ils jonglent avec plusieurs activités professionnelles bien distinctes, davantage par choix que par nécessité. Ils débordent d'envie et de créativité.
- L'évolution des réseaux sociaux professionnels vers la possibilité de faire converger les besoins des entreprises et les compétences des travailleurs.
- Les bouleversements au sein même des entreprises. Tout s'accélère : la 3ème Révolution industrielle, qui voit l'émergence du sans-fil, à peine digérée que survient la 4e Révolution industrielle et son lot de digitalisation et d'automatisation.

En 2033, ces trois tendances ont donc convergé. Les entreprises qui ont survécu sont plus agiles et plus robustes. Elles collaborent en majorité avec des slashers, recrutés à la demande à travers des plateformes numériques. Ceux qui parviennent à sortir leur épingle du jeu sont heureux car ils se sont réappropriés leur temps et leur vie. Mais une majorité de personnes restent sur le carreau car les inégalités continuent de se creuser toujours plus et plus vite.

## La quatrième dimension en couleurs

En 2017 PricewaterhouseCooper propose une vision futuriste du monde du travail en quatre scénarios, volontairement poussés à l'extrême : The competing forces shaping 2030

### Le monde rouge super-connecté

Les organisations et les individus sont engagés dans une course pour donner aux consommateurs ce qu'ils veulent. L'innovation avance plus vite que la régulation. Les spécialistes et les marchés de niche fleurissent, celles et ceux qui ont des idées cartonnent. Dans le monde rouge « small is powerful ». La technologie permet aux petites structures d'accéder à l'information, aux compétences et aux moyens financiers qui n'étaient auparavant accessibles qu'aux grands organisations.

Automatisation et plateformes digitales deviennent le norme pour trouver et gérer les talents, mettre en lien employés et employeurs et faire correspondre les compétences avec la demande, tel un LinkedIn super-puissant. Les emplois fixes cèdent la place au travail sur mandat. Les travailleurs doivent veiller à rester à jour. La performance est jugée sur les résultats à court-terme.

### Le monde vert communautariste

Tenant compte de l'opinion publique, de la disparition des ressources naturelles et des régulations internationales, les organisations plébiscitent un agenda éthique et écologique solide. Les responsabilités sociale et environnementale, la diversité, les droits humains et l'équité sont des impératifs.

Les décisions RH, du ratio de la diversité au nombre de licenciements durant une baisse des affaires, sont strictement règlementées. Les stratégies de rémunération incluent la performance en tenant compte de l'engagement, et de la bonne attitude des employés.

Les employés aussi sont tenus à de hauts standards éthiques. En contre-partie ils apprécient les horaires flexibles compatibles avec la famille. Ils sont encouragés à prendre part à des projets socialement utiles. Ils font confiance à leurs employeurs pour les traiter de manière équitable en termes de salaire, de développement, et de conditions. En retour on attend d'eux qu'ils incarnent totalement la culture de leur organisation.

### Le monde bleu de la globalisation déshumanisée

Les grosses entreprises occupent le premier plan, devenant encore plus puissantes, leur pouvoir dépassant même celui des Etats. Elles protègent ainsi leurs marges et leurs profits face à une compétitivité intense de leurs pairs et l'agressivités des nouveaux marchés émergents.

L'évolution de la gestion du capital humain atteint un point culminant. Des indicateurs prévoient les besoins futurs en compétences, mesurent et anticipent les questions de performance et de rétention. Les travailleurs acceptent que leurs données, de santé et de performance, soient mesurées en temps réel. Les organisations choisent leurs « super-employés » en maximisant leurs productivité par des moyens médicaux et techniques et en leur offrant toutes sortes de services, scolarisation des enfants, prises en charges des personnes âgées, soins médicaux, auparavant assurés par l'Etat. Il est difficile pour les autres d'y avoir accès.

### Le monde jaune idéalement éthique

Artisans et fabricants prospèrent, le financement participatif est généralisé. Dans le monde jaune les employés et les organisations privilégient davantage le sens et l'intérêt. Les employés aspirent à la flexibilité, l'autonomie et la réalisation de soi, à travailler pour des organisations avec un solide bagage social et éthique. Le désir fort contribuer au bien commun est ancré dans les mentalités.

Organisations et employés respectent leurs besoins et capacités respectives. On privilégie l'humain et les individus face à la technologie et à l'automatisation. Les clients peuvent se permettre de choisir entre un taxi avec chauffeur et un taxi autonome, des labels distinguent et valorisent les produits artisanaux. Les employés ressentent une loyauté forte pour leur employeur, mais aussi pour leurs pairs ou les personnes partageant les mêmes causes. C'est la base pour l'émergence de nouvelles corporations de travailleurs bien plus puissantes que les syndicats d'aujourd'hui.

### 2030, c'est demain

Où en serons-nous en 2030? Les travailleurs seront-ils des slashers épanouis ou de « super-employés » bioniques? Les petites structures agiles deviendront-elles plus puissantes que les grosses entreprises? Les valeurs éthiques pourront-elle prendre le dessus sur le profit à tout prix? Est-ce que le « moi d'abord » va prévaloir ou est-ce que les sociétés vont collaborer dans un but supérieur? En anticipant sur ces tendances, je suis convaincue que nous arriverons à ne garder que le meilleur et à travailler sur les inégalités. Mais n'attendons pas trop car 2030, c'est demain!

Anne-Laure Divoux  
Jobcoaching-formation.ch  
Octobre 2018

## Références

Bienvenue dans l'ère du post-salariat! / Mehdi Atmani ; PME no 9, sept. 2018  
<http://www.pme.ch/management/2018/09/11/bienvenue-lere-postsalariat>

Slasheur, ou l'art de cumuler plusieurs métiers / Marie-Pierre Genecand ; Le Temps 26 09 2017  
<https://www.letemps.ch/societe/slasheur-lart-cumuler-plusieurs-metiers>

En 2033, je ne travaille plus... je transfère / Albert Meige ; HBR France, 14 09 2016  
<https://www.hbrfrance.fr/chroniques-experts/2016/09/12176-en-2033-je-ne-travaille-plus-je-transfere/>