

Travail 4.0 : Comprendre le monde du travail de demain

La transformation numérique, on parle de 4^{ème} révolution industrielle, bouleverse le monde du travail : modification des formes de travail, des espaces mais aussi des structures d'organisation au sens large et des modèles d'encadrement. La corrélation entre satisfaction au travail et performance a été démontrée. En conséquence la chaîne de contentement observée jusqu'ici, actionnaires > clients > collaborateurs, s'inverse pour faire place à un nouveau paradigme davantage porteur de sens pour le salarié. L'amélioration de l'« expérience employé » devient un des principaux enjeux de la performance de demain.

Au niveau des compétences on évoque les différences entre les générations X, Y, Z et la possible fracture entre ceux qui réussissent à suivre le mouvement et les autres. Au-delà des générations et de leurs spécificités, quelles sont les compétences à mobiliser pour maintenir le cap de son employabilité dans un monde qui change à toute vitesse ?

Revenons brièvement sur les nouvelles formes de travail et leurs incidences sur les espaces et l'encadrement. La dématérialisation transforme les rapports au temps, à l'espace et aux personnes. La flexibilité s'invite dans l'entreprise, laissant plus d'autonomie au collaborateur : organisation, horaires, poste de travail, qui inclut la possibilité de travailler à distance, soit à domicile soit dans des espaces de coworking, afin de diminuer les trajets.



Journal du Net <https://lc.cx/pCFr>

Auparavant lieu de production individuelle, l'environnement de travail devient un lieu de collaboration. On trouve ainsi des espaces diversifiés et modulables, tant pour le calme et la concentration que pour la communication, les échanges et la créativité. Au niveau de l'encadrement, il s'agit de donner du sens, d'expliquer davantage, de responsabiliser en encourageant et donnant les moyens, de proposer des méthodes flexibles et des collaborations interdisciplinaires. Le management de proximité joue un rôle prépondérant dans cette tâche. Un « leadership responsable et agile », capable d'anticiper les transformations à venir pour investir dans le développement des compétences des collaborateurs, et leur permettre de libérer leur potentiel, et agile pour piloter dans un monde décrit comme volatile, incertain, complexe et ambigu (de l'acronyme anglais VUCA).



Le travail 4.0, contre toute attente va réhabiliter les « soft skills » ou compétences comportementales liées à la personnalité. Parce que les compétences « soft » ne risquent pas d'être « uberisées, « robotisées », modélisées et dissoutes ainsi dans une technologie toujours plus présente. Le Forum économique mondial a identifié les 10 compétences « soft » du futur selon l'image ci-contre.

Relevons que les nouvelles technologies se mettent au service de ces compétences « soft ». Par exemple, pour se coordonner avec les autres, écoute, partage, empathie permettent d'établir des relations riches et sincères. Mais des outils de communication à distance facilitent l'échange d'informations en continu et des outils collaboratifs simplifient l'organisation et la planification. Et ces mêmes outils vont aussi favoriser le partage des connaissances et participer à l'intelligence collective.

L'ancienne génération et la nouvelle sont amenées à cohabiter malgré leurs différences évidentes. Malgré ou grâce ? En effet, les jeunes générations réclament expertise, participation et codécision, ils sont avides d'acquérir de nouvelles connaissances. Les plus anciens souhaitent transmettre leur savoir, mais ils doivent aussi apprendre à tirer profit des nouvelles technologies pour gagner du temps et se libérer de tâches ennuyeuses et répétitives. Alors profitons de cette opportunité pour développer les compétences de tous en valorisant les atouts des uns et des autres.

Quand le numérique rapproche les générations : illustration avec le « reverse mentoring », concept apparu dans les années 90 aux Etats-Unis. Les digital natives deviennent les mentors et forment des cadres dirigeants aux outils du numérique. Très en vogue depuis quelques années en France. Chez Accenture, par exemple, un jeune de 27 ans s'est retrouvé à former une vingtaine de cadres dirigeants sur les réseaux sociaux Twitter, LinkedIn et Facebook. Commentaire du social manager : « Quand je forme une personne, il faut que je comprenne ce qu'elle fait et quelles sont ses problématiques. C'est hyper intéressant, j'apprends tout le temps.» Bien cadrée et adaptée aux besoins concrets du dirigeant, la formule est gagnante.

Au final, la compétence clé du monde de demain n'est-elle pas la capacité d'apprentissage, associée à une ouverture à la nouveauté et à l'envie d'expérimenter ?

Anne-Laure Divoux, coach de carrière et formatrice, avril 2017

Bibliographie :

Les formes modernes de l'encadrement / Pirmin Schilliger, Leader (magazine de l'ASC), janvier 2017

<https://asc-leader.ch/fr/article/64911>

A call for responsive and responsible leadership / WEF, 10 01 2017

<https://www.weforum.org/agenda/2017/01/a-call-for-responsive-and-responsible-leadership/>

L'expérience salarié enjeu de la performance de demain / Thibaud Martin, JDN Management, 13 02 2017

<http://www.journaldunet.com/management/expert/66341/l-experience-salarie---enjeu-de-performance-de-demain.shtml>

Révolutionnons les compétences / Alain Roumilhac, LinkedIn, 30 01 2017

<https://fr.linkedin.com/pulse/la-r%C3%A9volution-des-comp%C3%A9tences-est-en-marche-alain-roumilhac>

Reverse mentoring : quand la génération Y forme les dirigeants / Hélène Bielak, Les Echos Start, 25 05 2016

<https://start.lesechos.fr/rejoindre-une-entreprise/actu-recrutement/reverse-mentoring-quand-les-stagiaires-forment-les-dirigeants-4755.php>

Les 10 compétences-clés du monde de demain / Miss Philomene, bloggeuse professionnelle, 20 03 2016

<https://missphilomene.com/2016/03/20/les-10-competences-cles-du-monde-de-demain/>