

Le monde du travail à l'horizon 2040

Carine Dartiguepeyrou

TILT

7 novembre 2018

- * Quelles sont les tendances du monde du travail?
- * Comment cela change-t-il l'univers des organisations?

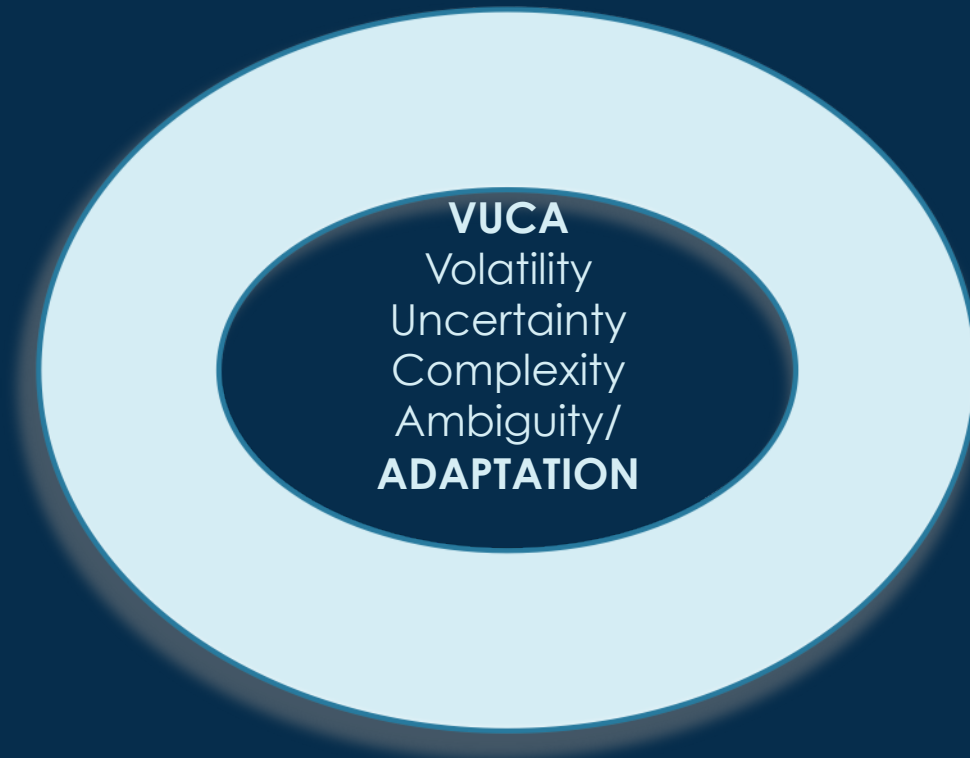
Les tendances du monde du travail

- * Une reconfiguration sociale des organisations qui repose sur plus de transparence, d'équilibre des pouvoirs et des relations (partenariat, co-leadership), des talents; un **leadership plus horizontal, partagé et collectif**; une prise en compte plus systématique des parties prenantes
- * Un **marché du travail qui doit devenir plus inclusif**, reposant reposant sur une diversité des talents, égalité homme/femme, ethniques; un marché plus segmenté, les employés choisissent les organisations en fonction de leurs projets, de leur manière de travailler, de rémunérer, de valoriser les talents etc.
- * Des statuts qui évoluent avec une montée des travailleurs **indépendants et des slashers** (20 à 30% en Europe d'ici 2040).
1/5 de la population mondiale aura plus de 60 ans d'ici 2050.
56% des retraités américains souhaiteraient pouvoir encore travailler.

Le monde du travail (Suite)

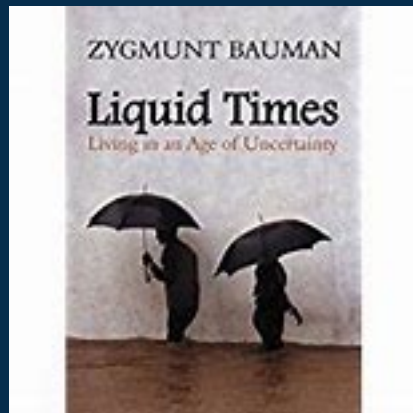
- * Un monde plus connecté reposant sur un travail plus virtuel (n'importe où, n'importe quand), plus DIY qui **redéfinit la manière de travailler et d'apprendre**; de nouveaux lieux de travail, tiers lieux et « Les cours de récré » (P.Giorgini)
- * Un changement exponentiel de la technologie: robotisation, véhicules autonomes, intelligence artificielle, Internet des objets avec **un risque d'obsolescence plus rapide des compétences**
- * Une nouvelle **collaboration homme/machine**: analyse des données, algorithmes, big data, intelligence artificielle

Complexité sociétale



Notre modernité

- * Est devenue LIQUIDE
- ❖ Les structures/institutions/habitudes ne gardent plus leur forme longtemps
- ❖ Le divorce entre pouvoir et politique est consommé, déclin de l'état nation
- ❖ Incapacité à penser le long terme et règne de la flexibilité



Complexité, savoirs et compétences

- * Dans ce contexte, pour s'adapter, il faut innover. Innover c'est aussi anticiper.
- * La transmission des connaissances, les apprentissages, les capabilités et la capacité d'expérimenter deviennent clés.
- * D'où l'importance des *Soft Skills* et *Metaskills* pour agir dans la complexité et de leur nécessaire combinaison avec les *Technical* voire *High Tech skills*



La métamorphose numérique

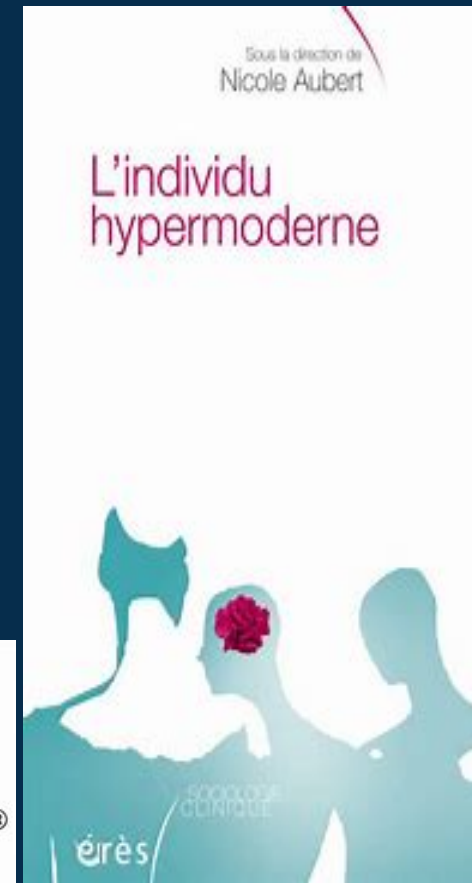
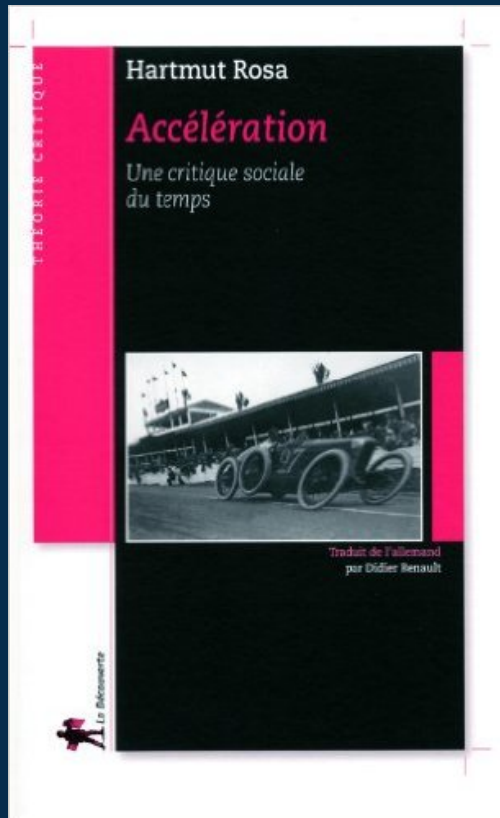


Pour chaque grande mutation qu'elle soit technologique et écologique, l'enjeu est avant tout culturel

Le numérique est à la fois cause et conséquence des mutations que nous connaissons; il est amplificateur et accélérateur

L'accélération sociale et ses stratégies de résistance

= styles de pensée



@La recherche du temps

Le savoir transgénérationnel

Sortir de la caricature des jeunes générations

- * Le digital dans l'entreprise: un atout pour les jeunes
- * Le profil des GenY dans les grandes entreprises: transformateur ou intégrateur?
- * Des jeunes pas si malheureux que cela mais influencés par les médias

Concilier 4 générations au travail

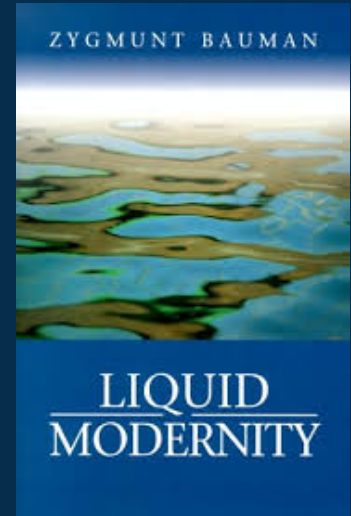
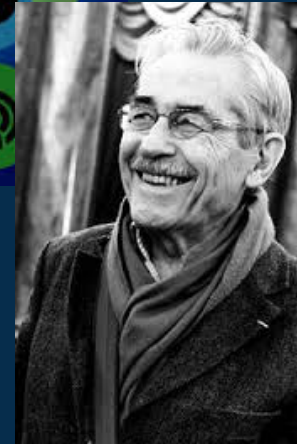
Investir dans le savoir transgénérationnel

La culture du Web

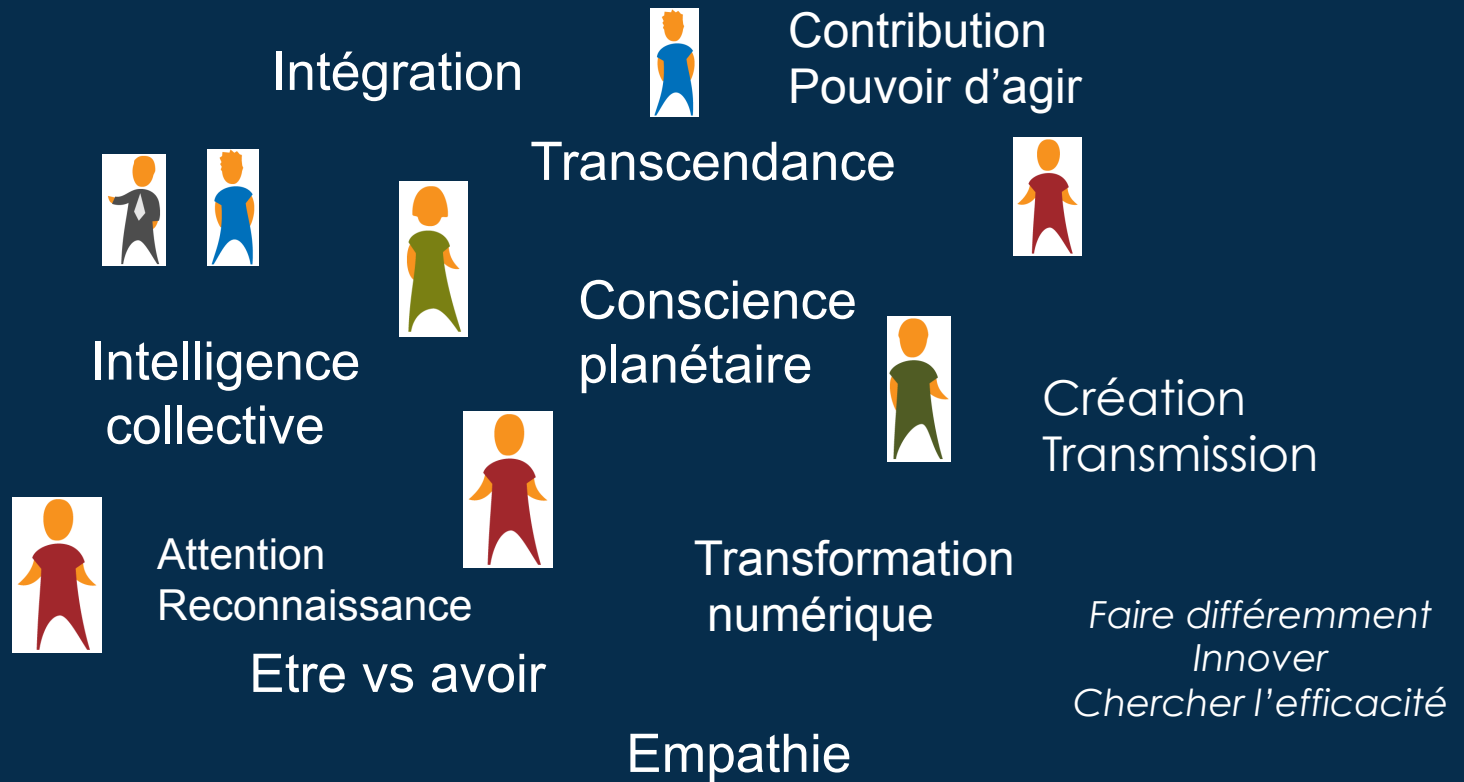
- * Liberté/ Respect/ Transparence/
Ouverture/ « Extimité »...



Digital
Natives

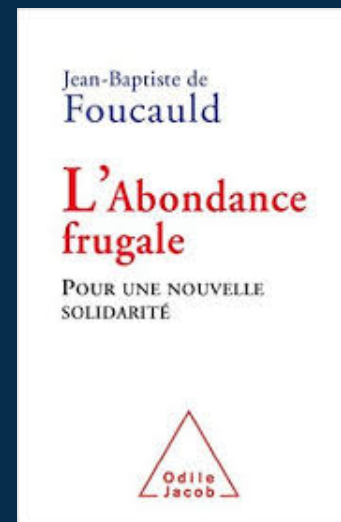
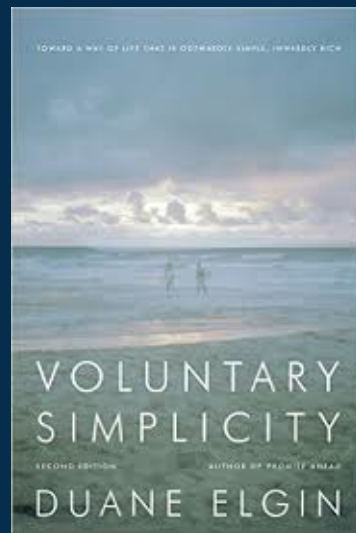


La nouvelle « avant-garde »

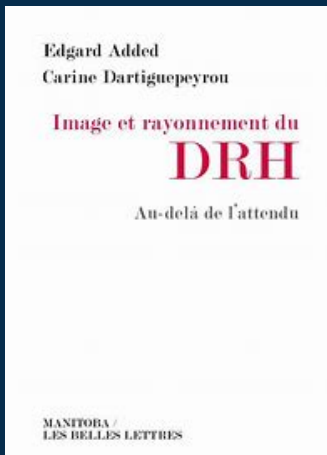


La simplicité volontaire

- À travers les âges
- Les penseurs de notre temps: P.Rabhi et P.Viveret, Jean-Baptiste de Foucauld, Dominique Bourg
- Les nouveaux modes de vie durables
- Simplicité volontaire ou involontaire? Frugalité choisie?

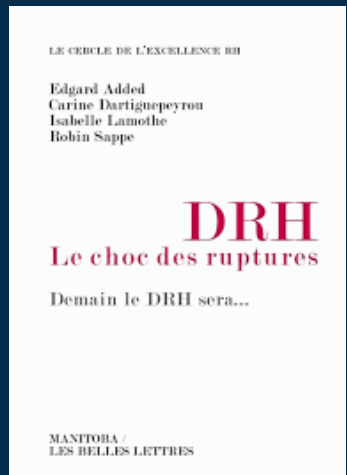


Du DRH 3 millénaire au DRH, choc des ruptures



Les tendances partagées:

- * Porteur de sens
- * Stratège
- * Animateur de l'intelligence collective
- * Intégrateur
- * Communicant
- * Garant du développement durable



Les points faibles: la connaissance, les enjeux de privacy, la gestion des temporalités et l'accélération, l'alignement avec les valeurs, l'attention face à la surcharge cognitive...

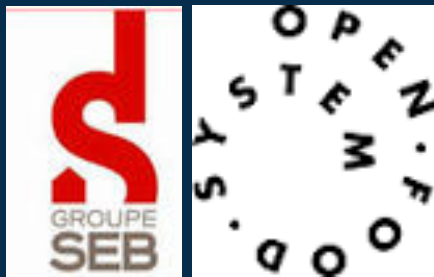


RH et Innovation



Innovation sociétale- Pro-am-Multitude

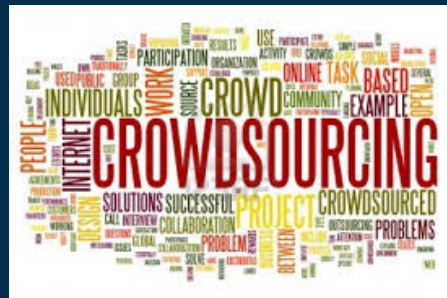
La question de l'ouverture: de l'innovation ouverte à l'entreprise ouverte



Le dedans-dehors (l'innovation au service de soi et des autres)

Ecosystèmes et nouveaux types de partenariats territoriaux

Wikipedia lancée en janvier 2001



Apprentissages, apprendre à apprendre, expérimenter, réitérer

RH et Leadership



Toujours d'actualité?

Le pouvoir d'influence, légitimité vient de la capacité à inspirer

L'inspiration vient du ressourcement

Les différentes figures: extraverti/
introverti, guide/intelligence
collective

Pourquoi l'authenticité est-elle si
importante?

Au service d'un intérêt/projet plus grand

Merci

- * Publications et contact:
- * www.carinedartiguepeyrou.com
- * Le futur est déjà là, Le bord de l'eau, 2017.
- * La métamorphose numérique (sous la dir de Francis jutand), Editions Alternatives, 2014.
- * La génération Y, le manager et l'entreprise (sous la dir de Benoit Meyronin), PUG, 2015.
- * Les ouvrages de prospective RH avec RH&M