

Entre technologies et nouvelles attentes, quel(s) futur(s) pour le travail ?

Suivant les évolutions technologiques, le travail change et demande aux employeurs comme aux employés de s'adapter. Entre le progrès de la robotique et de l'intelligence artificielle, c'est toute l'organisation du travail qui prend une nouvelle forme.

Temps de lecture : minute

28 mars 2023

85 % des emplois de 2030 n'existent pas encore, selon une étude Pôle Emploi. Le numérique bouleverse l'organisation de la société, les rapports sociaux et donc le travail lui-même. Partagée entre la réalité virtuelle, la robotique et l'intelligence artificielle, l'innovation technologique rebat les cartes de nos marchés économiques : "*Les entreprises sont devenues paranoïaques avec la productivité*", analyse Mélanie de Vigan, Head of portfolio for digital workplace and employee experience chez Atos. *Mais elles devraient plutôt chercher la performance et l'engagement de leurs collaborateurs, car c'est l'humain qui fera la différence.*"

Entre missions et bureaux, comment organiser le travail ?

Le déploiement généralisé du télétravail a eu de nombreuses répercussions sur le monde du travail. Et s'il est impossible d'en tirer des conclusions définitives, de premières tendances se révèlent : "*Les employés n'adaptent plus leur vie autour de leur travail, mais ils adaptent maintenant leur travail autour de leur vie*", commente Mélanie de Vigan.

C'est un véritable changement de paradigme qui remet au centre du débat la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Mais la question des bureaux ou du travail à distance n'est pas la seule préoccupation des travailleurs. *"Le rapport de force entre employeurs et employés va se déplacer des bureaux aux enjeux environnementaux"*, commente Djamil Kemal, cofondateur et CEO de Goshaba, une solution qui aide les employeurs à évaluer leurs candidats automatiquement et sans CV. Avant d'ajouter : *"L'organisation imposée par le haut ne sera plus possible, car nous constatons déjà que les employés veulent reprendre le contrôle sur la mission de leur entreprise. Ils veulent redonner du sens à leur activité."*

Enrayer la pénurie de main d'œuvre

Attirer les meilleurs talents, à l'heure de phénomènes mondiaux comme la grande démission et le quiet quitting, est un défi considérable pour les entreprises. Une étude de la Fondation Jean Jaurès révèle ainsi que 37 % des jeunes âgés de 18 à 24 ans estiment que le premier rôle de l'entreprise est "d'être utile à la société" et 34 % indiquent que c'est plutôt "de donner les moyens aux salariés de s'épanouir professionnellement". Face aux attentes des plus jeunes générations, Mélanie de Vigan déclare : *"Nous devons regarder l'employé comme une personne qui a ses propres attentes et ses propres besoins. L'approche par le care suppose un contact individualisé avec chaque employé pour répondre efficacement à ses attentes."* Le care devient en effet la première étape pour la rétention des talents.

Ce n'est toutefois pas la seule donnée à prendre en considération. 8 Français sur 10 se disent en effet insatisfaits de leur salaire, selon un sondage Ifop. L'exemple de la commune de Saint-Malo le montre, les travailleurs sont aussi soumis à des problématiques structurelles, comme

le salaire et l'accès au logement : "Alors que 200.000 postes sont vacants dans la restauration, la ville de Saint-Malo a voulu en déterminer la cause. La mairie s'est rendu compte que le premier problème, c'est la difficulté à trouver un logement", explique Djamil Kemal.

Si le travail évolue, c'est parce que la société change. Les travailleurs eux-mêmes sont soumis à de nouvelles problématiques : inflation, multiplication des outils technologiques, besoin permanent en formation. Anticiper ces besoins, c'est déjà créer le travail de demain.



À lire aussi

L'Open Innovation est-elle la clé de l'économie à impact ?

Article écrit par Atos, PARTENAIRE MADDY KEYNOTE