

NUMÉRISATION DE NOTRE ÉCONOMIE ET DE NOS ENTREPRISES

Une révolution des compétences s'annonce

Automatisation, internet des objets, applications intelligentes... Les questions relatives à l'intelligence artificielle et aux innovations technologiques sont plus que jamais d'actualité, mais quel sera l'impact de cette digitalisation sur l'univers professionnel tel que nous le connaissons ? Partenaire stratégique du Forum Économique Mondial (WEF) depuis 12 ans, le spécialiste en ressources humaines ManpowerGroup a dévoilé son white paper sur la « Révolution des compétences » lors de la réunion annuelle de Davos en janvier dernier. Profacility décrypte pour vous les principales conclusions de cette enquête.

L'enquête réalisée par Manpower auprès de quelque 18 000 employeurs issus de 43 pays différents livre une véritable radiographie du Zeitgeist du monde professionnel. Pour prédire la tournure que prendra le monde des entreprises à court terme, le spécialiste en ressources humaines a interrogé ces employeurs sur leur degré de préparation face à cette « Révolution des compétences » qui s'annonce. Dans quelle mesure seront-ils impactés par l'automatisation au cours des deux prochaines années ? Auront-ils besoin de nouveaux profils ? Quelles actions ont-ils mis en place pour aider leurs collaborateurs à se préparer à des emplois dont on n'a pas encore entendu parler aujourd'hui ?

Le talent comme nouvelle monnaie

« Dans cette "Révolution des compétences", la capacité d'apprentissage (aussi appelé « learnability », ndr) – c'est-à-dire la volonté et la capacité d'acquérir de nouvelles compétences pour rester "employables" sur le marché du travail – deviendra la

clé de réussite », explique Jonas Prising, Président et CEO de ManpowerGroup. À l'heure de la numérisation, cette faculté d'acquérir de nouvelles compétences devient la priorité numéro un de chaque acteur du monde du travail.

Ce concept de « learnability » permet, tant aux employeurs qu'aux employés, de s'adapter aux changements technologiques continus qui ponctuent notre quotidien, et donc aussi aux mutations du monde du travail qui en découlent. Plus que jamais, le talent devient la nouvelle monnaie dans le monde du travail, et son cours de change sera fonction de la capacité d'apprentissage des individus.

La numérisation bénéfique à l'emploi

Bien que les coûts d'implémentation des nouvelles technologies diminuent, leur impact sur les compétences reste tel que les employeurs ne sont pas encore prêts à remplacer les hommes par les machines. Suite à la question de savoir si la numérisation et l'automatisation vont créer ou détruire des emplois dans leurs entreprises endéans les deux ans, 19 % des employeurs participant à l'enquête de Manpower ont estimé que le recours aux technologies entraînera une augmentation de leurs effectifs, et seulement 12 % pensent que cela permettra de réduire leurs effectifs. Une vaste majorité reste convaincue que cela n'aura pas d'impact du tout sur leur masse salariale, à condition que leurs collaborateurs possèdent les bonnes compétences et soient prêts à apprendre et à s'adapter. À l'instar de la plupart des pays européens, les employeurs belges (-1 %) n'anticipent pas de destruction importante d'emplois en raison de l'automatisation.





La nécessité de se réinventer continuellement

Saviez-vous que près de 45 % des tâches effectuées par des employés rémunérés pourraient en fait être automatisées grâce aux technologies disponibles ? C'est ce qui ressort d'un rapport du géant en consultance McKinsey. Pourtant, nous sommes très loin d'une disruption totale du monde du travail. On aborde souvent l'impact de la technologie sur le marché de l'emploi en termes de création ou de perte d'emplois, pourtant le véritable débat réside souvent dans la nécessité d'acquérir les compétences pour rester pertinent dans nos fonctions actuelles ou pour pouvoir accéder à des postes dont nous ne soupçonnons pas encore l'existence aujourd'hui. Le changement majeur induit par la digitalisation sur le marché de l'emploi réside dans le raccourcissement de la durée de vie de nos compétences : pour pouvoir rester pertinent, nous devons nous former continuellement.

Et le FM dans tout ça ?

Pour faire face à la numérisation, les Facility Managers devront – comme tous les autres employés – faire preuve de créativité, et plus spécifiquement de créativité technologique. En s'intéressant aux nouvelles possibilités en matière de gestion des services, de livraison et de reporting mais aussi en combinant les outils technologiques à leur disposition de façon créative, les FMers pourront répondre au mieux aux besoins facilitaires des entreprises et ainsi assurer l'environnement de travail innovant dont les organisations ont besoin. La compréhension de nouveaux applicatifs pour la gestion des services, des nouvelles possibilités offertes par les FMIS, les progiciels comme le BIM ou des innovations liées à l'internet des objets rendant les bâtiments de plus en plus « smart » sont autant de domaines pour lesquels le facility manager devra faire preuve de « learnability ».

“Le talent devient la nouvelle monnaie dans le monde du travail, et son cours de change sera fonction de la capacité d'apprentissage des individus.”


Faites-vous preuve de « learnability » ?

Lancé à l'occasion du dernier Forum économique mondial de Davos, le nouveau test interactif de ManpowerGroup permet de mesurer votre quotient d'apprentissage. Le test révèle par ailleurs quel est votre profil d'apprenant : innovateur, penseur, esprit libre, explorateur, traditionaliste, etc.

Faites le test via www.learnability.com.

Le FM, une affaire de personnes

Peu importe le rôle de la technologie, le FM restera toujours un métier de personnes. Puisque la guerre des talents met l'accent sur l'expérience-employé avec la création d'un environnement de travail sain et propice au bien-être, les facility managers joueront un rôle de plus en plus crucial dans cette thématique. L'empathie devient dès lors un atout crucial : le facility manager qui en fait preuve pourra en effet plus facilement se mettre dans la peau des travailleurs mais aussi des visiteurs de l'entreprise. Dans un contexte où l'expérience devient clé, être capable de mieux comprendre le quotidien des visiteurs et employés permet d'anticiper et éviter d'éventuelles frustrations. De cette façon les facility managers pourront mettre en place un environnement de travail qui répond réellement aux besoins des usagers.

Kim Verhegge 

Éviter l'obsolescence des compétences

Si 65 % des jobs que les moins de 20 ans – la fameuse génération Z – occuperont à l'avenir n'existent pas encore aujourd'hui, le Forum économique mondial estime néanmoins que plus d'un tiers des compétences clés des emplois à pourvoir d'ici 2020 ne sont pas encore considérées comme cruciales aujourd'hui. Mais dans ce cas, comment se préparer aux changements à venir ?

« Nous assistons à l'émergence d'une révolution de compétences – dans laquelle aider les employés à se former et à s'adapter à un monde du travail en évolution rapide représentera l'enjeu décisif de notre époque. Les personnes disposant des bonnes compétences tireront de plus en plus les ficelles, créeront des opportunités et pourront choisir comment, où et quand elles travaillent », souligne Jonas Prising. Pour rester attractif sur le marché de l'emploi, ne seront plus déterminantes les compétences déjà acquises mais bien la capacité et la volonté à maîtriser de nouvelles compétences. Le concept de « learnability » devient clé. Créativité, intelligence émotionnelle et flexibilité cognitive deviennent ainsi les atouts majeurs des travailleurs. Et ce, toutes générations confondues.



Jonas-Prising