



Le futur du travail, c'est maintenant !

VINCIANE BEAUCHENE

19 FEVRIER 2021

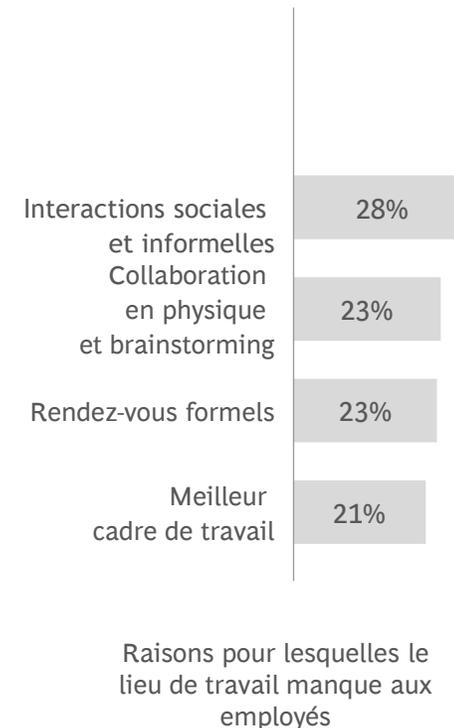
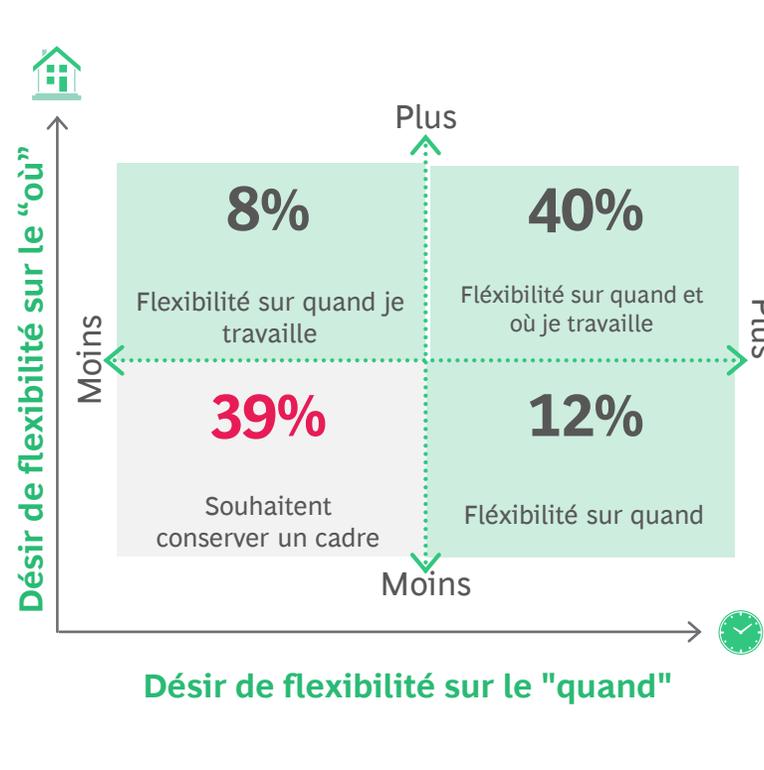
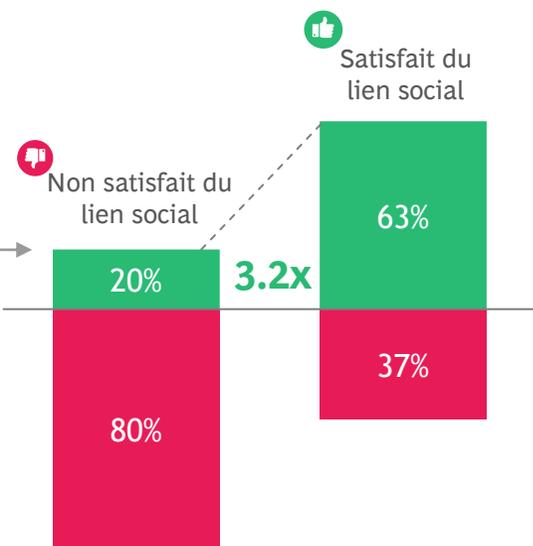
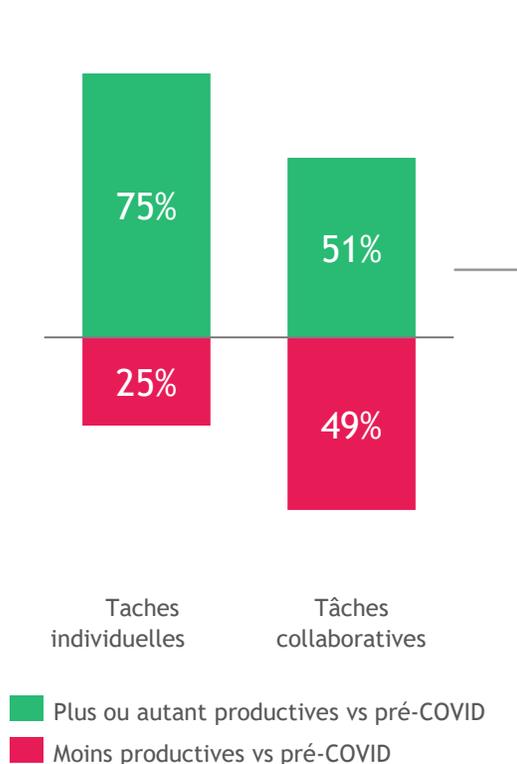
Futur du travail: ce que les données nous apprennent

Toutes les fonctions ne sont pas impactées de la même manière

Le lien social importe vraiment

Penser la flexibilité, au-delà du télétravail

Le bureau n'est pas mort pour autant



Source: 1. BCG COVID-19 Employee Sentiment Survey, H2-2020 (N = 12,662 in the US, Germany, and India), unweighted, representative within ±3% of census demographics. 2. BCG Workforce Sentiment Survey, May 2020 (n=1002, Australia only)

Les entreprises ont pris conscience de cette "nouvelle réalité", certaines ont commencé à mettre en place de nouvelles pratiques

85%

...développeront le **travail à distance de manière durable** (et le considèrent comme une tendance positive)

1/4

...ont profité de la crise pour développer de **nouvelles méthodes de travail** (agile, lean...) ; 75% d'entre elles souhaitent les pérenniser

93%

...pensent que cela va profondément transformer les **pratiques de management** au sein de leur entreprise

Différencier réponse à la crise de “futur du travail”

Fight

Des éléments émergents ou accélérateurs de tendances...

- Visio-conférence permanente
- Flexibilité du travail
- Injustices et les réactions qu'elles engendrent
- Adversité
- Sustainability
- Erosion de la confiance envers les institutions
- Transformation digitale



Future

...dessineront la nouvelle réalité

- Nouveaux modèles d'organisation
- Nouveaux modes de travail
- Equité et inclusion
- Avantage
- Attentes accrues vis-à-vis des politiques RSE
- La raison d'être guide l'entreprise, son organisation et sa culture
- Entreprise bionique et résiliente

Le futur du travail Dépasse le sujet du travail à distance: abordons la question de façon holistique

Comment travailler?



Comment interagir avec les clients/partenaires qui ont modifié leurs habitudes ?

Quelle part du travail maintenir à distance ?

Comment promouvoir, stimuler et mesurer la productivité dans ces nouvelles conditions?

Avec quelle organisation?



Comment passer à l'échelle pour plus de

- Vitesse
- Adaptabilité
- Résilience
- Impact sociétal

Quel est l'impact sur notre modèle opérationnel? (gouvernance, process)

Quels leaders/culture?



Quel impact sur le modèle de leadership?

Sur les pratiques managériales?

Quels nouveaux paradigmes adopter? (digital, IA, sustainability, diversité...)

Et quels moyens?

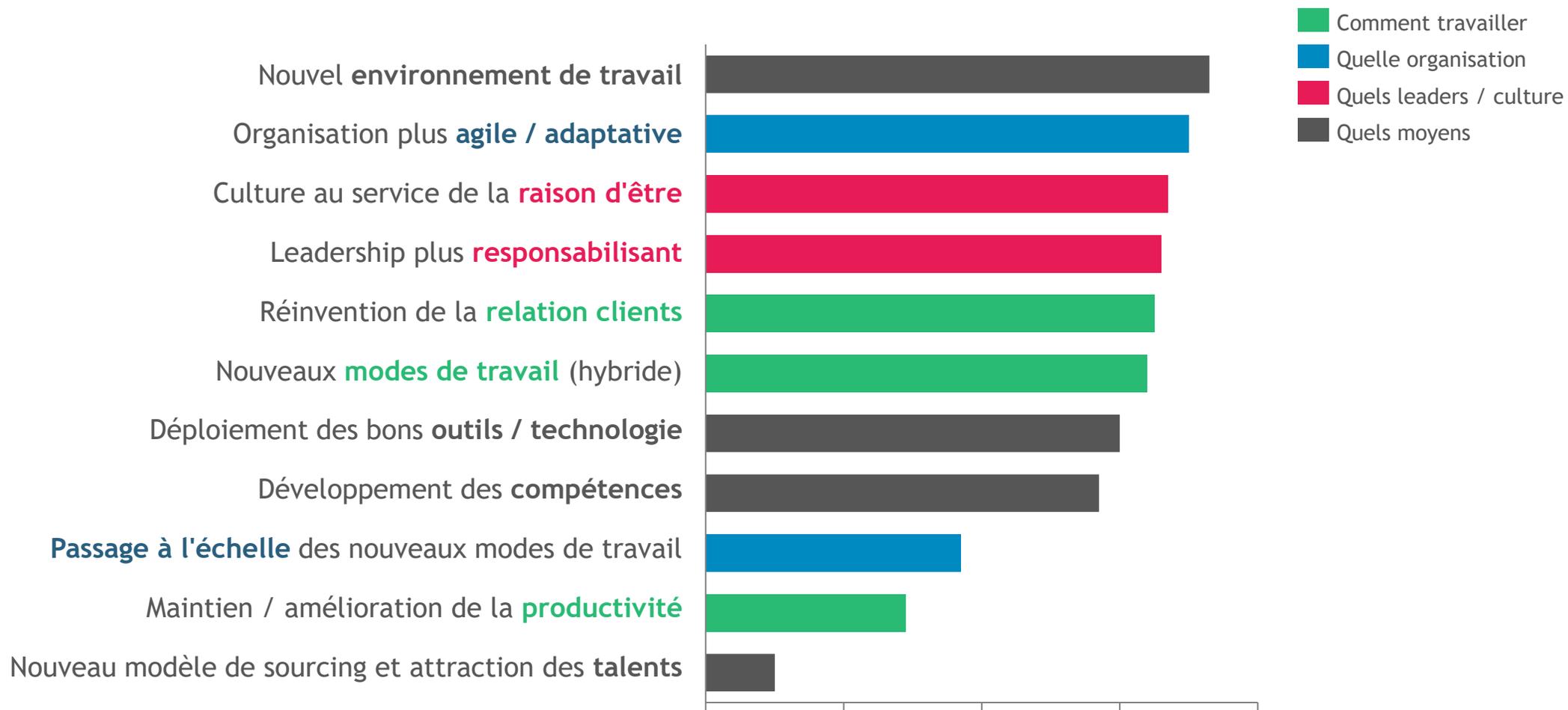


Comment mieux anticiper et développer les compétences? En continu...

Comment adapter l'espace de travail?

De quels technologies / outils avons-nous besoin ?

Premiers résultats de notre enquête: passer de la réponse à la crise à une révolution pérenne, à l'échelle



Points forts / faibles à date



Meilleurs scores

- Les employés se sentent **en sécurité au bureau** (par exemple, les mesures de santé et de sécurité sont appropriées)
- La direction se préoccupe du bien-être des employés
- Notre entreprise a **bien équipé ses employés** pour travailler à distance (par exemple, grâce à des ordinateurs portables, des appareils mobiles, des logiciels de vidéo/collaboration)
- Nous passons peu de temps sur des **tâches administratives**
- Nous passons peu de temps sur des **tâches en doublon** / à refaire
- Notre société investit dans les **outils et les compétences numériques** nécessaires pour répondre aux besoins actuels et futurs des clients et des parties prenantes
- Nous prenons des décisions en fonction de la **valeur délivrée pour nos clients**
- Les employés de notre entreprise sont **satisfaits**



Scores les plus faibles

- Nous avons diversifié notre pool de talents (eg, augmentation de l'utilisation des **plateformes de travail en free-lance**)
- Notre entreprise est un leader dans **l'attraction et l'embauche de talents digitaux et dans la création d'un écosystème de talents**
- Notre entreprise a toujours réussi à **identifier et à arrêter les activités à faible valeur ajoutée**
- Nous avons maintenu / amélioré le **niveau de productivité collective** à distance (vs. présence au bureau)
- Notre entreprise utilise des principes et/ou des **routines de design thinking/ agile/ lean**
- Le nombre de personnes impliquées dans nos **processus décisionnels** est approprié
- Le **champ d'action des managers** et le nombre de niveaux hiérarchiques est acceptable
- Nous disposons des structures organisationnelles nécessaires pour **gérer les données et leur analyse** de manière efficace et efficiente

Retour d'expérience

Le travail ne sera plus comme avant ... mais pas non plus comme pendant cette crise

- Un désir de flexibilité des salariés
- Des nouvelles attentes et habitudes clients

L'expérimentation est clé

- Convaincre de la valeur
- Adapter le modèle en temps réel

Le passage à l'échelle est difficile, il suppose de prendre en compte toutes les dimensions du modèle opérationnel

- Organiser le travail en petites équipes autonomes
- Développer les compétences “soft” et “hard”
- Un nouveau leadership équilibrant la tête, le coeur, les jambes

Attention aux talents

- Les plus sollicités ces derniers mois
- Des attentes spécifiques à comprendre et adresser
- Point faible à date pour les entreprises