

DOSSIER OIE



RÉSUMÉ ANALYTIQUE 



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business

COMPRENDRE L'AVENIR DU TRAVAIL



RÉSUMÉ ANALYTIQUE

DOSSIER OIE

Les révolutions industrielle et technologique se sont historiquement traduites par une croissance des économies et de la productivité, ainsi que par la création de nouveaux emplois. En dépit des défis à court terme découlant de la substitution du travail manuel et du besoin d'améliorer les compétences et les aptitudes, le rythme de transformation laissait suffisamment de temps pour adapter l'éducation et la formation et pour fournir aux travailleurs faiblement ou moyennement qualifiés les nouvelles compétences et aptitudes nécessaires pour être productifs.

Aujourd'hui de nombreuses études démontrent qu'on adopte les technologies à un rythme exponentiel en remplaçant les compétences moyennes auparavant considérées comme étant uniquement du ressort de l'homme et en mettant le monde du travail en situation de constante mutation. Les processus dynamiques tels que la numérisation, la croissance de l'économie numérique et les progrès technologiques, associés aux changements profonds dans l'organisation du travail, la globalisation, les changements démographiques, les défis environnementaux ainsi que les nouvelles façons d'organiser la production de biens et la fourniture de services, offrent une multitude de possibilités à la société tout en présentant dans le même temps des défis considérables.

Avec les nouvelles capacités abordables rendues possibles grâce à l'automatisation, un nombre significatif de nouvelles opportunités d'emploi et de nouveaux marchés continueront d'être créés. Mais en même temps, des emplois ou des tâches existants pourraient disparaître ou être repensés. Ces modifications de capacités et de compétences requises ainsi que la transformation dans l'organisation du travail permettront de mieux répondre aux besoins des individus et des entreprises. Elles offriront également de nouvelles opportunités d'emploi, permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle et favorisant un meilleur accès à des possibilités de revenus, d'où qu'elles viennent. Mais elles posent également des défis concernant les formes d'emploi futures, la polarisation des compétences, l'adéquation, la pertinence des cadres juridiques, institutionnels ou sociaux existants, notamment.

TENDANCES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Plutôt que de prédire un scénario résolument sombre de pertes d'emploi massives, les analyses récentes indiquent que, de manière générale, les nouveaux changements technologiques ne vont pas nécessairement ou directement se traduire par un chômage élevé, mais qu'ils vont sans aucun doute requérir des travailleurs qu'ils apprennent et actualisent leurs compétences beaucoup plus vite que par le passé. La grande différence avec les révolutions technologiques précédentes c'est la vitesse de transformation rendue possible par les nouvelles capacités d'apprentissage des machines

COMPRENDRE L'AVENIR DU TRAVAIL

et le fait que, cette fois, l'automatisation touche intensivement le secteur des services.

Comme ce fut le cas avec les révolutions technologiques passées, il est difficile de prévoir avec cent pour cent d'exactitude quelles seront les compétences les plus demandées dans l'avenir. Il semble cependant de plus en plus clair que la vulnérabilité à l'automatisation ne dépendra pas tellement du fait qu'il s'agisse d'un travail manuel ou de bureau, fortement ou faiblement qualifié, mais s'il est ou non routinier. Les compétences STEM (Sciences, technologie, éducation et mathématiques) ainsi que le développement intensif de certains secteurs comme la santé et les services sociaux, apparaissent comme de futurs moteurs d'opportunités d'emploi. Mais beaucoup de ces futurs emplois et fonctions exigeront plus d'aptitudes personnelles et émotionnelles telles que la persuasion, la créativité, l'empathie, le leadership, la capacité à travailler en équipe, entre autres.

La manière d'opérer des entreprises est aussi en train de changer ; de nouvelles entreprises innovantes « fonctionnent déjà à l'échelle mondiale sans être grandes ». Un puissant réseau en ligne fera toute la différence pour leur développement et une offre de services judicieusement adaptée sur mesure pourra aussi être cruciale. Dans le même temps, il pourrait y avoir une augmentation des tâches et des emplois autonomes, basés sur les produits/résultats et orientés vers les projets, permettant ainsi aux personnes de façonner leur propre carrière avec des structures plus souples, des divisions moins marquées et au sein d'équipes et de réseaux en perpétuelle évolution.

Ceci, associé à l'arrivée et à la progression de l'économie sur demande, pourrait signifier que la relation d'emploi classique cède la place à une culture plus détachée, basée sur l'intérêt mutuel qui est souvent plus éphémère. Dans ce contexte, la flexibilité, tant en termes de lieu que de temps de travail, est une des caractéristiques les plus marquantes du nouveau monde du travail.

RÉPONSES POLITIQUES

Les institutions devront être beaucoup plus ambitieuses en matière d'accès accru à l'apprentissage tout au long de la vie et aux opportunités de formation. Pour communiquer les décisions d'investissement en matière d'éducation et de compétences et pour renseigner sur les choix de carrière individuels dans un environnement de plus en plus complexe, il sera essentiel de pouvoir s'appuyer sur des données plus précises, globales, dynamiques et en temps réel. L'apprentissage informel et en ligne prendra une importance croissante et les politiques devraient se préparer à le canaliser et à le stimuler adéquatement. Le secteur de l'éducation devra travailler beaucoup plus étroitement avec les entreprises pour s'assurer

DOSSIER OIE

que les programmes développés et constamment actualisés répondent aux futurs besoins en compétences.

Le soutien public permettant la transition entre les emplois et la mobilité sera déterminant si l'on veut éviter le chômage structurel. En fonction du contexte géographique, des systèmes de protection et prestations sociales devront peut-être être créés ou se développer afin de répondre à cette nouvelle réalité sans engendrer des coûts inutiles pour les entreprises ni peser sur leur viabilité. Dans le même temps, l'évolution et la percée de l'économie sur demande nécessitera un suivi propre basé sur la collecte de statistiques pertinentes concernant le marché de l'emploi afin de fournir aux responsables politiques l'information sur les derniers développements et la manière dont ceux-ci touchent la relation de travail.

Le fait d'avancer progressivement vers un ensemble de compétences mieux reconnues à l'échelle mondiale peut faciliter non seulement la mobilité mais aussi l'accès à de nouvelles opportunités pour les entreprises et pour les individus dans le monde. Optimiser le potentiel de développement des compétences de la main d'œuvre féminine constituera également un moteur de succès déterminant dans de nombreux contextes géographiques.

Afin de tirer profit de l'ère numérique, de nombreuses économies devront considérablement améliorer l'accès à internet et aux outils numériques qui permettront d'accéder à de nouvelles opportunités de revenus. Cependant, l'économie numérique exige aussi une base solide de réglementations 'analogues' créant un climat dynamique entre entreprises et les poussant à se concurrencer et à innover en matière de technologies numériques. C'est pour cette raison qu'il sera déterminant de moderniser les contraintes réglementaires excessives, y compris la législation relative à la protection de l'emploi (LPE) et les charges administratives qui empêchent d'accéder à des opportunités de revenus ou d'emploi dans ce nouveau scénario.

Une main d'œuvre à distance et dispersée rendra le temps de travail moins important en tant qu'outil de contrôle du point de vue juridique et des ressources humaines. D'autre part, des outils de contrôle de la productivité plus sophistiqués permettront d'améliorer la productivité dans l'ensemble du milieu de travail, mais ils exigeront des politiques de ressources humaines minutieuses et judicieuses. La forte augmentation de collecte de données sur le lieu de travail demandera également une approche minutieuse de la part de la direction.

En matière de relations professionnelles, la façon dont les travailleurs communiquent individuellement et collectivement avec la direction, en utilisant des outils numériques et dans un marché du travail plus mondialisé, pourrait avoir des conséquences qui appellent à une réflexion plus approfondie. Dans ce contexte, le rôle futur des organisations d'employeurs et de travailleurs et celui des syndicats, mérite une sérieuse réflexion, tout comme le rôle du dialogue social.

COMPRENDRE L'AVENIR DU TRAVAIL





International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business

**L'Organisation internationale des Employeurs (OIE)
constitue le plus vaste réseau mondial du secteur
privé. Avec plus de 150 fédérations membres
employeurs à travers le monde, elle est reconnue
comme la Voix de l'entreprise dans les débats sur la
politique sociale et du travail au niveau international.**

71 Av. Louis-Casaï
1216 Cointrin/ Geneva
T: +41 22 929 00 00
ioe@ioe-emp.org
www.ioe@ioe-emp.com

© OIE 2017