

La deuxième édition de la revue trimestrielle du Cappgemini Research Institute, « **Conversations for Tomorrow** », examine comment la pandémie de COVID-19 a conduit à une réinvention totale de notre façon de travailler.

La revue se penche sur les thèmes suivants

Des modèles de travail hybrides

Environ trois organisations sur dix s'attendent à ce que plus de **70 %** de leurs employés travaillent à distance au cours des deux à trois prochaines années, contre seulement une sur dix avant la pandémie de COVID-19.¹

1. Cappgemini Research Institute, « L'avenir du travail : du 100% digital vers l'hybride », décembre 2020.



« Je pense que le modèle hybride est bien installé, mais il va continuer à évoluer. »

Shayne Elliott,
PDG d'ANZ



« Notre "nouvelle normalité" est un modèle de travail hybride, numérique et sans frontières. »

Aiman Ezzat,
PDG de Cappgemini



« On parle beaucoup de l'épuisement professionnel des employés, mais les entreprises ont-elles réellement été désireuses de faire quelque chose à ce sujet ? En général, non. »

Peter Cappelli,
professeur de gestion à la Wharton School et directeur du Center for Human Resources de Wharton, Université de Pennsylvanie



« Pour certains emplois, nous avons constaté une hausse de la productivité lorsque les employés travaillent à distance, mais nous ne sommes pas encore prêts à prendre des décisions fondées sur ces observations. »

Sheila Jordan,
directrice du numérique et de la technologie chez Honeywell



Productivité et épuisement professionnel

55 % des employés se sentent épuisés en raison des horaires de travail étendus dans un environnement de travail à distance.²

2. Cappgemini Research Institute, « L'avenir du travail : du 100% digital vers l'hybride », décembre 2020.

Bien-être des employés

La moitié des nouveaux arrivants quitteraient leur poste si le travail à distance était la seule option.³

3. Cappgemini Research Institute, « L'avenir du travail : du 100% digital vers l'hybride », décembre 2020.



« La pandémie nous a montré que les employés ont des besoins uniques dont il nous faut tenir compte. »

Gloria Chen,
directrice des ressources humaines et vice-présidente exécutive, chargée de l'Expérience des employés chez Adobe



« Nous croyons que travailler à distance pendant une longue période peut nuire au travail d'équipe et à la productivité. »

Rémi Lugagne Delpon,
Senior Vice-président des relations Asie-Pacifique chez L'Oréal Asie-Pacifique



« Le travail hybride permet de mieux inclure les employés qui peuvent avoir des responsabilités familiales. La pandémie a considérablement perturbé la vie des gens, suscitant un désir accru de confiance, d'équité et de leadership empreint d'empathie. »

Lynda Gratton,
professeure en pratiques de gestion à la London Business School



« Notre ambition pour 2025 est d'atteindre un équilibre entre les sexes selon un ratio 50/40/30, ce qui signifie que les femmes représenteront 50 % de toutes les embauches, 40 % des gestionnaires de première ligne et 30 % des hauts dirigeants. »

Charise Le,
Directrice des ressources humaines chez Schneider Electric



Diversité et inclusion

Environ **90 %** des cadres estiment que le travail à distance leur permettra de mieux recruter divers profils (p. ex., par sexe, lieu).⁴

4. Cappgemini Research Institute, « L'avenir du travail : du 100% digital vers l'hybride », décembre 2020.

Chômage des jeunes

Le chômage des jeunes a bondi pendant la pandémie, atteignant **14 %** chez les 15-29 ans, dans les pays de l'OCDE fin 2020, contre **6,9 %** pour la population totale en âge de travailler.

5. OCDE



« La crise financière mondiale de 2008 a fait payer un lourd tribut aux jeunes. Il a fallu une décennie pour que l'emploi et d'autres aboutissements sur le marché du travail reviennent aux niveaux d'avant-crise... Malheureusement, la crise du COVID-19 a inversé la baisse des taux de chômage observée depuis dix ans et aggravé les problèmes existants. »

Stijn Broecke et Veerle Miranda,
économistes à l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE)



« L'automatisation est l'opérateur pour nos opérateurs d'accroître leurs compétences horizontales. Dans une usine numérisée en Espagne, chaque opérateur est désormais responsable de son propre "mini-étage de production" et a acquis de l'expérience et des compétences en gestion. »

Thierry Baril,
Directeur des ressources humaines chez Airbus



Technologie et emplois

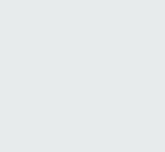
Le risque lié à l'automatisation est plus élevé pour les travailleurs peu qualifiés. Et pourtant, ils sont **40 %** moins susceptibles que les travailleurs hautement qualifiés de participer à une formation.⁵

5. OCDE

Développement des compétences

Les employés cherchent à être rassurés et encouragés, surtout en temps de crise. Pourtant, seulement **32 %** des organisations dispensent une formation sur l'intelligence émotionnelle pour les cadres intermédiaires.⁶

6. Cappgemini Research Institute, « Digital Mastery : How organizations have progressed in their digital transformations over the past two years, » janvier 2021.



« Les employés d'aujourd'hui doivent apprendre en permanence. Ils ne peuvent pas espérer qu'une formation de quatre ans les accompagne tout au long de leur carrière. Toutes les fonctions dans chaque secteur se transforment, de sorte que les gens doivent apprendre de nouvelles compétences en permanence. »

Kelly Palmer,
Directrice de l'apprentissage et des talents

Télécharger le rapport

Abonnez-vous aux dernières recherches du Cappgemini Research Institute en vous rendant sur

<https://www.cappgemini.com/cappgemini-research-institute-subscription/>

Ce message contient des informations qui peuvent être privilégiées ou confidentielles et sont la propriété de Cappgemini. Copyright © 2021 Cappgemini. Tous droits réservés.