

## Main-d'œuvre prête pour l'avenir

Libérez le potentiel de votre organisation et de vos gens



RÉSILIENCE OPÉRATIONNELLE



### Contexte actuel

Le monde du travail est en constante évolution depuis des années. Cette transformation est attribuable à de grandes perturbations : changements démographiques, modification de la nature des carrières et progrès technologiques incessants. Quand la pandémie mondiale de COVID-19 a frappé, elle a décuplé le rythme des changements, intensifiant l'anxiété liée à la préparation pour l'avenir du travail.

Les organisations sont soucieuses de se doter d'une main-d'œuvre prête à toute éventualité, qui possède les compétences et les capacités lui permettant non seulement de relever les défis de l'avenir, mais aussi de tirer parti des occasions et de surmonter des obstacles encore insoupçonnés. Cela dit, trop d'organisations ne savent toujours pas comment s'y prendre ni par où commencer.

Les organisations peinent à soutenir le rythme croissant des changements. La technologie n'est qu'une partie de la solution, car l'automatisation, l'intelligence artificielle et les autres innovations ne suffisent pas. La main-d'œuvre reste indispensable au succès de toute organisation. L'imagination, la créativité, l'empathie et d'autres qualités intrinsèquement humaines sont la clé pour libérer les types d'innovations et d'occasions dont les organisations auront besoin pour maintenir leur résilience à long terme. S'ils agissent en ce sens, les leaders préserveront leur résilience organisationnelle pendant des années.

### Avenir de l'apprentissage en milieu de travail



#### Expérientiel

La connexion aux émotions humaines et aux expériences pertinentes est essentielle à la mémorisation des nouveaux acquis.



#### Intégré

Un apprentissage offert aux employés au moment où ils en ont besoin dans leur travail quotidien est plus efficace, plus concret et plus facilement assimilable.



#### Mixte

Le recours à une combinaison d'expériences numériques et de séances pratiques rend l'apprentissage plus accessible et plus évolutif.



#### Pour la vie

Un perfectionnement professionnel et personnel contribue à l'employabilité future continue des travailleurs; il leur permet de suivre le rythme des changements en milieu de travail et d'accorder une grande valeur à l'apprentissage.

### Principales capacités d'une main-d'œuvre résiliente

#### Imagination

Appréhender la réalité sous différents angles afin de remettre en question les hypothèses existantes sur ce qui est possible ou non.

#### Travail d'équipe

Collaborer efficacement sans égard aux frontières spatiales, organisationnelles et culturelles.

#### Empathie

Comprendre et prendre en compte les sentiments, les pensées et les expériences des autres.

#### Intelligence sociale

Comprendre la dynamique des relations interpersonnelles et les conséquences des interactions humaines sur les comportements.

#### Curiosité

Chercher de l'information et de nouvelles expériences, accroître sa compréhension et poser des questions.



*La technologie n'est qu'une partie de la solution; la main-d'œuvre humaine reste indispensable au succès de toute organisation.*



## Principales questions à considérer

- Quel est le meilleur moyen d'aider votre main-d'œuvre à s'adapter à la prochaine normalité?
- De quelles aptitudes et capacités vos gens ont-ils besoin afin d'être prêts pour l'avenir?
- Quelles initiatives d'apprentissage devriez-vous placer au cœur de vos priorités et de votre budget?
- Quelles mesures pouvez-vous prendre maintenant pour réoutiller et préparer votre main-d'œuvre en vue de l'avenir?

## La voie à suivre

Comprendre à quoi ressemblera la main-d'œuvre de l'avenir n'est que la première étape. La mettre en place est un tout autre défi. Notre cadre en quatre parties est conçu pour aider les organisations à comprendre les décisions et les mesures qu'elles doivent prendre pour relever ce défi.

### Utiliser la planification de la main-d'œuvre et l'analytique pour repenser et réorganiser plus largement le travail.

La planification et l'analytique de la main-d'œuvre commencent par la compréhension des facteurs internes et externes qui auront une incidence sur les activités et la main-d'œuvre d'une organisation dans les années à venir.

### Explorer en profondeur pour déterminer et évaluer les compétences et les capacités futures.

L'analytique de la main-d'œuvre peut également aider les organisations à déterminer quelles compétences et quelles tâches sont les plus susceptibles d'être perturbées. Ces renseignements sont précieux pour déterminer le travail qui est effectué et le type de main-d'œuvre requis pour le faire.

### Réagir aux changements constants en modernisant la stratégie d'apprentissage.

Pour constituer une main-d'œuvre prête pour l'avenir, les organisations doivent moderniser leur stratégie d'apprentissage. Cette dernière devrait se concentrer sur les besoins et les demandes des travailleurs de manière pertinente et dans un contexte qui a du sens pour chacun.

### Intégrer l'apprentissage dans le flux des travaux.

Fournir de la formation quand et où les employés en ont besoin, afin qu'ils puissent appliquer immédiatement les acquis à un problème réel ou à une situation concrète.



*En moyenne, les organisations estiment qu'environ 40 % de leur effectif aura besoin d'un recyclage de six mois ou moins, et 94 % des chefs d'entreprise disent s'attendre à ce que leurs employés acquièrent de nouvelles compétences au travail, une hausse marquée par rapport aux 65 % ayant ces attentes en 2018.*

1. Forum économique mondial, The Future of Jobs Report 2020, octobre 2020, <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full>, consulté en janvier 2021. on January 2021.

## Contact

### Kathy Woods

Associée, Consultation  
[kawoods@deloitte.ca](mailto:kawoods@deloitte.ca)