

## Communiqué de presse

Zurich, le 03 mai 2018

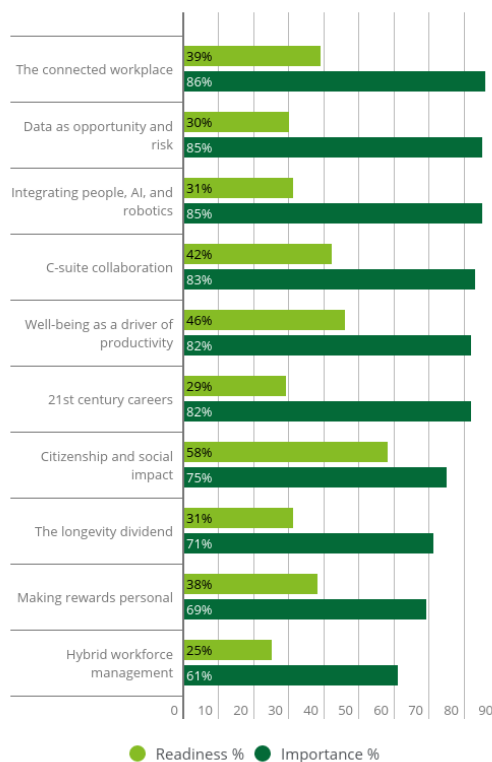
### Intelligence artificielle, people analytics et espace de travail connecté : les 3 grandes tendances de l'entreprise sociale

- ***D'importantes pénuries de talents sont à prévoir dans les années à venir***
- ***Le travail d'équipe s'étend désormais à la classe dirigeante, même si 70 % des chefs d'entreprise ne collaborent toujours pas***
- ***Les organisations doivent passer d'un schéma d'affaires à un schéma social***

En plus des inquiétudes sur l'automatisation, la nécessité de trouver de nouveaux talents, le vieillissement de la main d'œuvre et la condensation des marchés du travail, l'enjeu qui taraude actuellement les chefs d'entreprises est le besoin de se concentrer davantage sur leur rôle dans la société. Dans son rapport sur les tendances du capital humain de 2018, intitulé « [The Rise of the Social Enterprise](#) » (L'émergence de l'entreprise sociale), Deloitte se penche sur les attentes croissantes des individus, sur la nécessité pour les chefs d'entreprise d'amorcer dès maintenant un travail d'équipe et sur le rythme effréné imposé par la technologie. En Suisse, les grandes tendances mises en avant par les chefs d'entreprise et directeurs des ressources humaines sont l'espace de travail connecté (86 %), l'automatisation (85 %) et les People Analytics (85 %).

« Tandis que la société s'efforce de relever de redoutables défis démographiques, technologiques et sociaux, les employés attendent des leaders qu'ils comblient les lacunes. Cependant notre recherche montre que la route est encore longue. » C'est du moins ce qu'avance Myriam Denk, responsable de l'équipe capital humain de Deloitte Suisse, qui poursuit : « Le rapport de cette année nous rappelle que les organisations doivent sortir des sentiers battus et se réinventer des rôles plus larges dans la société étant donné que l'environnement de l'entreprise devient plus compétitif et que les perturbations numériques persistent. Impliquer les cadres dirigeants pour qu'ils créent une entreprise plus sociale jouera un rôle décisif pour aider ces entités à attirer les bons talents, fidéliser la clientèle et soutenir la croissance sur le long terme. »

Près de 100 personnes interrogées soulignent le besoin d'adopter une approche interdisciplinaire qui s'appuie sur le travail d'équipe pour résoudre certains problèmes complexes. 83 % d'entre eux accordent une grande voire une très grande importance au travail d'équipe. Les résultats de l'enquête montrent que les leaders doivent abandonner leurs structures traditionnelles et collaborer davantage. Les entreprises où les cadres dirigeants collaborent de façon régulière ont 20 % plus de chances de se développer que celles où les leaders ne participent que de temps en temps à des projets ou initiatives ponctuels. Bien qu'il soit nécessaire de faire évoluer l'entreprise, 70 % déclarent que leurs cadres exécutifs ne collaborent pas régulièrement.



**Figure 1.** Enquête de Deloitte pour la Suisse : les 10 plus grandes tendances relatives au capital humain en 2018, classées par ordre d'importance et de disponibilité

## Comblent l'écart grandissant au sein de la société

Une plus grande transparence et une conscience politique accrue ont permis d'accorder plus d'attention au rôle de l'entreprise dans la société en tant que vecteur de changement. Les organisations constatent que les attentes concernant leur capacité à créer du bien-être social ne font qu'augmenter, tant à l'extérieur de l'entreprise, de la part des clients, des communautés et de la société, qu'au sein de l'entreprise. Les entreprises doivent adopter une approche holistique de partie prenante pour faire pression sur les enjeux publics afin de protéger leur réputation et de conserver leur position sur le marché. Parallèlement au fait que l'état se resserre sur les entreprises pour les inciter à montrer l'exemple et à résoudre les défis sociaux critiques, le civisme doit représenter une partie importante de l'identité et de la mission d'une organisation.

## Les nouveaux défis relatifs à une main d'œuvre vieillissante et hybride

Les forces sociales internes et externes mettent également en évidence le vieillissement de la main d'œuvre mondiale. L'allongement de l'espérance de vie soulève des questions quant à la durée des carrières et à l'impact que les travailleurs seniors auront sur l'économie et la politique publique. 80 % des répondants rapportent qu'une main d'œuvre multi-générationnelle est un composant clé de la diversité et de la stratégie d'inclusion de l'organisation. Malgré le vieillissement de la main d'œuvre mondiale et les avantages compétitifs que représentent des talents plus âgés, moins de 10 % des répondants indiquent que leurs entreprises ont créé des rôles ciblés pour les travailleurs seniors afin de tirer parti de leur expertise. Pourtant, la main d'œuvre senior est une source de richesse inexploitée qui est prête à apporter son expérience et ses connaissances aux entreprises suisses.

Puisque les alternatives d'aménagement de carrière deviennent de plus en plus communes dans l'économie à grande échelle, les responsables RH et chefs d'entreprises cherchent à planifier et optimiser leur propre écosystème de main d'œuvre, mus par le besoin d'améliorer les services, d'accélérer l'innovation et de trouver de nouveaux talents. D'ici 2020, 38 % des organisations suisses s'attendent à voir le nombre d'entrepreneurs individuels augmenter pour atteindre 57 % de travailleurs indépendants et 44 % de travailleurs intermittents.

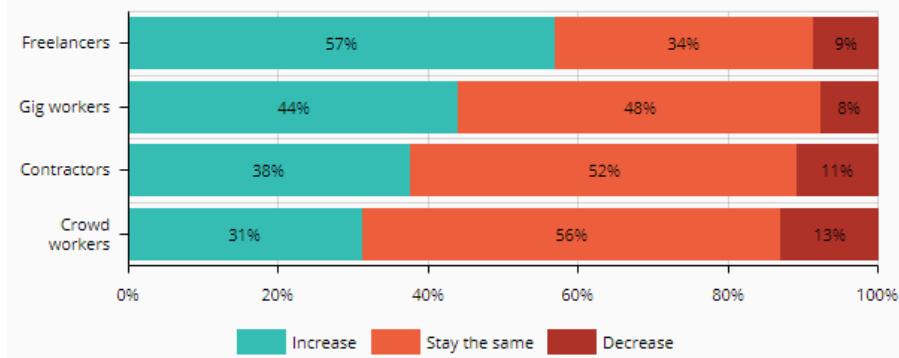


Figure 2. Estimation prévue du recours à chaque statut professionnel d'ici 2020

La Suisse affiche de bonnes performances en termes de main d'œuvre diversifiée. Plus de la moitié des organisations interrogées en Suisse ont établi un ensemble de politiques et de mesures pour gérer la variété des statuts des travailleurs, contre seulement 16 % dans le reste du monde. Cependant, il est essentiel de mettre efficacement en place des stratégies de main d'œuvre hybride car celles-ci pourraient influencer grandement sur la marque employeur de l'organisation et sa réputation à l'extérieur.

« Le défi ne se résume pas à des considérations tactiques pour le recrutement de talents expérimentés. Pour générer une valeur réelle, les organisations doivent comprendre comment recruter et engager des travailleurs de tous types », déclare Myriam Denk avant d'ajouter : « Les responsables RH et chefs d'entreprise devraient penser à former de nouvelles alliances pour développer des programmes concernant les effectifs qui peuvent aider une organisation à tirer son épingle du jeu, tout en profitant de la diversité des options disponibles en termes de main d'œuvre. »

## IA, robotique et automatisation : les employés auront besoin d'un développement de carrière continu et de reconversions professionnelles

Avec le déploiement de l'Intelligence Artificielle (IA), de la robotique, de l'automatisation, et des People Analytics, les entreprises veulent réconcilier la créativité, l'intelligence sociale et l'expertise TIC pour en faire les compétences de demain. Une [recherche de Deloitte sur les compétences clés des employés dans l'ère numérique](#) pour la Suisse explique cette tendance plus en détails. 91 % des répondants sont convaincus que l'IA et la technologie cognitive auront un impact quelconque ou important sur la main d'œuvre en 2020. Près de 38 % d'entre eux redéfinissent déjà certains postes tels que spécialiste de l'engagement avec les employés, directeur des People Analytics, ou recruteur robot pour l'IA et la robotique. Cependant, même si 85 % des personnes interrogées considèrent que ce secteur est important, seulement 31 % d'entre eux se sentent prêts à l'aborder.

## **Le pouvoir de l'individu requiert une approche holistique des emplois et des carrières**

Les entreprises et individus se rendent à l'évidence que le modèle de carrière traditionnel commence à montrer ses limites : 55 % des personnes interrogées en Suisse considèrent que construire de nouveaux modèles de carrières et de compétences est très important. Pourtant, plus de 57 % des répondants n'a pas encore mis un seul programme en place pour développer les talents de demain, et seulement 25 % d'entre eux offrent à leurs employés des opportunités de se développer professionnellement. Pour conduire le changement dans l'entreprise sociale et remédier aux pénuries croissantes de talents, les entreprises doivent s'efforcer de développer et de mettre en place des solutions robustes.

« L'automatisation est là pour durer et elle améliorera l'évolutivité, la rapidité et la qualité du travail », avertit Myriam Denk avant de compléter son propos : « Cependant, il est primordial de se rappeler que lorsque le travail de routine est automatisé, de nouveaux emplois sont créés, notamment des positions davantage orientées vers les services, interprétatives, sociales et faisant intervenir les savoirs comportementaux humains essentiels. Seules les entreprises dont les dirigeants accueillent cette transformation et repensent leur façon de travailler pour mettre en valeur ces compétences seront à même de garder une longueur d'avance sur la concurrence. »

## **L'émergence de l'espace de travail hyper-connecté**

Alors que la déferlante d'outils de communication inonde le nouvel espace de travail pour améliorer la collaboration entre les équipes, plus de 86 % des organisations citent la productivité de l'espace de travail hyper-connecté comme un enjeu crucial. Ainsi, 79 % des répondants estiment que les travailleurs passeront plus de temps sur les plateformes de collaboration à l'avenir et 66 % anticipent une augmentation de l'utilisation des réseaux sociaux dans le cadre du travail. Toutefois, puisque ces outils migrent de la vie personnelle vers le lieu de travail, les organisations doivent appliquer leur expertise en gestion d'équipes, définition des objectifs et développement des employés pour s'assurer qu'ils améliorent les performances organisationnelles, collaboratives et individuelles et qu'ils promeuvent la collaboration nécessaire pour devenir une véritable entreprise sociale.

– FIN –

➔ Pour en savoir plus sur l'enquête « [2018 Deloitte Human Capital Trends](#) » et l'expertise de Deloitte dans le domaine Future of Work, rendez-vous sur notre [site Web](#).

---

Contact: Myriam Denk

Fonction: Associée, responsable de l'équipe Capital Humain en Suisse

E-mail: [mydenk@deloitte.ch](mailto:mydenk@deloitte.ch)

Contact: Krystina Koch

Fonction: Responsable Communication Suisse

Tél.: +41 58 279 6507

E-mail: [krkoch@deloitte.ch](mailto:krkoch@deloitte.ch)

---

## **À propos de l'enquête de Deloitte pour la Suisse sur les tendances 2018 relatives au capital humain**

Le rapport de cette année, « The Rise of the Social Enterprise », qui dresse une enquête impliquant plus de 11 000 responsables RH et chefs d'entreprise mondiaux, décrit l'émergence de l'entreprise sociale comme une réponse aux attentes sociétales accrues, à l'évolution technologique rapide et aux implications sur le capital humain que les organisations d'aujourd'hui ne peuvent plus ignorer. L'édition 2018 a été réalisée entre octobre et novembre 2017, avec un total de 93 responsables RH et chefs d'entreprise ayant participé pour la Suisse.

## **Deloitte Suisse**

Deloitte compte parmi les principales sociétés suisses fournissant des services professionnels dans les domaines Audit & Assurance, Consulting, Financial Advisory, Risk Advisory et Tax & Legal. Avec plus de 1'800 collaborateurs répartis dans les villes de Bâle, Berne, Genève, Lausanne, Lugano et Zurich (siège), Deloitte propose ses services à des entreprises et des institutions de toutes formes juridiques et de toutes tailles, et opérant dans tous les secteurs d'activité.

Deloitte Suisse est une filiale de Deloitte North West Europe, société affiliée de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ('DTTL'). Les sociétés affiliées de DTTL sont représentées dans plus de 150 pays avec environ 264'000 collaborateurs.

## **Note aux rédacteurs**

Dans le présent communiqué de presse, la désignation Deloitte fait référence à une ou plusieurs sociétés membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ('DTTL'), une « UK private company limited by guarantee » (une société à responsabilité limitée de droit britannique). DTTL et son réseau de sociétés affiliées forment chacune une entité juridique indépendante et séparée.

Deloitte SA est une filiale de Deloitte NWE LLP, une société affiliée de DTTL. Deloitte NWE LLP et DTTL, en tant que telles, ne fournissent pas de services aux clients. Deloitte SA est une société d'audit agréée et surveillée par l'Autorité fédérale de surveillance en matière de révision (ASR) et par l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA).

Pour une description détaillée de la structure juridique, veuillez consulter le site [www.deloitte.com/ch/about](http://www.deloitte.com/ch/about).

© 2018 Deloitte SA. Tous droits réservés