

News release FOR IMMEDIATE RELEASE

Contact: Umulisa Lise
Title: Marketing & Communications
Tel: +352 (0) 451 453 761
Email: lupress@deloitte.lu

Deloitte unveils its 2018 Global Human Capital Trends report

Organizations face skills gaps, workplace shifts, a more vocal and empowered workforce, and societal call to action, as nearly three-quarters of executives rate AI as a critical issue.

Luxembourg, 02 May 2018: Amid concerns about automation, the need for new skills, an aging workforce and tightening labor markets, the make-or-break issue facing companies this year is the need for realignment among the senior leadership teams to focus on the evolving role of business in today's society. In its 2018 Global Human Capital Trends report, "[The Rise of the Social Enterprise](#)," Deloitte examines the increasing expectations of the individual and the breathless pace at which technology is shaping organizations' human capital priorities.

With more than 11,000 HR and business leaders weighing in, this year's Global Human Capital Trends report is the largest longitudinal survey of its kind. Respondents overwhelmingly point to the need for a symphonic leadership—a team-based, cross-disciplinary approach to tackling complex issues—with 85 percent calling this trend important or very important. Survey results suggest that companies where senior executives regularly collaborate are one-third more likely to be growing 10 percent more than companies whose leadership operates in siloes.

Towards a social enterprise

Increased transparency and heightened political awareness have drawn widespread attention to the role of business as a driver of change in society. Organizations find they are increasingly expected to exercise their ability to do social good, both externally for customers, communities and society, as

About Deloitte

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms, and their related entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

Deloitte is a leading global provider of audit & assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our network of member firms in more than 150 countries serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's approximately 264,000 people make an impact that matters at www.deloitte.com.

About Deloitte in Luxembourg

In Luxembourg, Deloitte consists of 100 partners and over 2,200 employees and is amongst the leading professional service providers on the market. For over 65 years, Deloitte has delivered high added-value services to national and international clients. Our multidisciplinary teams consist of specialists from different sectors and guarantee harmonized quality services to our clients in their field. Deloitte General Services, société à responsabilité limitée, is an affiliate of the Luxembourg member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, one of the world's leading networks of professional services firms.

well as internally for their employees. True social enterprises must take a total stakeholder approach to pressing public issues to maintain reputation and relevancy.

“The external and the internal environments are equally important when it comes to behaving as a social enterprise. Organizations have to listen carefully to not just business partners and customers but all parties in society that an organization influences and is influenced by.” States Basil Sommerfeld, Partner and Leader of Operations Excellence & Human Capital at Deloitte Luxembourg. *“Organizations also need to invest in the broader social ecosystem, starting with an organization’s own employees and to actively manage its position in the social ecosystem by engaging with stakeholders and strategically determining and pursuing the kind of relationship it wants to maintain with each.”*

New career models

In the past year, organizations have become increasingly focused on how automation-induced job shifts will impact individuals. The Deloitte research shows that more than 4 in 10 companies believe automation will have a major impact on jobs, and 61 percent are now actively redesigning jobs around AI and robotics.

Against this backdrop, companies and individuals realize that the traditional career model is becoming defunct. Forty-seven percent of those surveyed consider building new career models and skills as very important. More than 54 percent have no programs in place to build the skills of the future, and only 18 percent feel they give employees opportunities to develop themselves.

Leveraging technology

With the deployment of AI, robotics, automation, and people analytics showing no signs of slowing down, companies are reconciling a demand for human skills and the need for increased productivity. While 72 percent of respondents see this area as important, only 31 percent feel ready to address it.

“Automation is here to stay and will improve scale, speed and quality,” comments Stephan Tilquin, Talent Leader at Deloitte Luxembourg. *“But it’s important to remember that as routine work is automated, new jobs will be created—jobs that are more service-oriented, interpretive, social, and play to our essential human skills. Only companies that redesign how work gets*

done to leverage these skills will be able to stay a step ahead of their competition,"

The results of the full global report is available at:
www.deloitte.com/lu/hc-trends-2018

VERSION FRANCAISE

Deloitte dévoile son rapport Global Human Capital Trends 2018

Les sociétés font face à une pénurie de certaines compétences, à des collaborateurs qui se font davantage entendre et se sentent plus libres d'agir et à des appels à l'action dans le domaine sociétal, alors que près des trois quarts des responsables estiment que l'intelligence artificielle constitue un enjeu majeur.

Luxembourg, le 02 mai 2018 : Dans un contexte de préoccupations relatives à l'automatisation, aux besoins de nouvelles compétences, au vieillissement de la main d'œuvre et au resserrement des marchés du travail, la question décisive pour les entreprises en 2018 est la nécessité pour les équipes dirigeantes de se concentrer sur l'évolution du rôle de l'entreprise dans la société actuelle. Dans son rapport RH 2018, « [The Rise of the Social Enterprise](#) », Deloitte examine les attentes des employés et la rapidité déconcertante avec laquelle la technologie détermine les priorités des sociétés en termes de ressources humaines.

Fort de la participation de plus de 11 000 DRH et dirigeants, le rapport Deloitte sur les Tendances RH de cette année constitue la plus grande étude longitudinale de ce type. Les personnes interrogées ont très largement souligné la nécessité d'une direction symphonique, basée sur une approche d'équipe et interdisciplinaire des questions complexes, tendance jugée importante ou très importante par 85 % d'entre elles. Les résultats de l'étude suggèrent que les sociétés dont les dirigeants collaborent régulièrement ont 33 % plus de chances de dégager une croissance supérieure ou égale à 10 % que celles dont la direction fonctionne en silos.

Vers une entreprise sociale

Une transparence accrue et une plus grande conscience politique ont attiré l'attention sur le rôle de l'entreprise en tant que moteur de la transformation sociétale. Les entreprises estiment qu'elles sont de plus en plus appelées à exercer leur capacité d'agir pour le bien social, tant en externe vis-à-vis des clients, des communautés et de la société, qu'en interne vis-à-vis de leurs employés. Les vraies entreprises sociales doivent adopter une approche globale des parties prenantes vis-à-vis des questions publiques urgentes afin de préserver leur réputation et leur pertinence.

« L'environnement externe et interne revêtent la même importance en termes de comportement social de l'entreprise. Les sociétés doivent écouter attentivement leurs partenaires commerciaux et leurs clients, mais aussi tous les acteurs de la société qu'elles influencent et qui les influencent », explique Basil Sommerfeld, Partner et Leader of Operations Excellence & Human Capital chez Deloitte Luxembourg. « Elles doivent également investir dans l'écosystème social au sens large, en commençant par leurs propres salariés, et gérer activement leur position dans cet écosystème en dialoguant avec les parties prenantes et en déterminant et entretenant stratégiquement les relations qu'elles souhaitent avoir avec chacune d'entre elles. »

De nouveaux plans de carrière

L'an passé, les entreprises se sont particulièrement concentrées sur l'impact des changements d'emploi induits par l'automatisation sur les individus. L'étude de Deloitte indique que plus de quatre sociétés sur dix estiment que l'automatisation aura un impact majeur sur l'emploi et 61 % d'entre elles repensent actuellement les emplois en fonction de l'intelligence artificielle (IA) et de la robotique.

Dans ce contexte, les sociétés et les individus réalisent que le plan de carrière traditionnel est en train de disparaître. 47 % des personnes interrogées estiment que la création de nouveaux plans de carrière et de nouvelles compétences est très importante. Plus de 54 % d'entre elles n'ont pas encore mis en place de programmes de création des compétences de demain et 18 % seulement estiment offrir à leurs salariés des possibilités de développement personnel.

Tirer profit de la technologie

Parce que le déploiement de l'IA, de la robotique, de l'automatisation et de l'analyse des RH ne donne aucun signe d'essoufflement, les sociétés rapprochent la demande de compétences et la nécessité d'une plus grande productivité. Alors que 72 % des personnes interrogées considèrent que ce

domaine est important, seulement 30 % d'entre elles se sentent prêtes à y faire face.

Selon Stephan Tilquin, Talent Leader chez Deloitte Luxembourg

« L'automatisation va se poursuivre et apporter des améliorations en termes d'échelle, de vitesse et de qualité. Mais il est important de se rappeler que si les tâches de routine vont être automatisées, on va voir apparaître de nouveaux emplois, plus orientés vers le service, faisant appel aux compétences d'interprétation et sociales et plus généralement aux qualités humaines fondamentales. Seules les sociétés qui repensent le travail pour tirer parti de ces compétences pourront rester en tête et devancer leurs concurrentes. »

L'étude complète est disponible sur : www.deloitte.com/lu/hc-trends-2018