

News release FOR IMMEDIATE RELEASE

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

Deloitte's tenth edition of the annual Global Human Capital Trends report

When resilience can determine organizational survival, only 16 percent of business leaders expect to significantly increase investment in the continual reinvention of the workforce over the next three years.

Luxembourg, 3 June 2020: In its 10th annual 2020 Global Human Capital Trends report, "[The social enterprise at work: Paradox as a path forward](#)," Deloitte examines ways to create that level of sustainability by finding the intersection between humans and technology and defining the core attributes that need to be embedded in the organization to create and sustain that integration.

Having surveyed approximately 55,000 business leaders over 10 years, this is the largest longitudinal study of its kind. The 2020 report explores whether organizations can remain distinctly human in a technology-driven world and showcases the top trends driving seismic shifts in the work, workforce, and workplace.

Worker well-being as an organizational responsibility

Although historically organizations were only responsible for workers' safety, today nearly all respondents — 96 percent — say that well-being is an organizational responsibility. Though 80 percent of respondents identified well-being as an important or very important priority for their organization's success, 61 percent are not measuring the impact of well-being on organizational performance.

Well-being extends beyond physical health to employees feeling a sense of purpose and belonging. When asked how creating a sense of belonging supports organizational performance, 63 percent answered that it does so by enhancing alignment between individual and organizational objectives. Twenty-eight percent of respondents said that feeling aligned to the organization's purpose, mission and values, and being valued for their individual contributions, are the most impactful ways to help ensure a sense of belonging.

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 and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our network of member firms in more than 150 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's approximately 286,000 people make an impact that matters at www.deloitte.com.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms or their related entities (collectively, the "Deloitte network") is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.

© 2020 Deloitte Tax & Consulting (OR) © 2019 Deloitte General Services OR © 2019 Deloitte Audit & Assurance OR © 2019 Deloitte Solutions)

"During these unprecedented times of COVID-19, immediate actions in reaction to the pandemic such as the implementation of new ways of working and redirecting the workforce on critical activities must be a priority for all organizations. Professionals' well-being is at the heart of this change. By ensuring employees' ability to (re)connect to themselves and (re)connect to others, this will ensure a positive impact on their future and the future of any firm," explains Stephan Tilquin, Partner and Talent Leader at Deloitte Luxembourg.

Bringing together humans and technology

With the rapid integration of artificial intelligence (AI), workers are facing new realities of how they can work together with technology to bring out the best in one another. This year's report found that only 12 percent of respondents said their organizations are primarily using AI to replace workers, while 60 percent said their organization was using AI to assist, rather than to replace, workers. Furthermore, 66 percent of respondents believed that the number of jobs would either stay the same or increase as a result of AI's use in the next three years. Building off last year's chapter on "superjobs," the concept of "superteams" combines people and machines, leveraging their complementary capabilities to help solve problems, gain insights, and create value — addressing a renewed sense of potential and creating new possibilities for the future.

"Technological change goes hand in hand with organizational change. In order to succeed, organizations need to ensure that the way they approach innovation is aligned with their innovation objectives. By investing in digital tools and in the recruitment of experts capable of utilizing new technologies to their full potential, companies will gain insight and efficiency in the long run." explains Pascal Martino, Banking and Human Capital Leader at Deloitte Luxembourg.

Beyond reskilling and fostering resilience

Organizations recognize that reskilling is important, with 53 percent of respondents saying between half and all of their workforce will need to change their skills and capabilities in the next three years. Yet, only 16 percent of business leaders expect to make a significant investment increase in the continual reinvention of the workforce over the next three years. With technical skills becoming outdated so quickly, organizations should be investing in longer lasting capabilities like creativity, collaboration, critical thinking and emotional intelligence that can keep their workforce relevant.

Although organizations are trying a variety of strategies to future proof their workforce, 68 percent of respondents report their organizations are currently making only moderate investments in reskilling or no investment at all. 32 percent of respondents identified lack of investment as the greatest barrier to workforce development in their organization, with only 17 percent of respondents expressing confidence "to a great extent" that their organizations can anticipate the skills their organizations will need in three years.

Read more about the 2020 Global Human Capital Trends here:

<https://www2.deloitte.com/lu/en/pages/human-capital/articles/human-capital-trends.html>

FRENCH VERSION

Dixième édition du rapport annuel Global Human Capital Trends de Deloitte

Alors que la résilience peut déterminer la survie d'une organisation, seuls 16% des chefs d'entreprise prévoient d'augmenter significativement l'investissement dans l'actualisation continue des compétences de leur personnel au cours des trois prochaines années.

Luxembourg, le 3 juin 2020 : Dans son 10^e rapport annuel Global Human Capital Trends 2020, « [The social enterprise at work: Paradox as a path forward](#), » Deloitte passe en revue les moyens permettant d'atteindre le niveau de durabilité requis en trouvant l'équilibre adéquat entre les facteurs humains et technologiques et en définissant les attributs fondamentaux devant être intégrés à l'organisation afin de créer cette intégration et de la pérenniser.

Ayant interrogé quelque 55 000 dirigeants d'entreprises au cours des dix dernières années, il s'agit de l'étude la plus importante en son genre. Le rapport 2020 analyse la capacité des organisations à pouvoir rester orientées sur l'humain dans un monde dominé par les technologies et présente les tendances majeures à l'origine des bouleversements considérables touchant aussi bien le travail et les employés que le lieu de travail.

Le bien-être du travailleur, une responsabilité organisationnelle

Si historiquement, les organisations étaient uniquement responsables de la sécurité des travailleurs, aujourd'hui, la quasi-totalité des répondants (96%) est d'avis que leur bien-être est également une responsabilité organisationnelle. Bien que 80% des répondants ont indiqué que le bien-être constituait une priorité importante ou très importante pour la réussite de leur organisation, ils étaient 61% à ne pas en mesurer l'impact sur la performance de l'organisation.

Le bien-être va bien au-delà de la santé physique pour les employés, il s'agit d'un sentiment de motivation et d'appartenance. À la question de savoir en quoi créer un sentiment d'appartenance favorisait la performance de l'entreprise, 63% des personnes interrogées ont indiqué que cela renforçait l'alignement entre les objectifs de l'individu et ceux de l'organisation. 28% des répondants ont indiqué que le sentiment d'être en phase avec l'objectif, la mission et les valeurs de l'organisation et la valorisation de leur contribution individuelle représentaient les vecteurs les plus puissants d'un sentiment d'appartenance.

« Alors que nous vivons un moment historique en raison de la pandémie de COVID-19, la mise en œuvre d'actions immédiates en réaction à cette dernière, comme l'application de nouveaux modes de travail et le recentrage des effectifs vers les activités fondamentales, doit être une priorité pour l'ensemble des organisations. Le bien-être des collaborateurs est

au cœur de ce changement. En veillant à ce que les employés puissent se (re)connecter à eux-mêmes et aux autres, cela garantira un impact positif sur leur avenir et sur celui de l'entreprise, quelle qu'elle soit », explique Stephan Tilquin, Partner et Talent Leader chez Deloitte Luxembourg.

Réconcilier humain et technologie

Avec l'intégration rapide de l'intelligence artificielle (IA), les employés doivent faire face à une nouvelle réalité qui implique de collaborer avec la technologie afin de faire ressortir le meilleur de chacun. Le rapport de cette année révèle que seulement 12% des répondants ont déclaré que leur organisation recourait à l'IA principalement pour remplacer les salariés, tandis que 60% ont indiqué que leur organisation utilisait l'IA pour assister les salariés et non pour les remplacer. De surcroît, 66% des répondants étaient d'avis que l'utilisation de l'IA allait entraîner soit une stabilisation soit une augmentation du nombre d'emplois au cours des trois prochaines années.

S'appuyant sur le chapitre de l'an dernier sur les « superjobs », le concept de « super-équipes » associe humains et machines, mettant à profit leurs compétences complémentaires afin de résoudre des problèmes, d'acquérir des connaissances et de créer de la valeur, renouvelant le champ des possibles et ouvrant la voie à de nouvelles opportunités dans le monde de demain.

« Le changement technologique va de pair avec le changement organisationnel. Pour réussir, les organisations doivent s'assurer que leur manière d'appréhender l'innovation est alignée à leurs objectifs dans ce domaine. En investissant dans les outils numériques et le recrutement d'experts capables d'utiliser les nouvelles technologies à leur plein potentiel, les entreprises gagneront en perspicacité et en efficacité sur la durée. », explique Pascal Martino, Banking and Human Capital Leader chez Deloitte Luxembourg.

Au-delà du renforcement et de la valorisation de la résilience

Les organisations ont conscience que la mise à niveau des compétences est importante, puisque 53% des répondants ont indiqué qu'entre la moitié et la totalité de leurs effectifs auront besoin d'acquérir des aptitudes et compétences totalement différentes au cours des trois prochaines années. En revanche, seuls 16% des chefs d'entreprise prévoient d'augmenter significativement leurs investissements dans l'actualisation continue des compétences de leur personnel au cours des trois prochaines années. Les compétences techniques deviennent obsolètes si rapidement que les entreprises devraient investir dans des compétences plus durables telles que la créativité, l'esprit d'équipe, la pensée critique et l'intelligence émotionnelle, qui peuvent maintenir leurs effectifs en phase avec les nouvelles exigences.

Bien que les organisations essaient diverses stratégies afin que leurs équipes soient prêtes à répondre aux impératifs de demain, 68% des répondants déclarent que leur organisation ne procède actuellement qu'à des investissements modérés dans la mise à niveau des compétences de leurs employés, voire aucun investissement du tout. Les personnes interrogées sont 32% à pointer le manque d'investissement comme étant le principal obstacle au développement des salariés de leur organisation, seuls 17% d'entre elles affirmant avoir « grandement » confiance dans les capacités de leur organisation à prévoir les compétences dont leur organisation aura besoin dans trois ans.

Vous pouvez consulter le rapport Global Human Capital Trends 2020 ici :

<https://www2.deloitte.com/lu/en/pages/human-capital/articles/human-capital-trends.html>