



ÉVOLUTIONS DU RAPPORT AU TRAVAIL

vigie 2040
4.0

INTITULÉ DES TENDANCES

PRINCIPAUX POINTS CLÉS

RISQUE / OPPORTUNITÉ

38 REPOSITIONNEMENT DE LA VALEUR TRAVAIL

Souhait d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle ♦ Recherche accrue de sens (alignement avec les valeurs personnelles) ou d'impact (utilité) ♦ Travail-moyen (au service d'un projet de vie) vs travail-fin ♦ Évolution de la notion de réussite professionnelle ♦ Multiplication des parcours professionnels non linéaires intentionnels (réorientation, reconversion...) ♦ ...

Exposition pour l'attractivité de l'entreprise et la motivation, l'implication durable et la productivité des collaborateurs, ou opportunité de faire évoluer culture d'entreprise, pratiques managériales et promesse employeur vers davantage de sens et de flexibilité ?

39 REDÉFINITION DU LIEN ENTREPRISE-SALARIÉ

Diminution de la durée moyenne en poste, surtout chez les jeunes actifs ♦ Augmentation du taux de turnover moyen (arbitrage entre sens et intérêt du poste, conditions de travail, bien-être, perspectives...) ♦ Érosion de la loyauté institutionnelle au profit d'autres engagements (projets personnels, causes associatives, deuxième activité professionnelle...) ♦ Progression de la démission silencieuse ("quiet quitting") ♦ Décalage entre les moteurs de l'engagement et les codes classiques de l'entreprise ♦ ...

Risque d'érosion silencieuse du collectif aux impacts multiples, ou occasion de redynamiser et réenchanter la relation avec les collaborateurs ?

40 REcul ET MÉTAMORPHOSES DU SALARIAT TRADITIONNEL

Érosion lente et continue du salariat ♦ Perception négative du CDI (rigidité, entrave à la liberté...) ♦ Hausse constante du nombre de travailleurs indépendants (micro-entrepreneurs) ♦ Développement du freelancing (plateformes, collectifs de freelance...) ♦ Pluriactivité simultanée, par choix ("slasheurs") ou par contrainte (temps partiel, précarité...) ♦ ...

Voie ouverte à une fragmentation des ressources humaines, une perte de cohésion et une difficulté à fidéliser les compétences, ou possibilité de nouvelles formes de collaboration fécondes et agiles ?

41 RÉÉQUILIBRAGE DE LA FLEXIBILITÉ SPATIO-TEMPORELLE

Pérennisation variable du travail hybride (secteur, métier...) ♦ Montée en puissance du Retour Au Bureau (RAB) ♦ Nomadisme et déspatialisation (coworking, "tracances") ♦ Généralisation du flex office ♦ Expérimentation de la semaine de 4 jours ♦ Défi de l'équilibre entre cohésion, performance et conditions de travail ♦ ...

Exposition à une cristallisation des tensions sociales et une perte d'attractivité, ou moyen d'établir un nouveau pacte d'organisation du travail plus ajusté et équilibré ?

42 TRANSFORMATION DES PRATIQUES MANAGÉRIALES

Hybridation du management et nouveaux rituels d'équipe ♦ Attentes accrues d'autonomie, de transversalité et de reconnaissance ♦ Évolution du rôle de manager : "manager facilitateur", relais de prévention, "slow management"... ♦ Montée de modèles alternatifs (holocratie, auto-management...) ♦ Désaffection pour les responsabilités managériales ("conscious unbossing") des jeunes professionnels ♦ ...

Menace d'une perte de repères pour les managers et d'une dilution du leadership, ou fécondité de nouvelles formes d'organisation, motivantes et alignées avec les attentes des collaborateurs ?

43 MUTATION DES MÉTIERS

Disparition progressive de métiers routiniers, automatisables (IA, robotisation...) ♦ Évolution rapide des référentiels de compétences des métiers existants ♦ Apparition de nouveaux métiers (tech et IA, data, transition écologique, évolutions réglementaires...) ♦ Anticipation des besoins en compétences ♦ Redéfinition des pratiques de formation professionnelle (perfectionnement professionnel - "upskilling", reconversion métier - "reskilling"...) ♦ ...

Glissement vers un décalage croissant entre les besoins et les compétences disponibles, ou l'occasion de repenser les emplois, d'enrichir les parcours et de se positionner sur les métiers émergents de demain ?

 Tendence modifiée

 Nouvelle tendance

