

Le monde du travail de demain, entre technologie et émotion

Entre algorithmes de matching guidant les carrières et intelligence émotionnelle exacerbée, le futur du travail oscille entre technologies de pointe et profonde humanité.

Temps de lecture : minute

19 août 2019

Article initialement publié en février 2019

Intelligence artificielle, big data et blockchain : autant de technologies pointues dont les experts vantent le potentiel à augmenter les capacités des des travailleurs... voire à les remplacer. À l'occasion de la Maddy Keynote 2019, l'événement annuel de Maddyness sur l'innovation, plusieurs experts du monde du travail ont pourtant dessiné un avenir bien différent. Le futur du travail sera certes technologique mais au service des travailleurs et non à leur détriment. C'est ce qu'a martelé David Bernard, fondateur d'AssessFirst, en introduction de cette journée dédiée à la société telle qu'elle pourrait être en 2084.

Se projetant dans un monde où les algorithmes auront beaucoup progressé, l'entrepreneur a imaginé une société où probabilités et prédictions se rapprocheraient. À partir d'informations diverses sur notre personnalité, un algorithme pourrait être capable de déceler nos forces et nos faiblesses, d'anticiper nos comportements et, par extension, de calculer les risques de conflits avec nos (futurs) collègues. Inquiétant ? Pas si l'on considère que cela permettrait également d'éviter ces conflits et d'orienter les travailleurs vers les métiers ou même les postes dans lesquels ils seraient non seulement les plus performants mais aussi les plus heureux.



À lire aussi

La performance, nouvel indicateur de bonheur ?

Les algorithmes permettent également de déceler ce que les humains peuvent parfois ne pas détecter. *"Trouver ce qu'on ne cherche pas est aussi possible"*, a ainsi objecté Benoît Thiers, directeur général Digital & Systèmes d'Information du groupe SNCF, lors d'une table ronde dédiée à la formation continue. Carole Menguy Houel, cofondatrice de WiserSkills, a résumé l'équation que les travailleurs devront résoudre demain pour ne pas céder au tout algorithmique : *"les algorithmes de matching servent à aider : cette technologie recommande des compétences à améliorer. Pour découvrir ce qu'on veut faire il faut faire le parallèle entre ce qu'on est et ce qu'il nous est possible de faire"*.

Toujours plus intelligents...

émotionnellement

"Chaque individu est la combinaison de ce qu'il veut faire, ce qu'il peut faire et de sa personnalité", a d'ailleurs lui aussi rappelé David Bernard, soulignant que l'adage *"quand on veut, on peut"* est *"un énorme mensonge"*. Il a précisé qu'à l'avenir, ce ne sont pas tant les compétences des individus qui primeront que leur capacité à s'adapter à leur environnement. *"Le facteur G en psychologie dénote la capacité à acquérir de nouvelles compétences"*, a-t-il glissé. L'entrepreneur a cependant rappelé que le monde du travail ne valoriserait pas seulement ceux qui seront capables de *"se transformer tout au long de leur vie"* mais aussi - et surtout ? - ceux qui arriveront à réaliser cette transformation le plus rapidement possible. C'est toute la différence entre vouloir et pouvoir faire.

Bénédicte de Raphélis Soissan, fondatrice de Clustree, a elle aussi prophétisé un changement de paradigme des travailleurs mais aussi des entreprises, toujours lors de la table ronde axée autour de la formation. *"Aujourd'hui, on définit un collaborateur par ce qu'il est : responsable marketing, par exemple. Demain on le définira par ses connaissances, ses compétences."* Ce changement aura forcément une incidence sur les vies professionnelles, toujours moins linéaires. *"Il faut arrêter de penser à la carrière de façon ponctuelle"*, a-t-elle plaidé.

Loin de n'être plus que des étiquettes, les travailleurs de demain seront donc identifiés et valorisés grâce à leurs compétences, aussi vastes soient-elles. En effet, les *soft skills* devraient gagner en importance. Dans une table ronde consacrée à l'happycratie, Faustine Duriez, fondatrice de CocoWorker, a insisté sur la dimension que prendrait dans les années à venir l'intelligence émotionnelle. *"L'innovation est possible dans un environnement de confiance, lorsque l'intelligence émotionnelle des employés est reconnue et valorisée"*, a-t-elle souligné. Un constat que partage, en d'autres termes, David Bernard, qui a conclu sa keynote en

rappelant qu'en dépit de la performance accrue des algorithmes et des modèles de prédiction de compatibilité (d'un individu avec un poste ou avec un autre individu), *"ce qui va compter, c'est qui vous êtes"*. D'où la nécessité de *"réaffirmer son humanité pour continuer à créer de vraies différences au quotidien"*.

Envie de plonger un peu plus dans le futur ? Découvrez MARTY, notre podcast d'anticipation

[Écouter l'épisode 1, avec David Bernard](#)

Article écrit par Geraldine Russell