

Learning Expedition Anticiper les impacts des technologies sur le travail

Identité RH organise du 23 au 29 septembre prochains une *Learning Expedition* à Séoul sur « Les impacts des technologies sur le travail ». Au programme, des échanges sur ce thème avec les dirigeants d'entreprises coréennes en pointe sur ces enjeux, comme Samsung, Hyundai ou LG, des rencontres avec des innovateurs, des visites de sites en pointe (usine, centre commercial, show-room, etc.). Venez imaginer les RH de demain avec nous ! Pour plus d'informations, nous vous invitons à nous contacter à contact@identiterh.com



Le travail est l'objet de transformations d'envergure sous l'effet de trois grandes ruptures : mutation de l'environnement économique, changement de paradigme sociologique et culturel (rapport au travail, à l'entreprise, modes de management et de fonctionnement), révolution technologique.

Les effets des technologies sur le travail

Digital, intelligence artificielle, big data, robots, objets connectés, blockchain, réalité virtuelle : ces technologies transforment déjà aujourd'hui et bouleverseront demain les façons de travailler dans nos entreprises. Les évolutions technologiques à l'œuvre produisent de multiples effets sur nos environnements de travail : horizontalité, immédiateté, ubiquité, automaticité, virtualité, capacités démultipliées de captation, de traitement, de stockage, d'échange désintermédié, d'augmentation des données, etc. Ainsi, la dimension technologique doit désormais être pleinement intégrée pour traiter le contenu du travail, son organisation et ses espaces, la façon de le gérer, les différentes fonctionnalités RH (recrutement, développement des compétences, etc.) et, plus généralement, les modes de fonctionnement de l'entreprise.

Dans un contexte d'accélération des cycles technologiques, les effets futurs des technologies sont à ce stade difficiles à appréhender : leur impact, leurs applications, leur temporalité d'implémentation sont mal identifiés. Des discours alarmistes aux solutions clés-en-main, les fausses routes peuvent être nombreuses. Toutefois l'ensemble des acteurs économiques s'accorde à estimer que des transformations substantielles sont à prévoir, au-delà de celles déjà en cours et que leur incidence sur le travail sera d'envergure. Aussi la compréhension et la maîtrise de ces enjeux constituent une priorité pour les décideurs.

Le dirigeant qui a la volonté d'intégrer et de construire ce changement de modèle humain afin d'éviter que son entreprise ne prenne du retard a deux besoins : d'une part approfondir sa compréhension et sa réflexion sur cet enjeu, d'autre part identifier comment y construire des réponses concrètes et opérationnelles.

L'objectif de la *Learning Expedition* organisée par Identité RH est d'appréhender et de mieux comprendre les incidences des évolutions technologiques sur le travail. Les technologies impactent le travail sur cinq plans :

1. Le contenu et la nature du travail
 - En première approche, le contenu des activités à réaliser, avec notamment l'automatisation et la robotisation de certaines tâches.
 - Plus profondément dans certains cas, la nature de ces activités, donc celle de la valeur ajoutée de l'intervention humaine qui se déplace vers les terrains où les technologies ne peuvent aller.
 - Les champs que l'homme peut investir par son travail.
2. La relation entre travail et communication
 - Les informations disponibles pour réaliser ce travail.
 - Les interactions continues entre flux d'informations et activité.
 - La nature des interactions internes et externes entre les individus, notamment du fait de la maîtrise partagée d'informations.
3. La productivité du travail
 - L'efficacité du travail dans un contexte de simplification productive et de démultiplication des capacités d'actions des êtres humains.
 - La quantité de travail, qui nourrit le débat récurrent du solde net de la création et de la destruction de travail humain dans un contexte d'intensification technologique.
 - Les coûts du travail, sous l'effet combiné de la disponibilité croissante de l'outil technologique, de l'accroissement des qualifications au niveau mondial et de la démultiplication des modes de contractualisation.
4. Les compétences requises par ce travail
 - Leur contenu, à plus forte valeur ajoutée, moins routinier et plus orienté notamment sur les enjeux de créativité et de réflexion critique.
 - L'articulation, potentiellement complémentaire, entre les compétences humaines et l'intelligence artificielle, et donc, parfois, le nécessaire redéploiement des compétences existantes.
 - Les modalités d'apprentissage dans les organisations pour transmettre, assimiler et animer les compétences, dans un contexte d'affaiblissement du lien de subordination et d'émergence d'organisations apprenantes.

5. Le rapport au travail des individus
 - La conception et la structuration du travail.
 - L'engagement au travail et la question du sens.
 - L'animation et le management de ce travail.

Un terrain d'observation privilégié

La Corée du Sud constitue à cet égard un terrain d'observation particulièrement pertinent. Le pays expérimente aujourd'hui, à un degré particulièrement aigu, les trois grandes ruptures qui structurent notre approche :

- ✓ Il est imprégné par les technologies, à travers ses usages quotidiens, la morphologie de son économie ou le très fort tropisme technologique de ses leaders internationaux (Samsung, SK Group, LG). Il ambitionne d'être l'une des places fortes de la quatrième révolution industrielle. La Corée du Sud est à ce jour considérée comme le pays le plus innovant (*Bloomberg Innovation Index*), ce pour la cinquième année consécutive, il consacre près de 4,5% de son PIB à la R&D (1^{er} rang mondial) et est le pays N°1 pour le dépôt de brevets. Il se place notamment en pointe sur l'e-santé, les crypto-monnaies, les objets connectés ou la robotisation.
- ✓ Après plusieurs décennies de miracle économique ayant porté le pays au rang de 11^{ème} puissance économique mondiale, un rééquilibrage du modèle économique est en cours. La politique industrielle exportatrice portée par les grandes entreprises « chaebols » est toujours dominante, mais cherche à s'adosser à un environnement économique davantage porté par les PME et par la croissance des revenus et des emplois.
- ✓ Les fondements managériaux au cœur de la réussite économique du pays (société ultra-compétitive, culte de la performance, verticalité hiérarchique) sont aujourd'hui questionnés par les évolutions sociétales (attentes des nouvelles générations, vieillissement rapide de la population, aspiration à davantage de cohésion sociale et environnementale).

Gilles Verrier, *Directeur Général d'Identité RH*

Hugo Catherine, *Correspondant d'Identité RH à Séoul*

Identité RH est le conseil de référence pour les projets RH à forte valeur ajoutée. Notre particularité réside dans le positionnement des missions que nous réalisons : elles revêtent toutes un caractère stratégique pour nos clients ; elles sont toujours conduites dans une logique de sur-mesure, de la proposition d'intervention à la revue de fin de mission ; elles intègrent systématiquement une volonté d'innovation.