

## Résumé du « Rapport 2020 des emplois du futur » du Forum Economique Mondial

La troisième édition du rapport sur « les emplois du futur » qui vient d'être publiée en octobre dernier par le Forum Economique Mondial présente un grand intérêt compte tenu des bouleversements que vit l'économie mondiale sous l'effet de la récession économique liée à la pandémie sanitaire d'une part et des mutations technologiques d'autre part.

Le rapport comporte deux parties. Une partie, à caractère analytique, se rapporte à l'analyse des perturbations sur le marché du travail, à l'identification des emplois et des compétences du futur ainsi qu'à la présentation de la démarche requise pour accélérer la relance de la croissance et des créations d'emplois. La seconde partie, à caractère monographique, s'attache à dresser le profil de 15 secteurs industriels et 26 économies avancées et émergentes contribuant à près de 80% du PIB mondial. L'on se focalisera dans ce qui suit sur les principaux aspects traités par le rapport à propos de l'état du marché du travail et ses perspectives quantitatives et qualitatives à l'horizon 2025.

### I. Le marché du travail vit un important bouleversement

« L'incursion technologique dans le mode du travail s'est accélérée au cours des deux dernières années. Une grande priorité est accordée, désormais, par les chefs d'entreprises des pays développés à l'intelligence artificielle particulièrement dans les industries de l'information et des communications numériques, dans les services financiers, dans les soins de santé et dans les transports. Le Big Data, l'internet des objets, et la robotique non humanoïde voient une forte adoption dans les secteurs des mines et des métaux. Il en ressort une perturbation croissante du marché du travail dans un large éventail d'industries et de zones géographiques ». Il y a, de plus en plus de destruction d'emplois dans les activités classiques, répétitives et davantage de création d'emplois dans les emplois à forte composante de personnel hautement qualifié.

La pandémie Covid-19 amplifie cette tendance et élargit les inégalités existantes. En effet, face aux entraves dans les déplacements dictées par la lutte contre la prorogation du virus, de nombreuses entreprises ont été amenées à accélérer les programmes de numérisation et d'automatisation concomitamment à un recours accru au travail à distance, accentuant d'autant la transformation de la demande d'emploi au profil de personnes ayant de grandes compétences dans les domaines technologiques et numériques notamment.

« Parmi les chefs d'entreprise interrogés, un peu plus de 80 % déclarent accélérer l'automatisation de leurs processus de travail et accroître leur utilisation du travail à distance. 50% indiquent également qu'ils sont prêts à accélérer l'automatisation des emplois dans leurs entreprises. De plus, plus du quart des employeurs s'attendent à réduire temporairement leur main-d'œuvre, et un sur cinq s'attend à le faire de façon permanente. L'Organisation internationale du Travail (OIT) prévoit que d'ici le deuxième trimestre de 2020, l'équivalent de

195 millions de travailleurs aura été déplacé et que les emplois seront transformés à une plus grande vitesse ».

## II. Cartographie des emplois du futur

La révolution technologique et la crise sanitaire que vit le monde depuis le début de l'année en cours transforment, profondément, le marché du travail

La réaffectation des tâches actuelles entre l'humain et la machine est déjà en mouvement. Les entreprises interrogées indiquent qu'elles cherchent à recomposer leur chaîne de valeur (55 %), à réduire la main-d'œuvre actuelle (43 %). et à introduire davantage d'automatisation et d'intégration technologique.

C'est pourquoi, il est attendu, selon le rapport du Forum Economique Mondial que la moitié de tous les employés aura besoin d'une requalification dans la perspective de la parité des tâches entre les humains et la machine à l'horizon 2025 dans la mesure où :

- « Les algorithmes et les machines seront principalement axés sur les tâches de traitement et de récupération de l'information et des données, les tâches administratives et certains aspects du travail manuel traditionnel.
- Les tâches où l'on s'attend à ce que les humains conservent leur avantage comparatif comprennent la gestion, le conseil, la prise de décision, le raisonnement, la communication et l'interaction.»

Sur la base de ce paradigme, les compétences clés recherchées par le marché du travail durant les cinq prochaines années seraient, selon l'étude du Forum Economique Mondial, axées principalement sur la synergie entre l'intelligence humaine et l'intelligence artificielle. Elles concernent plus précisément :

- La résolution des problèmes complexes
- La pensée critique
- La créativité
- Le management
- L'esprit d'équipe
- L'intelligence émotionnelle,
- Le jugement et la prise de décision
- Le sens du service
- La négociation.
- La flexibilité cognitive

## III. Accélération de la croissance et des créations d'emploi

« Les défis auxquels sont confrontés les marchés du travail aujourd'hui sont importants, mais pas insurmontables. »

Les distorsions qui sapent le développement des compétences des individus et leur capacité de trouver un emploi qui correspond à leurs capacités actuelles et potentielles érodent les facteurs de productivité économique, d'innovation et de croissance découlant de l'exploitation des compétences et des capacités humaines.

« La pandémie Covid-19 a mis à nu l'absence de mécanismes pour soutenir les travailleurs pendant les transitions en milieu de carrière et pour assurer le bien-être et les moyens de subsistance des travailleurs dans un contexte de perturbation » .

« Ce qu'il faut, c'est une réforme fondamentale ou, plus exactement, une révolution dans le fonctionnement des systèmes d'éducation et de formation, et dans la façon dont ils interagissent avec les politiques du marché du travail et les approches commerciales pour former les travailleurs avec de nouvelles compétences » d'autant plus que pour exploiter le potentiel humain vers une plus grande prospérité et une plus grande inclusion, les dirigeants devront déplacer les talents des zones de déclin vers des secteurs de croissance de l'économie.

A cet effet, « le secteur public doit fournir un soutien plus fort pour la requalification des travailleurs à risque ou déplacés. À l'heure actuelle, seulement 21 % des entreprises déclarent être en mesure d'utiliser des fonds publics pour soutenir leurs employés par le biais de la requalification et de l'upskilling. Le secteur public devra créer des incitations aux investissements sur les marchés et les emplois de demain, fournir des filets de sécurité plus solides aux travailleurs déplacés en pleine transition d'emploi et de s'attaquer de manière décisive aux améliorations longtemps retardées des systèmes d'éducation et de formation ».

## Conclusion

« Dans un environnement technologique en mouvement perpétuel, les compétences techniques, autrefois clé de voûte du recrutement, deviennent rapidement obsolètes et datées. Ce qui l'est moins, c'est la capacité du candidat à apprendre et à réapprendre constamment, à s'adapter au changement et à être flexible et agile. C'est ce qui donne son importance à ces compétences douces, ou soft skills ». Tel est l'enseignement majeur de l'important rapport qui vient d'être publié

[The Future of Jobs Report 2020 | World Economic Forum](#)

Forum Ibn Khaldoun 15/05/2021