

article

HR consultancy partners vous livre ses pistes pour faire face à l'accélération de l'obsolescence des compétences.

juillet 2020

comment affronter l'obsolescence des compétences ?

Sous l'impulsion de l'automatisation des tâches et de la numérisation de l'économie, qui transforment en profondeur les métiers, l'obsolescence des compétences s'accélère. En quelques années, leur durée de vie est passée de 30 ans à 5 ans, selon Deloitte*. De même, 85% des métiers de 2030 n'existeraient pas encore aujourd'hui, selon un rapport de Dell**. Comment y faire face ? Frédéric Caucheteur, HR talent & development manager chez HR consultancy partners livre ses premières pistes pour passer à l'action.

identifier les talents en interne.

Quelles compétences, au sens large, existe-t-il dans mon entreprise aujourd'hui ? Dans quelle mesure mes collaborateurs sont-ils disposés à apprendre ? De quelles compétences aurais-je besoin demain ? Combien de talents puis-je embarquer dans l'apprentissage des dites compétences ? Autant de questions qui doivent être soulevées, à l'occasion d'un mini-audit. L'enjeu est ici de recenser, puis cartographier de façon dynamique, c'est-à-dire de manière continue, les compétences transversales. Concrètement, cela implique de raisonner par « rôles » ou par « groupes de talents », et non plus seulement par « fiches de postes », ce qui facilitera la projection vers le futur.

proposer un environnement de travail épanouissant.

Pour donner aux collaborateurs toutes les chances d'évoluer, de se développer dans la sérénité malgré l'incertitude du monde qui les entoure, il est important de proposer un environnement de travail dans lequel ils peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes. Concrètement, cela signifie systématiser le feedback et les stimuli constructifs. Si cette étape est aujourd'hui facilitée par les outils technologiques, elle repose toutefois beaucoup sur la capacité des managers à instaurer de la confiance avec leurs équipes. C'est en développant leur leadership, la culture du feedback (donner & recevoir), la remise en question personnelle, la créativité et leur excellence opérationnelle que les managers relèveront ce défi, à tous les niveaux de l'entreprise.

“ Développer une culture apprenante implique de revoir son rapport à l'échec. ”

développer une culture apprenante.

Une organisation apprenante tire son efficacité de sa capacité à combiner différemment ses compétences, à les renouveler, à en créer de nouvelles, à les transférer... Ce changement de paradigme bouscule les modèles en silos et aplanit les structures hiérarchiques pyramidales. Il permet aux collaborateurs d'évoluer dans un environnement où l'apprentissage n'est pas vécu comme un devoir, mais comme un épanouissement. Donner du sens implique plus que jamais de revoir son rapport à l'échec. Face à une erreur, une organisation apprenante ne cherche pas à sanctionner, mais à comprendre ce qu'elle peut en tirer comme enseignement pour favoriser la prise d'initiatives, pour créer la rupture, pour anticiper les évolutions du monde du travail et de ses écosystèmes.

considérer la formation autrement.

La formation est un levier essentiel de la dynamique du changement. Demain, les collaborateurs auront besoin de compétences techniques de plus en plus poussées, mais aussi de "soft skills" comme l'intelligence émotionnelle, la créativité... voire même de "mad skills" comme faire preuve d'altruisme. Pour les embarquer dans une nouvelle réalité, il importe de renforcer la place dédiée à la formation « on the job ». Le modèle 70/20/10*** démontre que la plupart des connaissances que nous apprenons sont acquises de manière informelle, par observation ou par échanges avec nos pairs. Les travailleurs peu qualifiés ne doivent surtout pas être mis sur la touche : selon le Cedefop****, ces profils sont les plus exposés au risque d'obsolescence des compétences. Le mobile learning, les échanges quotidiens informels ou formels sont la clé du développement permanent et de l'identification des talents de chacun, afin de pouvoir les faire évoluer avec les besoins du monde du travail de demain.

HR consultancy partners est membre de :



retrouvez toutes
nos coordonnées sur
hrconsultancypartners.fr



hr consultancy partners
par randstad.