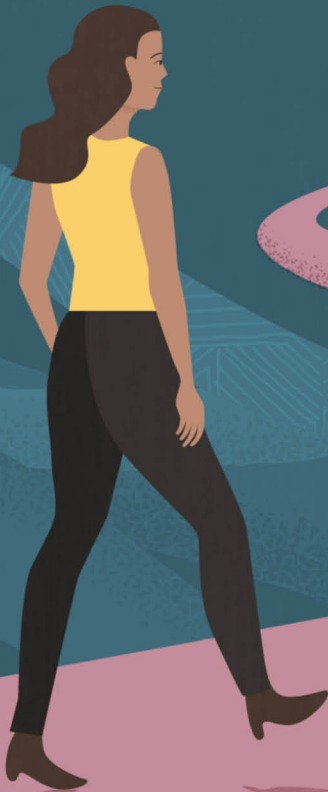


Retour aux commandes : Les employés utilisent la technologie pour reprendre le contrôle

L'IA comme outil essentiel de développement de carrière



Désireux de reprendre le contrôle de leur vie, les gens se tournent vers la technologie pour façonner leur avenir

Ces trois dernières années, nous avons exploré l'évolution de la relation entre les individus et la technologie au travail, ainsi que son impact sur notre confiance, nos relations et notre santé mentale. Mais qu'en est-il de l'impact de la technologie sur notre avenir ? Notre réussite ? Et comment la technologie nous aidera-t-elle à naviguer dans ce monde du travail en pleine mutation, qui vient de connaître de grands bouleversements ?

La pandémie mondiale a tout changé : où nous travaillons, comment nous travaillons, pourquoi nous travaillons et avec qui nous travaillons. Entreprises et employés ont été contraints de s'adapter à des situations hors de leur contrôle, en trouvant des stratégies pour garder le cap, conserver leur emploi et échapper à la solitude de la distanciation sociale.

Alors que nous nous préparons pour 2022, les employés sont impatients de reprendre le contrôle de leur avenir, et beaucoup ont réévalué ce que signifie la réussite pour eux. La technologie nous a permis de relever les défis les plus difficiles auxquels nous avons été confrontés récemment, mais la question demeure : Quel rôle jouera-t-elle dans notre futur lieu de travail ?





Pour le savoir, Oracle s'est associé à Workplace Intelligence afin de mener une enquête auprès de 14 639 employés, cadres, responsables des ressources humaines et dirigeants dans 13 pays. Cette année, les résultats ont laissé apparaître des changements de mentalité révélateurs. Parmi les résultats les plus surprenants :



82 %

Des gens pensent que les robots sont mieux à même d'accompagner leur développement de carrière que les humains

85 %

souhaitent que la technologie les aide à façonner leur avenir

Nous avons également découvert que :

85 %

des employés ne sont pas satisfaits de l'accompagnement de carrière apporté par leur employeur

87 %

pensent que leur entreprise devrait être plus à l'écoute de leurs besoins

Alors que les gens continuent à s'interroger sur ce qui compte vraiment dans la vie, c'est aux entreprises de prendre le relais et de proposer les bons outils pour aider leurs collaborateurs à s'épanouir. Celles qui font l'impasse risquent de perdre leur meilleur atout : leurs collaborateurs.

Principales observations

Les répercussions de la pandémie sur la main-d'œuvre mondiale se sont poursuivies en 2021

80 %

déclarent que l'année écoulée a eu des répercussions négatives sur eux, beaucoup rencontrent des difficultés financières, une détérioration de leur santé mentale et un manque de motivation professionnelle.

Les gens souhaitent reprendre le contrôle de leur vie

83 %

souhaitent apporter des changements dans leur carrière au cours de l'année à venir, et **93 %** d'entre eux souhaitent apporter des changements dans leur vie personnelle.

Les gens se sentaient « bloqués », incapables d'aller de l'avant

75 %

se sont sentis bloqués dans leur vie professionnelle et **76 %** se sentaient bloqués dans leur vie personnelle.

D'importants obstacles empêchent les gens de changer de carrière

76 %

font face à des obstacles, notamment des difficultés financières, le fait de ne pas savoir quel choix de carrière est judicieux et le manque de confiance en soi.



Principales observations

Un point positif :
Les gens ont trouvé le temps de réfléchir

93 %

ont profité de l'année écoulée pour s'interroger sur leur vie personnelle et professionnelle et réfléchir à l'avenir.

Les entreprises n'en font pas assez pour soutenir leurs collaborateurs

85 %

ne sont pas satisfaits de l'accompagnement de carrière fourni par leur employeur, et **87 %** déclarent que leur entreprise devrait être davantage à l'écoute de leurs besoins.

Une nouvelle définition de la réussite

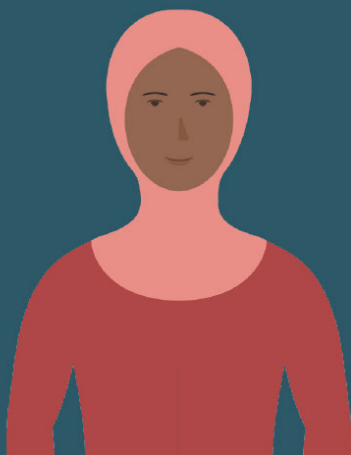
88 %

déclarent que la signification de réussite a changé pour eux. L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la santé mentale et la flexibilité sont désormais des priorités absolues.

Les employés se tournent vers l'IA pour trouver de l'aide

82 %

pensent que les robots sont mieux à même d'accompagner leur carrière que les humains, et **85 %** souhaitent que la technologie les aide à façonner leur avenir.



Méthodologie de l'enquête



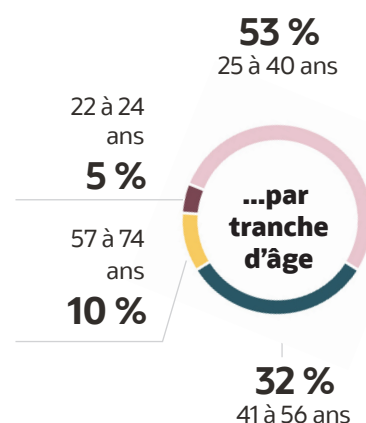
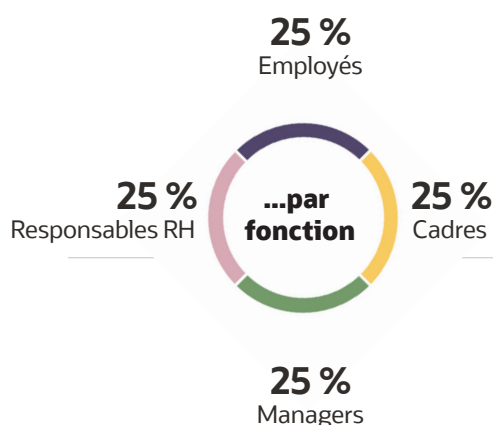
Les résultats de l'étude sont basés sur une enquête menée par Savanta, Inc. à travers les États-Unis, le Royaume-Uni, les Émirats arabes unis, la France, les Pays-Bas, l'Allemagne, le Brésil, l'Inde, le Japon, la Corée du Sud, Singapour et l'Australie entre le 27 juillet et le 17 août 2021. Pour cette enquête, 14 639 cadres dirigeants, directeurs RH, responsables et employés à temps plein ont été interrogés sur : l'impact du COVID-19 sur le lieu de travail, l'IA et le développement de carrière, et l'adoption de l'IA sur le lieu de travail.

Répondants par pays

Allemagne	1 004	Australie	1 015
France	1 010	Chine	1 023
Pays-Bas	1 010	Émirats Arabes Unis	1 028
Royaume-Uni	1 011	Inde	1 032
Singapour	1 013	Brésil	1 058
Japon	1 014	États-Unis	2 407
Corée	1 014		

L'étude ciblait les employés à temps plein âgés de 22 à 74 ans. Les répondants ont été recrutés par le biais de différents mécanismes via différentes sources pour intégrer les panels et participer à des enquêtes d'étude de marché. Tous les panélistes ont passé un processus de double validation et ont complété, en moyenne, 300 points de données de profilage avant de participer aux enquêtes. Les personnes interrogées ont été invitées à participer par e-mail et ont reçu une petite incitation financière à cette fin.

Les résultats de tout échantillon sont sujets à une variation d'échantillonnage. L'ampleur de la variation est mesurable et est affectée par le nombre d'entretiens et le niveau des pourcentages exprimant les résultats. Dans cette étude particulière, il y a 95 chances sur 100 que le résultat d'une enquête ne varie pas, à la hausse ou à la baisse, de plus de 0,8 point de pourcentage par rapport au résultat qui aurait été obtenu si des entretiens avaient été menés avec toutes les personnes de la planète représentées par l'échantillon.



2021 a été une nouvelle année difficile pour les employés

Après une année de confinement, la population active mondiale s'est sentie seule, déconnectée et hors de contrôle. Notre étude a révélé que 8 personnes sur 10 déclarent que l'année écoulée a eu des répercussions négatives sur elles, beaucoup rencontrent des difficultés financières, souffrent d'une détérioration de leur état de santé mentale, de solitude et d'un manque de motivation professionnelle, et se sentant déconnectées de leur propre vie.

Plus marquant encore, **52 %** des répondants disent avoir eu plus de difficultés de santé mentale au travail en 2021 qu'en 2020. Et **62 %** déclarent avoir connu plus de stress et d'anxiété au travail en 2021 que n'importe quelle année précédente. Ces résultats nous rappellent que la pandémie n'est pas encore terminée et que ses répercussions pourraient se faire sentir pendant de nombreuses années à venir.

Notre enquête a également révélé que les gens ont eu le sentiment de perdre le contrôle sur de nombreux aspects de leur vie au cours de l'année écoulée. Environ 4 répondants sur 10 ont eu l'impression de perdre le contrôle de leur avenir, de leur vie personnelle, de leur carrière et de leurs relations. D'ailleurs, depuis le début de la pandémie, le nombre de personnes qui ont l'impression d'avoir peu ou pas de contrôle sur leur vie personnelle et professionnelle a plus que doublé.

En outre, les trois quarts des répondants ont déclaré s'être sentis bloqués dans leur vie personnelle et professionnelle au cours de l'année écoulée. Beaucoup se sentaient dépassés et anxieux face à tout ce qui se passait. Vingt-cinq pour cent ont indiqué que le manque de possibilités d'évolution dans leur entreprise était une source d'anxiété. Dans le même temps, **20 %** des répondants estimaient que leurs compétences étaient devenues obsolètes, et **45 %** craignaient que l'essor des robots et de la technologie ne rende leurs compétences superflues à l'avenir.

80 %

des répondants déclarent que l'année écoulée a eu des répercussions négatives sur eux

29 % ont rencontré des difficultés financières

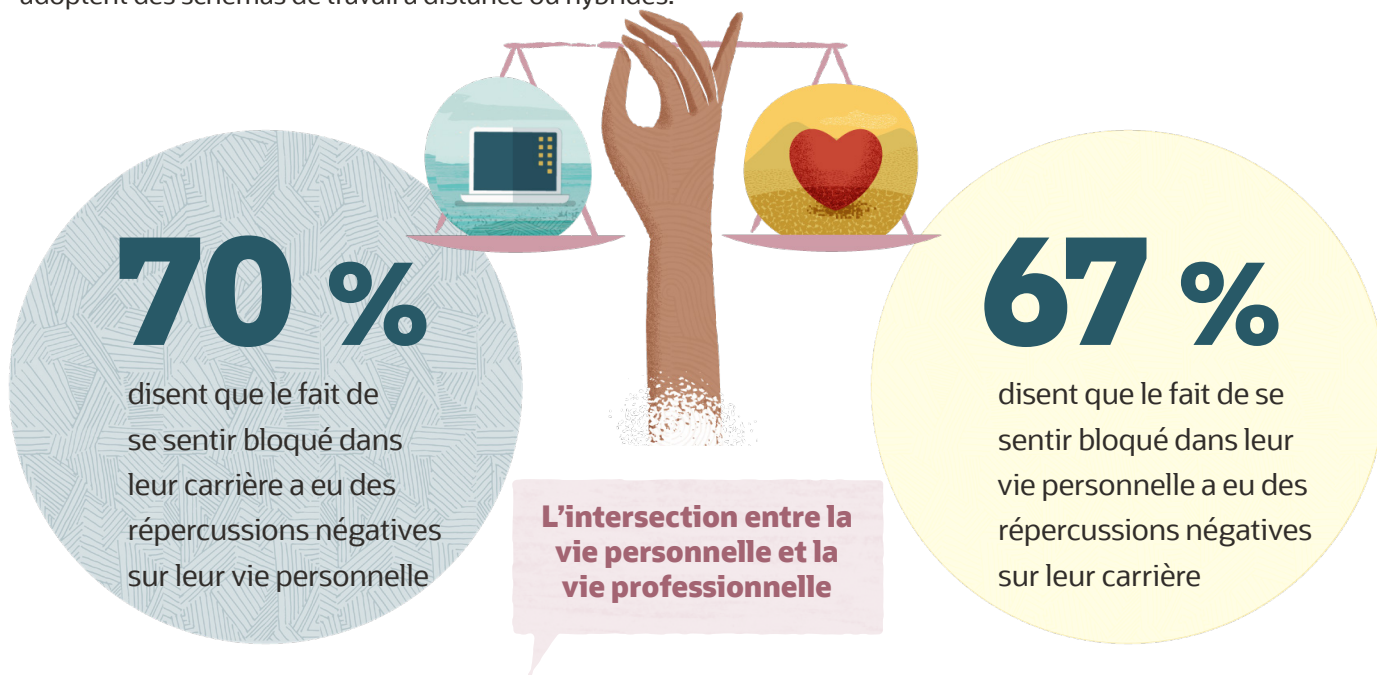
28 % déclarent que leur santé mentale s'est détériorée

26 % se sont sentis plus seuls que les autres années

25 % manquaient de motivation pour poursuivre leurs objectifs de carrière

23 % se sont sentis déconnectés de leur propre vie

Il n'est pas surprenant que la plupart des gens déclarent que le fait de se sentir bloqué dans un aspect de leur vie se répercute également sur d'autres aspects de leur vie. Par exemple, nous avons constaté que **70 %** des répondants déclarent que le fait de se sentir bloqué dans leur carrière a eu des répercussions négatives sur leur vie personnelle : **40 %** disent que cela a rajouté du stress et de l'anxiété à leur vie personnelle, **29 %** disent que cela a contribué à la sensation d'être bloqués sur le plan personnel, et **27 %** disent que cela les a empêchés de se concentrer sur leur vie personnelle. Si nos vies professionnelles et personnelles ont toujours été étroitement liées, la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle s'est encore un peu plus effacée alors qu'un nombre croissant de personnes adoptent des schémas de travail à distance ou hybrides.



75 % se sont sentis « bloqués » dans leur vie professionnelle—voilà pourquoi :

- Pas d'opportunités d'évolution de carrière (**25 %**)
- Sentiment d'être dépassé au point de ne pas pouvoir changer quoi que ce soit (**22 %**)
- Impression que leurs compétences étaient devenues obsolètes face à la mutation du monde du travail (**20 %**)

76 % se sont sentis « bloqués » dans leur vie personnelle—voilà pourquoi :

- Anxiété concernant leur avenir (**31 %**)
- Sensation d'être prisonnier du train-train quotidien (**27 %**)
- Sentiment d'isolement et de solitude (**26 %**)

Les gens sont prêts à prendre un nouveau départ

Bien que **80 %** des répondants ont subi des répercussions négatives à cause de la pandémie, il y a un point positif : **93 %** des répondants ont profité de l'année écoulée pour s'interroger sur leur vie personnelle et professionnelle et réfléchir à leur avenir. Pour beaucoup, l'année prochaine consistera à ressortir la tête de l'eau après avoir bu la tasse pendant la pandémie, et ainsi débiter un nouveau chapitre de leur vie. En fait, les gens se sentent plus confiants à l'approche de 2022, puisque **74 %** d'entre eux ont l'impression de maîtriser leur vie professionnelle et **77 %** leur vie personnelle.

Forts de cette confiance retrouvée, **83 %** des répondants disent vouloir changer de carrière au cours de l'année à venir, et **93 %** veulent apporter des changements dans leur vie personnelle. Côté travail, **43 %** des répondants souhaitent acquérir de nouvelles compétences et se former, **34 %** veulent obtenir une promotion ou une augmentation, et **23 %** aspirent à de nouvelles fonctions au sein de leur entreprise. Côté vie personnelle, **55 %** des répondants souhaitent améliorer leur santé et leur forme physique, **41 %** espèrent voyager davantage, **33 %** aimeraient être plus sociables et **33 %** sont impatients de s'attaquer à leur liste d'objectifs.

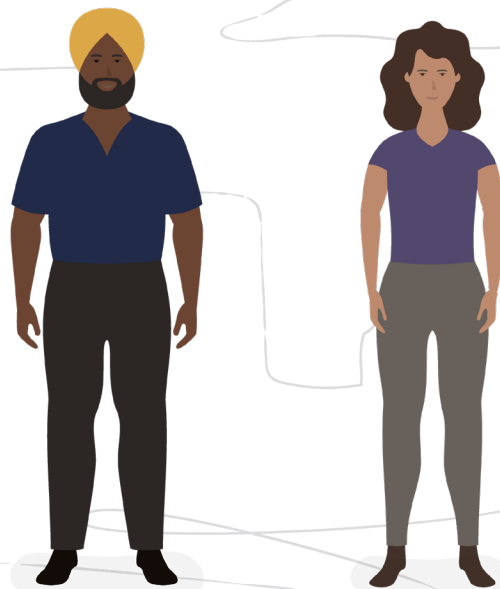
En plus d'envisager des projets et objectifs futurs, les répondants ont également pris le temps de réfléchir à ce que signifie vraiment la « réussite » à leurs yeux. Près de 9 répondants sur 10 affirment que le sens du mot a changé et que désormais, la réussite relève davantage de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de la santé mentale et de la flexibilité au travail. Vingt-neuf pour cent affirment qu'avoir un emploi intéressant est désormais plus important que de toucher régulièrement un salaire.

Une volonté mondiale de changement

Plus de

80 %

de la main-d'œuvre mondiale souhaite apporter des changements dans sa vie personnelle et professionnelle au cours de l'année prochaine





Comment la pandémie a redéfini le concept de réussite



88 %

des répondants disent que le sens
du mot « réussite » a changé au
cours de l'année écoulée

42 % affirment que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est un facteur de réussite plus important aujourd'hui

37 % affirment que le fait de privilégier leur santé mentale contribue davantage à leur réussite aujourd'hui

33 % affirment que la réussite relève désormais de la flexibilité de choisir où et quand ils travaillent

29 % affirment qu'avoir un emploi valorisant contribue davantage à leur réussite qu'un salaire régulier

Ces résultats montrent clairement que les travailleurs ont des priorités très différentes aujourd'hui qu'avant la pandémie. Les gens réévaluent le genre d'employeur pour lequel ils veulent travailler, ce qu'ils recherchent dans leur carrière et l'importance qu'ils accordent à leur santé et à leur bien-être. Les entreprises doivent tenir compte de ce changement de mentalité lorsqu'elles repensent ce que sera le lieu de travail de leurs collaborateurs après la pandémie. Elles doivent notamment s'interroger sur le soutien qu'elles apportent à leurs employés, dont beaucoup sont impatients de recommencer à progresser dans leur vie.

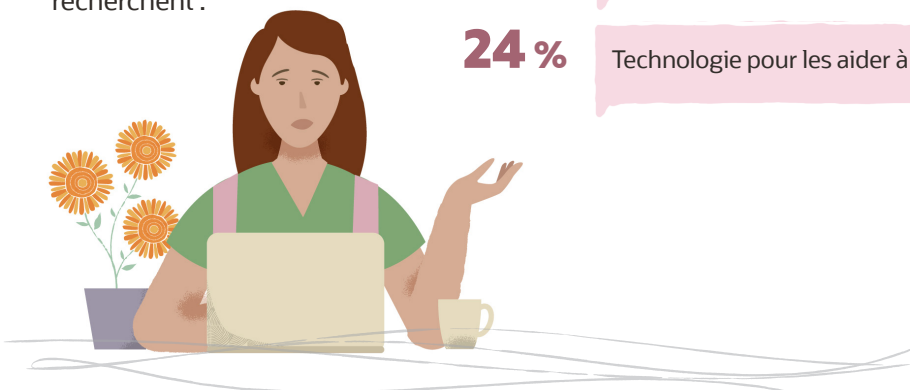
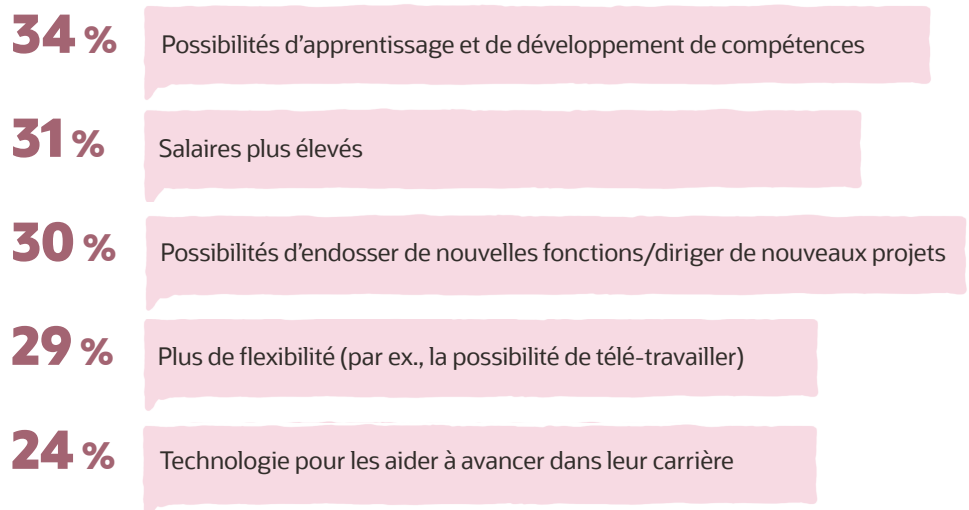
Alors que la motivation pour changer de carrière est élevée, les employeurs n'offrent peut-être pas un soutien adapté

Le désir de changement n'a jamais été aussi fort. Dans notre enquête, **83 %** de la main-d'œuvre mondiale a déclaré vouloir évoluer dans leur carrière ou changer de carrière au cours de l'année prochaine, et **73 %** se disent motivés pour le faire. Toutefois, **76 %** d'entre eux se heurtent à des obstacles majeurs, notamment des difficultés financières, ne pas savoir quel changement de carrière serait judicieux, ne pas se sentir suffisamment confiant pour changer et ne pas avoir d'opportunités de développement au sein de leur entreprise.

Ces obstacles sont réels, et la réalité est qu'un soutien inadéquat de la part de l'employeur est peut-être le principal obstacle qui empêche les employés de progresser dans leur carrière. Un nombre inquiétant de répondants, **85 %**, ne sont pas satisfaits du soutien apporté par leur entreprise et souhaiteraient que celle-ci leur offre davantage de possibilités d'apprentissage et de développement de compétences, des salaires plus élevés, des opportunités pour endosser assumer de nouvelles fonctions ou diriger de nouveaux projets, de la flexibilité et des technologies pour les aider à mener leur carrière.

85 %

des répondants ne sont pas satisfaits de l'accompagnement de carrière apporté par leur employeur—voici ce qu'ils recherchent :



Les répondants sont désireux de progresser dans leur carrière, à tel point que plus de la moitié d'entre eux seraient prêts à renoncer à des avantages comme des congés ou un bonus pécuniaire en échange d'opportunités de développement de carrière plus nombreuses. Cela devrait être un signal d'alarme pour les entreprises, leur indiquant qu'elles ne soutiennent peut-être pas suffisamment leurs employés. D'ailleurs, **87 %** des répondants pensent que leur entreprise devrait être davantage à l'écoute des besoins de ses employés. Et compte tenu du nombre impressionnant des personnes qui réévaluent actuellement leurs priorités et leur avenir - y compris la décision de rester ou non chez leur employeur actuel - la nécessité d'agir n'a jamais été plus pressante.

Les répondants seraient prêts à consentir d'importants sacrifices en échange d'opportunités de développement de carrière plus nombreuses

52 % renonceraient à des jours de congés

51 % renonceraient à une prime

43 % seraient même prêts à renoncer à une partie de leur salaire



Les employés se tournent vers la technologie pour orienter leur avenir et leur carrière

Proposer de nouvelles technologies pour soutenir le personnel est l'un des principaux moyens dont disposent les entreprises pour soutenir leurs collaborateurs. En 2020, nous avons constaté avec surprise que la plupart des employés dans le monde seraient enclins à solliciter un accompagnement en santé mentale auprès de robots plutôt que d'humains. **Cette année, nous avons voulu savoir s'ils seraient prêts à laisser la technologie les aider à définir leur avenir.**

C'est un grand pas en avant : offrir un soutien en santé mentale est une démarche très différente de celle qui consiste à aider les gens à prendre des décisions importantes dans leur vie. Mais à notre grande surprise, nous avons constaté que la grande majorité des répondants seraient prêts à se fier à un robot pour les guider. D'ailleurs, **85 %** d'entre eux souhaitent que la technologie les aide à définir leur avenir, et **82 %**, un chiffre impressionnant, pensent que les robots sont mieux à même de les aider à développer leur carrière que des humains. En outre, **75 %** des répondants seraient prêts à apporter des changements dans leur vie d'après les recommandations d'un robot.



85 % des répondants souhaitent que la technologie les aide à façonner leur avenir, et 82 % pensent que les robots sont mieux à même de contribuer à leur développement professionnel que les humains

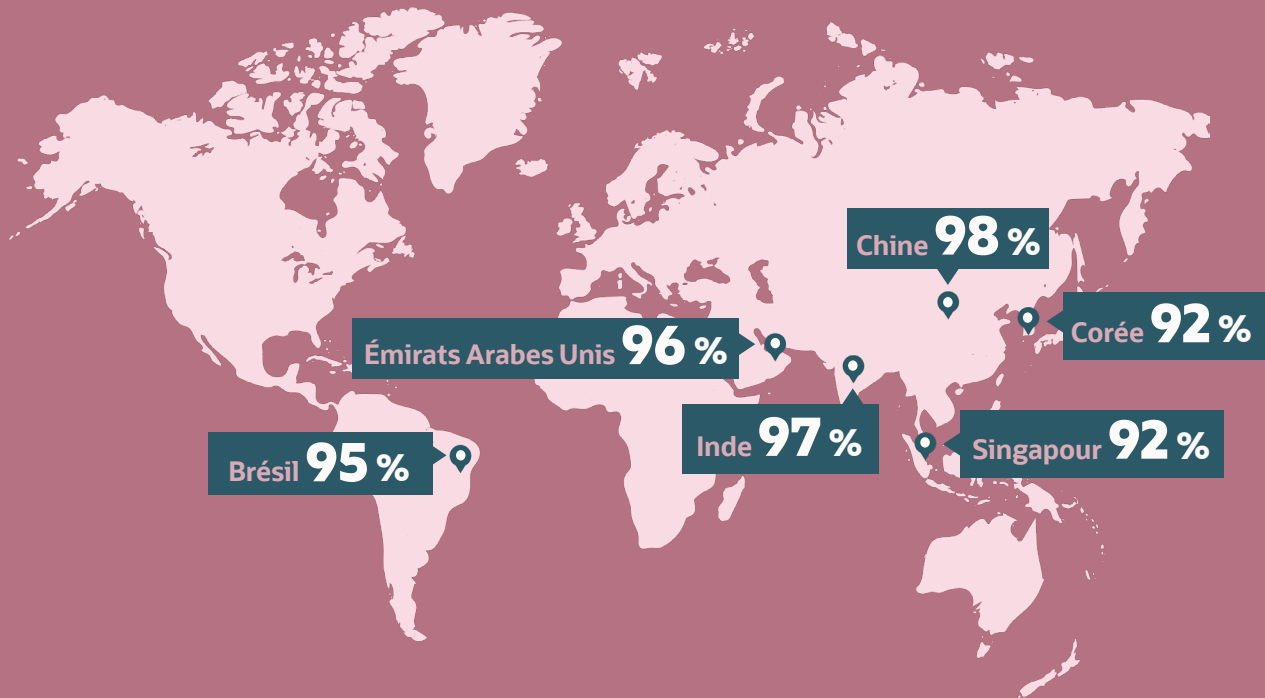
Ces résultats sont remarquables, et démontrent que l'ouverture aux solutions innovantes s'accroît toujours d'année en année. Les travailleurs ont dû adopter rapidement de nouvelles technologies dans le cadre des nouveaux schémas de travail à distance et hybrides, et aujourd'hui, ils en redemandent. Ils font notamment confiance à l'IA pour les aider à mener leur carrière et à franchir d'autres étapes importantes.

Malgré le désir généralisé pour de nouvelles solutions, seulement **47 %** des répondants déclarent que leur entreprise utilise actuellement une forme d'IA sur leur lieu de travail et **31 %** déclarent que leur entreprise ne parle même pas de l'IA. Bien que les gens fassent de plus en plus confiance aux technologies pour les aider de nouvelles façons, il est évident que certains employeurs ont tardé à s'adapter. Mais comme l'ont révélé les résultats de notre enquête, les entreprises ont tout à gagner à proposer l'IA pour soutenir le développement de carrière et l'épanouissement personnel de leurs employés.

^{9,10} Workplace Intelligence AI@Work Study, 2021

Une perspective mondiale : Quels sont les pays qui adoptent l'IA ?

Presque tous les répondants souhaitent que la technologie les aide à façonner leur avenir.



- Les répondants font moins confiance à l'IA en Allemagne, en France, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Dans ces pays, moins de 2 personnes sur 3 seraient prêtes à changer de vie ou à prendre des décisions de carrière sur la base des recommandations d'un robot.
- Seuls **31 %** des Japonais interrogés déclarent que leur entreprise utilise actuellement une forme d'IA au travail, et **47 %** disent que leur entreprise ne parle même pas de l'IA.

Recherche : robots conseillers en orientation professionnelle

Il ne fait aucun doute que la demande de technologies d'IA pour accompagner le développement de carrière et d'autres changements de vie est en hausse. Alors que **47 %** des organisations ont déjà adopté des solutions d'IA, celles qui hésitent encore seraient bien avisées de considérer les nombreux avantages que ces outils ont à offrir.

Par exemple, nous avons constaté que l'IA restera un outil utile au quotidien pour les employés. Un tiers des répondants indiquent qu'ils feraient confiance à un robot pour obtenir des ressources ou des réponses rapides à leurs questions sur leur carrière. Mais notre enquête a également révélé que l'IA peut offrir bien plus encore : plus de la moitié des employés déclarent qu'utiliser l'IA les aiderait à se sentir plus autonomes et à mieux contrôler leur carrière, et **55 %** disent qu'ils seraient plus enclins à rester chez un employeur qui utilise l'IA pour accompagner leur évolution de carrière.

85 % des répondants souhaitent que la technologie les aide à façonner leur avenir :

- En identifiant les compétences qu'ils doivent développer (**36 %**)
- En recommandant des moyens d'acquérir de nouvelles compétences (**36 %**)
- En leur indiquant la marche à suivre pour progresser dans leurs objectifs de carrière (**32 %**)

82 % pensent que les robots sont mieux à même d'accompagner leur développement de carrière que les humains. Ils pensent que les robots sont meilleurs pour :

- Formuler des recommandations impartiales (**37 %**)
- Fournir des ressources adaptées aux compétences ou aux objectifs actuels (**33 %**)
- Répondre rapidement aux questions sur leur carrière (**33 %**)
- Trouver de nouveaux emplois qui correspondent à leurs compétences actuelles (**32 %**)

Mais ils pensent que les humains sont meilleurs pour :

- Donner des conseils basés sur le vécu (**46 %**)
- Identifier les forces et les faiblesses (**44 %**)
- Regarder au-delà du CV pour recommander des fonctions qui correspondent à leur personnalité (**41 %**)
- Formuler des recommandations personnelles pour de nouveaux postes ou fonctions (**38 %**)

L'IA aiderait les employés comme suit :

- Plus d'autonomie concernant leur carrière (**58 %**)
- Moins de stress concernant leur carrière (**57 %**)
- Plus de contrôle sur leur carrière (**53 %**)

Le saviez-vous ?

L'IA pourrait contribuer à améliorer la rétention des employés



55 %

de la main-d'œuvre mondiale serait plus encline à rester dans une entreprise qui utilise l'IA pour favoriser l'évolution de carrière. Ce chiffre est encore plus élevé parmi les travailleurs en Inde (**82 %**), en Chine (**78 %**) et aux Émirats Arabes Unis (**76 %**).

Proposez-vous les outils dont les employés ont besoin dès aujourd'hui pour s'épanouir dans le monde du travail de demain ?

Suite à la pandémie de COVID-19, **75 %** des répondants se sont sentis bloqués dans leur vie, mais la population active mondiale est prête à reprendre en main son avenir. Toutefois, de nombreux obstacles se dressent sur leur chemin. Quatre-vingt-cinq pour cent des répondants ne sont pas satisfaits de l'accompagnement de carrière apporté par leur employeur, ils citent le manque d'apprentissage et l'absence de développement des compétences, entre autres opportunités internes, comme des domaines d'amélioration clés.

Désireux d'avancer dans leur vie professionnelle et personnelle, les gens se tournent vers la technologie pour obtenir de l'aide. Mais alors que **85 %** des répondants souhaitent que la technologie les aide à définir leur avenir - notamment en leur indiquant la marche à suivre pour progresser vers leurs objectifs de carrière - moins de la moitié d'entre eux disent que leur entreprise utilise l'IA. Ces résultats devraient inciter les entreprises à réagir. L'IA est d'ores et déjà largement acceptée, et il est désormais temps que les entreprises mettent en place les bonnes solutions pour leurs collaborateurs. Aider les employés à acquérir de nouvelles compétences et à progresser dans leur carrière sera non seulement un impératif pour réussir sur le lieu de travail de demain, cela les aidera également à s'épanouir davantage dans leur vie.

Un engagement fort en faveur du développement de carrière de ses collaborateurs pourrait également être essentiel à la croissance de l'entreprise, d'autant plus que les entreprises sont confrontées à un déficit de compétences grandissant. D'ailleurs, **76 %** des répondants déclarent qu'il existe un déficit de compétences dans leur organisation. Pourtant, ils sont seulement **42 %** à affirmer que leur entreprise cherche à améliorer les compétences de leurs collaborateurs, et seulement **27 %** à utiliser l'IA pour identifier et pourvoir les postes vacants en interne.

Les entreprises ont la possibilité de fournir à leurs collaborateurs des outils pour les aider à s'orienter dans l'avenir au travail, et les avantages d'une telle démarche sont clairs. Les entreprises qui adoptent rapidement de tels outils seront non seulement perçues comme plus innovantes et plus solidaires, elles donneront également à leurs employés ce dont ils ont besoin pour être au top dans leur vie personnelle et professionnelle au sortir de la pandémie et au-delà. C'est le secret d'une plus grande satisfaction des employés et d'un meilleur résultat financier.

À l'avenir, serez-vous prêt à répondre aux besoins de vos collaborateurs ?

Découvrez comment Oracle Cloud HCM peut vous aider.

Contactez-nous

Appelez le **+1.800.ORACLE1** ou consultez **oracle.com**. En dehors de l'Amérique du Nord, trouvez votre bureau local sur : **oracle.com/contact**.

 blogs.oracle.com/oraclehcm

 facebook.com/OracleCloudHCM

 twitter.com/OracleCloudHCM

