



NEW SKILLS 2021

Futur des jobs

8 septembre 2021

par Sabrina Cohen Dumani,
Fondatrice et directrice Nomads

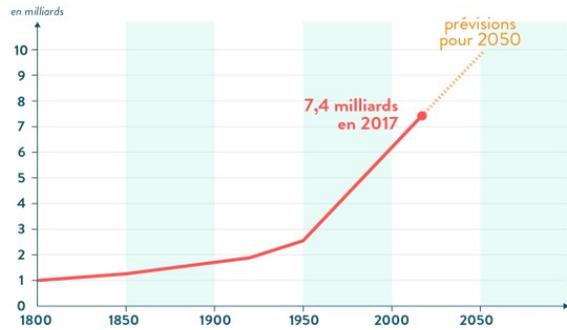
Ensemble,
notre impact est plus grand! 

 **nomads**
FOUNDATION

ENJEUX : MULTIPLS FACTEURS DE CHANGEMENT

10/09/2021

CROISSANCE DEMOGRAPHIQUE MONDIALE



URGENCE CLIMATIQUE

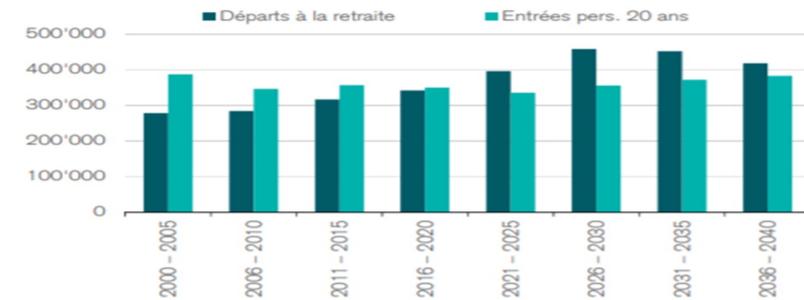


TRANSFORMATION DIGITALE



Bientôt davantage de sorties du marché du travail

Nombre de personnes en âge de travailler



Source: Office fédéral de la statistique, Credit Suisse



ET LES SKILLS?

La vitesse d'obsolescence des compétences = Une menace nationale



Le monde se transforme à grande vitesse

Quelles tâches?

Quelles compétences et quelles qualifications?

Besoin croissant pour tous les employeurs, les employés et les organismes de formation de renforcer l'employabilité

Replacing retiring employees

- "We have to replace 50% of our workforce over the next 10 years"
- What it means:
 - Talent management
 - Succession planning
 - Skills identification
 - Learning and development
 - Loss of corporate culture



Adapting the workforce to new business practices

- "We are moving from a hierarchical structure to a project based organisation"
- What it means:
 - Project teams set-up, based on skills portfolios
 - Resources and skills planning
 - New skills acquisition



Need to quickly adapt the curricula of numerous educational programs

- OrTra updated every 5 years
- Bachelor programs updated every ...15 years?
- Rise of on-demand / on-line education
- Teaching style relatively unchanged since decades
- Low willingness to change



Managing the digital transformation

- "Automation and AI may create new jobs, but it will also cut off old jobs... what do we do with these people?"
- What it means:
 - Reskilling
 - Career path and career transition
 - Learning and development



Developing the right skills

- "Our people do not have the required skills to do their job well"
- What it means:
 - Learning & Development strategy
 - Employee experience and aspiration
 - Knowledge Management policy and systems
 - Knowledge Waste (or Loss) management



(3) Second filter Labour Market Trends

Skills based job navigator

- Translate classical jobs posting into skills portfolio profile
- AI-driven tool using natural language processing to go from a job posting to a skills profile, to help individuals and companies make career transition choices.



Un challenge pour tous les gouvernements

What challenges will the State have to face if the skills-gap increases exponentially?

OPPORTUNITES

10/09/2021



Estimation de l'impact des transformations actuelles sur l'emploi

L'emploi disparaît, les employés peuvent être affectés à un emploi traditionnel ou à un nouvel emploi numérique

| Estimation de la main d'œuvre concernée | Année Y | Année Y+1 |
|---|---------|---|
| 90% | Emploi | L'emploi reste inchangé |
| 5 – 8% | Emploi | L'emploi est augmenté |
| 2 - 5% | Emploi | L'emploi disparaît → Emploi traditionnel → Emploi digital |



NÉCESSITÉ : PASSER DE LA FORMATION CONTINUE (2-5 J/AN) AU RESKILLING ET UPSKILLING (15-20J/4 ANS)

53 %

des actifs pensent que l'automatisation va changer leur emploi d'ici 10 ans

Source : PwC Upskilling Hopes & Fears – 2019

47 %

des emplois risquent d'être automatisés dans les prochaines décennies

Source : Vidéo PwC - Bridging the Digital Divide

56 %

des entreprises prévoient une perte de compétitivité liée à un déficit de compétences

Source : « Réussir la transition des compétences » PwC 2019

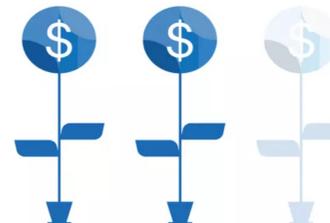
Reskilling needs



Human Capital Investment

2 out of 3

employers expect a return on investment from reskilling within one year



Source: Novembre 2020, Future of jobs report The great reset, WEF

A woman with long, wavy blonde hair is leaning out of the window of a train. The train is moving through a landscape with trees and a bright sunset sky. The woman's hair is blowing in the wind. She is wearing a dark top and a ring on her finger. The overall mood is contemplative and hopeful.

ON NE PEUT PAS PRÉVOIR LE FUTUR

MAIS

ON PEUT PRÉPARER L'AVENIR



LES GREEN JOBS



Job growth by occupation

- 3.8 Building and related trades workers, excluding electricians
- 3.2 Labourers in mining, construction, manufacturing and transport
- 1.5 Metal, machinery and related trades workers
- 1.4 Market-oriented skilled agricultural workers
- 1.3 Science and engineering associate professionals
- 1.2 Electrical and electronic trades workers
- 1.1 Drivers and mobile plant operators
- 1.1 Sales workers
- 1.1 Stationary plant and machine operators
- 0.8 Science and engineering professionals
- 0.7 Subsistence farmers, fishers, hunters and gatherers
- 0.7 Agricultural, forestry and fishery labourers
- 0.6 Assemblers
- 0.6 Business and administration associate professionals
- 0.5 General and keyboard clerks
- 0.5 Production and specialized services managers
- 0.5 Refuse workers and other elementary workers
- 0.5 Personal service workers
- 0.4 Numerical and material recording clerks
- 0.4 Business and administration professionals

Source: BIT 2019

Potential job growth





LES MÉTIERS ÉMERGENTS: 3C

3 C:
Coaching

Caring

Connecting



Top jobs +++ dans les 10 prochaines années:

1. **Facilitateur de télétravail** (Work from Home Facilitator)
2. **Conseiller motivateur de fitness** (Fitness Commitment Counsellor)
3. **Smart Home Design Manager**
4. **Conseiller d'immersion XR** (XR Immersion Counsellor)
5. **Architecte de l'environnement de la place de travail**
6. **Data Detective**
7. **Prévisionniste des cybercatastrophes** (Cyber Calamity Forecaster)
8. **Human-Machine Teaming Manager**

AGIR PAR LES PROJETS

10/09/2021



BESOINS DU MARCHÉ: UPKILLING ?



Un modèle pour passer à l'action

Les accélérateurs nationaux de «Closing the Skills Gap» sont des **plateformes de collaboration public-privé** destinées à accélérer les initiatives qui peuvent conduire à des changements de systèmes et préparer les pays à l'avenir du travail.

Les accélérateurs se concentrent sur quatre domaines clés pour combler les lacunes nationales en matière de compétences:

- Apprentissage et perfectionnement tout au long de la vie
- Redéploiement proactif et réemploi
- Modèles innovants de financement des compétences
- Anticipation des compétences et aperçu du marché du travail



NOS PLATEFORMES PRIVÉES-PUBLIQUES : PPP



François Rohrbach
Firmenich



hub contrat social 4.0



hub futur des jobs



Sophie Huber



Notre communauté :

- ✓ 103 entreprises membres
- ✓ 239 personnes impliquées dans 30+ projets et groupes de travail



Thierry Lassus
HITACHI ABB



hub mobilité



hub efficacité énergétique



Marcel Ruegg





ANTICIPER LES BESOINS EN COMPETENCES DU MARCHE

RESEAU NATIONAL DES COMPETENCES FUTURES

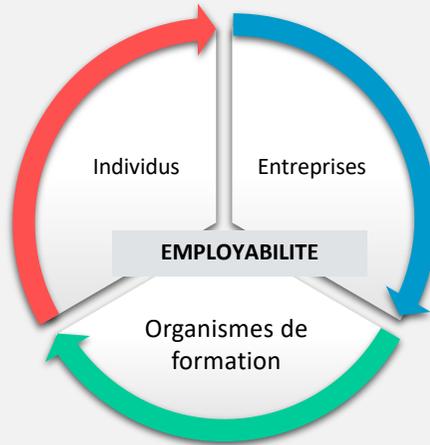
pour PREPARER LA MAIN D'OEUVRE de demain à 3-5 ans et 5-15 ans

PROJET 2 SKILLS FOR GREEN JOBS



OBSOLESCENCE DES COMPETENCES
AIDER LES INDIVIDUS À SE PREPARER

compétences actuelles



ANTICIPER LES BESOINS EN FORMATION

PROJET 1

UPSKILLING ET RESKILLING: METIERS DE L'HYDROGENE

PROJET 3 PLATEFORME INTERENTREPRISES



ACCOMPAGNER LE CAPITAL HUMAIN
DES ENTREPRISES

besoins futurs



Hub Futur des Jobs





PROJET 1 UPSKILLING ET RESKILLING: METIERS DE L'HYDROGENE

PROJET 1

Avenir de 3 à 5 ans



Les partenaires du projet GoH! ont pour objectif :

Démontrer la viabilité économique et technique d'une filière hydrogène entièrement suisse.

Les partenaires de la formation:



L'excellence suisse en formation professionnelle



10/09/2021

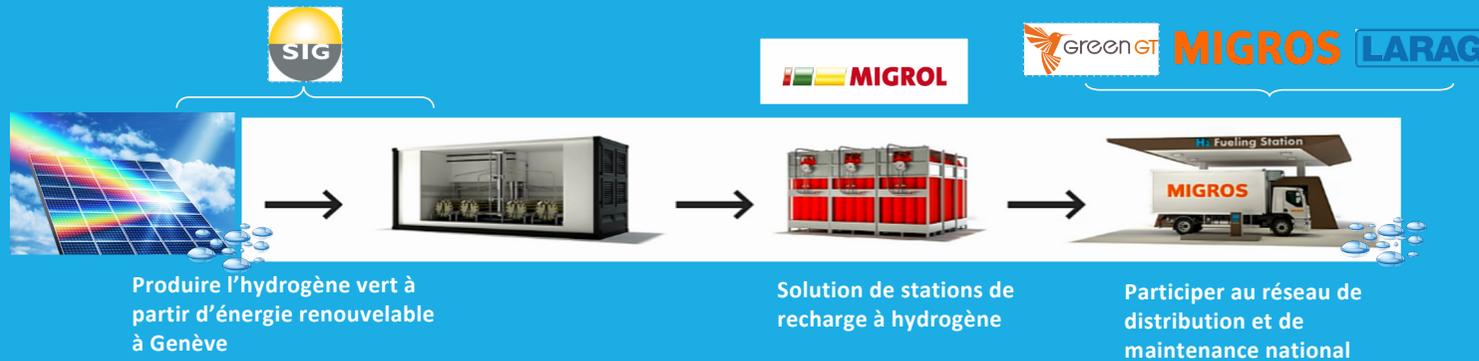


FAST-TRACK PROCESS

UPSKILLING ET RESKILLING: METIERS DE L'HYDROGENE



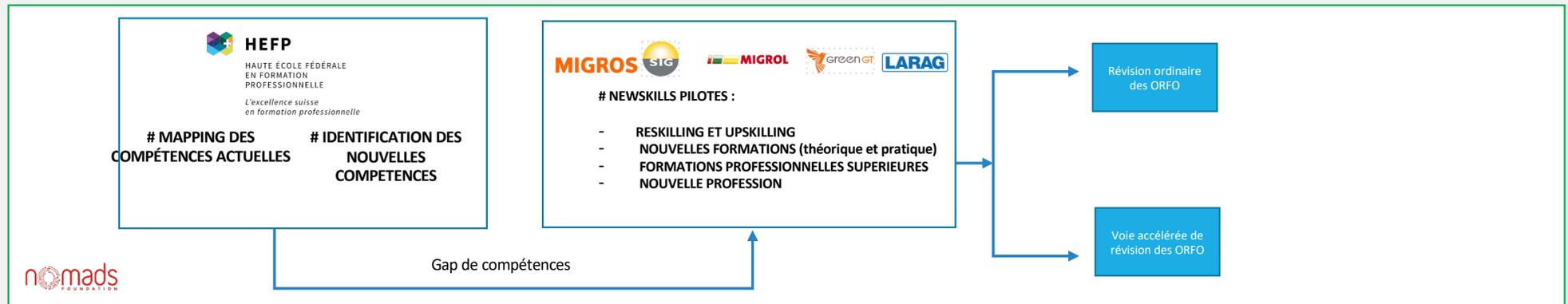
Solution de mobilité à hydrogène visant à permettre à un camion de 40 tonnes d'effectuer des tournées d'approvisionnement de Migros Genève 6 jours sur 7.



Chaîne de valeur



FAST-TRACK GENERIC PROCESS : tester, calibrer, essayer



Partenaires de formation



sgv@usam



MIGROS



MIGROL



LARAG



PROJET 2 GREENER FUTURES

2021-2024: 2 séminaires de 1 jours 1/2

=> IDENTIFIER & DEVELOPPER LES COMPETENCES DES « GREEN JOBS »

1. la **mobilité de demain** (nouvelles énergie/mobilité alternative/transport multimodaux) – 21 et 22.10.et 18 & 19 .11.2021*
2. la **transition et l'efficacité énergétique dans la construction et les services de construction** – 17 & 18.10 et 7 & 8 12.2021*
3. Les **investissements et la finance durable**– mars 2022*
4. une **économie circulaire** – automne 2022*
5. Les **biens et services environnementaux**, y compris la gestion de l'eau et des déchets – mars 2023*
6. des **énergies renouvelables** - automne 2023*
7. une **agriculture durable** et une **alimentation saine**- mars 2024*
8. une **consommation responsable**- automne 2024*

Modalités:

- 12 interviews préalables
- 2 séminaires de 3 jours par an (2x 1.5j par séminaire)
- Participants: 12-50 personnes max.

10/09/2021



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Swiss Confederation
Innosuisse – Swiss Innovation Agency





PROJET 3: PLATEFORME INTERENTREPRISES DE RETOUR D'EXPERIENCES



PROJET 3

Avenir de 3 à 5 ans

LA GESTION PROSPECTIVE DES COMPÉTENCES

Accélérer l'adoption de bonnes pratiques sur les activités de veille, de recherche, d'analyse, de consultation et de concertation permettant de générer des données **qualitatives** et **quantitatives** sur les **compétences actuelles** et **futures** de la main-d'œuvre

12 ENTREPRISES ROMANDES
(450-1000+ employés)

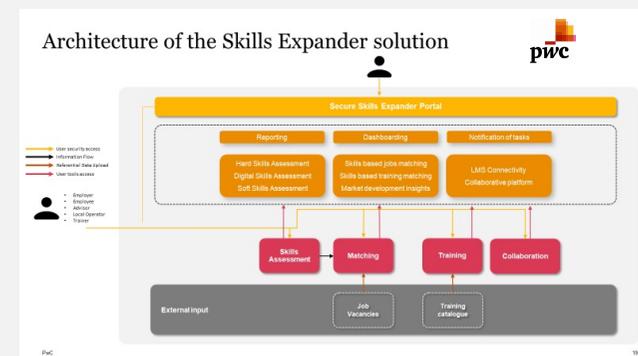
7 GENEVOISES
3 NEUCHATELOISES
2 VAUDOISES



Experts:

- Nathalie Delobbe UNIGE
- Jean-Pierre Perdrizat, HEFP
- Damien Brochier, France
- Christian Defélix, France
- Félix Bélanger-Simoneau, Canada
- Jean-Claude Chalon, Forem, Belgique

Solution digitale:



Voyage vers les compétences futures

Octobre 2020 - Décembre 2021

Partage et retour d'expérience

Identifier les principales priorités stratégiques de l'entreprise pour la gestion des compétences actuelles et futures et ses attentes

Juin-décembre 2021, puis 2022

Gestion
compétences

Vers quelle gestion des compétences s'orienter pour relever quel défi RH dans mon organisation

Juin-décembre 2021, puis 2022

Workforce planning

Définir la main d'œuvre du futur
Strategic workforce planning

Juin-décembre 2021-24

Prospective

Prospective des jobs:
Identifier les compétences à «augmenter»
upskilling ou reskilling

Digitalisation



CONTACTER LA FONDATION NOMADS

Sabrina Cohen Dumani

- Directrice et fondatrice de la Fondation Nomads
- sabrina@nomadsfoundation.com
- www.nomadsfoundation.com

