LHH

2022 Tendances du marché du travail à surveiller

Êtes-vous prêt(e) à franchir la prochaine étape de votre carrière ?

L'avenir se joue dès maintenant

De multiples facteurs ont créé une opportunité, voire une nécessité, pour les employés d'évaluer ainsi que d'affirmer ce qu'ils veulent, ce dont ils ont besoin et ce qu'ils souhaitent réaliser dans le cadre de leur travail. La pandémie, la « Grande démission » ou la « Grande réévaluation », ainsi qu'une priorité générale accordée au bien-être et à la « raison d'être » ont mené nombre de personnes à se poser de grandes questions quant à leur lieu de travail, leur manière de travailler et, surtout, aux raisons pour lesquelles elles exercent leur métier. Comment puis-je me sentir plus épanoui(e) dans mon travail ? Existe-t-il une opportunité pour moi de faire quelque chose de différent ? Relever de nouveaux défis ? Mon chef soutient-il mes aspirations professionnelles ? Quel est le type de culture de travail qui me convient ?

En examinant de plus près les vagues de démissions constatées, un concept de « Grande réévaluation » apparaît. Que vous ayez été licencié(e), que vous envisagiez de quitter votre poste ou que vous cherchiez des moyens de vous sentir plus impliqué(e) dans votre entreprise actuelle ou plus épanoui(e) dans votre rôle, prenez le temps de déterminer ce à quoi vous aspirez réellement avant de sauter le pas. Cette démarche vous permettra de ne pas vous retrouver dans une situation identique au sein d'une autre entreprise, pour ensuite regretter une décision hâtive.

Alors que vous vous préparez pour la prochaine étape de votre parcours professionnel, ayez une discussion franche avec vous-même - sur ce qui est important pour vous, sur ce que vous aimez faire et ce pour quoi vous êtes doué(e), ainsi que sur la manière exacte dont vous allez prendre le contrôle de votre carrière. Même si vous n'en êtes qu'au tout début de votre réflexion, le fait d'évaluer votre situation, les nouvelles compétences dont vous pourriez avoir besoin et la direction que vous souhaitez prendre vous rapprochera considérablement de la possibilité de trouver un nouvel emploi, d'obtenir une promotion, de vous lancer dans une activité lucrative parallèle ou de vous réinventer complètement.

Il est indéniable que le paysage professionnel actuel est très différent de celui des années précédentes. La pandémie mondiale, l'économie plus volatile et les forces socioculturelles ont convergé pour créer à la fois complexité et incertitude. Nous sommes aujourd'hui confrontés à un nouvel ajustement : le retour au bureau et la réalité des modèles de travail hybrides. Mais ne laissez pas cette transition potentiellement mouvementée vers la « nouvelle normalité » vous décourager.

Les opportunités existent bel et bien. La « Grande démission » a bousculé la dynamique employé/employeur. Les demandeurs d'emploi ont renforcé leurs moyens de pression de manière à pouvoir négocier les conditions et les salaires qu'ils considèrent comme essentiels pour atteindre des niveaux de satisfaction professionnelle plus élevés, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et un épanouissement professionnel global. Les employeurs comprennent la nécessité d'investir davantage dans la formation et de proposer plus de flexibilité pour conserver les talents qu'ils apprécient. Voilà une bonne nouvelle : le moment est propice pour vous faire entendre, mais il vous faut d'abord un plan.

Commencez par vous faire une idée des principales tendances concernant les recrutements et lieux de travail, ainsi que de la manière dont elles pourraient influencer et éclairer vos décisions. Dans les pages qui suivent, vous trouverez une présentation détaillée de ces tendances, des perspectives dans certains secteurs ainsi que des compétences dont vous aurez besoin pour vous aider dans les prochaines étapes que vous entreprendrez. Vous êtes sur la bonne voie pour prendre le contrôle de votre carrière et en faire une expérience très enrichissante.

Aperçu des perspectives dans certains secteurs

Vous vous demandez à quoi pourrait ressembler votre secteur d'activité actuel au cours de l'année à venir ? Vous souhaitez explorer de nouvelles opportunités dans de nouveaux secteurs ? Jetez un œil à notre aperçu de huit secteurs majeurs pour en savoir plus avant de postuler.

Fabrication

L'optimisme refait surface après plusieurs années de pandémie ; **Deloitte prévoit** une croissance du PIB de 4,1 % dans le secteur manufacturier en 2022. Cependant, les défis actuels en matière de main-d'œuvre et de chaîne d'approvisionnement présentent toujours des risques : les niveaux d'emploi restent inférieurs à ceux d'avant la pandémie, avec environ 800 000 postes à pourvoir actuellement dans l'industrie.

Voyages et transports

Les secteurs du voyage et du transport ont été particulièrement touchés par la pandémie et devraient se rétablir plus lentement que les autres. La diminution des déplacements professionnels, les nouveaux modes de déplacement apparus suite à la généralisation du travail à distance et, comme **le rapporte McKinsey**, les préoccupations croissantes quant à l'impact du transport aérien et du réchauffement climatique auront des répercussions durables sur les voyages et les transports après la pandémie.

Vente au détail

Les défis auxquels le secteur de la distribution est confronté depuis le début de la pandémie se poursuivront dans un avenir prévisible, en raison de l'inflation, des pénuries de la chaîne d'approvisionnement et de la difficulté à retenir le personnel. La reprise nécessitera certains ajustements des anciens modèles ; selon **Deloitte**, 2022 présente des « opportunités pour restructurer les chaînes d'approvisionnement obsolètes, redimensionner la gestion des stocks, revoir les prix, recalibrer les cadences promotionnelles et réinventer le magasin physique pour l'ère numérique ».

Énergie et ressources

Selon **McKinsey**, les investissements annuels totaux dans le secteur de l'approvisionnement énergétique devraient augmenter de 4 % par an, principalement grâce aux énergies renouvelables et aux technologies de décarbonisation. La hausse des prix de l'énergie a été favorisée à la fois par la pandémie de COVID-19 et la guerre en Ukraine. Par ailleurs, les objectifs de transition énergétique à faible émission de carbone s'ajoutent au paysage changeant du secteur de l'énergie et des ressources. L'avenir soulève des questions telles que celle de savoir si les augmentations de prix retarderont ou accéléreront la transition énergétique, en créant une incitation plus forte à réduire la dépendance aux combustibles fossiles.

Sources : Etude "2022 manufacturing industry outlook", Deloitte, 2021
Article "Opportunities for industry leaders as new travelers take to the skies", McKinsey & Company, 5 avril 2022 Article, "2022 retail industry outlook, Identifying opportunities for the great retail reset", Deloitte, 2021 Rapport, "Global Energy Perspective 2022", McKinsey & Company, 26 Avril 2022

Banque, services financiers et assurance

Au cours de cette troisième année de pandémie, les services financiers continuent d'évoluer avec les besoins et, selon, sont à même de surmonter les défis et de sortir renforcés dans tous les secteurs en « donnant la priorité à la transformation numérique et aux initiatives ESG, en investissant dans les talents tout en adaptant les structures du lieu de travail, et en établissant des partenariats selon de nouvelles méthodes pour innover et accroître l'efficacité ».

Santé et sciences de la vie

Si la pandémie a mis au défi certaines industries, elle a également ouvert des portes à d'autres. 2021 a été une année charnière pour l'investissement, et en 2022, selon **KPMG**, l'industrie peut s'attendre à de nouveaux investissements ciblés, dans les secteurs de la biopharmacie, de l'informatique médicale, des dispositifs médicaux et des hôpitaux. Selon **RSM**, les entreprises du secteur des sciences de la vie devront relever certains défis en matière d'acquisition de talents hautement qualifiés et de levée de fonds.

Enseignement

La pandémie a obligé le secteur académique à s'adapter à bien des égards et, comme pour d'autres secteurs, l'année 2022 révélera dans quelle mesure ces changements se maintiendront après la pandémie. Un modèle hybride est probable, selon **Barclay's**, qui prévoit également certaines difficultés à combler les lacunes éducatives créées par les perturbations pandémiques. L'éducation en ligne devrait rapporter **585,48 milliards de dollars** d'ici 2027, contre 269,87 milliards de dollars en 2021.

Médias et divertissement

La taille du marché mondial du divertissement et des médias « **devrait connaître une croissance de marché** au cours de la période de prévisions 2020-2025, avec un TCAC de 5,6 % pour la période de prévisions 2020-2025 et devrait atteindre 2 864 050 millions de dollars d'ici 2025, contre 2 299 400 millions de dollars en 2019 ». Les tendances à surveiller, selon **Ernst & Young**, incluent les fusions et acquisitions, qui seront des stratégies populaires de croissance et de survie, ainsi que la gestion de la complexité accrue associée à la distribution de contenu.

Sources : Guide, "Engineering guide, 2022 Tech Forecast", Pluralsight
Guide, "The Big Picture: 2022 Information Technology Industry Outlook", S&P Global Market Intelligence
Article, "2022 Healthcare and Life Sciences Investment Outlook", KPMG US
Article, "Life sciences industry outlook Summer 2022", RSM, 20 mai 2022
Article, "Trends and themes that will shape the future of education", Barclays
Rapport, "Online Education Market, Size, Global Forecast 2022-2027, Industry Trends, Shares, Growth, Impact of COVID-19, Opportunity Company Analysis", Research and Markets, janvier 2022
Rapport, "Global Entertainment and Media Market 2020 by Company, Regions, Types and Application, Forecast to 2025", MarketStudyReport, 19 septembre 2020
Article, "What are the five trends to watch in media and entertainment in 2022?", Ernst & Young, 21 janvier 2022

Êtes-vous prêt(e) pour la nouvelle normalité du « travailler n'importe où »?

Par nécessité, la pandémie a modifié l'environnement de travail - dans de nombreux cas, les salariés ont adopté le télétravail en l'espace de quelques semaines seulement. Quelque chose de remarquable s'est alors produit : les dirigeants ont constaté de visu à quel point leurs employés pouvaient être productifs, indépendamment de leur lieu de travail. En conséquence, des entreprises comme Facebook, Twitter et d'autres, comme le fournisseur de services de covoiturage Lyft et le spécialiste du marketing Vista, ont ouvert la porte au travail hybride - mélange de travail en présentiel et de télétravail. Certaines ont adopté une configuration entièrement à distance comme cette entreprise française d'assurance santé "indépendante" et "100% en ligne", Alan.

L'avenir du lieu de travail ressemble de plus en plus à une approche du « meilleur des deux mondes », 73 % des employeurs indiquant qu'ils adopteront la flexibilité d'un modèle mixte présentiel/télétravail. **Soixante-huit pour cent des employeurs estiment que les employés** devront se rendre au bureau trois jours par semaine tandis que 55 % des travailleurs préféreraient travailler trois jours à distance. Bien que le modèle précis de l'organisation hebdomadaire du travail soit en fin de compte laissé à l'appréciation de chaque employeur, l'étude montre clairement que la question n'est plus de savoir si les employés doivent travailler à distance. Il s'agit avant tout de savoir dans quelle mesure le télétravail doit être mis en œuvre.

Les employeurs apportent également les changements nécessaires aux espaces de travail physiques afin de garantir le bien-être et la sécurité des employés. Par ailleurs, Une étude menée par le groupe Adecco en mai 2020 sur les modalités de travail post pandémie indique que pour 74% des salariés dans le monde et 63% en France, les managers doivent se réinventer et faire preuve de plus d'intelligence émotionnelle, qui est, selon eux, le « trait distinctif du bon manager ».

Les modèles de bureaux hybrides s'accompagnent également de leurs propres défis. Étant donné que des employés de même niveau, appartenant aux mêmes équipes, peuvent bénéficier de conditions différentes concernant leur présence physique au bureau et la fréquence de celle-ci, il est nécessaire de se concentrer consciemment et clairement sur l'équité, l'accès à tous les éléments nécessaires, des informations aux avantages de l'entreprise, et la communication.

Le fait qu'un employé travaille depuis chez lui ou au bureau ne doit pas être une source de désavantage, de différence dans la perception de la valeur ou de l'engagement, ou d'autres préjugés.

Lorsque vous visualisez votre avenir, réfléchissez à cette expérience du travail repensée tandis que vous évaluez votre employeur potentiel. Demandez ce que les entreprises font pour améliorer leur environnement de bureau, qu'il s'agisse d'horaires décalés, de nouvelles technologies de climatisation, de reconfiguration des bureaux, etc. Demandez-vous également quels sont les nouveaux outils et solutions qui existent pour permettre une collaboration virtuelle et assurer la sécurité dans les environnements hybrides. Cet élément a son importance, dans la mesure où l'on vous demandera d'acquérir de nouvelles compétences en matière de communication et de vous familiariser avec ces technologies, quel que soit le poste que vous occuperez.

Demandez toujours à quoi ressemble la réussite dans un environnement de travail virtuel et comment vos performances seront mesurées, évaluées et récompensées. Les entreprises ont dû repenser elles-mêmes leur travail ; il est donc probable que les indicateurs de réussite des employés aient également changé.

Sources: Article, "Hybrid Work Model Likely to Be New Norm in 2021", SHRM, 27 janvier 2021
Baromètre "2022 Edelman Trust Barometer", Edelman, 15 février 2022

Une nouvelle manière d'envisager le travail

Les modèles de travail évoluent rapidement. Du temps plein au travail flexible, de l'hybride au travail à distance, différentes options s'offriront à vous. Mais le lieu de travail n'est que la partie émergée de l'iceberg pour apprécier l'évolution des mentalités après la pandémie. La « Grande réévaluation » a amené de nombreuses personnes à se poser des questions importantes sur les raisons pour lesquelles elles travaillent, sur ce qu'elles attendent de leur travail, sur ce qui les motive et leur permet de s'épanouir. Chacun doit saisir cette opportunité pour prendre du recul.

Avez-vous réfléchi à ce que vous voulez vraiment ? Quelles sont vos compétences ? Dans quels domaines devez-vous vous former et vous perfectionner à l'aide d'une formation supplémentaire et d'un apprentissage continu ? Posez-vous les bonnes questions pour vraiment comprendre où se situent vos atouts, ce qui vous motive et ce que votre expérience professionnelle doit vous apporter pour pleinement vous combler. La réussite est aujourd'hui définie de manière plus large et inclut le fait de donner un sens et un but à son travail, et non seulement d'obtenir un salaire intéressant et un titre impressionnant. Recherchez des projets et des initiatives dans votre travail qui vous offrent une chance d'avoir un impact réel sur une question ou un problème qui vous tient à cœur. Donnez la priorité aux opportunités qui vous permettront de développer des relations de mentorat significatives ainsi que de vous perfectionner. Si vous envisagez de changer de carrière, au sein ou en dehors de votre organisation, faites de ces opportunités de croissance et de développement des éléments clés sur la table de négociation.

Il est désormais plus facile d'être soi-même au travail, et de réfléchir à la manière d'allier travail et vie privée plutôt que de chercher un équilibre entre ces deux notions. Êtes-vous parent de jeunes enfants ? Aidez-vous vos parents vieillissants ? Il se peut que vous préfériez vous orienter vers une solution de flexibilité qui favorise la vie de famille. Gagnez-vous en productivité si vous respectez une routine de bien-être spécifique pendant vos heures de travail traditionnelles ? Avez-vous identifié certains moments de la journée pendant lesquels vous êtes plus efficace pour la réalisation de tâches spécifiques, comme le brainstorming ? Une semaine de travail de quatre jours vous convient-elle davantage ? Le moment est venu de formuler ce que vous avez découvert au cours des deux dernières années et ce qui vous aide à donner le meilleur de vous-même.

Cinq tendances incontournables

Dans une culture du travail où le changement est prégnant et l'adaptabilité essentielle, à quoi peut-on s'attendre ? Cinq facteurs majeurs associés au lieu de travail doivent être pris en compte en 2022.

1 Santé mentale : Prévenir la lassitude face au changement

Les organisations, les dirigeants et les employés du monde entier ont absorbé et exécuté des changements d'une ampleur sans précédent au cours des deux dernières années et souvent sans préavis ni planification préalable. De nouvelles pratiques et politiques concernant notre lieu et notre mode de travail nous ont été imposées pratiquement du jour au lendemain, et nous continuons à nous adapter à ces imprévus.

La lassitude peut se développer quand trop de changements se produisent en peu de temps, lorsque le changement n'aboutit pas à des résultats positifs ou lorsque les dirigeants ne parviennent pas à orienter et à guider le changement avant qu'il ne soit fermement consolidé dans la culture d'une organisation. Il est nécessaire de combattre ou, mieux encore, de prévenir cette lassitude à l'égard du changement pour que celui-ci soit réussi - tant sur le plan opérationnel qu'individuel - et durable.

La plupart des employés ne s'attendent pas à revenir pleinement aux modes de fonctionnement d'avant le covid. Après une longue période pendant laquelle la plupart des collaborateurs ont bénéficié d'une plus grande autonomie quant au lieu, la manière et le moment où ils travaillent, les attitudes à l'égard du monde professionnel ont changé. Les organisations et les managers s'adaptent également au changement, la flexibilité et l'adaptabilité sont des compétences qui n'ont jamais été aussi importantes qu'aujourd'hui. Afin de réussir à gérer les changements et les ajustements continus dans votre travail tout en protégeant votre santé mentale, concentrez-vous sur les points suivants :

- **Comprenez le raisonnement et la motivation sous-jacents aux changements.** Certains changements sont inévitables, et nous ne pouvons pas toujours choisir ceux auxquels nous devons nous adapter. Plutôt que lutter contre le changement, en comprendre la raison et les avantages peut contribuer à l'adoption de ces changements et à les rendre plus « positifs ».

- **Développez consciemment votre résilience.** Les organisations et les employés qui font preuve d'adaptabilité et de souplesse - deux des soft skills les plus précieuses dans le monde du travail d'aujourd'hui - prévaudront à mesure que la nouvelle normalité sera définie et établie. Vous pouvez améliorer votre résilience en développant de nouvelles compétences, en vous fixant de nouveaux objectifs ou en vous associant à certains collègues pour travailler de manière plus collaborative et partager des idées. Acceptez le changement en déterminant de quelle manière son impact peut être positif pour votre propre développement professionnel.

- **Utilisez votre énergie efficacement.** Soyez conscient de vos rythmes mentaux et physiques. Le fait de devoir retourner dans un environnement en présentiel ne doit pas signifier rejeter les connaissances que vous avez acquises sur votre productivité en travaillant à distance. Prenez note de votre chronotype - votre horloge interne, qui vous indique les moments de la journée où votre productivité est optimale pour accomplir différentes tâches, comme réfléchir ou répondre à des e-mails, rencontrer des clients ou planifier une présentation. Prévoyez des pauses qui vous aideront physiquement et mentalement : promenez-vous ou méditez pour vous concentrer davantage et réduire vos sentiments d'anxiété.

Sources : Etude, "How to Reduce the Risk of Employee Change Fatigue", Gartner, 14 octobre 2020

2 Donnez du sens au métavers et faites-lui une place

Le métavers promet d'estomper les limites de nos réalités professionnelles (et au-delà), de sorte que nos vies réelles puissent coexister avec nos vies virtuelles, grâce à l'intelligence artificielle et aux technologies de réalité virtuelle.

Nous avons déjà pu constater de quelle manière la mondialisation et la technologie ont fait du monde un endroit plus connecté, nous permettant de travailler en étroite collaboration avec des personnes sur plusieurs continents et fuseaux horaires. Le métavers va encore plus loin.

Les entreprises - y compris Microsoft et bien sûr Meta - se préparent à ce qu'elles considèrent être un « changement inévitable et dramatique » - bien que non imminent, en raison des besoins de développement de matériel et d'autres facteurs. Voici ce à quoi vous pouvez vous attendre :

- **La capacité à visualiser et résoudre des problèmes en 3D.** Nous sommes nombreux à aborder les problèmes de manière visuelle. Dans des domaines tels que les soins de santé, l'architecture ou encore la construction, pour n'en citer que quelques-uns, être capable d'interagir avec des idées et de résoudre des problèmes visuellement, en utilisant des modèles 3D, est une façon plus intelligente de travailler. Dans le métavers, tout peut être modélisé en 3D, permettant ainsi une évaluation, une conception et une prise de décision plus précises avec moins de contraintes de temps et de coûts financiers.

- **Des espaces de travail et outils numériques sans aucune restriction d'espace.** L'espace n'est plus un problème dans le métavers. Les espaces de travail virtuels peuvent facilement être étendus. En outre, ces espaces numériques requièrent moins d'outils physiques. Travailler dans le métavers ne nécessitera que des postes de travail numériques, et les avatars 3D seront libres et capables de se rencontrer « en face à face » sans avoir besoin d'équipement de conférence.

- **De nouveaux emplois.** Le métavers promet de créer une nouvelle réalité parallèle qui imite et rejoint nos vies réelles. Les possibilités sont donc infinies, qu'il s'agisse d'activités en apparence amusantes et frivoles, comme la création de vêtements avatars, ou de médecins « métahumains » capables d'utiliser la technologie pour poser un diagnostic ou proposer un traitement.

3 Une évolution de carrière favorisée par le développement des compétences

Il est fondamental de se tenir au courant des compétences et des qualités requises pour évoluer dans votre secteur d'activité - et celles-ci évoluent au fil du temps. Outre le fait qu'elle vous positionne plus favorablement pour contribuer et évoluer dans votre secteur d'activité, la formation continue est un moyen de développer vos compétences afin de rester engagé(e), mais aussi stimulé(e) dans votre travail quotidien. Comment identifier les compétences les plus utiles à développer, qui vous aideront à réaliser vos objectifs de carrière ?

- **Examinez votre secteur d'activité.** Même si vous ne cherchez pas de nouveau poste actuellement, restez au fait des tendances en consultant régulièrement les offres d'emploi pour le prochain poste qui pourrait vous intéresser. Quelles compétences techniques sont mises en avant ? Vous pouvez les rassembler sur votre feuille de route puis les cocher sur votre plan de formation et de développement, bien avant de commencer vos recherches.

- **Cherchez des solutions pratiques et durables pour améliorer vos compétences.** S'il s'agit d'une période chargée pour vous personnellement, commencez par vous renseigner pour élargir votre compréhension de votre secteur ou de votre fonction. Assistez à des événements de réseautage, des séminaires, des conférences et des ateliers chaque fois que vous le pouvez. Ce sont d'excellents moyens de se faire une idée des tendances et de l'orientation de votre profession.

- **Envisagez de travailler avec un coach professionnel.** Il pourra vous aider à aplanir certaines difficultés et vous révéler certaines possibilités que vous n'auriez peut-être pas envisagées autrement. Un coach offre un point de vue différent et peut vous aider à vous fixer des objectifs, à élaborer un plan tout en vous avertissant des difficultés potentielles - et même à accomplir certaines tâches plus « tactiques », comme renforcer votre confiance en vous aidant à vous entraîner pour un entretien à venir.

4 Le rôle des mentors gagne en importance

Cela est particulièrement vrai pour les jeunes collaborateurs qui entrent sur le marché du travail, ou ceux plus expérimentés qui changent de voie professionnelle ou franchissent une nouvelle étape dans leur carrière : le mentorat est un moyen inestimable à privilégier pour établir des relations dans des environnements de travail virtuels ou hybrides.

Les organisations qui s'engagent à aider leurs employés à développer et à élargir leurs compétences et à tracer leur parcours professionnel recourent au mentorat comme cela constitue une base pour leurs programmes de développement à fort potentiel et de leadership, ou encore pour soutenir l'intégration et le développement de carrière continus. En tant qu'employé, assurez-vous d'avoir accès à de telles opportunités de développement et que vos propres objectifs de carrière sont compris, considérés et soutenus par votre direction et votre organisation.

Voici quelques idées à garder à l'esprit lors du jumelage avec un mentor.

- **Le mentorat est-il inscrit dans votre contrat de travail ?** Un mentor efficace qui soutient vos objectifs de carrière est une ressource inestimable. Lorsque vous proposez une offre d'emploi, veillez à considérer l'engagement de votre organisation à proposer un mentorat. Votre mentorat doit avoir une valeur mesurable en termes d'objectifs et de stratégies pour vous aider à progresser dans votre carrière, à nouer des relations et à vous intégrer sans difficulté au sein de l'entreprise.

- **Votre mentor partage-t-il vos valeurs et votre définition du succès ?** Votre mentor est une personne qui peut vous coacher et vous guider, notamment au regard de vos priorités, de vos valeurs, vos objectifs et moyens d'atteindre tous ces éléments. Il est donc essentiel que ces valeurs et objectifs s'alignent sur les siens, afin que vous puissiez bénéficier le plus possible des informations que vous recevrez.

- **A-t-il atteint des objectifs similaires aux vôtres ?** Bien qu'aucun parcours professionnel ne soit exactement identique à un autre, la trajectoire de carrière de votre mentor doit ressembler étroitement à la vôtre, ou du moins à celle que vous envisagez pour vous-même. Il n'y a rien à gagner à prendre un chemin qui mène là où vous ne voulez pas aller.

- **Votre réussite lui tient-il à cœur ?** Le mentorat est plus qu'une simple relation passive visant à offrir occasionnellement des conseils ou des commentaires. Un mentor doit consacrer du temps et de l'énergie à comprendre et soutenir vos objectifs. Au fur et à mesure que votre relation se développe, elle pourra générer un potentiel de réseautage inestimable ainsi que d'autres opportunités.

5 Plus que jamais, les soft skills règnent en maîtres

Dans un environnement hybride, les soft skills (compétences non techniques) seront aussi importantes, sinon plus, que tout autre élément de votre arsenal. Elles sont identiques aux soft skills qui sont depuis toujours nécessaires dans les lieux de travail en présentiel, mais ont été amplifiées par l'adoption du télétravail.

Il ne suffit cependant pas de dire que vous possédez certaines soft skills. Les actes sont préférables aux paroles ; démontrez vos compétences de manière plus authentique en partageant des anecdotes qui attestent de vos comportements dans le cadre professionnel. Ces anecdotes donneront au responsable de votre recrutement une idée plus précise de qui vous êtes, de ce que vous apporterez à son équipe sur le plan interpersonnel, ainsi que de votre capacité d'autoréflexion et d'adaptation.

Les soft skills les plus précieuses actuellement dans le monde du travail sont les suivantes :

- **Écoute active.** Savoir écouter vous distinguera du lot en tant que personne polie, intéressée et sincère. Et – bonus ! – vous tirerez davantage profit des conversations. Les auditeurs actifs maintiennent un contact visuel et encouragent leur interlocuteur à poursuivre par des gestes tels qu'un hochement de tête. Restez concentré(e) plutôt que de réfléchir à votre réponse, et n'interrompez jamais votre interlocuteur ou ne terminez pas ses phrases.

- **Empathie et vulnérabilité.** Montrez votre vulnérabilité en admettant que vous ne savez pas quelque chose ou que vous avez pris une décision que vous regrettez. Être vulnérable peut vous aider à être plus disponible et accessible, et les autres se sentiront plus à l'aise lorsqu'ils communiqueront avec vous. Faites preuve d'empathie en reconnaissant les points de vue des autres, ainsi que les défis auxquels ils peuvent être confrontés. Cela vous permettra d'établir plus rapidement des liens.

Et vous y gagnez aussi : les recherches **montrent régulièrement** que les personnes ayant un haut degré de compétence émotionnelle obtiennent de meilleurs résultats et surperforment leurs homologues moins compétents sur le plan émotionnel.

- **Agilité et apprentissage continu.** Le monde change rapidement - il en a toujours été ainsi. Néanmoins, le rythme et la prolifération des changements signifient que votre capacité d'adaptation sera primordiale, tout comme votre capacité à collaborer dans un environnement numérique. Montrez que vous êtes prêt(e) à apprendre en permanence grâce à votre volonté d'accepter les tâches difficiles, d'obtenir de nouvelles certifications, etc.

Préparez-vous pour la suite

La compréhension de vos motivations ainsi qu'un état d'esprit d'apprentissage continu sont des éléments clés pour vous assurer d'être prêt(e) pour les prochaines étapes de votre carrière. Tandis que notre orientation professionnelle dépendait auparavant des responsables de recrutement et des dirigeants que nous rencontrions sur notre chemin, nous sommes aujourd'hui à l'ère où les choix conscients que nous faisons nous permettent de contrôler notre parcours. Voici comment vous assurer de faire les bons choix :

- **Soyez en phase avec vous-même.** Il s'agit d'un point crucial. Réfléchissez bien à vos compétences actuelles ainsi qu'à celles que vous aimeriez développer. Faites un bilan honnête de votre situation et des étapes que vous devez suivre pour atteindre vos objectifs.

Source: Article, "The Business Case for Emotional Intelligence", Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations, 1999

- **Soyez conscient(e) de vos choix de carrière.** Ne mettez pas votre carrière sur pilote automatique. Prenez des décisions conscientes concernant les promotions, les démissions, les offres d'emploi et les opportunités de mentorat, en vous basant sur une compréhension claire de la manière dont ces petits mouvements vous rapprochent ou vous éloignent de votre objectif idéal.

- **Rédigez une liste de vos objectifs.** Ces objectifs peuvent évoluer, voire changer radicalement au fil du temps, mais en les posant sur le papier, ils deviendront plus réels, et vous vous sentirez davantage tenu(e) de consacrer du temps et de l'énergie à leur réalisation.

- **Restez flexible.** L'adaptabilité et la flexibilité n'ont jamais été aussi essentiels. Le changement se produit de manière inattendue, sous la forme d'opportunités et de défis. Le monde du travail dans lequel vous vous êtes fixé(e) un objectif peut être très différent de celui dans lequel vous espérez l'atteindre.

- **Communiquez avec vos managers.** Les managers d'aujourd'hui sont des ressources pour les employés ; assurez-vous que votre manager comprend et soutient vos objectifs de carrière. Un manager efficace vous conseillera sur les opportunités et les parcours au sein de votre entreprise qui correspondent au mieux à vos objectifs, vous apportera du feed-back, un accompagnement et des conseils pour vous mettre sur la meilleure voie pour réussir.

Prenez le contrôle de votre avenir

Le monde s'ouvre - et avec lui de nouvelles opportunités de changement et de croissance professionnelle. Prenez le temps, si vous ne l'avez pas encore fait, de réfléchir à la manière dont vous avez évolué en tant qu'employé(e) ces dernières années. Qu'avez-vous appris sur votre façon de travailler, sur vos attentes professionnelles et sur la manière dont votre carrière s'intègre à vos autres objectifs de vie ?

Acceptez le changement, trouvez des moyens de vous épanouir dans les nouveaux modèles de travail, réfléchissez à ce qui compte le plus pour vous, adoptez de nouveaux outils de communication et de collaboration, apprenez en permanence, recherchez ceux qui ont la sagesse et les connaissances qui vous aideront à progresser, et vous serez bien positionné(e) et prêt(e) pour la prochaine opportunité qui se présentera à vous.

Dans un environnement en constante évolution, vous pouvez compter sur les recruteurs de LHH pour vous aider à trouver votre prochaine opportunité professionnelle et à faire évoluer votre carrière. Nos recruteurs ontdéjà placé d'innombrables talents au sein d'entreprises de premier plan dans tout le pays.

Les talents exceptionnels qui veulent travailler pour des employeurs exceptionnels travaillent d'abord avec nous.

Envoyez votre CV dès maintenant à l'adresse **www.lhh.com**

À propos de LHH

LHH a pour mission d'aider les personnes, les équipes et les organisations à déterminer en quoi consisteront les prochaines étapes de leur vie professionnelle, puis à s'y préparer. Nos solutions RH préparent l'avenir des organisations et des professionnels dans le monde entier. Grâce à nos solutions de conseil, de transition de carrière et de mobilité, d'analyse, de formation, de développement et de recrutement, nous permettons la transformation. Notre travail n'est jamais terminé, car il y a toujours un lendemain à préparer.

Nous permettons à tous ceux avec qui nous travaillons de se démarquer, et nous le faisons avec une expertise locale, soutenue par une infrastructure mondiale et une technologie de pointe. Plus de 8 000 collaborateurs et coachs LHH sont répartis dans plus de 60 pays à travers le monde et travaillent avec plus de 15 000 organisations, dont une majorité de Fortune Global 500, et près de 500 000 candidats chaque année. Ensemble, nous répondons aux besoins révélés tout au long du parcours de nos talents, aidant les organisations à renforcer leurs capacités et les individus à bâtir un avenir meilleur. Il existe un monde d'opportunités. Mettons-nous au travail.

LHH fait partie du groupe Adecco, leader mondial en conseil et solutions en matière de talents, dont le siège social est situé à Zurich, en Suisse.

RCS Lyon 998 823 504 - Octobre 2022 - Réf. LHH0015 - Photos : Shutterstock Copyright ©