

S o m m a i r e

<i>Remerciements</i>	XI
<i>Introduction</i>	1
1. Les cinq évolutions qui façonnent le monde du travail	11
Les nouveaux comportements qui entrent dans nos entreprises à la suite des technologies sociales	12
Technologies	14
Mobilité	26
Mondialisation	28
Pourquoi est-ce différent cette fois-ci ?	29
Modeler le travail : du passé à l'avenir	33
2. Le rouage	35
Un jour dans la vie de...	35
La vision traditionnelle du salarié	37
L'engagement est important mais absent	38
Les cinq fabuleuses	43
3. Les sept principes du salarié de l'avenir	47
Les trois composantes du travail flexible	49
La flexibilité, un moyen d'attirer et de fidéliser les meilleurs éléments	51
Si c'est si bien, pourquoi tout le monde ne le fait-il pas ?	53
Quelques avantages	55
Que devient la communication face à face ?	56

VIII L'AVENIR DU TRAVAIL

Coworking	58
La fin des horaires de travail traditionnels	59
Le travail modulaire	66
Les diplômés dévalués	76
De nouveaux comportements cruciaux chez les salariés	81
Soutenez le salarié de l'avenir	84
Les salariés en place	88
Évolution du salarié	89
4. L'économie d'indépendants	91
Pourquoi est-ce populaire ?	94
Les entreprises qui font appel aux indépendants	96
5. Le gardien de zoo	101
Manager du passé/d'aujourd'hui	101
Des méthodes de management dépassées	110
6. Dix principes pour le manager de l'avenir	117
Être un leader	118
Suivre depuis l'avant	121
Comprendre l'informatique et la manière dont les salariés travaillent	124
Diriger par l'exemple	127
Admettre sa vulnérabilité	128
La foi dans le partage et l'intelligence collective	131
Allumer des mèches	134
Félicitations, retour d'information et engagement en temps réel	136
Conscience des limites personnelles	139
S'adapter au salarié de l'avenir	144
Évolution du manager	144
Certains s'adapteront, d'autres pas	146
Embaucher et promouvoir les bonnes personnes	147
7. L'entreprise sans managers	149
Comment les salariés sont-ils embauchés et licenciés ?	151
Comment les salariés déterminent-ils sur quels projets ils travailleront ?	152

Qui dirige les projets ?	153
Qui tient la barre du navire ?	154
Comment sont déterminés les choix et profils de carrière ?	155
Comment les augmentations ou les promotions sont-elles décidées ?	156
Que se passe-t-il si cela se passe mal ?	157
Qu'est-ce qui fait fonctionner ces entreprises ?	157
Les avantages d'une entreprise sans managers	161
Les problèmes des entreprises sans managers	163
Qu'est-ce qui vous convient ?	166
8. L'organisation d'aujourd'hui	169
Une sécurité de l'emploi pas si sécurisée que cela	170
Un renversement des loyautés	172
Ce n'est plus juste une question d'argent	173
Des occasions de se lancer	174
Petites entreprises en croissance	174
Éduqués dans le scepticisme	175
9. Les quatorze principes de l'organisation de l'avenir	177
L'effet Ringelmann	180
Intrapreneuriat	183
Une main-d'œuvre connectée	186
Fonctionner comme une petite entreprise	187
Viser le « vouloir » et non le « devoir »	191
S'adapter plus vite au changement	194
Innover de partout, tout le temps, et créer des écosystèmes	195
Fonctionner dans le cloud	204
Davantage de femmes aux postes de direction	206
Des organisations plus plates et une décentralisation des décisions	213
Raconter des histoires	220
Démocratiser l'apprentissage et l'enseignement	223
Un basculement de la rentabilité vers la prospérité	224

X L'AVENIR DU TRAVAIL

Quatre obstacles pour l'organisation de l'avenir	228
L'évolution de l'organisation	230
10. La technologie comme système nerveux central	233
Les douze habitudes des organisations hautement collaboratives	234
11. Un processus en six étapes pour s'adapter à l'avenir du travail	243
Contester les postulats	244
Créer une équipe	246
Définir	247
Communiquer	248
Expérimenter et donner les moyens d'agir	250
Mettre en œuvre des changements de grande ampleur	252
S'engager	253
12. Repenser le travail	255
<i>L'auteur</i>	259
<i>Index</i>	261