



Contact: ManpowerGroup BeLux
Marc Vandeleene +32 495 24 05 43
marc.vandeleene@manpowergroup.be

‘EMPLOIS NOUVELLE GENERATION’ - NEXTGEN WORK : #GIG RESPONSIBLY’

Les nouvelles formes de travail et d’emploi ne sont plus un tabou

Selon une enquête mondiale de ManpowerGroup, 87% des travailleurs sont prêts à se lancer vers les emplois ‘nouvelle génération’ (intérim, freelance, indépendant, ‘platform worker’, ‘slasher’, etc.)

- Dans monde digital en pleine transformation, les modèles alternatifs de travail – les emplois ‘nouvelle génération’ – répondent à une évolution des besoins des entreprises, mais aussi des travailleurs.
- ManpowerGroup a interrogé 9.500 travailleurs dans 12 pays. Question centrale : comment perçoivent-ils les nouvelles formes de travail et d’emploi,. Réponse : Les ‘emplois nouvelle génération’ s’ancrent de plus en plus dans les mentalités.
- 87% des travailleurs sont prêts à considérer ces nouvelles formes d’emploi pour la suite de leur carrière. 90% des travailleurs qui y ont recours en sont satisfaits.
- Les nouvelles formes de travail flexibles ont des adeptes dans toutes les générations. Ils sont plus populaires dans les pays où l’on recense une plus grande proportion de Millennials (18-24) et où la législation sur le marché du travail est moins rigide.
- La possibilité d’obtenir des revenus supplémentaires (38%), le développement des compétences et de l’employabilité (33%) et la liberté offerte au niveau personnel (32%) sont les trois atouts principaux plébiscités par les candidats attractives.
- Selon ManpowerGroup, il est temps de réconcilier la flexibilité des nouveaux modèles de travail avec la sécurité du travail traditionnel. Face à ces évolutions, ManpowerGroup en appelle à la responsabilité de tous les acteurs sur le marché du travail : entreprises, travailleurs et politiques.
- ManpowerGroup a publié un nouveau white paper ‘#GigResponsibly, The Rise of nextGen Work’. Plus d’infos sur notre ManpowerGroup Knowledge Center (www.manpowergroup.be)

Bruxelles, 5 octobre 2017 – Allons-nous travailler autrement alors qu’on assiste aujourd’hui à une profonde mutation des modes d’organisation du travail et que de nouvelles formes d’emploi apparaissent sur le marché du travail ? Comment répondre aux nouvelles aspirations des travailleurs pour plus d’autonomie et de liberté ? Quelle formes de flexibilité s’offrent aux entreprises aujourd’hui pour améliorer leur flexibilité et leur rentabilité ? ManpowerGroup a analysé ces tendances et a interrogé plus de 9.500 travailleurs dans 12 pays à travers le monde. Il en ressort que les ‘emplois nouvelle génération ‘NextGen Work’(intérim, freelance, indépendant, temps partiels, ‘platform worker’, ‘slasher’, etc.) ne sont plus un tabou pour les travailleurs aujourd’hui. Bien au contraire, ces nouvelles manières d’exercer son activité professionnelle sont devenues une option valable pour 87% d’entre eux.



1. Emploi nouvelle génération, un phénomène en croissance

Aujourd'hui, à l'ère de l'économie digitale, les entreprises ont modifié leurs modes de production et de gestion sous la poussée des besoins des consommateurs, de la globalisation et des innovations technologiques. Les ressources humaines ont suivi cette tendance et on observe aujourd'hui une multiplication des contrats de travail et des manières d'exercer son activité professionnelle. Ce sont les emplois 'nouvelle génération' ('NextGen Work'). Ils prennent les formes les plus diverses : intérim, contrats à durée déterminée, temps partiels, indépendant, freelance, slasher (multi-salariat ou multi-activités), platform-workers (via des applications comme Uber ou Deliveroo). Rien qu'en Belgique, le nombre d'intérimaires s'est accru de 16% au cours des cinq dernières années pour atteindre 652.000 travailleurs en 2016. Notre pays n'a jamais connu autant de travailleurs indépendants, 1.057.393 fin 2016, un chiffre qui a gonflé de 2000 unités par mois. Parallèlement aux entreprises, les travailleurs sont aussi demandeurs de changement. Ils veulent bâtir une carrière qui corresponde à leurs priorités individuelles. Le modèle 'one-size-fits-all' (la même chose pour tout le monde) a cédé la place au 'one-size-fits one' (une carrière à la carte) (voir point 3).

2. Ouverture envers les nouveaux modes de travail

Globalement, 87% des 9.500 travailleurs interrogés par ManpowerGroup à travers le monde se déclarent prêts exercer leur prochain emploi sous un autre type de contrat de travail. L'enquête révèle que ces nouvelles formes de travail sont plus populaires dans les pays où l'on recense une plus grande proportion de Millennials (18-24 ans) et où la législation sur le marché du travail est moins rigide. C'est le cas de l'Inde (97%) ou du Mexique (97%), des Etats-Unis (94%) ou du Royaume Uni (90%). Cependant, les pays plus réglementés comme la France (81%), l'Allemagne (77%), les Pays-Bas (77%) et le Japon (73%) se montrent moins ouverts, même si les scores restent très favorables. *"La Belgique ne faisait pas partie des pays sondés" explique Philippe Lacroix, Managing Director de ManpowerGroup BeLux. "Chez nous, le contrat à durée indéterminée reste bien entendu encore la référence sur le marché de travail. Travailler sous ce statut reste l'objectif d'une très grande majorité des demandeurs d'emploi en raison de la stabilité et des avantages qu'il procure. Cependant, face à lui, les nouvelles formes d'emploi ne sont plus un tabou. Faire de l'intérim, travailler comme freelance ou offrir ses services à une plateforme sont devenus des options valables pour un nombre croissant de candidats. On constate que l'employabilité, plus que le statut ou le contrat spécifique, devient la priorité principale dans la gestion de carrières toujours moins linéaires."*

Autre fait marquant : ces contrats ont des adeptes parmi toutes les générations. Sans surprise, les Millennials se montrent les enthousiastes (95%) – y voyant une façon de toucher leurs premiers salaires, souvent comme jobistes, mais aussi de s'intégrer sur le marché du travail – tandis que les travailleurs de plus de 50 ans sont loin d'être réticents (80%) – y trouvant un moyen d'organiser leur fin de carrière en y incluant une liberté accrue.

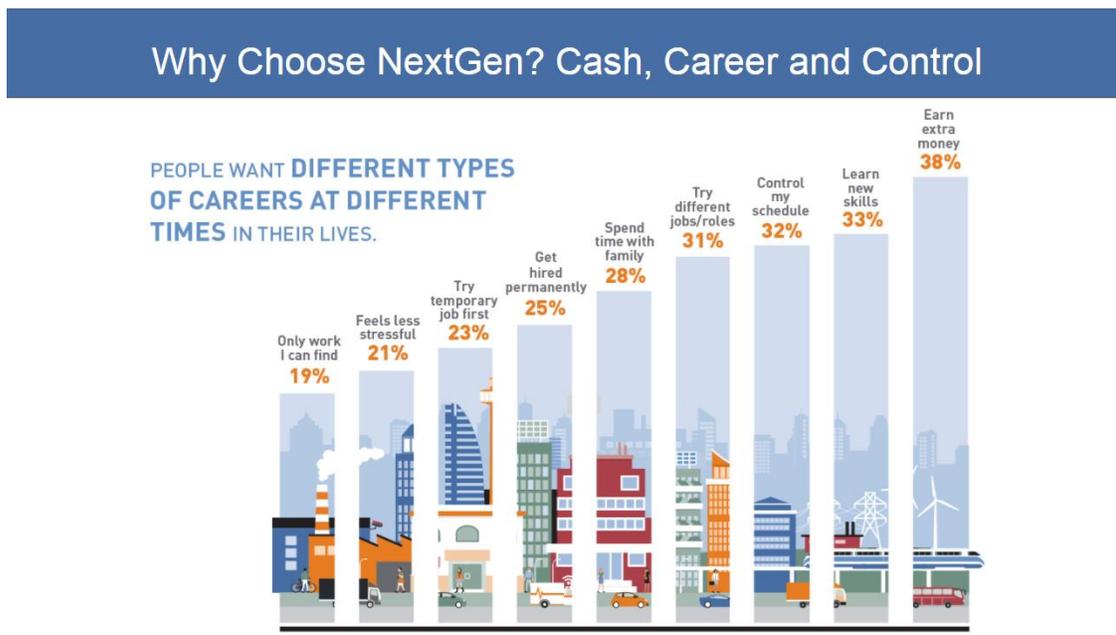
3. Revenus, employabilité et liberté

Alors que les carrières s'allongent et que les évolutions technologiques mettent les compétences sous pression, les nouvelles formes de contrats rendent les travailleurs davantage acteurs de leur propre carrière. A la question de savoir ce qui les pousseraient à privilégier des formes de travail non traditionnel, ils mettent d'abord en avant l'aspect financier. En effet, à toutes les étapes de la carrière, ces contrats offrent la possibilité d'acquérir un revenu supplémentaire (38%) – que ce soit en exerçant un job complémentaire ou en valorisant ses compétences très recherchées en travaillant comme freelance en mode 'projet'. La possibilité de développer ses compétences et de renforcer son expérience et son employabilité arrive en seconde position (33%). Ce n'est pas étonnant quand sait que les nouvelles d'emploi permettent de changer fréquemment d'environnement et de secteurs. 80% des travailleurs interrogés actifs sous ces statuts ont d'ailleurs affirmé que cette façon de travailler leur permettait d'apprendre en permanence. Enfin, travailler autrement leur permet de satisfaire une aspiration encore plus profonde : le besoin liberté (32%) et la possibilité de profiter d'une plus grande flexibilité pour bâtir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Face à cette tendance, les employeurs ont également dû aménager les modalités de l'exercice du contrat à durée indéterminée, en offrant davantage de liberté aux salariés via le télétravail, les horaires flexibles ou un style de management privilégiant l'autonomie.



4. Vers une ubérisation et une dérégulation du marché du travail ?

Au cœur de cette ‘gig economy’, on assiste partout dans le monde à une floraison de nouvelles plateformes – Uber, Deliveroo, Lyft, Upwork et bien d’autres – qui transforment en profondeur la façon dont les gens travaillent. En Belgique et dans nos régions aussi. Mais deviendront-elles la norme pour l’emploi de demain ? Selon ManpowerGroup, le développement des nouvelles formes de travail constitue un momentum à ne pas manquer. Philippe Lacroix, Managing Director de ManpowerGroup explique : “ Il est illusoire de penser pouvoir arrêter ou freiner ce mouvement et ces tendances que nous observons. Le défi consiste à réconcilier la flexibilité des nouveaux modèles de travail avec la sécurité et la protection du travail traditionnel. C’est une responsabilité de tous les acteurs sur le marché du travail : entreprises, travailleurs et politiques.” Selon ManpowerGroup, dans un marché marqué par une difficulté croissante de trouver des candidats qualifiés alors que le spectre du vieillissement pèsera toujours plus dans les années à venir, la multiplication des contrats de travail devrait pouvoir contribuer à renforcer le taux d’activité et le taux d’emploi sur les marchés du travail. “ Chez ManpowerGroup, nous avons anticipé cette tendance et nous mettons en place pour nos clients des solutions axées sur le modèle ‘Total Workforce Management’. Ces solutions visent à aider les entreprises à optimiser la gestion de tous leurs talents, quel que soit le statut ou le contrat par lequel ils sont actifs. Cela préfigure la gestion des ressources humaines de demain” conclut Philippe Lacroix.



A propos de l’enquête

En novembre 2016, ManpowerGroup a confié au bureau Three Group la mission de réaliser une étude quantitative au niveau mondial, en interrogeant 9.500 adultes (18-65 ans) dans 12 pays : Allemagne, Australie, Espagne, Etats-Unis, France, Inde, Italie, Japon Mexique, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède. L’échantillon était composé de personnes actives sous différents statuts sur le marché du travail : contrats à durée indéterminée, temps partiels, freelancers, intérimaires, étudiants, retraités et sans emploi. Par ailleurs, en mars 2017, ManpowerGroup a chargé le bureau Reputation Leaders de réaliser une enquête en ligne et des ‘focus group’ sur le thème de la ‘Nouvelle Génération d’Emploi’ auprès de 75 intérimaires en provenance d’Australie, des Etats-Unis, des Pays-Bas et du Royaume-Uni.



Pour aller plus loin : ‘Travail, la soif de liberté ?’ Le nouveau livre de Denis Pennel

Le constat de ManpowerGroup est partagé par Denis Pennel, Directeur Général de la World Employment Confederation (WEC, la fédération mondiale des services en ressources humaines à laquelle est rattachée Federgon). La WEC vient de célébrer son cinquantième anniversaire lors de son Congrès annuel qui s’est tenu à Paris sur le thème ‘les dynamiques sur le marché de l’emploi à l’ère de la digitalisation’ avec en filigrane une réflexion sur l’évolution du rôle des services d’intermédiation sur le marché du travail. Denis Pennel y a aussi apporté sa réflexion personnelle à l’occasion de la publication de son dernier livre ‘Travail, la soif de liberté’ dans lequel il partage son analyse de l’évolution du marché du travail. Il y explore les nouvelles manières d’exercer son activité professionnelle et la transformation du marché du travail. Il nous livre les clés pour comprendre cette marche inexorable vers plus de liberté : ‘Après l’esclavage, le servage, l’artisanat et le salariat, le travail entre dans un nouvel âge’. Selon Denis Pennel – qui figure 100 professionnels des ressources humaines les plus influents au niveau international –, “ c’est en dehors du salariat que s’inventent de nouvelles manières d’exercer son activité répondant à une aspiration profonde des travailleurs pour plus d’autonomie et moins d’autorité.” La naissance d’un nouvel âge du travail nécessite la mise en place de réformes profondes. Il en propose 25 pour concilier ces nouveaux besoins de sécurité, de liberté et de flexibilité.

<https://lanouvellerealitedutravail.wordpress.com>

A propos de ManpowerGroup®

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), expert mondial des services en ressources humaines et créateur de solutions innovantes pour l’emploi, accompagne les entreprises dans leur transformation dans un monde du travail en perpétuelle évolution, en recrutant, en développant les compétences et en accompagnant les talents qui leur permet de gagner ensemble. Nous développons des solutions innovantes pour plus de 400.000 clients et proposons à plus de 3 millions de personnes des emplois de qualité dans de multiples secteurs et domaines de compétence. Notre famille de marques ManpowerGroup – Manpower®, Experis®, ManpowerGroup® Solutions, FuturSkill®, Proservia™ en Right Management® – crée une valeur considérable pour nos candidats et nos clients dans 80 pays et territoires et ce, depuis 70 ans. En 2017, ManpowerGroup figure pour la septième année consécutive parmi les sociétés les plus éthiques au monde et apparaît également au classement des ‘Entreprises les plus admirées’ établi par le magazine Fortune, confirmant ainsi sa réputation inégalée au sein de son secteur d’activité. pPour découvrir comment ManpowerGroup dynamise le futur du travail □ www.manpowergroup.com. Etes-vous prêt pour le Human Age 2.0, où le talent est le premier moteue de l’économie ? Visitez le ManpowerGroup Knowledge Center : www.manpowergroup.be

Contact Presse ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene – marc.vandeleene@manpowergroup.be - M: +32 495 24 05 43 – T: +32 2 639 10 81

Avenue des Communautés 10, 1200 Bruxelles - www.manpowergroup.be