



**Contact:** ManpowerGroup BeLux  
**Marc Vandeleene** +32 495 24 05 43  
[marc.vandeleene@manpowergroup.be](mailto:marc.vandeleene@manpowergroup.be)

**SOUS EMBARGO 18.01.2017 - 00:01**

DAVOS 2017 : LA 'RÉVOLUTION DES COMPÉTENCES' #WEF2017

### **Davos 2017 : Les compétences sont la nouvelle monnaie !**

#### **La digitalisation ne va pas entraîner de destruction d'emplois massive**

**83% des employeurs au niveau mondial prévoient de maintenir ou d'accroître leurs effectifs au cours des deux prochaines années**

- Selon une enquête de ManpowerGroup menée auprès de 18.000 employeurs, 83% des employeurs au niveau mondial prévoient de maintenir ou d'accroître leurs effectifs au cours des deux prochaines années, dans un contexte de digitalisation accrue.
- Seulement 12% employeurs sondés prévoient de réduire leur masse salariale en raison des évolutions technologiques. En Belgique, seulement 1% des employeurs comptent réduire leurs effectifs pour les remplacer par des robots et des machines.
- Quels profils devraient profiter de l'automatisation croissante de certaines activités économiques ? Les informaticiens (+26%), les spécialistes en ressources humaines (+20%) et les profils commerciaux (+15%).
- Les travailleurs devront posséder davantage de créativité, d'intelligence émotionnelle et de flexibilité cognitive afin de pouvoir travailler avec les robots, plutôt que d'être remplacés par eux
- Aujourd'hui, les individus ne doivent plus se reposer sur les connaissances acquises, mais se montrer curieux et motivés afin d'acquérir de nouvelles compétences et rester employables à long terme. Ce concept de 'learnability' (capacité d'apprentissage) occupera une place croissante dans la gestion des carrières et la société en général.
- Pour se doter des compétences requises, les entreprises misent de préférence (51%) sur la formation de leur propre personnel (recyclage et développement des compétences), plutôt que des ressources externes (nouveaux engagements et outsourcing).
- Dans quelle mesure un individu est prêt à s'adapter à ces changements ? Un nouveau test réalisé par ManpowerGroup en partenariat avec la société Hogan permet à quiconque de calculer son quotient d'apprentissage : [www.learnability.com](http://www.learnability.com)



**Bruxelles, le 18 janvier 2017 – Partenaire stratégique du Forum Economique mondial (WEF) depuis douze ans, ManpowerGroup participe activement à la réunion annuelle de Davos en Suisse. Le spécialiste des ressources humaines y présente son nouveau white paper sur la ‘Révolution des compétences’. A l’heure de la transformation digitale, ManpowerGroup lance un appel à tous les acteurs du monde du travail et de la société en général afin de placer le concept de ‘learnability’ (capacité d’apprentissage) au centre des priorités. Cette faculté d’acquérir de nouvelles compétences doit permettre à chaque individu de s’adapter en permanence aux changements technologiques autant qu’aux mutations du monde du travail. Le talent est devenu la nouvelle monnaie dans le monde du travail, et son cours de change évolue en fonction de la capacité d’apprentissage des individus.**

*“Dans cette ‘Révolution des compétences’, la capacité d’apprentissage (Learnability) – c’est-à-dire la volonté et la capacité d’acquérir de nouvelles compétences pour rester ‘employables’ sur le marché du travail –, deviendra la clé de réussite,”* explique Jonas Prising, Président et CEO de ManpowerGroup. *“On continue d’assister à la montée du populisme et à une polarisation croissante de la main d’œuvre. Pour bâtir une société plus équilibrée, il est temps de prendre des mesures immédiates afin de perfectionner et réorienter les compétences des individus. Il s’agit de combler le fossé qui sépare les qualifiés des non-qualifiés, ceux qui possèdent les bonnes compétences et ceux qui ne les possèdent pas et qui risquent dès lors de rester en marge du monde du travail. Nous devons également intégrer ceux qui ne font pas véritablement partie du monde du travail. C’est ce que nous voulons dire en parlant de l’émergence d’une révolution des compétences. Nous devons inclure tout le monde, par le biais de ce que nous appelons une Révolution des compétences”*

Il ne se passe pas un jour sans que l’on parle de l’impact de la digitalisation, de l’intelligence artificielle et des innovations technologiques sur le monde du travail. ManpowerGroup s’est intéressé à ce qui va se passer à court terme en interrogeant les employeurs sur leur degré de préparation face à cette ‘Révolution des compétences’. Dans quelle mesure seront-ils impactés par l’automatisation au cours des deux prochaines années ? Auront-ils besoin de nouveaux profils ? Quelles actions ont-ils mis en place pour aider leurs collaborateurs à se préparer à des emplois dont on n’a pas encore entendu parler aujourd’hui ?

Voici les principales conclusions de l’enquête réalisée auprès de 18.000 employeurs dans 43 pays et territoires.

### **La technologie remplace des parties du job, pas les emplois eux-mêmes !**

Selon un récent rapport de McKinsey, 45% des tâches exercées pour lesquelles les gens sont payés chaque jour pourraient être automatisées par les technologies disponibles. C’est un phénomène que l’on a déjà connu par le passé lorsque par exemple les managers ont remplacé leurs assistantes par des ordinateurs. Les technologies marquent une rupture, détruisent, redistribuent et recréent des emplois. Mais aujourd’hui, même si les coûts d’implémentation des nouvelles technologies diminuent, leur impact sur les compétences est tel que les employeurs se montrent encore hésitants dans leurs décisions de remplacer les hommes par les machines.

L’automatisation devrait même être plutôt bénéfique à l’emploi : à la question de savoir si la digitalisation et l’automatisation allait créer ou détruire des emplois dans leurs entreprises endéans les deux ans, 19% des employeurs au niveau mondial pensent que le recours aux technologies entraînera une augmentation de leurs effectifs, contre seulement 12% qui pensent cela permettra de réduire leurs effectifs. 64% estiment que cela n’aura pas d’impact sur leur masse salariale, à condition que leurs collaborateurs possèdent les bonnes compétences et soient prêts à apprendre et à s’adapter.

Les employeurs italiens se montrent les plus optimistes, 33% d’entre eux s’attendent à créer des emplois dans leur entreprise au cours des deux prochaines années en raison de l’automatisation. Parmi les pays les plus optimistes, on trouve également le Portugal (+21%), les Etats Unis (+16%), le Brésil (+15%), le Canada (+10%), l’Espagne (+10%) et dans une moindre mesure la Chine (+9%) et le Royaume-Uni (+7%). A l’instar de la plupart des pays européens, les employeurs belges (-1%) n’anticipent pas de destruction importante d’emplois en raison de l’automatisation. C’est un chiffre relativement semblable à l’Allemagne (0%), la France (-2%) ou les Pays-Bas (-3%). En revanche, 26% des employeurs en Inde s’attendent à détruire des emplois dans leur entreprise au cours des deux prochaines années en raison de la numérisation de l’économie.

### **Quels jobs et quelles compétences vont bénéficier de la digitalisation ?**

Selon l’étude de ManpowerGroup, ce seront les profils IT qui devraient enregistrer la plus forte croissance (+26%), suivis par les profils travaillant dans le secteur RH (+20%) et les profils commerciaux (+15%). A l’inverse, la digitalisation devrait offrir peu de



perspectives de croissance pour le personnel administratif (+5%), les fonctions de management (+4%) et les profils comptables et financiers (+1%). Dans toutes les régions du monde et dans tous les secteurs, on devrait assister à une explosion de la demande pour les data-analystes, capables de traiter, synthétiser et analyser les données utiles au développement d'une entreprise (Big Data). Les profils RH seront également fort demandés, en particulier les spécialistes en charge de la gestion du changement et du développement des talents. Enfin, on s'attend à un besoin accru de commerciaux en charge de la vente de ces nouvelles solutions digitales ainsi que des métiers de la relation clients. .

### **Recherche ... créativité, intelligence émotionnelle, flexibilité cognitive**

Cette 'révolution des compétences' entraîne l'émergence d'un nouveau socle de compétences. Une récente étude de Deloitte a montré que 3 employeurs sur 4 s'attendaient à ce que l'automatisation exige de nouvelles compétences dans les prochaines années. Les innovations technologiques devraient générer de nouvelles opportunités, dans la mesure où les organisations et les individus s'y sont préparés. Les compétences les plus demandées seront la créativité, l'intelligence émotionnelle et la flexibilité cognitive permettant aux individus de mieux tirer parti des robots, plutôt que d'être remplacés par eux.

### **Les priorités : Employabilité et 'Learnability'**

On s'attend à ce que les évolutions technologiques continuent de mettre les compétences sous pression. Pour toutes les générations. 65% des jobs que la génération Z (moins de 20 ans) occupera n'existent pas encore aujourd'hui. Selon le Forum économique mondial, plus d'un tiers des compétences clés de la majorité des emplois à pourvoir d'ici 2020 ne sont pas encore considérées comme cruciales aujourd'hui. Pour faire face à cette obsolescence des compétences, les individus doivent agir afin de garantir leur employabilité ; En d'autres termes, ils doivent veiller à rester compétitif sur le marché du travail. Selon ManpowerGroup, les individus ne doivent plus se reposer sur les connaissances acquises par le passé, mais doivent se montrer curieux et motivés afin d'acquérir de nouvelles compétences et rester employables à long terme. Ce concept de 'learnability' (capacité d'apprentissage) occupera donc une place croissante dans la gestion des carrières et la société en général. ManpowerGroup a développé un test interactif afin d'évaluer la capacité d'apprentissage des individus. Vous trouverez plus loin plus d'informations à ce sujet.

### **Le dilemme des entreprises : Recycler, développer, recruter ou externaliser**

Cette mutation du marché du travail impose aux entreprises de dresser l'inventaire des compétences dont elles auront besoin dans le futur pour assurer leur croissance. La dernière enquête de ManpowerGroup sur les pénuries de talents a montré que les entreprises (51%) privilégient la formation de leur propre personnel (recyclage et développement des compétences – reskilling & upskilling) avant de faire appel à de nouvelles compétences en externe (recrutement et outsourcing). Les chiffres de cette nouvelle enquête confirment cette tendance. Que font les entreprises pour relever les défis de l'économie numérique et de l'automatisation sur le plan de :

#### *Reskilling & upskilling*

- \* 74% offrent des formations internes;
- \* 62% organisent des formations externes;
- \* 39% font appel à des experts pour une période déterminée afin de transférer des compétences à leur personnel existant;

#### *Recrutement & outsourcing*

- \* 44% recrutent des collaborateurs possédant de nouvelles compétences pour renforcer les équipes existantes;
- \* 29% recrutent des collaborateurs possédant de nouvelles compétences pour remplacer le personnel existant;
- \* 23% externalisent des activités à des tiers afin de combler ce manque de compétence

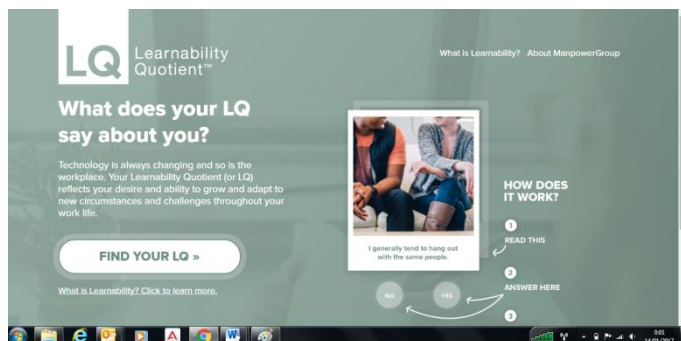
### **Une innovation de ManpowerGroup**

#### **QUELLE EST VOTRE CAPACITE D'APPRENTISSAGE? (LQ)**

A l'occasion du Forum économique mondial de Davos, ManpowerGroup lance un nouveau test interactif qui mesure le quotient d'apprentissage des individus (LQ = Learnability Quotient). Développé en partenariat avec la société Hogan (leader mondial dans le domaine de l'assessment), ce test – qui ne prend que quelques minutes – montre dans quelle mesure un individu est prêt à apprendre, explorer des nouvelles compétences et s'adapter au changement. Le test révèle la façon dont il apprend le mieux en le classant parmi 9 typologies d'apprenants (Innovateur, Penseur, Esprit libre, Explorateur, Traditionaliste etc.).



Diffusé gratuitement via les réseaux sociaux et les différents sites web de ManpowerGroup, ce test permettra de sensibiliser tous les acteurs du monde du travail à cet enjeu majeur afin de les encourager à apprendre davantage. Faites le test via [www.learnability.com](http://www.learnability.com)



Test : [www.learnability.com](http://www.learnability.com)

### Info pour publication

Découvrez toutes les informations concernant la participation de ManpowerGroup au **Forum économique mondial 2017** (études, blogs, fil twitter, actualités) sur le site [www.manpowergroup.com/wef2017](http://www.manpowergroup.com/wef2017)  
ManpowerGroup a réalisé une vidéo sur le concept de 'learnability' et d'employabilité. La vidéo est disponible sur la chaîne YouTube de ManpowerGroup et sur le site [www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com)

### ManpowerGroup, partenaire du Forum économique mondial de Davos

Depuis 2004, ManpowerGroup est un partenaire stratégique du Forum économique mondial de Davos, et participe activement à ses événements, ses programmes et sa communauté. Le 47e Forum économique mondial se tient du 17 au 20 janvier à Davos et a pour thème 'pour un leadership agile et responsable'. ManpowerGroup y présentera son rapport sur la révolution des compétences, à l'ère du Human Age où le talent est le premier facteur de différenciation économique. L'entreprise participera également à différentes tables rondes sur la disruption technologique, le futur du travail, l'égalité des genres et l'inclusion et l'intégration sur les lieux de travail. Comme organisation mondiale active dans le secteur des ressources humaines, ManpowerGroup observe en permanence les tendances et les mutations du monde du travail et partage ses analyses avec les différentes parties prenantes.



## A propos de ManpowerGroup™

ManpowerGroup™ (NYSE : MAN) s'est imposé depuis près de 70 ans comme expert en ressources humaines et créateur de solutions innovantes pour le monde du travail. A ce titre, nous proposons chaque jour à plus de 600.000 hommes et femmes des emplois enrichissants dans de multiples secteurs et domaines de compétence. Notre famille de marques ManpowerGroup – Manpower®, Stegman, Experis™, ManpowerGroup™ Solutions, FuturSkill®, Proservia® et Right Management® – aide plus de 400.000 clients de 80 pays et territoires à répondre à leurs besoins en ressources humaines grâce à des solutions conçues pour recruter, gérer et développer les talents. En 2016, ManpowerGroup figure pour la sixième 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 son statut de marque la plus fiable et appréciée du secteur des ressources humaines. Découvrez comment ManpowerGroup dynamise le monde mondial du travail sur [www.manpowergroup.be](http://www.manpowergroup.be)

Etes-vous prêt pour le Human Age 2.0, où le talent est le premier moteur de l'économie? Visitez le ManpowerGroup Knowledge Center. <http://knowledgecenter.manpowergroup.be>

### **Contact Presse ManpowerGroup BeLux**

**Marc Vandeleene** – [marc.vandeleene@manpowergroup.be](mailto: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](http://www.manpowergroup.be)