



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

ONDER EMBARGO TOT 18.05.2021 – 00:01

SKILLS REVOLUTION – 2021

36% van de Belgische ondernemingen is tijdens de coronacrisis sneller gaan digitaliseren

Het nieuwe 'Skills Revolution'-onderzoek van ManpowerGroup legt een tekort aan vaardigheden bloot in het licht van de uitdagingen op het vlak van digitalisering, nu een K-vormig herstel aan twee snelheden de kop opsteekt

Brussel, 18 mei 2021 - De coronapandemie heeft de digitalisering in alle bedrijfssectoren een ongeziene boost gegeven. Werken en samenwerken van op afstand, een groeiende vraag naar onlineproducten en -diensten, en het onder de knie krijgen van nieuwe technologieën zijn slechts enkele facetten van deze revolutie. Digitalisering wordt niet langer als optioneel beschouwd maar dat betekent niet dat er geen uitdagingen aan vasthangen. In zijn nieuwe 'Skills Revolution'-onderzoek – dat werd uitgevoerd bij meer dan 26.000 werkgevers in 40 landen waaronder België – analyseert ManpowerGroup de impact van de gezondheids crisis op de digitalisering, automatisering en wervingsprojecten, en belicht het daarbij de opkomst van de vaardigheden waar in dit nieuwe tijdperk veel vraag naar is. Eén ding is duidelijk: HR zal een cruciale rol spelen terwijl een K-vormig herstel aan twee snelheden de kop opsteekt.

Een ongeziene maar contrastrijke digitale transformatie

In een paar maanden tijd zal de gezondheids crisis de digitale transformatie een aantal jaren vooruit hebbengeduwd.. Volgens een onderzoek van [McKinsey](#)⁽¹⁾ hebben de Europese bedrijven op die manier drie jaar gewonnen wat de digitalisering van hun interacties met klanten betreft. Wat de ontwikkeling van digitale producten en diensten betreft, zou er 7 jaar versneld zijn ten opzichte van het groeiritme van de periode vóór corona. Het onderzoek van ManpowerGroup bevestigt deze trend. In België is 36% van de ondervraagde werkgevers tijdens de coronapandemie sneller gaan digitaliseren, terwijl slechts 15% hun transformatieprojecten 'on hold' hebben gezet. 48% is aan hetzelfde tempo blijven digitaliseren. En het goede nieuws is dat deze veranderingen geen negatieve invloed hebben op de werkgelegenheid, integendeel. **Het aantal gecreëerde jobs is groter dan het aantal verdwenen jobs.** 91% van de Belgische werkgevers die hun processen automatiseren is volgens het onderzoek van plan hun personeelsbestand uit te breiden of op peil te houden, vergeleken met slechts 6% van de werkgevers die van plan zijn hun digitaliseringsprojecten te vertragen of 'on hold' te zetten.

De bedrijven die het meest digitaliseren zijn degenen die marktaandeel winnen en de meeste jobs creëren. Over welke bedrijven gaat het? In België, net als in 40 bevroegde landen, is de versnelling van de digitale transformatie fors verschillend naargelang de omvang van de ondernemingen: de middelgrote (50-250 werknemers) en grote (meer dan 250 werknemers) bedrijven zijn slagvaardiger geweest met respectievelijk 29% en 21% dat hun inspanningen op digitaal vlak geïntensiveerd heeft. Kleinere bedrijven, daarentegen, worden zwaarder getroffen door de crisis en hebben hun digitale en wervingsprojecten eerder opgeschort: 16% van de kleine ondernemingen (10 tot 50 werknemers) en slechts 11% van de microbedrijven (minder dan 10 werknemers) hebben tijdens de coronacrisis meer kunnen investeren in de digitalisering.

De bouwsector is één van de **bedrijfssectoren** die twee keer zo hard gewerkt heeft aan zijn digitalisering: uit de enquête bleek dat drie keer zoveel bedrijven hun transformatieprojecten een boost hebben gegeven dan dat er bedrijven deze projecten 'on hold' hebben gezet (23% tegenover 7%). De trend is ook positief, zij het in mindere mate, in de sector Financiën, verzekering, vastgoed en diensten (14% tegenover 7%), terwijl er in de Maakindustrie meer bedrijven een afwachtende houding hebben



aangenomen wat hun transformatie betreft (21% tegenover 36%). In de Retailsector is de balans, tot slot, in evenwicht. Het aantal bedrijven dat zich hier heeft geautomatiseerd is gelijk aan het aantal dat zijn plannen in de koelkast heeft gestoken (24%).

Alle ondernemingen moeten nieuwe modellen vinden om hun historische activiteit uit te oefenen of moeten zichzelf helemaal opnieuw uitvinden, zo blijkt uit het onderzoek. De kledingindustrie, die geconfronteerd werd met de sluiting van tal van verkooppunten, is bijvoorbeeld inventief geweest: online presentaties en modeshows, producten uitproberen in augmented reality, enz. De e-commerce is geen randfenomeen meer en dat geldt voor alle sectoren: de online uitgaven van de Belgen zijn tijdens de pandemie met een derde gestegen.

Een K-vormig herstel en de implementering van de drie H's van de Skills Revolution

Volgens ManpowerGroup zien we een K-vormig herstel aan twee snelheden de kop opsteken. **Bepaalde sectoren en individuen komen er sneller en beter bovenop dan andere**. Het gaat hierbij om de groeisectoren, met name in de technologie, digitale communicatie, logistiek, gezondheidszorg en consultancy. Er is een grote vraag naar tal van profielen, of het nu gaat om projectmanagers, ingenieurs, data- of risicoanalisten, specialisten in digitale communicatie of IT-professionals. **Aan de andere kant van de K** zijn er sectoren en individuen die het risico lopen verder achterop te raken en achter te blijven bij deze transformaties in de handelswereld. Het gaat hierbij om ondernemingen die niet genoeg hebben geïnvesteerd in digitale technologie en om administratieve of laaggeschoolde profielen.

*"De gezondheids crisis heeft de **digitalisering** een boost gegeven en heeft op die manier gezorgd voor een **grotere polarisatie** tussen zij die over de nodige vaardigheden beschikken en zij die er niet of onvoldoende over beschikken", zo luidt de uitleg van **Philippe Lacroix**, Managing Director van ManpowerGroup. "De **topprioriteit op de arbeidsmarkt** vandaag is mensen te helpen **nieuwe vaardigheden aan te leren, de vaardigheden die ze al hebben te verbeteren, of zich te heroriënteren naar functies waar een tekort aan is. HR-functies** worden daarom bijzonder belangrijk in deze digitale transformatie. Hetzelfde geldt voor onze sector en in het bijzonder voor **ManpowerGroup**, dat zich in het hart van de **arbeidsmarkt** bevindt. **Ons onderzoek heeft de 'H's' van de skills revolutie in de verf gezet: hernieuwen, heroriënteren en herschikken. Ons nieuwe wereldwijde MyPath®-programma** om talenten te begeleiden en de **IT diensten van ons merk Experis**, bieden innovatieve oplossingen voor de uitdagingen van de digitale transformatie."*

Soft Skills + Hard Skills = Human Power

In deze veranderende wereld **veranderen ook de vereiste vaardigheden**. Volgens het [Economisch Forum van Davos](#) zullen mens en machine tegen 2025 het werk gelijk onder elkaar verdelen. Daarnaast zullen 97 miljoen jobs worden gecreëerd in de sectoren van de kunstmatige intelligentie, de groene economie en de gezondheid. **Hoewel het belang van de technische vaardigheden niet te ontkennen valt, zorgen de menselijke vaardigheden ervoor dat individuen makkelijker inzetbaar zijn en meer veerkracht hebben**. Uit het 'Skills Revolution'-onderzoek van ManpowerGroup blijkt nochtans dat er op dit vlak een tekort aan opleiding is: **39%** van de bevroegde werkgevers in België zegt moeite te hebben om hun personeel op te leiden in de technische vaardigheden waarnaar de meeste vraag is en **45%** heeft nog meer moeite om hen de nodige *soft skills* bij te brengen. In een [recent rapport](#) identificeert het Forum van Davos net deze **'gedragsvaardigheden' van de toekomst – de befaamde soft skills: kritisch en analytisch denken, complexe problemen oplossen, veerkracht, stressbeheersing en flexibiliteit**.

Gezien de moeite die werkgevers ondervinden om de profielen aan te trekken en te behouden, heeft ManpowerGroup het **MyPath®-programma** gelanceerd om talenten te begeleiden de uitdagingen met betrekking tot hun inzetbaarheid aan te gaan door hen opleidingsprogramma's aan te bieden die de verwerving van deze nieuwe technische en gedragsvaardigheden bevorderen. Het programma wordt gekoppeld aan opleidingscursussen in de academies van Manpower, met name voor de logistieke en technische profielen, en bij Experis, voor de IT-profielen en bij Jefferson Wells voor profielen in finance, engineering en life sciences.

Met zijn merk Experis, wereldwijd marktleider in zijn segment, ondersteunt ManpowerGroup organisaties bij hun digitale transformatie door digitale diensten met een hoge toegevoegde waarde aan te bieden. Door de doorgedreven automatisatie, e-business en telewerk is er nog meer vraag naar diensten en expertise in de dienstensector, met name op het vlak van cyberveiligheid, de cloud, beheer van de toepassingen en infrastructuur. ManpowerGroup wil hierop inspelen door de mens centraal te stellen.



(1) How Covid-19 has pushed companies over the technology tipping point – and transformed business forever - October 5, 2020 | Survey

<https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/how-covid-19-has-pushed-companies-over-the-technology-tipping-point-and-transformed-business-forever>

(2) Créditexpo.be – 07 januari 2021

<https://www.creditexpo.be/e-commerce-aankoop-producten-online-groeide-in-2020-even-hard-in-lockdown-als-bij-heropening-winkels/>

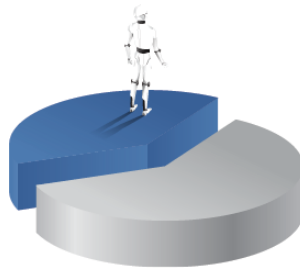




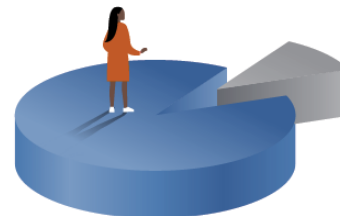
2021: SKILLS REVOLUTION



HOE MEER BEDRIJVEN DIGITALISEREN, HOE MEER JOBS ZE CREËREN



36% van de Belgische ondernemingen gaat als gevolg van de pandemie sneller digitaliseren en automatiseren

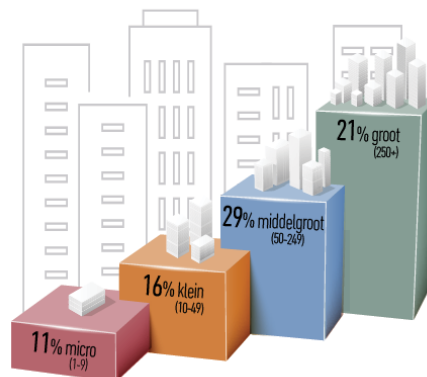


91% van de werkgevers in België dat aan automatisering doet, is van plan om extra personeel aan te werven of hun personeelsbestand te behouden

2021: SKILLS REVOLUTION



MIDDELGROTE EN GROTE ONDERNEMINGEN IN BELGIË ZIJN ALS GEVOLG VAN DE PANDEMIE EERDER SNELLER GAAN DIGITALISEREN

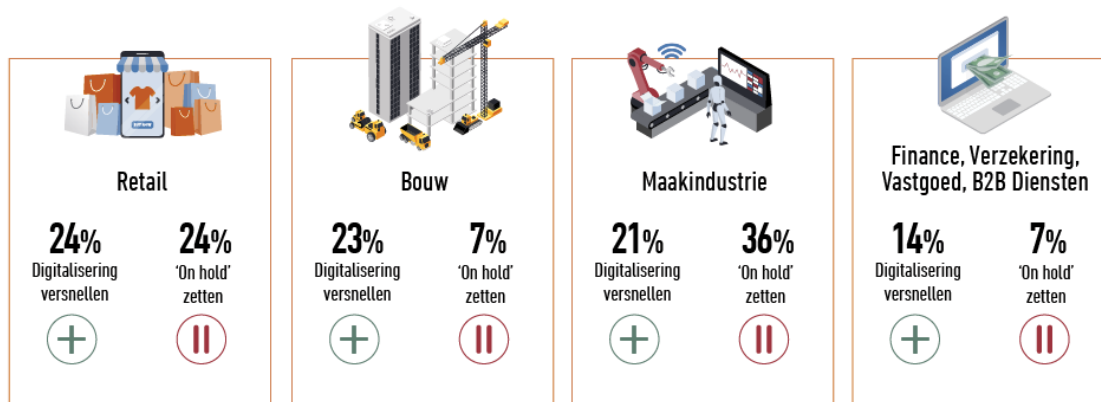




2021: SKILLS REVOLUTION



BELGISCHE WERKGEVERS ZIJN VERDEELD: NU AUTOMATISEREN? OF DAT PAS LATER DOEN?



Over ManpowerGroup

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), de wereldwijde leider in global workforce solutions, helpt organisaties bij hun transformatie in een snel veranderende wereld van werk door het zoeken, evalueren, ontwikkelen en beheren van talent dat hen in staat stelt succesvol te worden. We ontwikkelen elk jaar innovatieve HR-oplossingen voor honderdduizenden organisaties door hen bekwaam talent aan te bieden en tegelijkertijd zinvolle en duurzame banen te vinden voor miljoenen mensen in een breed scala van sectoren en vaardigheden. Onze expertfamilie van merken van ManpowerGroup – Manpower, Experis, Talent Solutions en Jefferson Wells – creëert al gedurende 70 jaar aanzienlijk meer waarde voor kandidaten en klanten in 80 verschillende landen en gebieden. We worden op consistente wijze erkend voor onze diversiteit, een werkgever die instaat voor vrouwen, inclusie, gelijkheid en mensen met een arbeidshandicap. In 2021 werd ManpowerGroup voor het twaalfde jaar op rij een van 's werelds meest ethische bedrijven'. ManpowerGroup behaalde wereldwijd en in België ook 'Platinum' en 'Goud' voor MVO en duurzaamheid op het EcoVadis-platform dat de ethische, sociale en ecologische prestaties van leveranciers beoordeelt. ManpowerGroup Belgium ontving het Diversiteitslabel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en was uitgeroepen tot 'Best Staffing, Sourcing & Contingent Workforce Company' bij de HR Excellence Awards 2020. Deze onderscheidingen bevestigen een ongeëvenaarde reputatie van ons merk in de branche.

Ontdek hoe ManpowerGroup® de toekomst van werk stimuleert → manpowergroup.com.

Klaar voor het nieuwe tijdperk The Human Age, waar talent de motor is van de economie? Surf dan naar 'ManpowerGroup Knowledge Center' → manpowergroup.be

Press contact ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene – marc.vandeleene@manpowergroup.be - M: +32 495 24 05 43
Avenue des Communautés 110, 1200 Brussels - www.manpowergroup.be