

Une révolution des compétences : de consommateurs de travail à bâtisseurs de talents

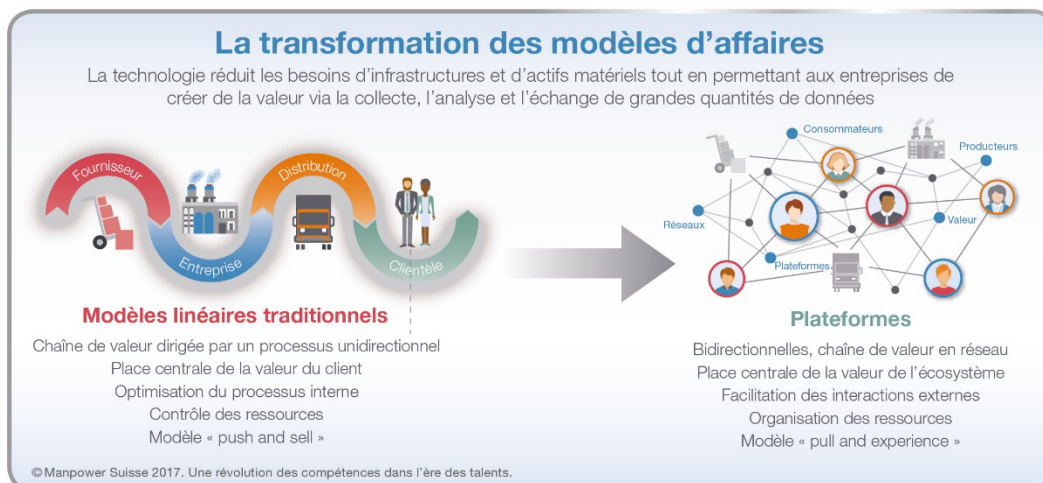
Points clés du dernier livre blanc de Manpower

- La technologie bouleverse les modèles d'affaires ainsi que la manière de créer de la valeur. Le travail lui-même et la façon de travailler s'en trouvent considérablement modifiés. De même, la prise de décisions RH évolue : d'intuitive, elle se fait désormais sur base d'une analyse précise de données et devient une science.
- Avec des cycles de vie des compétences plus courts, l'accent doit être mis sur le développement de carrières qui s'adaptent aux circonstances et qui vont requérir plus que jamais des sources de talents fiables ayant envie d'apprendre et de se perfectionner.
- L'employabilité – capacité d'obtenir et de conserver un emploi souhaité – ne dépend plus de ce qu'un individu sait mais de ce qu'il est en mesure d'apprendre (learnability).
- La capacité à apprendre (learnability) – aptitude et envie d'acquérir de nouvelles compétences afin de devenir et de rester employable tout au long de son parcours professionnel – marque une fracture entre les détenteurs de compétences et ceux qui ne les ont pas (Have vs Have not).

« Nous devons être prêts pour de nouveaux métiers et de nouvelles compétences. Les entreprises sont désormais tenues d'agir le plus rapidement possible pour répondre aux besoins créés par la numérisation et la croissance du travail spécialisé. Pour les employés, la multiplication des compétences, la réactivité, la capacité à apprendre, à mettre en pratique et à s'adapter seront à l'avenir essentielles pour rester employable tout au long de sa vie professionnelle. », relève Leif Agnéus, General manager de Manpower Suisse

Disruption des modèles d'affaires et émergence d'une révolution des compétences

Le numérique et les nouvelles technologies bouleversent tous nos modes de production, notre façon d'agir et de penser ; la manière de travailler et le travail lui-même sont donc également en mutation.





Manpower®

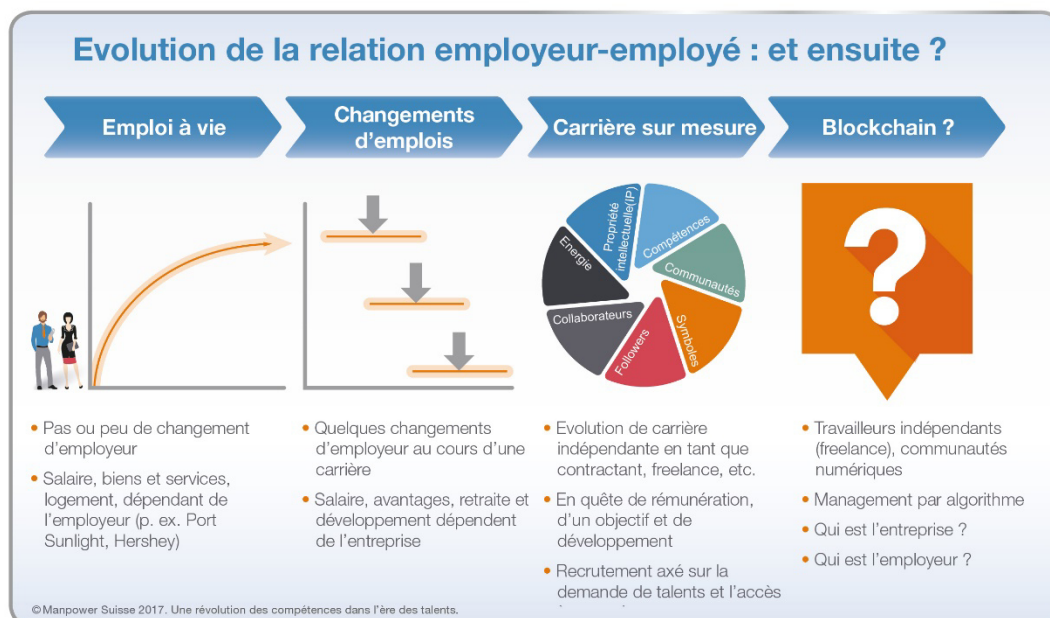
Aujourd'hui, des études font le constat que près de 45 % des tâches pour lesquelles des individus sont rémunérés chaque jour pourraient être automatisées avec les technologies actuelles et 5 % des emplois seraient concernés, alors que 65 % des métiers exercés par la génération Z n'existent même pas encore. Cependant, la transformation du travail à l'ère des machines ne doit pas nécessairement être un affrontement entre humains et robots et les relations humaines gardent toute leur valeur. L'emploi n'est pas obligatoirement menacé, mais les compétences devront s'adapter, vite, car la complexité de mise en œuvre des technologies engendre une accélération du rythme. L'histoire l'a déjà démontré.

Sur le marché du travail, la clé de la réussite tient dans la formation

Alors que le bouleversement technologique se poursuit, le marché du travail devient un marché à deux vitesses. Ceux qui détiennent des compétences auront les rênes en mains, créeront des opportunités et décideront où, quand et comment ils souhaitent travailler, tandis que ceux qui n'en ont pas ne sauront pas comment améliorer leurs perspectives d'avenir. De même, les entreprises qui sauront trouver un juste équilibre entre individus, compétences et technologies sont celles qui réussiront. Mais pour rester dans la course, elles devront investir davantage dans la formation et le développement afin d'anticiper les exigences de demain.

L'emploi à vie se meurt, place à la carrière sur mesure

Avec la fin des modèles traditionnels d'emploi, ce sont de nouveaux modes d'organisation du travail qui devront voir le jour, pour permettre aux individus de trouver une manière de travailler correspondant à leurs besoins, à leurs valeurs et à leur employabilité, ainsi qu'aux entreprises de trouver les talents nécessaires à leur essor : plateformes pour travailleurs freelance, travail temporaire, contractants, travail sur appel, job sharing, mandats ponctuels, etc.



Cependant, dans cette ère des talents, la polarisation entre les Haves et des Have nots risque de s'agrandir. La multiplication des compétences, la réactivité et la capacité à apprendre deviennent dès lors essentielles. Cela a d'autant plus de sens que l'humain se définit en général par rapport à son travail, ses accomplissements, alors même que l'emploi définit son statut. Le risque tant pour les employés que pour les employeurs est que les relations purement transactionnelles ne permettent pas de créer de lien de confiance ni de fidélité envers une marque, une entreprise, puisqu'aucun emploi n'est à vie, bien qu'il faille travailler sa vie durant. Les employeurs devront donc procéder de manière fondamentalement



Manpower®

différente pour attirer, garder et impliquer à long terme leurs employés, quel que soit leur poste, même s'ils ne les emploieront pas toute leur vie.

Mais s'il est temps pour les entreprises de prendre des mesures pour accroître les compétences et combler les lacunes de ceux qui risquent d'être laissés pour compte, l'objectif est aussi d'attirer ceux qui ne participent pas pleinement au marché du travail. Car dans un monde où les nouvelles technologies prennent le dessus, des compétences de plus en plus spécialisées seront nécessaires, c'est ce que nous entendons par l'émergence d'une révolution des compétences.

Le dernier livre blanc de la série Human Age ainsi que les précédentes éditions sont accessibles sur le site de Manpower : www.manpower.ch/human-age.

CONTACT PRESSE

Romain Hofer
Head of Corporate Communication
Tél. : +41 58 307 22 71
E-mail : media@manpower.ch
Twitter : https://twitter.com/Manpower_CH

A propos de ManpowerGroup

ManpowerGroup® (NYSE : MAN) s'est imposé depuis près de 70 ans comme expert et créateur de solutions innovantes pour l'emploi. A ce titre, nous proposons chaque jour des emplois qui donnent un sens à la vie de plus de 600 000 personnes dans de multiples secteurs et domaines de compétences. Notre famille de marques ManpowerGroup – Manpower®, Experis®, Right Management® et ManpowerGroup® Solutions – aide plus de 400 000 clients de 80 pays et territoires avec des solutions conçues pour recruter, gérer et développer les talents dont ils ont besoin. En 2017, ManpowerGroup figure pour la septième année consécutive parmi les sociétés les plus éthiques au monde et c'est aussi l'une des entreprises les plus appréciées selon le classement du magazine Fortune. Ces distinctions confirment notre renommée de chef de file et de première marque de confiance au sein de notre secteur. Découvrez comment ManpowerGroup, en misant sur l'humain, transforme le monde de l'emploi : www.manpowergroup.com.

En Suisse, Manpower est fort d'une expérience de plus de cinquante-cinq ans dans le recrutement, la sélection et le placement de personnel fixe et temporaire, ainsi que dans les solutions RH. Avec 55 filiales présentes dans toutes les régions linguistiques, 20 000 collaborateurs temporaires, 1500 placements fixes et plus de 5000 clients – petites, moyennes et grandes entreprises – actifs dans tous les secteurs d'activité, Manpower est l'un des leaders du placement de personnel en Suisse. Vous trouverez de plus amples informations sur www.manpower.ch.