



Le Futur du Travail et des Compétences

Comment relever les défis du Human Age ?

Marc Vandeleene

PR & Communication Manager ManpowerGroup Belux

29.03.2019



MANPOWERGROUP FACTS & FIGURES WORLDWIDE

70 years of Workforce Solutions Expertise



Revenues of
\$21 billion



87% of revenues
generated outside the U.S.



80 Countries
& Territories



29,000
Employees



2,700
Offices

World-leading IT
professional resourcing firm
LARGEST GLOBAL
VENDOR-NEUTRAL MSP PROVIDER



A World-Leading Outplacement Firm

- ▶ Providing meaningful work for over **600,000** people everyday
- ▶ Finding talent for clients from small/medium to Fortune 100 companies
- ▶ Connecting **millions** of job seekers with work every year, globally



Most Trusted Brand in the Industry



Most Trusted Brand in the Industry



1 Le Human Age

2 Les défis à relever

3 Questions & Echanges





1. Le Human Age

The Human Age



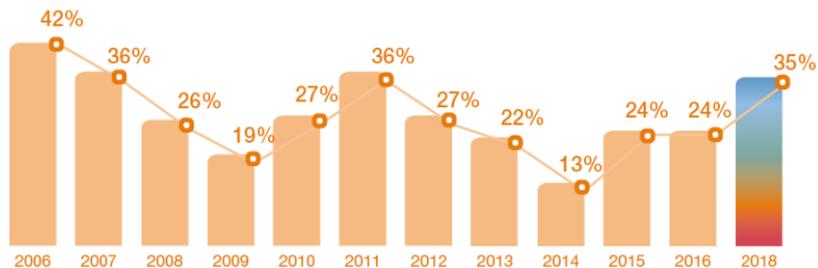
“ALORS QUE SES ANCIENNES COMPOSANTES VOLENT EN ÉCLAT, UN NOUVEAU MONDE DU TRAVAIL DU 21E SIÈCLE EST EN TRAIN D’ÉMERGER. CETTE NOUVELLE ÈRE IMPLIQUE L’ADOPTION DE NOUVELLES RÈGLES DU JEU POUR FAIRE FACE À UN ENVIRONNEMENT VOLATIL, INCERTAIN, COMPLEXE ET AMBIGU.”



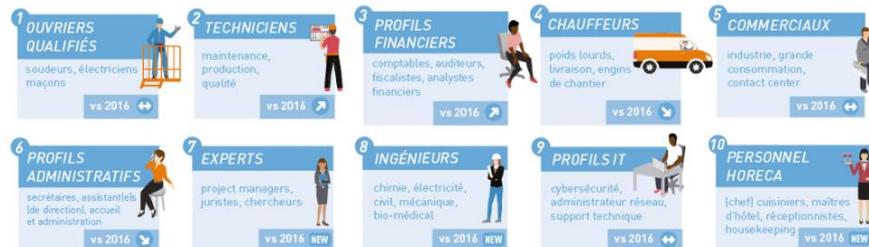
Les pénuries de talents s'accroissent et augmentent la pression pour **trouver les bonnes compétences, au bon moment, à la bonne place**, alors que l'âge de la population active augmente, les économies fluctuent, le monde du travail se globalise et les métiers se transforment.

The Human Age – Démographie /Gestion des talents

PÉNURIES DE TALENTS AU FIL DES ANS - BELGIQUE



TOP 10 MÉTIERS EN PÉNURIE EN BELGIQUE - 2018



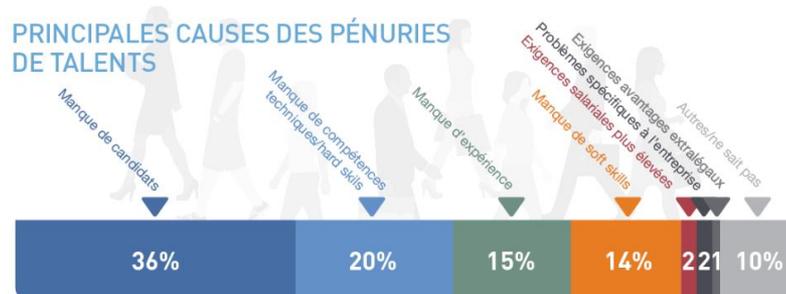
35% des employeurs en **Belgique** éprouvent des difficultés à remplir leurs postes vacants

TOP 10 DES MÉTIERS EN PÉNURIE EN WALLONIE - 2018



30% des employeurs en **Wallonie** éprouvent des difficultés à remplir leurs postes vacants

PRINCIPALES CAUSES DES PÉNURIES DE TALENTS



The Human Age – Choix individuels



Les choix individuels éliminent l'approche RH 'one size fits all' **approach**' au profit de l'approche 'one size fits all'.

The Human Age – Choix individuels



GÉNÉRATION Y : UNE CARRIÈRE QUI ME CORRESPOND

UNE CARRIÈRE ULTRAMARATHON
D'ACCORD, MAIS AVEC DES PAUSES!

DE NOUVELLES FAÇONS DE TRAVAILLER

Les membres de la génération du millénaire donnent la priorité à la sécurité de l'emploi à plein temps, mais ils veulent aussi connaître des changements réguliers, relever de nouveaux défis et progresser dans leur carrière.

JE RESTERAI AUSSI SI

- 3 | Je bénéficiais d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- 4 | Mon travail est aligné sur le sens que je donne à ma vie
- 5 | Mes supérieurs et collègues reconnaissent mon travail



CINQ PRIORITÉS DES Y LORSQU'ILS RECHERCHENT UN EMPLOI



The Human Age – Complexification des besoins clients

Les entreprises sont sous pression pour délivrer de la valeur et recherchent des compétences spécifiques (soft et hard skills) qui leur permettront de faire plus avec moins afin de répondre aux besoins croissants de leurs clients



The Human Age – Complexification des besoins clients

Dans un monde globalisé et interconnecté, les clients ont une plus grande **connaissance**, ont des **attentes** plus pointues et... veulent faire diminuer les **prix** !



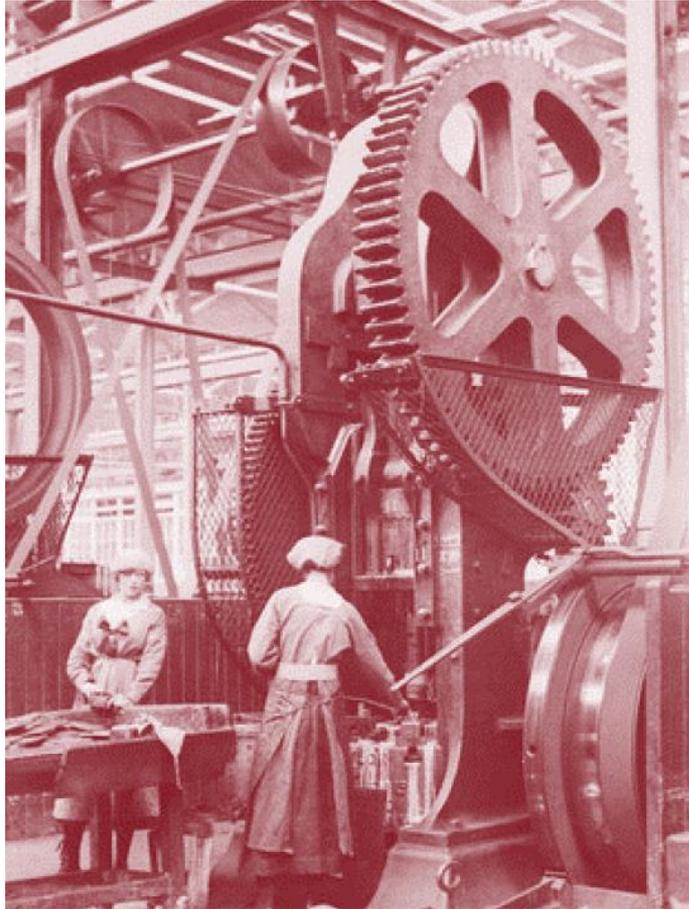
The Human Age – Révolution technologique



Les technologies transforment le concept de travail, qui peut être effectué n'importe où, n'importe quand et de façon nouvelle.

La digitalisation met les compétences sous pression.

The Human Age – Révolution technologique



Humanity evolves according to the technology they create



The future is not pre-ordained by machines. It's created by humans.

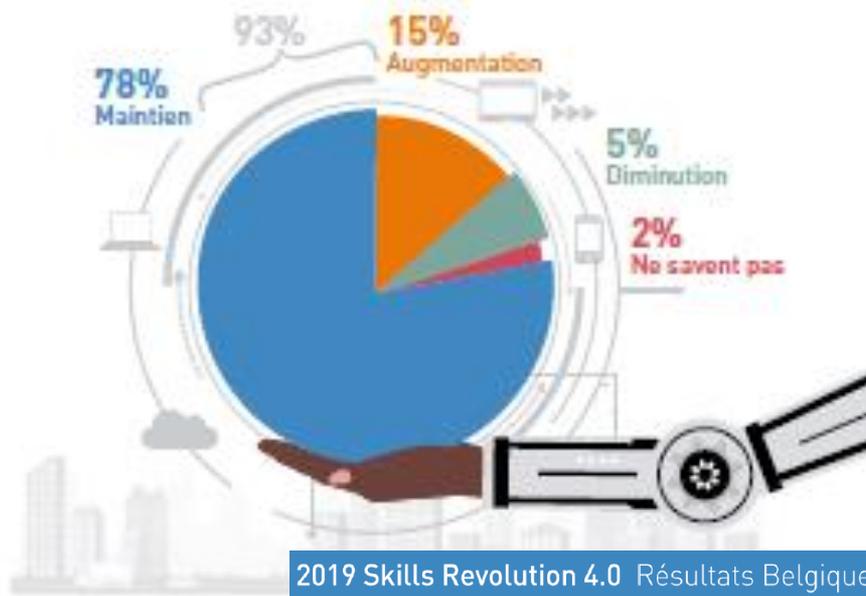
ERIK BRYNJOLFSSON

Director, MIT Initiative on the Digital Economy



The Human Age – Révolution technologique

Quel sera l'impact de la digitalisation sur l'emploi dans votre entreprise au cours des deux prochaines années ?



93% des employeurs belges prévoient de maintenir ou d'augmenter leurs effectifs en raison de la digitalisation

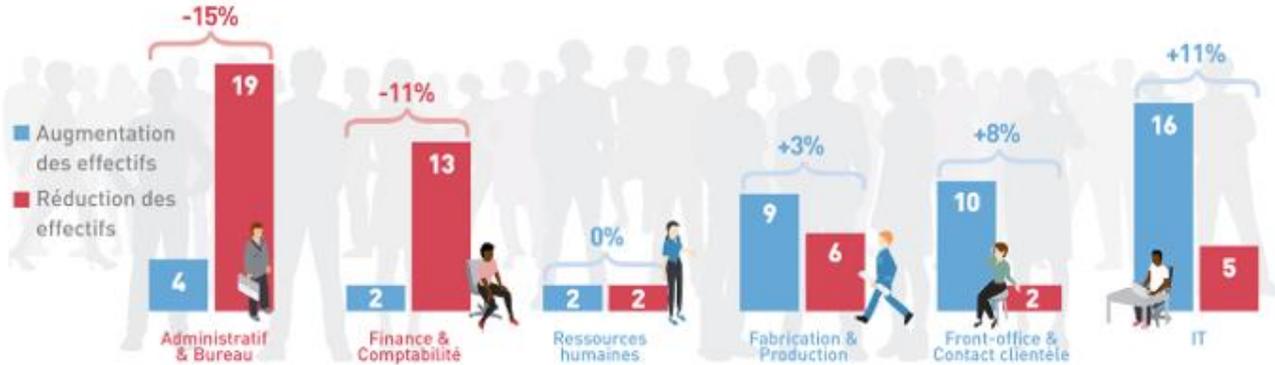
L'Automatisation crée des emplois



The Human Age – Révolution technologique



ManpowerGroup



Les fonctions susceptibles d'observer la plus forte augmentation ou réduction d'effectifs endéans les 2 ans

LES COMPÉTENCES D'AUJOURD'HUI	<ul style="list-style-type: none"> • Tenue des registres • Coordination & gestion des délais • Suivi des coûts 	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des processus • Conformité • Tenue des registres 	<ul style="list-style-type: none"> • Politiques & procédures internes • Droit du travail • Recrutement 	<ul style="list-style-type: none"> • Fonctionnement des machines • Aptitudes physiques • Respect des instructions & procédures 	<ul style="list-style-type: none"> • Saisie de données • Fondamentaux du rédactionnel, des mathématiques et de la communication 	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement et maintenance d'outils technologiques • Usage, contrôle et maîtrise des technologies • Compétences de pointe en IT
LES COMPÉTENCES DE DEMAIN	<ul style="list-style-type: none"> • Communication & développement de relations • Esprit critique & analyse • Réseautage & influence 	<ul style="list-style-type: none"> • Identification de modèles & tendances • Traduction commerciale • Présentation & service client 	<ul style="list-style-type: none"> • Compréhension des comportements humains • Analyse de données & évaluation • Stratégie RH & planification 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des machines • Forte capacité d'apprentissage • Capacité à résoudre des problèmes complexes 	<ul style="list-style-type: none"> • Résolution de problèmes • Communication & Développement de relations • Gestion des machines 	<ul style="list-style-type: none"> • Esprit critique, capacités d'analyse et de résolution des problèmes • Forte capacité d'apprentissage • Conception et programmation de technologies

2019 Skills Revolution 4.0 Résultats Belgique

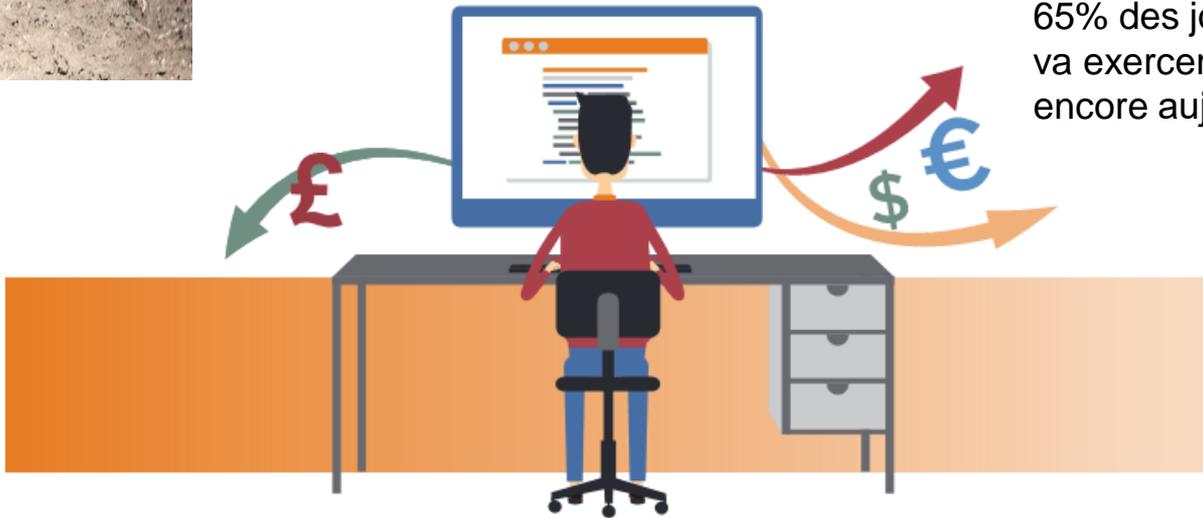
The Human Age – Révolution technologique



Les compétences
sont la nouvelle
devise



65% des jobs que la GenZ
va exercer n'existent pas
encore aujourd'hui



The Human Age – Révolution technologique

Skills Revolution 2.0 Résultats Belgique

Les compétences humaines font la différence au cœur de l'ère digitale Les soft skills les plus recherchées sont difficiles à trouver



The Human Age

Les 15 nouvelles tendances du Human Age



ManpowerGroup

HIER

AUJOURD'HUI

DEMAIN...?

Jobs are changing.
Skills are changing.

HIER	AUJOURD'HUI	DEMAIN...?
Ère industrielle	L'ère de l'humain (The Human Age)	La Révolution des Compétences
L'accès au capital comme facteur de différenciation	L'accès au talent comme facteur de différenciation	L'accès aux compétences en demande comme facteur de différenciation
Bâtisseurs de Talents	Consommateurs de travail	Bâtisseurs de cycles de talents
Déterminé par les propriétaires et les entreprises	Déterminé par les personnes qualifiées	Déterminé par une combinaison d'individus, de processus et de technologies
Les travailleurs se disputent les entreprises	Les employeurs se disputent les travailleurs	Les travailleurs comme entrepreneurs
Les entreprises posent les conditions	Les travailleurs posent leurs conditions	Polarisation : ceux qui ont les compétences et ceux qui n'ont pas les compétences
Chômage dû à une offre excé- dentaire de main-d'oeuvre	Chômage dû à une demande spécifique de main-d'oeuvre	Chômage dû à un manque de capacité d'apprentissage (learnability)
La technologie asservit l'homme	La technologie libère les hommes	La technologie augmente le potentiel
Frontières fermées	Frontières ouvertes	Frontières incertaines
Emploi à vie	Carrière multiple (job hopping)	Un portefeuille de missions
Opacité des entreprises	Transparence des entreprises	Transparence totale
Croissance et domination des pays de l'OCDE	Croissance et domination des pays hors OCDE (BRIC- MIST)	Nouvelle combinaison des pouvoirs
On travaille pour une entreprise	On travaille avec une entreprise	Travail modulaire (blockchain)
La taille avant tout	L'agilité avant tout	Les compétences avant tout
Les compétences comme critère d'embauche	La passion comme critère d'embauche	La capacité d'apprentissage comme critère d'embauche



2. Défis pour le monde du travail

CHALLENGE #1 : Formation continue



lurn-uh-bil-ĭ-tee

Le **désir** et la **capacité** à **apprendre**, à **évoluer** et à **s'adapter** à de nouvelles circonstances et à de nouveaux défis tout au long de la vie professionnelle.



Employabilité

Capacité individuelle à acquérir et à maintenir les compétences nécessaires pour **trouver ou conserver un emploi**, s'adapter à de nouvelles formes de travail.

Learnability : Comment apprenez-vous ?

Qu'est-ce que la capacité d'apprentissage ? À propos de ManpowerGroup [LQ pour votre entreprise](#) FRANÇAIS (FRANCE)

LQ Learnability Quotient™

Que dit votre LQ de vous ?

La technologie change en permanence et le monde du travail évolue aussi. Votre capacité d'apprentissage (ou LQ) reflète votre désir et votre capacité à évoluer et à vous adapter à de nouvelles circonstances et de nouveaux défis tout au long de votre vie professionnelle.

[CALCULER VOTRE LQ »](#)

[Qu'est-ce que la capacité d'apprentissage ? Cliquez pour en savoir plus.](#)

PARTAGER AVEC DES AMIS

Créé par ManpowerGroup

Science de HOGAN X

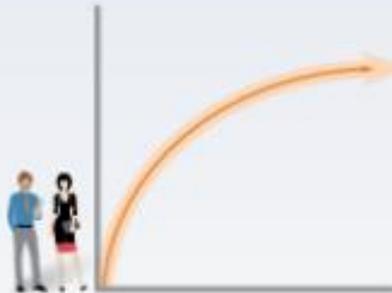
Faites le test : www.learnabilityquotient.com

CHALLENGE #3 : Gérer les parcours et les transitions professionnelles

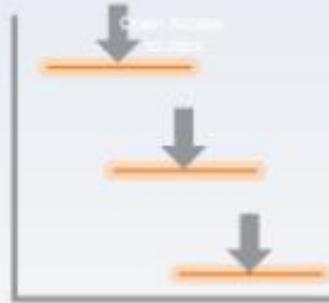


Défis pour le monde du travail - Career Path

Evolution of the Employer-Employee Relationship – What Next?



- Little or no movement between companies
- Dependent on employer for pay, goods and services, even housing: e.g. Port Sunlight, Hershey.



- Move between employers a few times throughout career
- Reliant on company for pay, benefits, pension and development

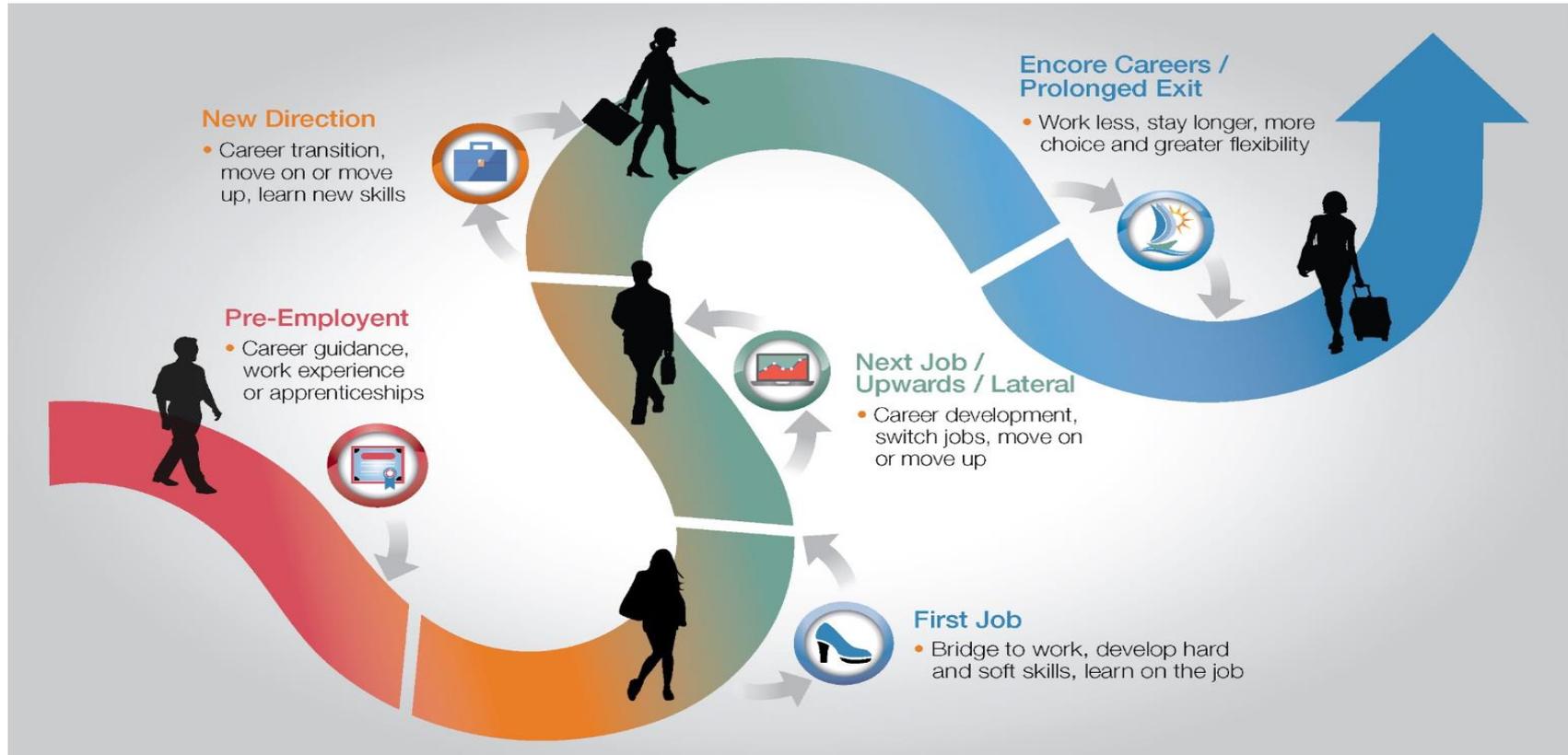


- Progress careers independently as freelancers, contractors, etc
- In search of pay, purpose and development
- Hiring based on demand for and access to talent



- Freelance workers, digital communities
- Algorithmic management
- Who is the organization?
- Who is the employer?

3. Défis pour le monde du travail - Career Path



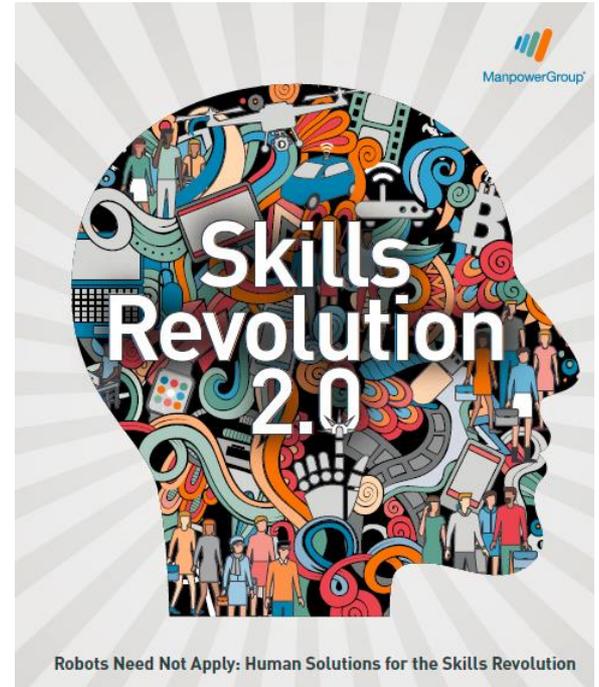
CHALLENGE #3 : Gérer les parcours et les transitions professionnelles

Ownership



Stewardship





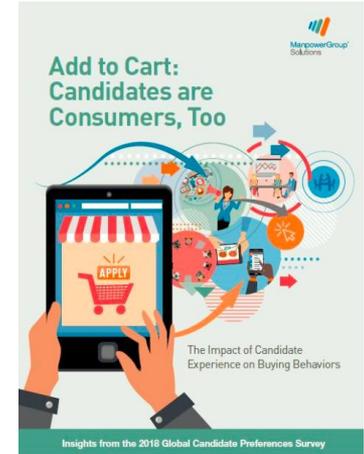
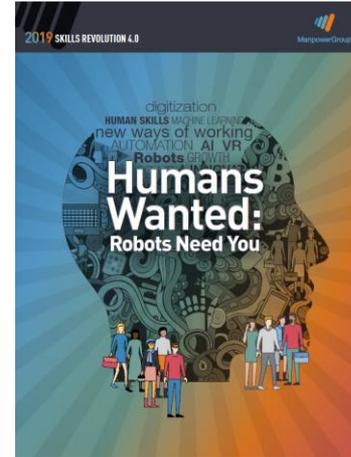
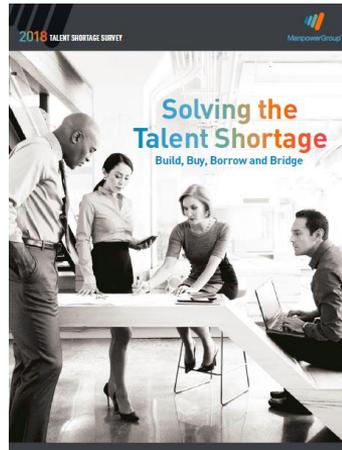
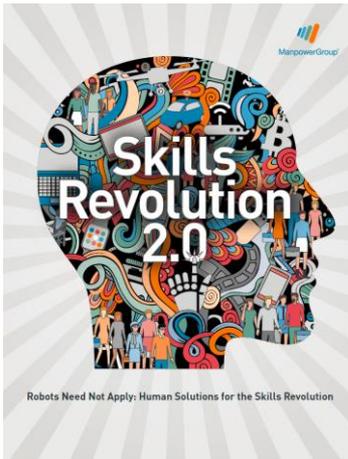
Conclusion

The background features a central point from which numerous light gray lines radiate outwards. In the upper left, a gray drone is depicted in flight. At the bottom center, a dark brown human hand is shown shaking hands with a blue robotic arm. The robotic arm has two circular gear-like joints. A horizontal bar with a blue-to-orange gradient is positioned at the top of the image.

" Helping people upskill and future-proof themselves in a fast-changing world of work will be the defining challenge of our time."

“ Employability depends less on what you already know and more on how well you can learn, apply and adapt.”,

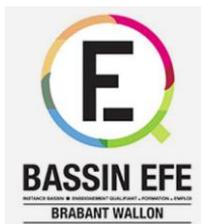


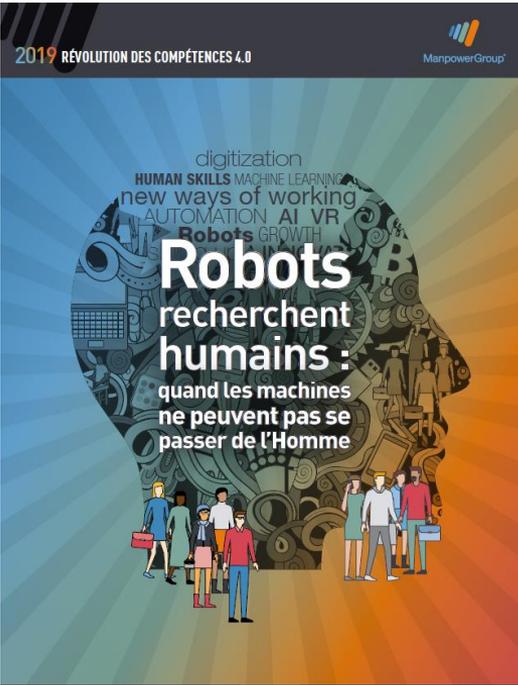


@ManpowerGroupBe

3

Questions & Echanges





Le Futur du Travail et des Compétences

Comment relever les défis du Human Age ?



Jobs are changing.
Skills are changing.



