



duContact : ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene +32 495 24 05 43

marc.vandeleene@manpowergroup.be

POUR DIFFUSION IMMEDIATE

DAVOS 2023 – THE NEW HUMAN AGE

Rapport 2023 de ManpowerGroup sur les tendances du marché du travail :

Le ‘New Human Age’ est devant nous !

L'évolution des attentes des différentes générations et la demande croissante d'un plus grand choix seront les principaux moteurs de la course aux talents

Bruxelles, Belgique, 17 janvier 2023 – Dans un contexte de digitalisation croissante du travail et de la main-d'œuvre, le nouveau rapport de ManpowerGroup sur les tendances sur le marché du travail en 2023, intitulé ‘The New Human Age’, révèle que, même si la technologie est le grand facilitateur, l'être humain reste le catalyseur de l'avenir. Cette étude, publiée lors de la réunion annuelle du Forum économique mondial (WEF) à Davos, en Suisse, et qui inclut les contributions de 13.000 décideurs et 8.000 travailleurs de huit pays et régions, identifie 14 tendances clés qui façonnent le futur du travail et ont un impact sur les employeurs et employés d'aujourd'hui. Ces tendances incluent l'évolution démographique, les choix individuels, l'adoption des technologies et les facteurs concurrentiels. Le rapport donne également des conseils sur la manière dont les employeurs peuvent attirer et retenir les talents dans cette nouvelle ère.

Depuis que ManpowerGroup a annoncé l'avènement de l'ère de l'humain (The Human Age) [il y a plus de dix ans](#) lors de la réunion annuelle du Forum Economique Mondial en 2011, le capital humain est devenu un facteur de différenciation et un moteur majeur de la croissance économique. Aujourd'hui, ‘The New Human Age’ évalue l'impact d'une série de nouveaux facteurs, tels que le changement générationnel dans les attentes au niveau du travail, la réduction des exigences en matière de diplôme lors des processus de recrutement, le fossé croissant auquel sont confrontées les femmes sur le marché du travail, l'évolution continue du travail hybride et l'atténuation des risques dans une économie mondiale en constante évolution.

« Ces dernières années, nous avons entendu de nombreux récits sur les robots qui prendraient nos emplois. Ce que nous pensions alors, et qui s'est avéré, c'est que la technologie peut accroître les compétences humaines plutôt que de les remplacer. Nous entrons aujourd'hui dans une nouvelle ère de l'humain (The New Human Age) — une époque où les gens utilisent la technologie et les outils numériques pour renforcer les rapports humains, être plus productifs et mener des vies plus enrichissantes », a déclaré Jonas Prising, Président et CEO de ManpowerGroup. « Notre monde s'améliore, mais pour continuer à progresser, nous devons résolument améliorer les capacités humaines à grande échelle et à la vitesse du marché. La pandémie nous a prouvé que nous sommes capables de nous adapter rapidement et de faire face quand c'est nécessaire. Nous sommes convaincus que doter les gens des compétences nécessaires pour tirer parti de la technologie permettra de créer un futur du travail plus en adéquation avec ce que veulent les travailleurs de demain ; c'est ainsi que nous ouvrirons la voie à une prospérité grandissante pour le plus grand nombre, et non pour quelques-uns. »

« Dans un contexte de pénurie de talents et d'incertitude, le marché du travail est en pleine transformation sous l'impulsion des 4 forces du Human Age : la démographie, l'évolution des attentes individuelles, l'adoption des technologies et les facteurs concurrentiels », ajoute Sébastien Delfosse, Managing Director de ManpowerGroup BeLux. « Tous les acteurs du marché du travail et de l'éducation doivent tenir compte de ces tendances afin de permettre à chaque talent d'être employable, de se développer et de bâtir des carrières durables et épanouissantes. »



PRINCIPALES CONCLUSIONS : La pénurie croissante de talents accroît encore la pression pour attirer et retenir les talents de toutes les générations. Voici les résultats de l'étude :

- **Les attentes et l'équilibre jouent un rôle important** : D'ici 2025, la génération Z représentera [27% de la main-d'œuvre](#) et 88 % des travailleurs de la génération Z déclarent que la pandémie a eu une incidence sur ce qu'ils attendent de leur travail, contre 65 % des travailleurs de 55 ans et plus.
- **Il est temps de briser le 'plafond de papier'- Les diplômés ne sont plus la seule norme** : En 2022, [75% des entreprises au niveau mondial ont signalé des pénuries de talents](#). Pour élargir leurs réserves de talents, de plus en plus d'employeurs réduisent ou suppriment les exigences en matière de diplômes et se concentrent plutôt sur les compétences acquises par l'expérience professionnelle et personnelle.
- **Se tourner vers les travailleurs plus âgés pour augmenter la participation des travailleurs** : Pourtant, seuls 19 % des responsables du recrutement cherchent activement à embaucher des retraités qui se remettent au travail, ce qui crée un autre désavantage pour les adultes plus âgés.
- **Le télétravail/travail hybride favorise l'équilibre mais pourrait affecter l'évolution de la carrière – les femmes étant les plus touchées** : Les femmes sont plus nombreuses à dire que lorsqu'elles travaillent à distance, elles ont moins de chances de côtoyer des cadres supérieurs (37 %), d'apprendre des autres (31 %), d'être prises en considération pour une promotion (29 %), de faire du brainstorming (27 %) et de collaborer (26 %).
- **Les femmes sont plus motivées que les hommes pour retourner au bureau** : 41 % des femmes citent comme incitants à revenir au bureau le contact social/la connexion, une séparation claire entre le travail et la maison, une collaboration plus efficace, des conditions qui facilitent l'accomplissement du travail et le fait d'avoir un endroit propice à la concentration.
- **Améliorer les compétences des employés ou ils se formeront par eux-mêmes** : 57 % des employés suivent déjà des formations en dehors de leur travail parce que les programmes de formation de l'entreprise ne leur permettent pas d'acquérir des compétences pertinentes, ne font pas progresser leur carrière ou ne les aident pas à rester compétitifs sur le marché du travail.
- **Les travailleurs recherchent plus d'humanité dans un lieu de travail post-pandémique** : Il ne s'agit pas seulement de faire son travail. Les gens disent que la capacité à collaborer (83 %), à résoudre des problèmes (82 %) et à être digne de confiance (82 %) est plus importante pour bien faire leur travail que le simple fait d'être très productif (76 %).
- **Les gens expriment leur mécontentement** : 64 % des travailleurs envisageraient de chercher un nouvel emploi s'ils devaient retourner au bureau à temps plein et 1 sur 3 accepterait un nouveau poste au cours du mois suivant s'il offrait un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle.
- **Tant les employeurs que les travailleurs estiment que le brainstorming en présentiel est intrinsèquement meilleur** : Plus de 80 % des travailleurs et des employeurs pensent que la collaboration en présentiel génère les idées les plus créatives et favorise la convivialité sur le lieu de travail.

Le rapport sur les tendances du 'New Human Age' est disponible dès à présent sur [manpowergroup.be](https://www.manpowergroup.be)

<https://www.manpowergroup.be/fr/2023/01/17/rapport-2023-de-manpowergroup-sur-les-tendances-du-marche-du-travail-nous-sommes-entres-dans-le-new-human-age/>

Rapport : https://www.manpowergroup.be/wp-content/uploads/2023/01/MPG_2023_HumanAge_Workforce_Trends.pdf

L'étude a été menée du 1er au 25 novembre 2022, et a été menée auprès d'un total de 8 016 travailleurs ou personnes en recherche active d'emploi dans huit pays et régions : États-Unis, Royaume-Uni, France, Allemagne, Italie, Espagne, Suède et Norvège. En outre, ManpowerGroup a interrogé 13 707 décideurs en matière d'embauche sur ces mêmes marchés.



Les 14 tendances sur le marché du travail dans le NEW HUMAN AGE

Dans ce rapport, ManpowerGroup explore 14 tendances au niveau du marché du travail qui accélèrent le New Human Age sous l'impulsion de quatre forces : l'évolution démographique, les choix individuels, l'adoption des technologies et les facteurs concurrentiels.



What You Will Find In This Report

4 key **FORCES** impacting the future of work
14 underlying **TRENDS** that are accelerating
Key **INSIGHTS** and takeaways to help you plan ahead

Trends Driving the New Human Age

| | | | |
|--|---|---|---|
|  <h3>Shifting Demographics</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Trend 1: A Generational Shift in Employment Expectations • Trend 2: A Priority Issue for Workers: The Issues They Care About • Trend 3: To What Degree Should You Consider A College Degree? • Trend 4: It's Time to Retire Our Concepts of Retirement |  <h3>Individual Choice</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Trend 5: Not a Life Filled With Work, but a Life Fulfilled • Trend 6: Women Want Work to Work For Them • Trend 7: Has the 5-day Workweek Had Its Day? • Trend 8: Turn Down the Heat to Reduce Burnout • Trend 9: Seeking Fulfillment. Not Just Advancement. |  <h3>Tech Adoption</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Trend 10: Growth Industries Will Need to Grow Their Own Talent • Trend 11: Rehumanize. Don't Dehumanize. • Trend 12: Still Working on a Definition of Hybrid Work |  <h3>Competitive Drivers</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Trend 13: Talent Knows No Borders • Trend 14: Risk and Resiliency in a Changing World |
|--|---|---|---|



L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE : Les attentes et l'équilibre jouent un rôle important.

1/ Changement générationnel dans les attentes au niveau de l'emploi.

Dans tous les domaines — de la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (DEIB) au changement climatique en passant par le mouvement LGBTQ — la génération Z exige davantage de ses employeurs. En ce qui concerne l'environnement, 52 % d'entre eux affirment que les entreprises n'en font pas assez. Les attentes à l'égard des entreprises n'ont jamais été aussi grandes, et les organisations doivent avoir un objectif clair et authentique si elles veulent attirer, développer et retenir les talents de la génération Z

→ [D'ici 2025 la génération Z représentera 27 % de la main-d'oeuvre](#) et 88 % des travailleurs de la génération Z déclarent que la pandémie a eu une incidence sur ce qu'ils attendent de leur travail, contre 65 % des travailleurs de 55 ans et plus.

2/ Une priorité pour les travailleurs : les sujets qui leur tiennent à cœur.

Plus que jamais, les travailleurs veulent connaître la position des entreprises sur les questions qui les passionnent. Les employeurs doivent démontrer leur impact social et environnemental en adoptant une approche plus scientifique.

→ 78 % des organisations ont des objectifs ESG ou sont en train de les définir, mais seulement 6 % d'entre elles déclarent disposer des talents nécessaires pour les atteindre.

3/ Les diplômes ne sont plus la seule norme.

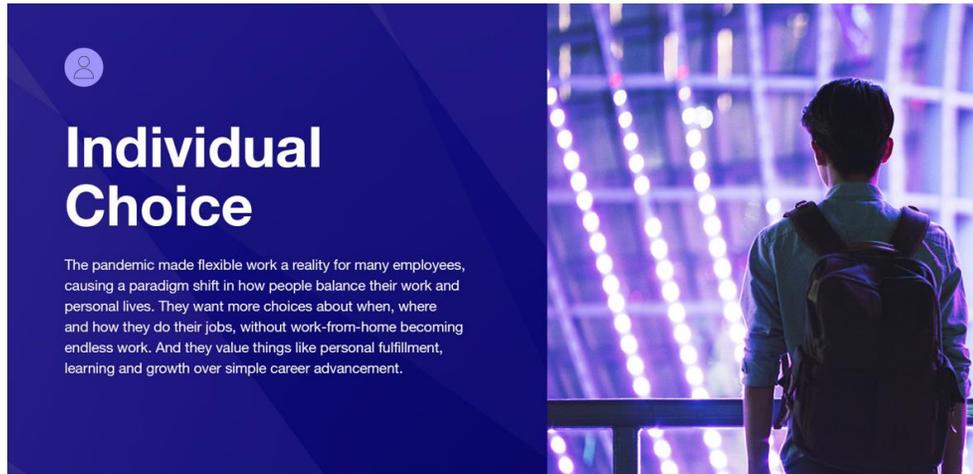
En 2022, 75 % des entreprises ont signalé des pénuries de talents. Pour élargir leurs réserves de talents, de plus en plus d'employeurs réduisent ou suppriment les exigences en matière de diplômes et se concentrent sur les compétences acquises par l'expérience professionnelle et personnelle antérieure.

4/ La retraite n'est plus ce qu'elle était.

Pourquoi ne pas faire appel aux travailleurs plus âgés pour augmenter la participation des travailleurs à la vie active ? Les personnes ayant acquis une expérience professionnelle tout au long de leur vie sont très motivées à apporter leur contribution, et faire la différence. L'augmentation du coût de la vie et le désir de maintenir des contacts sociaux stimulent les personnes retraitées à revenir sur le marché du travail.

→ Pourtant, seuls 19 % des responsables du recrutement cherchent activement à embaucher des retraités qui se remettent au travail, ce qui crée un autre désavantage pour les adultes plus âgés.

→ [Il y aura une pénurie mondiale de 85 millions de travailleurs d'ici 2030](#) (ce qui correspond à peu près à la population totale de l'Allemagne) - Korn Ferry



CHOIX INDIVIDUELS :

Les travailleurs veulent plus de choix quant au moment, à l'endroit et à la manière dont ils effectuent leur travail.

5/ Une vie épanouie plutôt qu'une vie professionnelle trop remplie.

Après la pandémie, les travailleurs de tous les âges et de tous les genres recherchent des employeurs qui reconnaissent et soutiennent activement un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

→ 61% des employés pensent que le travail asynchrone crée un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et 42% sont convaincus que c'est le futur du travail.

6/ Les femmes veulent un travail qui leur correspond.

Les organisations doivent repenser le moment, l'endroit et la manière dont le travail est effectué, offrir l'égalité salariale et promouvoir la requalification, autant de mesures qui doivent ramener les femmes au travail après la pandémie. Au-delà de cela, il est clair que l'alignement des pratiques commerciales sur les besoins des femmes devrait être une priorité absolue pour les employeurs du monde entier.

→ Les femmes veulent des horaires de travail plus flexibles (plus important que le télétravail à plein temps), y compris moins de jours au bureau.

7/ La semaine de 5 jours serait obsolète.

Des études indiquent que le passage à une semaine de travail de quatre jours peut accroître la productivité, réduire les frais généraux, améliorer le bien-être, attirer et retenir les talents et stimuler la création d'emplois. La flexibilité est importante, mais elle doit être équitablement répartie entre toutes les catégories — et ne pas concerner uniquement les travailleurs du savoir.

→ 4 travailleurs sur 10 seraient prêts à échanger 5 % de leur salaire contre une semaine de 4 jours.

8/ Ralentir le rythme pour éviter le burn-out.

Les organisations doivent repenser leurs modèles de RH et d'entreprise vu qu'un nombre croissant d'employés veulent davantage de choix et d'options adaptées à leur style de vie.

Dans ce cadre, les entreprises doivent ériger la santé mentale au rang de priorité.

48 % des employés, soit près de la moitié, déclarent être régulièrement surchargés de travail au fil des semaines.

9/ L'épanouissement est aussi important que l'avancement.

Les travailleurs sont de plus en plus motivés à développer des compétences et acquérir de l'expérience plutôt que de monter dans la hiérarchie et obtenir des titres de fonction. Cela implique souvent des déplacements latéraux pour s'épanouir et devenir des employés plus agiles.

→ 57 % des employés suivent déjà des formations en dehors du travail, car les programmes de formation de l'entreprise ne leur permettent pas d'acquérir des compétences pertinentes.



L'ADOPTION DES TECHNOLOGIES

Le mariage de l'innovation technologique et de l'ingéniosité humaine va générer une forte croissance économique et aider à surmonter les défis de la société.

10/ Les secteurs en plein essor doivent développer leurs propres talents.

La transformation digitale en cours va inciter les employeurs de nombreux secteurs en croissance à trouver des moyens créatifs afin de pourvoir les postes moyennement et hautement qualifiés.

→ [D'ici 2025, 149 millions d'emplois numériques supplémentaires seront créés](#), dans des domaines tels que la confidentialité et la protection de la vie privée, la cybersécurité, l'analyse des données, l'apprentissage automatique et l'IA, le cloud, les données et le développement de logiciels. (Forum Economique Mondial)

→ [50% de tous les employés devront se requalifier d'ici 2025](#), en raison de l'adoption croissante des technologies. (Forbes)

11/ Réhumaniser, plutôt que déshumaniser.

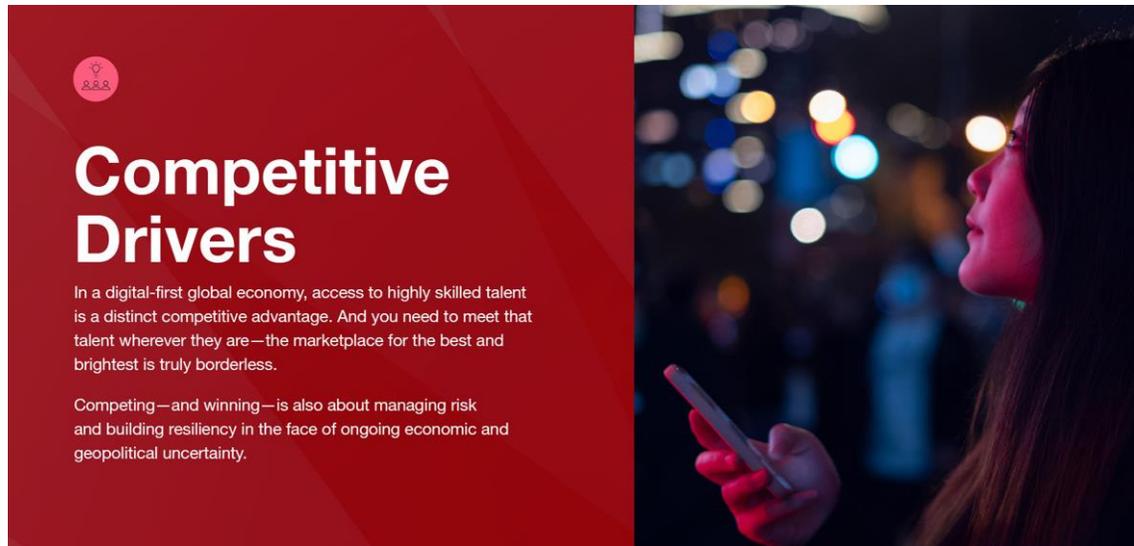
Les gens commencent à réaliser à quel point la technologie et l'innovation ont permis d'améliorer le monde du travail. Il n'est plus pertinent d'opposer l'humain à l'automatisation. Aujourd'hui, les organisations doivent utiliser le pouvoir de la technologie pour réhumaniser — et non déshumaniser — le lieu de travail.

→ *Bien que le type de formation/outils le plus courant concerne les compétences techniques, les travailleurs affirment que la productivité n'est pas le facteur déterminant pour bien faire leur travail. Ils sont plus nombreux à penser que la capacité à collaborer (83 %), à résoudre des problèmes (82 %) et à être digne de confiance (82 %) est bien plus importante pour bien faire son travail que le simple fait d'être plus productif (76 %).*

12/ La notion de travail hybride n'est pas encore clairement définie.

Tout le monde s'accorde à dire que le travail hybride est synonyme de flexibilité, de choix et de contrôle accru dans le chef des employés quant au moment, au lieu et à la manière dont ils effectuent leur travail. Et il faut que cela fonctionne aussi bien pour eux que pour leurs employeurs. En outre, il s'agit d'un mélange de modèles et d'approches, souvent axés sur certains secteurs ou professions.

→ *87 % des personnes interrogées ne souhaitent pas travailler au bureau à plein temps. Parmi elles, 42 % préfèrent un modèle hybride.*



Competitive Drivers

In a digital-first global economy, access to highly skilled talent is a distinct competitive advantage. And you need to meet that talent wherever they are—the marketplace for the best and brightest is truly borderless.

Competing—and winning—is also about managing risk and building resiliency in the face of ongoing economic and geopolitical uncertainty.

FACTEURS CONCURRENTIELS

Dans une économie mondiale tournée vers le numérique, l'accès à des talents hautement qualifiés constitue un net avantage concurrentiel.

13/ Le talent ne connaît pas de frontière.

Tout le monde veut embaucher localement, mais la réalité est mondiale. Des Amériques à l'Asie, de l'Afrique à l'Europe, les talents qualifiés sont largement dispersés. Et dans de nombreux pays, le cadre réglementaire est favorable à l'emploi, les infrastructures sont adaptées au télétravail, les coûts de la main-d'œuvre sont faibles et la productivité est élevée.

14/ Risque et résilience dans un monde en mutation.

Le risque et l'incertitude continueront d'influer sur les activités des entreprises au cours de l'année à venir, en raison du conflit en Ukraine, des préoccupations liées à la récession, de l'inflation persistante et des perturbations de la chaîne d'approvisionnement.

→ L'une des trois stratégies les plus importantes pour la croissance est [la gestion du risque géopolitique](#) (Mc Kinsey).



À propos de ManpowerGroup

ManpowerGroup® (NYSE : MAN), leader mondial des solutions globales pour l'emploi, aide les organisations à se transformer dans un monde du travail en perpétuel changement en recrutant, évaluant, gérant et développant les talents dont elles ont besoin afin de leur permettre d'avoir du succès. Nous développons chaque année des solutions RH innovantes pour des centaines de milliers d'organisations et dans le même temps, nous trouvons des emplois durables et enrichissants à des millions d'hommes et de femmes dans de multiples secteurs et domaines de compétences. Notre famille des marques connectées de ManpowerGroup – Manpower, Experis, Talent Solutions et Jefferson Wells – crée de la valeur pour les candidats et les clients dans 80 pays et territoires, depuis plus de 70 ans. Partout dans le monde, nous sommes reconnus de façon constante pour notre diversité et comme un employeur de choix pour les femmes, l'inclusion, l'égalité et les personnes porteuses d'un handicap. En 2022, ManpowerGroup figure pour la treizième année consécutive sur parmi les 'sociétés les plus éthiques au monde'. ManpowerGroup a obtenu, au niveau mondial et en Belgique, les notes 'Platinum' et 'Or' pour la responsabilité sociétale et le développement durable sur la plateforme EcoVadis qui évalue la performance éthique, sociale et environnementale des fournisseurs. ManpowerGroup Belgium a obtenu la label Diversité de la Région Bruxelles-Capitale et a été proclamée 'Best Staffing, Sourcing & Contingent Workforce Company' lors des HR Excellence Awards 2021. Ces distinctions confirment la réputation inégalée de notre marque au sein de son secteur d'activité.

Pour découvrir comment ManpowerGroup® dynamise le futur du travail → www.manpowergroup.com

Etes-vous prêt pour le Human Age, où le talent est le premier moteur 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

Avenue des Communautés 110, 1200 Bruxelles - www.manpowergroup.be