

RENOUVELER, RÉORIENTER, REDÉPLOYER: LES 3 "R" DE LA RÉVOLUTION DES COMPÉTENCES 2.0

**L'impact de la Covid 19 sur la transformation digitale et l'emploi:
le nouveau futur des actifs**



La transformation des ressources humaines qui s'est opérée à marche forcée en 2020 a été initiée par une crise sanitaire qui s'est rapidement muée en une crise économique et sociale. Aux premiers jours de la pandémie, des secteurs entiers comme l'hôtellerie, le tourisme et même l'industrie manufacturière ont dû baisser le rideau au pied levé, tandis que d'autres comme ceux de la technologie, de la santé, de la logistique et de l'alimentaire voyaient leur demande de main-d'œuvre augmenter instantanément et durablement. Dans le même temps, les entreprises se sont digitalisées à une vitesse et une échelle qu'aucune n'aurait imaginé, et 93 % des habitants de la planète ont vu leur mode de travail, leur vie et leurs habitudes de consommation complètement chamboulés.

La plupart des tendances que nous prédisions depuis un certain temps ont connu une très nette accélération: l'adversité tend souvent à précipiter le changement et les avancées sociales. Les entreprises ont mis les bouchées doubles pour effectuer une transformation digitale porteuse d'emplois et vectrice de changements radicaux qui pourraient bien améliorer le quotidien des femmes et des hommes et déboucher sur un monde plus connecté. Les grands progrès technologiques ont donné lieu à des programmes de vaccination de masse, à une transformation du travail et à un gain de flexibilité pour les employés, conduisant ces derniers à revendiquer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, la possibilité d'aiguiser plus encore leurs compétences et d'être plus autonomes quant à leurs modes de travail, aux horaires qu'ils exercent et au lieu depuis lequel ils le font. Autant d'aspects positifs de la pandémie.

Un an après, cependant, se dessine sous nos yeux une reprise en K, c'est-à-dire à deux vitesses.

Certaines industries et professions ont redémarré sur les chapeaux de roue – ceux des secteurs en croissance et ceux possédant les compétences les plus convoitées – tandis que d'autres individus sortent de cette année fragilisés, plus vulnérables encore au risque de déclassement. On assiste en ce moment à une accélération de la polarisation de la population active, qui est désormais scindée entre qualifiés et non-qualifiés. Pour noircir le tableau, la société est marquée par des tensions grandissantes nées du sentiment d'abandon d'un nombre croissant d'individus qui ne se retrouvent ni dans le monde du travail, ni dans leur communauté ni auprès des personnes qui ne partagent pas leurs opinions.

Plus que jamais peut-être dans notre histoire récente, nous avons aujourd'hui la possibilité et le devoir de prédire, de préparer et d'accompagner. Chez ManpowerGroup, nous nous engageons à faire équipe avec nos collaborateurs, candidats et intérimaires, clients, partenaires et avec les communautés où nous opérons pour les mettre sur la voie du succès. **Dans cette Révolution des compétences, aider les individus à se former aux compétences de demain, à mettre à niveau celles qu'ils possèdent déjà ou à se réorienter pour se positionner sur les métiers en tension demeure assurément le plus grand défi de la décennie. Avant la pandémie, nous insistions déjà sur l'importance de créer un environnement de travail permettant à chacun d'exprimer tout son potentiel et qui répartisse plus équitablement les fruits de la prospérité. C'est désormais pour les entreprises un enjeu crucial.**

Jonas Prising
Président-directeur général de ManpowerGroup

¹ Talent Shortage 2020. Closing the Skills Gap: What Workers Want. ManpowerGroup, 2020.



Renouveler, réorienter, redéployer : les 3 "R" de la Révolution des compétences 2.0 - Les enseignements de l'étude

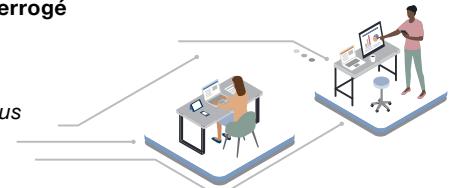
LA DIGITALISATION S'ACCÉLÈRE TANDIS QUE LE MONDE RALENTIT

Les tendances que nous anticipions avant la crise se confirment et s'intensifient, tandis que de nouvelles se font jour. La raréfaction des compétences s'exacerbe, et la demande d'aptitudes spécifiques progresse. Conjugué aux tensions qui émaillent la société, ce phénomène traduit une polarisation croissante entre ceux qui possèdent les talents requis pour tirer leur épingle du jeu et ceux qui en sont dénués. Les choix individuels prennent, eux aussi, une part grandissante dans l'équation, comme nous le relevions dans notre étude [What Workers Want](#) tant avant que pendant la pandémie de Covid-19. Plus que jamais, les actifs aspirent à gagner en flexibilité, à faire valoir leurs désirs et à réunir le meilleur des mondes du présentiel et du télétravail. Les entreprises affinent leurs stratégies pour préparer cette nouvelle donne et s'y adapter en se faisant plus agiles, en se concentrant davantage sur la planification des ressources humaines, en conférant plus de résilience à leur chaîne logistique, mais aussi en se rapprochant d'autres acteurs du marché pour se consolider et faire bloc face aux incertitudes et aux risques actuels.

La transformation digitale s'accélérant toujours plus, toutes les entreprises doivent désormais se mettre à l'heure technologique en digitalisant leur expérience client et en plaçant au cœur de leur stratégie un savant mélange de talents humains et de technologie. Quand on ajoute à cela l'impact de la pandémie, on peut s'attendre à une transformation continue et profonde des marchés de l'emploi et des forces vives.

Pour ce dernier volet de notre série "Révolution des compétences", nous avons interrogé plus de 26 000 employeurs de plus de 40 pays afin de déterminer :

- *L'incidence de la crise sanitaire sur leurs projets de digitalisation et d'automatisation*
- *La nature des métiers, secteurs et zones géographiques susceptibles d'en pâtir le plus*
- *L'évolution des priorités de recrutement sous l'effet de la crise sanitaire*
- *Leurs projets actuels et futurs en matière de montée en compétences*



LES VAINQUEURS RAFLENT TOUT : QUAND LA DIGITALISATION REBAT LES CARTES DU MONDE DU TRAVAIL...

Sous l'effet de la pandémie, les entreprises ont mis les bouchées doubles pour digitaliser et automatiser leurs fonctions : 38 % ont accéléré la cadence, tandis que 17 % décidaient, à contrario, de suspendre leurs projets.

En parallèle, le nombre d'emplois créés excède celui des destructions. Alors que 86 % des employeurs qui ont décidé d'automatiser leurs processus prévoient d'accroître leurs effectifs ou de ne pas y toucher, 11 % seulement envisagent de réduire leur masse salariale ou de suspendre leurs projets d'automatisation. Les entreprises qui se digitalisent le plus sont celles qui créent le plus d'emplois.

LES ENTREPRISES QUI SE DIGITALISENT LE PLUS SONT CELLES QUI CRÉENT LE PLUS D'EMPLOIS



² [Robots recherchent humains : quand les machines ne peuvent pas se passer de l'Homme](#). ManpowerGroup, 2019.

Aujourd'hui, plus aucune entreprise ne peut se permettre de faire une croix sur la technologie, et celles qui font figure de modèles, c'est-à-dire celles qui avaient déjà à vive allure sur la voie de la digitalisation avant la pandémie, sont ressorties de cet épisode encore plus fortes³. Celles qui investissent déjà plus que les autres dans la transformation digitale, dans le développement des compétences de leurs équipes et dans l'innovation sont fort logiquement celles qui conquièrent le plus de parts de marché, qui se détachent le plus et qui en font bénéficier leurs collaborateurs et leurs clients, dans ce contexte qui a vu les modes de travail, de consommation, d'apprentissage et de socialisation se virtualiser du jour au lendemain ou presque.



... LES TENANTS DE L'ANCIEN MONDE CONDAMNÉS AU DÉCLASSEMENT ?

Curieusement, 45 % des employeurs assurent que la pandémie n'a eu aucune incidence sur leurs ambitions de digitalisation et d'automatisation. C'est dans plusieurs pays d'Europe et d'Asie-Pacifique (Espagne, Portugal, Royaume-Uni, Chine, Singapour et Inde) qu'ils éprouvent le plus de difficultés à tenir le choc de la crise internationale et à accélérer leurs projets de transformation. Le constat qui s'impose peu à peu est que les entreprises doivent trouver de nouveaux modèles pour exercer leur activité historique, ou se réinventer totalement pour faire des choses nouvelles, dans un contexte où acteurs installés comme nouveaux venus sont les premiers à s'adapter, à maîtriser l'innovation digitale et à capitaliser sur les opportunités qu'offre le digital⁴.

DIGITALISATION : LES CHAMPIONS ET LES RÉCALCITRANTS

Les 10 premiers : Allemagne, Autriche, Grèce, Suisse, Panama, Costa Rica, Japon, Guatemala, Italie, Mexique

Les 10 derniers : Chine, Royaume-Uni, Portugal, Inde, Espagne, Slovénie, Israël, France, République tchèque, Hong-Kong

C'est aux États-Unis que les entreprises sont les plus désireuses de digitaliser les fonctions en prise directe avec la clientèle (28 %)

L'Allemagne prévoit de s'automatiser davantage (44 %) que les États-Unis (13 %), la France (11 %) et le Royaume-Uni (8 %)

Costa Rica (25 %), Royaume-Uni (21 %), Grèce (20 %) et Hongrie (20 %) sont les plus enclins à digitaliser les tâches liées à la finance et à la comptabilité

En Suède (39 %), la digitalisation concerne principalement les tâches administratives

L'Allemagne automatisera les fonctions administratives (28 %) et celles en prise directe avec la clientèle (21 %)

Les régions EMEA et Amériques sont les plus disposées à digitaliser l'administratif et les fonctions support (23 %)

L'Inde digitalise son industrie manufacturière et ses fonctions de production (38 %)

En Asie-Pacifique, l'automatisation concerne essentiellement l'informatique et l'Industrie manufacturière (21 %)

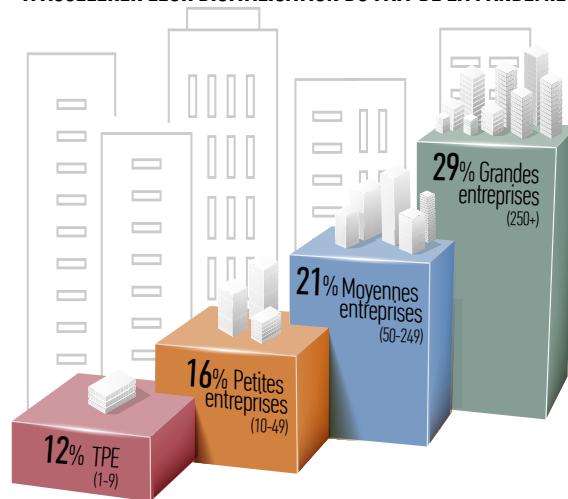
^{3,4} Survival of the Fittest. The Economist, 2020.

LES GRANDES ENTREPRISES SONT CELLES QUI TENDENT LE PLUS À ACCÉLÉRER LEUR DIGITALISATION DU FAIT DE LA PANDÉMIE

LES GRANDES ENTREPRISES SONT CELLES QUI TENDENT LE PLUS À ACCÉLÉRER LEUR DIGITALISATION DU FAIT DE LA PANDÉMIE

En matière de digitalisation et de perspectives d'avenir, la sécurité de l'emploi croît avec le nombre de collaborateurs d'une entreprise. En effet, les grandes entreprises (+ de 250 employés) affichent des ambitions supérieures aux autres concernant la digitalisation, mais aussi la volumétrie des embauches. À l'inverse, les petites structures, qui ont été le plus durement touchées par la crise⁵, sont plus poussées à suspendre leurs projets de digitalisation et à afficher des intentions d'embauche à la baisse.

Des tendances se dégagent également. Les grandes entreprises prévoient d'automatiser les fonctions de Production et de manufacture dans un premier temps, suivies des tâches administratives, de l'informatique, puis du Front Office. Dans les plus petites, les actions de digitalisation visent davantage à transformer les fonctions support : administratif et bureautique, activités en prise directe avec la clientèle, et comptabilité.

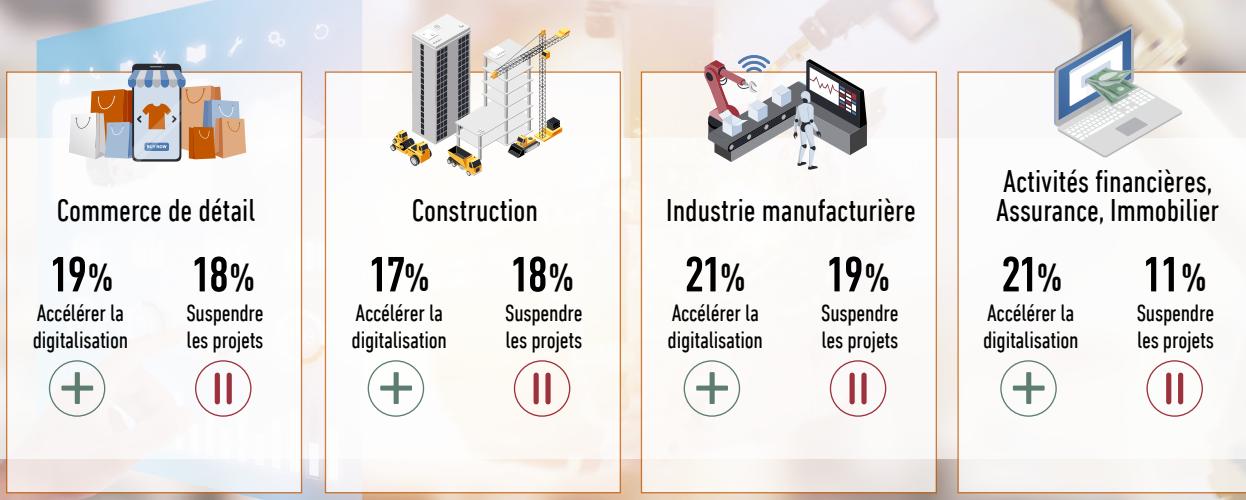


METTRE LES BOUCHÉES DOUBLES POUR SE DIGITALISER... ET SURVIVRE

Les secteurs qui, avant la pandémie, s'automatisaient au petit trot s'attèlent aujourd'hui à rattraper leur retard. Conséquence directe de la crise, celui des Activités financières, de l'Assurance de l'Immobilier et des Services aux entreprises met désormais les bouchées doubles pour digitaliser ses activités, à commencer par les fonctions en prise directe avec la clientèle. 21 % des entreprises du secteur font état de leur désir d'automatiser davantage leurs opérations du fait de la crise.

Ceux à surveiller: dans les secteurs les plus durement affectés par la crise au départ, notamment l'Industrie manufacturière, la Construction et le Commerce de détail, les employeurs sont partagés : certains misent sur l'automatisation et la digitalisation pour s'adapter rapidement à la nouvelle donne, tandis que d'autres attendent de voir la tournure que prendront les événements et préfèrent donc mettre leurs projets entre parenthèses.

LES EMPLOYEURS PARTAGÉS : FAUT-IL AUTOMATISER DÈS MAINTENANT OU ATTENDRE DES JOURS MEILLEURS ?

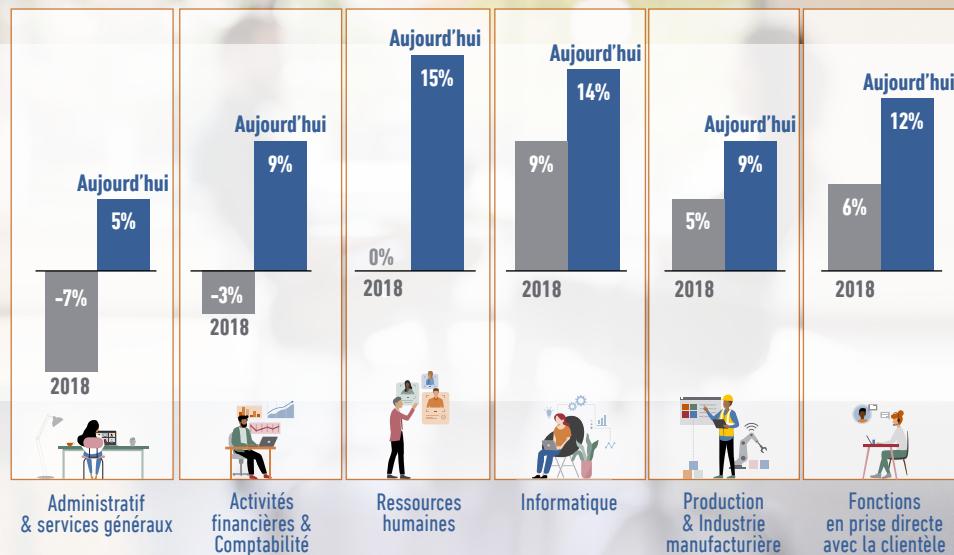


⁵ Which small businesses are most vulnerable to COVID-19—and when. McKinsey and Company. 18 juin 2020.

#PEOPLEFIRST : LES RH FONT LEUR RETOUR PARMI LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES DES ENTREPRISES

Talent + Tech : la tendance s'inverse dans le monde des RH. En 2018, les employeurs ne prévoient pas d'étoffer leur direction des ressources humaines, et certains envisageaient même de réduire leurs équipes. Deux ans plus tard, les mêmes employeurs investissent dans les technologies dédiées aux RH et recrutent pour renforcer leur service : chez ceux qui ont le plus d'ambitions en matière d'automatisation, les effectifs des RH ont connu une augmentation nette de 15 %.

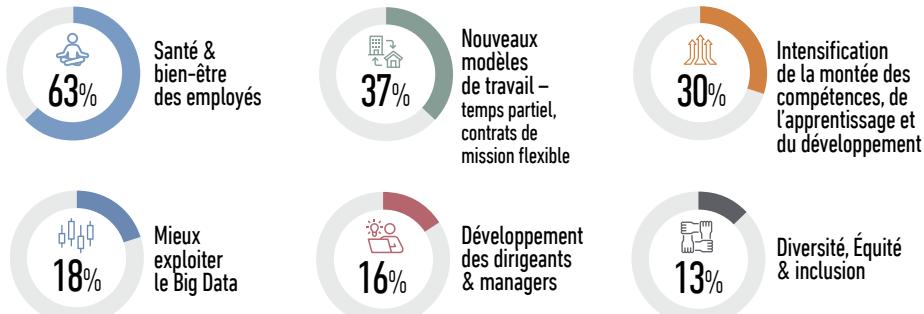
LA TENDANCE S'INVERSE DANS LE MONDE DES RH, AVEC UNE AUGMENTATION NETTE DE 15% DES EFFECTIFS DU FAIT DE LA DIGITALISATION



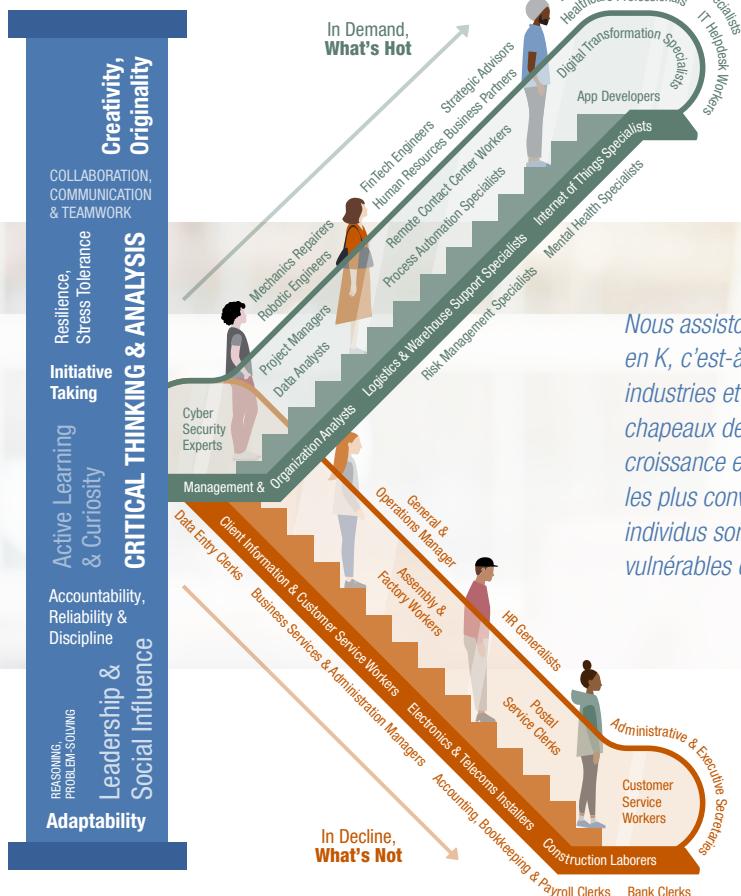
QUAND LES ENTREPRISES REVOIENT LEURS PRIORITÉS POUR REPLACER L'HUMAIN AU CŒUR DES RH

La crise sanitaire, économique et sociale a redonné aux RH un rôle capital et amené les entreprises à donner la priorité à l'humain et à faire des ressources humaines un des piliers de leur stratégie. Cette accélération des RH se traduit par l'émergence de compétences nouvelles qui mobilisent des technologies nouvelles. L'expertise de la collecte, de la protection et de l'analyse de données est très recherchée des DRH, qui sont de plus en plus souvent les premiers à se saisir des questions relatives à la santé, au bien-être et à la résilience du personnel, à la planification dynamique des effectifs et à la modernisation de l'environnement de travail, tâches auxquelles s'ajoutent les engagements et l'éthique, la réorientation des compétences et la montée en compétences, et toutes sortes d'initiatives destinées à offrir au personnel un traitement équivalent à celui que l'on réservait à un client.

Pour 2021 et au-delà, les responsables RH ont fait de la santé et du bien-être des collaborateurs leur priorité absolue, au point d'y accorder deux fois plus d'importance que le second objectif qu'ils citent, à savoir la création de nouveaux modèles de travail, ou le troisième, la volonté d'insister plus sur l'acquisition de nouvelles compétences, l'apprentissage et le développement. 63 % des responsables RH voient la santé et le bien-être du personnel comme la priorité des priorités.



L'ÉMERGENCE D'UNE REPRISE EN K



Nous assistons à l'émergence d'une reprise en K, c'est-à-dire à deux vitesses. Certaines industries et professions ont redémarré sur les chapeaux de roue – ceux des secteurs en croissance et ceux possédant les compétences les plus convoitées – tandis que d'autres individus sortent de cette année fragilisés, plus vulnérables encore au risque de déclassement.

Sources : ManpowerGroup Soft Skills Research 2019, ManpowerGroup Talent Solutions Insight 2021. The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum, Octobre 2020.

SOFT SKILLS + COMPÉTENCES TECHNIQUES = POUVOIR DE L'HOMME

Parallèlement à la rapide transformation des organisations et à leur digitalisation à grande échelle, la nature des compétences recherchées connaît, elle aussi, des évolutions. D'ici 2025, Hommes et machines se partageront équitablement le travail, et 97 millions de nouveaux emplois verront le jour dans les secteurs de l'intelligence artificielle, de l'économie verte et de la santé⁶. Notre plus grand défi est d'embarquer tous les individus dans ce monde du travail en pleine mutation et de protéger ceux dont la vie sera affectée dans l'intervalle entre la destruction des emplois d'hier et l'apparition des métiers de demain.

APPRENDRE À APPRENDRE : LES FORMATS COURTS ONT LE VENT EN POUPE

Conjuguée à la crise actuelle, la Révolution des compétences accentue la demande de compétences à la fois techniques et humaines. Les aptitudes comportementales comme le sens de la communication, la capacité à gérer son temps et à hiérarchiser les tâches, l'adaptabilité, la pensée analytique, la prise d'initiatives et l'empathie sont autant de facteurs de succès que les employeurs valorisent et convoitent comme jamais par le passé.

Les entreprises prennent progressivement conscience qu'elles doivent se façonner un personnel constitué de spécialistes de l'apprentissage continu, assez agiles pour s'adapter à des tâches nouvelles et assez déterminés et résilients pour composer avec les périodes de changements radicaux. La transition massive vers le télétravail mobilise des facultés de collaboration et de travail d'équipe et d'autres compétences humaines que les recruteurs s'arrachent. Or, seuls 30 % des entreprises investissent pour se donner les moyens de développer les soft skills de leurs employés, et un tiers seulement prévoit de se doter dans les six prochains mois d'un programme dédié au développement des dirigeants. Aujourd'hui, les modules de formation se doivent d'être courts et adaptés aux spécificités de chaque métier et fonction. Les collaborateurs sont de plus en plus demandeurs de contenus applicables, courts, sur mesure, faciles d'accès et pertinents afin de se perfectionner immédiatement ou à court terme.

⁶ The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum, octobre 2020.

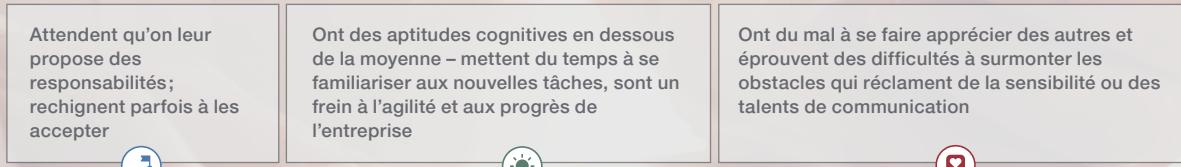
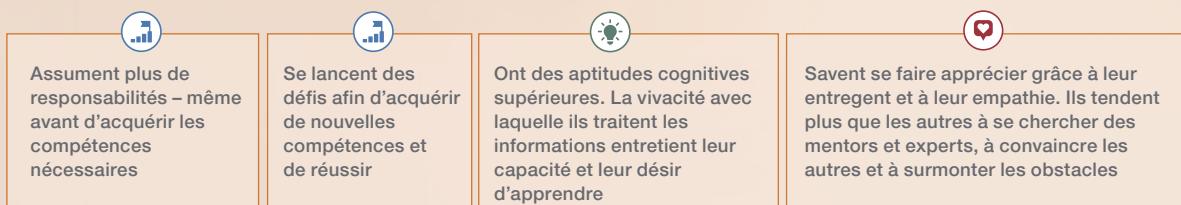
Innover en matière de solutions pour l'emploi face à la Révolution des compétences

ÉVALUER LES POTENTIELS ET IDENTIFIER LES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES À L'AIDE DE SkillsInSight™

Les employeurs assurent que les compétences comportementales sont aussi difficiles à identifier qu'à cultiver. Si 38 % des organisations disent peiner à former leur personnel aux compétences techniques les plus demandées, 43 % confient éprouver des difficultés encore plus aiguës à leur enseigner les soft skills dont elles ont besoin, comme la pensée analytique et la communication⁷. Or, si l'importance des aptitudes techniques est indéniable, les compétences humaines renforcent l'employabilité et la résilience au long cours et entretiennent la soif d'apprentissage et de développement chez les individus.

Les évaluations comme celles que livre SkillsInSight™, outil développé par ManpowerGroup, permettent aux individus d'identifier leurs forces et leurs préférences de travail et aident les entreprises à prédire si un candidat conviendra au poste à pourvoir. Elles permettent en outre de collecter des données agrégées grâce auxquelles il devient possible de prédire qui sera le plus à même d'acquérir de nouvelles compétences à l'avenir. Les techniques d'évaluation, associées à la collecte de données et à leur analyse, fournissent un éclairage qui vient étayer les décisions de recrutement, fait baisser les coûts d'acquisition de talents et améliore la mobilité des employés en faisant correspondre leurs aptitudes et les compétences qui font défaut à l'entreprise. SkillsInSight s'appuie sur le modèle LAD (Likeability, Ability, Drive), qui s'articule autour de trois qualités fondamentales : la capacité à se faire apprécier, les aptitudes et la détermination.

LES INDIVIDUS À FORT LAD



LES INDIVIDUS À FAIBLE LAD

⁷ Will My Skills be Obsolete in the Future? ManpowerGroup, 2020. Robots recherchent humains : quand les machines ne peuvent pas se passer de l'Homme. ManpowerGroup, 2019.

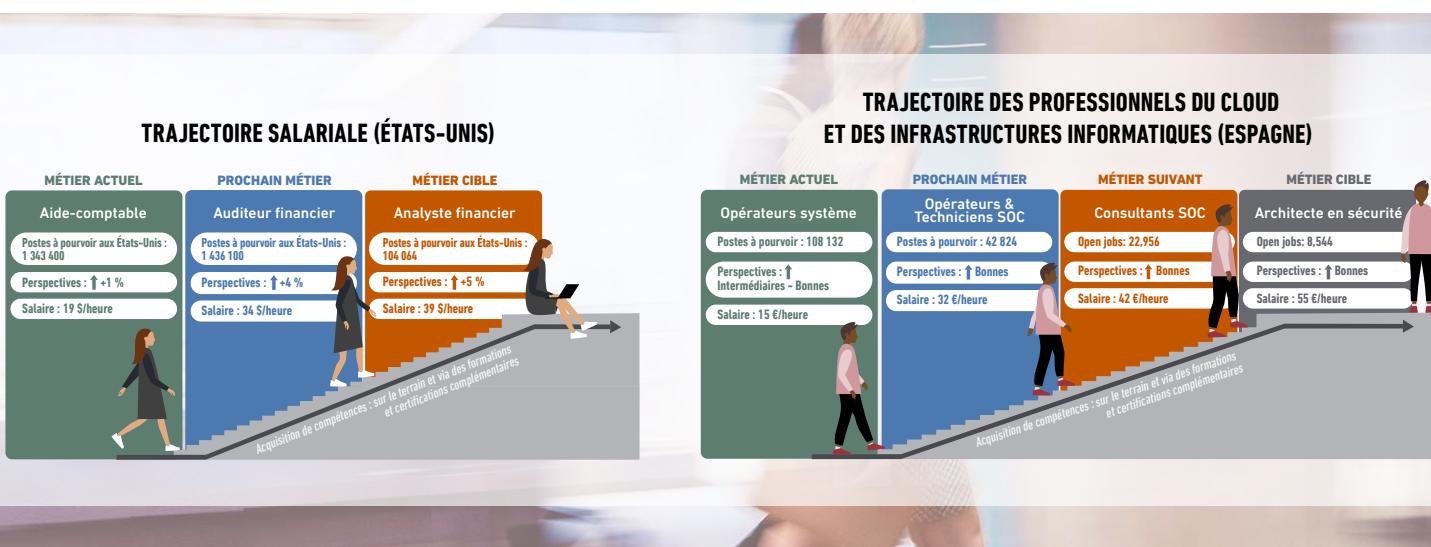


CARTOGRAPHIE DE LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE À L'AIDE DE MYPATH®

Les entreprises doivent s'appuyer sur une feuille de route précise pour élaborer leur stratégie de reskilling, tout en accompagnant les employés en leur expliquant clairement l'intérêt et la nature de la démarche. Le programme MyPath® de ManpowerGroup aide à faire progresser les talents d'un poste au suivant, des secteurs en déclin aux domaines en pleine croissance, et ainsi comble les déficits de compétences, renforce l'employabilité des individus et contribue à atténuer l'impact économique et social de la pandémie.

Couvrant aujourd'hui 14 marchés à travers les marques Manpower et Experis, ManpowerGroup a permis à plus de 2 700 de ses recruteurs de développer leurs compétences pour se muer en Agents des talents: des spécialistes de l'évaluation, du coaching et du recrutement étayé par le Big Data pour dispenser aux candidats des conseils personnalisés qui les aideront à atteindre les postes qu'ils convoitent. Grâce à notre expertise du marché de l'emploi, à nos données et à nos analyses RH, nous définissons des parcours professionnels spécifiques, dans des secteurs en croissance comme ceux de l'Informatique, des Activités financières, de l'Industrie manufacturière 2.0, du Commerce ou de la Logistique.

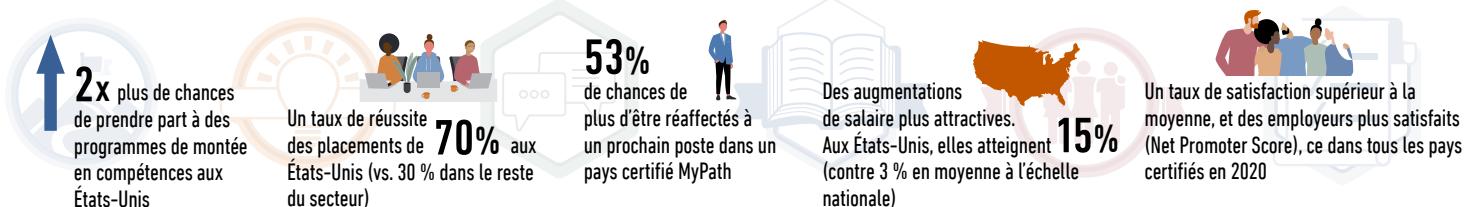
Les trajectoires empruntées par les secteurs des Activités financières et de l'Informatique illustrent bien comment un salarié peut, en acquérant des compétences sur le terrain et via des programmes de certification, monter en compétences pour passer du statut de spécialiste de rang 1 à des postes mieux rémunérés et plus demandés. Elles montrent par ailleurs combien ces compétences, métiers et salaires sont appelés à s'inscrire dans la durée.



Les intérimaires se voient attribuer des badges certifiant leurs compétences comportementales : capacité à obtenir des résultats, aptitudes à la résolution des problèmes, talents pour l'apprentissage, la production, le travail d'équipe ou encore la communication. Toutes ces distinctions les aident à sortir du lot sur un marché de l'emploi très concurrencé, tout en les encourageant à poursuivre leur formation et leur perfectionnement.



AU SORTIR DU PROGRAMME MyPath® LES PARTICIPANTS ONT :

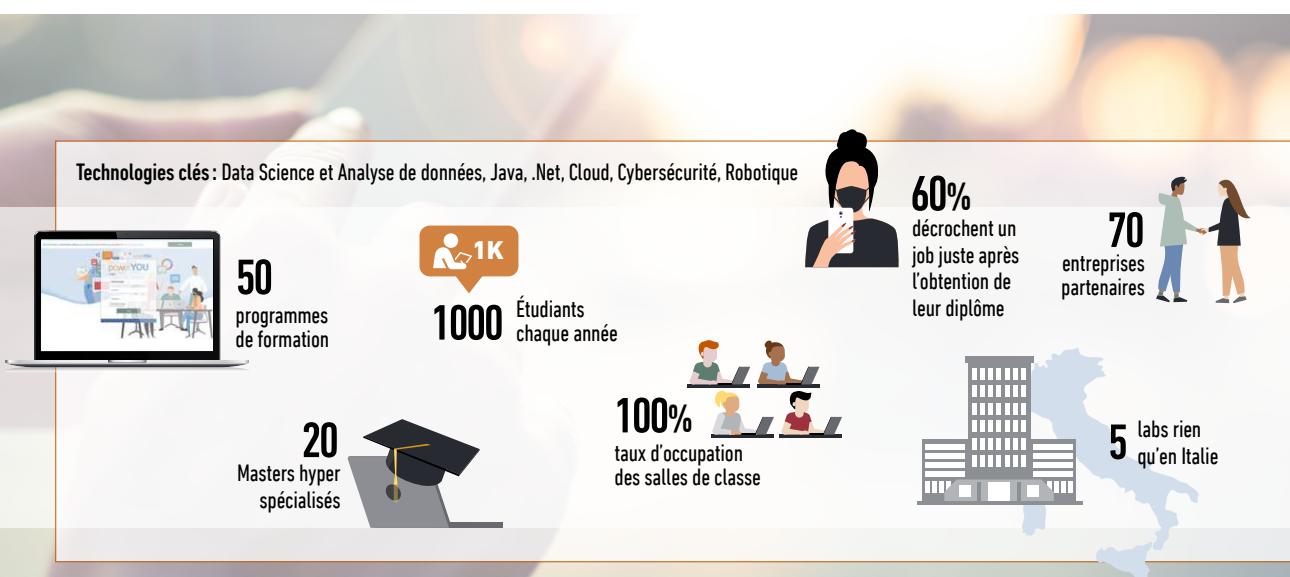


FAÇONNER LES TALENTS LES PLUS CONVOITÉS EN LES FORMANT AUX COMPÉTENCES DE DEMAIN – ZOOM SUR L'EXPERIS TECH ACADEMY

Dans des secteurs en croissance comme celui de la technologie, les difficultés que les entreprises éprouvent pour dénicher des professionnels qualifiés sont dues à la nouveauté des compétences requises. Les organisations les plus innovantes s'allient à d'autres, qu'il s'agisse d'universités ou même de concurrents, pour se faire créatrices de talents et recruter des individus aptes à apprendre et à acquérir les compétences qui leur font défaut.

Notre Tech Academy Experis travaille en étroite collaboration avec des clients d'horizons divers (écoles, universités...) pour créer des parcours de formation théorique que les apprenants peuvent appliquer dans leur travail avant même d'avoir achevé leur cursus. Nous mettons à profit notre connaissance de l'industrie et notre expertise des ressources humaines pour déterminer les futurs besoins en compétences, identifier les lacunes actuelles et établir la correspondance entre compétences connexes et parcours professionnels potentiels, puis pour proposer des solutions de mise à niveau des compétences et de gestion du personnel.

Crée en Italie avec le constructeur de voitures de course Dallara, l'Experis Tech Academy a élaboré un cursus unique en son genre pour former et développer les compétences des professionnels du textile de sorte à leur ouvrir les portes du segment le plus haut de gamme de la manufacture automobile et à leur permettre de décrocher des Masters en ingénierie mécanique, électrique et aérodynamique, en analyse de données et en design. La Tech Academy Experis a étendu son champ d'action au-delà du domaine du sport automobile pour prodiguer ses services d'accompagnement au recrutement et au développement de compétences dans d'autres secteurs en croissance offrant des salaires attractifs, notamment l'informatique et l'ingénierie, le Digital, l'Industrie manufacturière 2.0 et la Défense & l'aéronautique, ce dans huit pays : l'Espagne, l'Allemagne, le Royaume-Uni, la Pologne, la République tchèque, la Suède, la Norvège et l'Italie.



En Norvège, l'Experis Tech Academy, aux côtés de nos coachs de carrière Right Management, propose des programmes de *preskilling*, de réorientation de compétences et de développement d'aptitudes nouvelles aux jeunes diplômés et aux employés existants. Grâce à cet accompagnement conçu en collaboration avec des clients issus du secteur technologique et la Noroff School of Technology and Digital Media, nous fournissons à nos clients des développeurs Java et .Net et étendons notre offre pour former les professionnels à l'acquisition de compétences en cybersécurité, ce qui permet aux entreprises de former des employés qui seront désireux et capables de bâtir, de protéger et de gérer des services web évolutifs et conçus pour le cloud.

BÂTIR UNE TRANSITION SANS DESTRUCTION D'EMPLOIS GRÂCE AUX SOLUTIONS DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE DE RIGHT MANAGEMENT

À l'heure où les compétences recherchées évoluent à un rythme sans précédent, les employeurs de premier plan s'investissent pour atteindre l'objectif "0 destruction d'emploi": parallèlement à la restructuration des entreprises et à la disparition de certains postes, d'autres emplois seront créés et les collaborateurs auront la possibilité de développer les compétences nécessaires pour occuper de nouvelles fonctions au sein de leur entreprise ou ailleurs.

Marque de ManpowerGroup, Right Management propose aux entreprises des stratégies de gestion RH qui les aident à se concentrer davantage sur la montée en compétences de leur personnel et l'accompagnement de tous ceux – cols bleus, cols blancs, cols neufs – qui désirent se prémunir des risques de chômage et aiguiser les compétences dont ils auront besoin pour travailler dans le monde de demain.

Au Royaume-Uni, nous avons accompagné plus de 235 000 anciens militaires dans leur transition vers la vie civile, et apporté notre soutien à des milliers d'organisations désireuses d'employer des talents issus de l'armée.

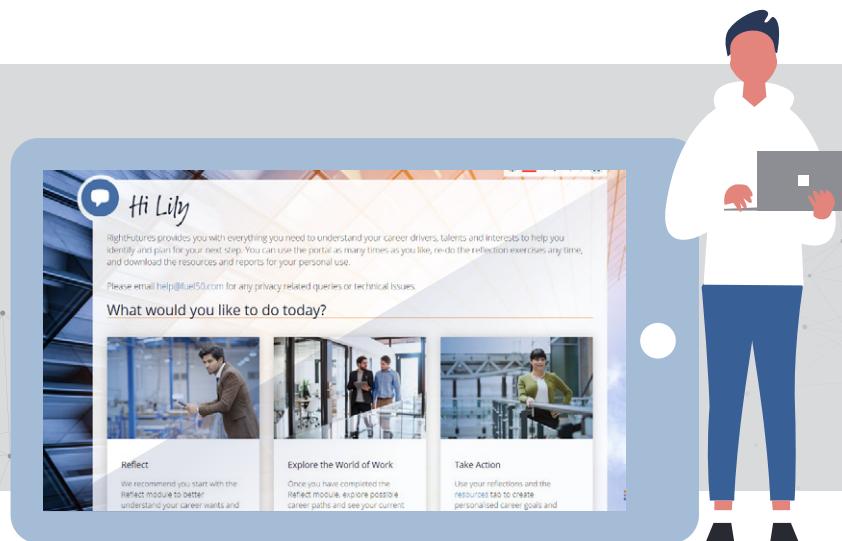
- Notre service **Own Your Career** fournit un coaching personnalisé qui s'appuie sur l'intelligence artificielle de RightMap™, notre technologie d'évaluation, d'analyse des compétences et de matching, ainsi que sur des modules d'apprentissage en groupe, des webinaires dédiés aux parcours professionnels, du coaching de pair à pair, et plus de 7 500 programmes virtuels et hybrides de montée en compétences.



85% des employés utilisant RightMap y ont trouvé la motivation d'accepter de nouveaux défis dans leurs fonctions actuelles

- Notre Programme accéléré d'accompagnement de carrière et de transition de carrière propose des solutions de montée en compétences et de réorientation, sensibilise les actifs au concept de compétences transposables et les aiguille vers des emplois alternatifs. Il fournit par ailleurs des programmes d'outplacement et des conseils pratiques et avisés sur les fonds de formation et le redéploiement.

C'est ainsi que nous aidons les entreprises à donner à leurs employés toutes les clés pour choisir de quoi leur carrière sera faite, et aviver en eux le désir d'envisager un nouvel avenir professionnel, que ce soit en interne ou ailleurs.



Renouveler, réorienter et redéployer : les solutions au service de la Révolution des compétences

Dans un contexte où les besoins en compétences évoluent plus vite que jamais et où les talents attisent toutes les convoitises, les entreprises doivent renouveler leur éventail de compétences et miser sur des stratégies de développement RH pour se donner les moyens d'attirer, de développer, de motiver et de fidéliser les professionnels les plus talentueux dans la prochaine phase de la Révolution des compétences.





À PROPOS DE MANPOWERGROUP Groupe mondial de services en Ressources Humaines et créateur de solutions innovantes pour l'emploi, ManpowerGroup accompagne les entreprises dans leur transformation face à un monde du travail en permanente évolution en recherchant, évaluant, développant et gérant les talents qui leur permettent de gagner. Nous développons des solutions innovantes pour des centaines de milliers d'organisations chaque année, en leur fournissant des talents qualifiés tout en trouvant un emploi significatif et durable pour des millions de personnes dans un large éventail d'industries et de compétences. À travers nos marques connectées – Manpower, Experis et Talent Solutions – nous créons une valeur substantielle pour nos talents et nos clients dans plus de 75 pays et territoires et ce depuis plus de 70 ans. Partout dans le monde, nous sommes reconnus pour notre diversité et comme un employeur de choix pour l'inclusion, l'égalité hommes/femmes et le handicap. En 2020, ManpowerGroup figure pour la onzième année consécutive parmi les sociétés les plus éthiques au monde, confirmant ainsi son statut de marque de référence pour les talents les plus recherchés.

À PROPOS DE L'ÉTUDE En 2020, ManpowerGroup a demandé à Infocorp une étude quantitative auprès de 26 130 employeurs au sein de 6 secteurs dans 43 pays. Ces recherches ont été menées en Afrique du Sud, en Allemagne, en Argentine, en Australie, en Autriche, en Belgique, au Brésil, en Bulgarie, au Canada, en Chine, en Colombie, au Costa Rica, en Croatie, en Espagne, aux États-Unis, en Finlande, en France, en Grèce, au Guatemala, à Hong-Kong, en Hongrie, en Inde, en Irlande, en Israël, en Italie, au Japon, au Mexique, en Norvège, au Panama, aux Pays-Bas, au Pérou, en Pologne, au Portugal, en République tchèque, en Roumanie, au Royaume-Uni, à Singapour, en Slovaquie, en Slovénie, en Suède, en Suisse, à Taïwan et en Turquie. L'analyse des données a été effectuée par le cabinet de conseil en thought leadership Reputation Leaders.

RETRouvez-nous en ligne pour participer au débat



Pour toute information complémentaire à propos de ManpowerGroup, rendez-vous sur: **WWW.MANPOWERGROUP.FR**