



ManpowerGroup™

Brainstorming de la Nation

November 8, 2000

Brainstorming de la Nation Plus d'emplois pour les « plus de 60 ans » et davantage d'engagement pour l'équilibre vie professionnelle-vie privée de la part des employeurs d'ici 2005 : c'est ce qui ressort de l'enquête de ressources humaines Manpower menée au Royaume-Uni.

L'enquête Brainstorming de la Nation, de Manpower Royaume-Uni, demandait à 307 professionnels en ressources humaines, en visite au stand Manpower lors du congrès CIPD à Harrogate en octobre, de prédire l'avenir des ressources humaines, y compris la manière dont le travail allait changer pour les femmes, les plus de 60 ans, les adolescents qui ne terminent pas leurs études secondaires et pour les employeurs.

Découvertes essentielles:

- * Deux tiers des professionnels interrogés pensent que l'emploi permanent représentera moins de 50 % des emplois dans l'avenir.
- * 68 % estiment qu'il existera davantage de possibilités d'emploi pour les « plus de 60 ans » d'ici 2005.
- * Un peu plus de la moitié pense que les adolescents qui ne terminent pas leurs études secondaires seront mieux préparés pour le marché du travail d'ici 2005.
- * Les opinions étaient partagées quant à savoir si le « plafond de verre » va disparaître pour les femmes d'ici 2010 : 44 % répondaient oui, 47 % non.
- * 62 % pensent que l'engagement des employeurs envers l'équilibre vie professionnelle-vie privée s'améliorera d'ici 2005.

On a demandé aux participants, y compris managers de ressources humaines, de personnel et de formation, d'effectuer une prévision clé sur l'avenir du travail. Plus d'un tiers des participants prévoyaient une augmentation du travail à horaires variables.

Le directeur des ressources humaines de Manpower Royaume-Uni, Daniel Kasmir, est un partisan du travail à horaires variables et estime que le déplacement vers une société fonctionnant 24 heures sur 24 est en train d'accroître le nombre de personnes faisant du télétravail, du « hot desking » ou acceptant du travail à forfait ou à temps partiel.

« Le travail à horaires variables est la nouvelle façon de travailler. Il vous donne l'occasion d'assumer des rôles particulièrement stimulants et intéressants avec des sociétés que vous n'auriez jamais prises en considération et vous procure du temps libre lorsque vous en avez besoin pour étudier, passer du temps avec votre famille ou voyager. »

Le directeur général de Manpower Royaume-Uni, Iain Herbertson, a déclaré que CIPD Harrogate offrait une occasion idéale d'interroger les principaux acteurs en matière de ressources humaines sur l'avenir du travail.

« Une écrasante majorité soutient notre opinion, à savoir que le travail à horaires variables est la solution de l'avenir », ajoute M. Herbertson. « Les travailleurs exigent déjà davantage de souplesse dans l'emploi, notamment ceux qui réintègrent le marché du travail et les personnes ayant des responsabilités familiales ou des personnes à charge. Les sociétés ont également un besoin croissant d'un personnel souple en raison de la croissance rapide en technologie et commerce électronique. »

Résultats spécifiques de l'enquête :

Q1 : Pensez-vous qu'il y aura davantage de possibilités d'emploi pour les « plus de 60 ans » d'ici 2005 ?

R : Oui 68 % ; Non 27 % ; Sans opinion 16 %

Q2 : Pensez-vous que le « plafond de verre » pour les femmes aura disparu d'ici 2010 ?

R : Oui 44 % ; Non 47 % ; Sans opinion 9 %

Q3 : Les adolescents qui ne finissent pas leurs études secondaires seront-ils mieux préparés pour le marché du travail d'ici 2005 ?

R : Oui 54 % ; Non 33 % ; Sans opinion 13 %

Q4 : L'emploi permanent représentera-t-il moins de 50 % des emplois dans l'avenir ?

R : Oui 65 % ; Non 24 % ; Sans opinion 11 %

Q5 : L'engagement de l'employeur envers l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle se sera-t-il amélioré d'ici l'an 2005 ?

R : Oui 62 % ; Non 29 % ; Sans opinion 9 %

Q6 : Quel est l'avenir du marché du travail ?

Sélection des réponses fournies à la Question 6 :

- * Quiconque ne pouvant faire face au rythme de l'évolution technologique n'aura pas sa place dans les organisations du futur.
- * D'ici l'an 2005, le Web sera la méthode préférée de fourniture de services aux employés sur le marché du travail.
- * Il y aura un re-entraînement des plus de 50 ans afin de répondre aux besoins des employeurs.
- * Il y aura plus de polyvalents ; moins d'emplois permanents ; et une utilisation accrue des heures annualisées.
- * Le marché du travail à venir verra un manque de main d'œuvre engagée.
- * Les carrières portefeuilles deviendront une tendance accrue sur le marché du travail.
- * Une population vieillissante signifiera que si les employeurs recrutent des personnes plus jeunes, leurs coûts de recrutement augmenteront en raison de ressources limitées.
- * La technologie et l'informatique seront utilisées pour faciliter le commerce international.
- * L'engagement envers les individus s'améliorera, avec plus de cours de gestion du stress et de formation individuelle, etc.
- * Le marché du travail verra l'introduction de compétences d'encadrement et ce, à tous les niveaux de gestion.
- * La délocalisation du travail sera accrue.
- * Il y aura une plus large participation et propriété de la société pour les employés.
- * Changement, diversité et concurrence internationale seront les caractéristiques clés du marché du travail.
- * Les problèmes de transport auront un impact majeur.
- * On verra un déplacement vers le commerce électronique et le approvisionnement électronique.
- * Le marché du travail fera face à de graves pénuries de main d'œuvre.
- * Les employeurs valoriseront davantage les différences des employés (par ex. les mères de familles au travail, les plus de 55 ans) et tiendront mieux compte des contraintes familiales.
- * Le marché du travail sera plus multi-culturel, davantage de talents étant importés de l'étranger afin de répondre à la pénurie de main d'œuvre.

Pour plus d'informations, contacter :

Margot Furlonger
Service de presse Manpower
Tél.: 020 8870 2214
margot@saltlondon.com