

Communiqué de presse

Nanterre, le 26 janvier 2011

- Manpower au Forum économique de Davos -

Manpower annonce *The Human Age* - le nouveau "levier" de la croissance économique - ou l'essor d'une ère nouvelle

Le potentiel humain ne cesse de progresser et le talent est désormais le nouveau "levier" de la croissance économique

Manpower Inc. (NYSE:MAN), leader mondial des solutions innovantes pour l'emploi, a annoncé aujourd'hui au Forum économique de Davos, en Suisse, l'essor d'une ère nouvelle : *The Human Age*. Jeffrey A. Joerres, Président-directeur général de Manpower Inc., a fait cette annonce au lancement du Forum mondial, annonce qui a été suivie d'un débat d'experts couvert par CNBC sur le thème « *Naissance de l'Ere de l'Humain (The Human Age) : miser sur le potentiel humain dans une nouvelle réalité* ». Frank Brown, Doyen de l'INSEAD, était le modérateur de cette table ronde à laquelle ont participé Don Tapscott, Président de Moxie Insight et auteur du best-seller *Macrowikinomics*, Sharan Burrow, Secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale, Kris Gopalakrishnan, Président-directeur général d'Infosys, et Jim Quigley, Président-directeur général de Deloitte.

Les précédentes ères ont été définies selon la matière brute transformée par l'Homme – l'âge de pierre, l'âge de bronze, l'âge de fer –, puis par les domaines du savoir conquis par l'Homme grâce aux progrès incessants de la technologie : l'ère industrielle, l'ère spatiale et l'ère de l'information. **Aujourd'hui, nous entrons dans une nouvelle ère : *The Human Age*.** Pour Manpower, il est indéniable que cette nouvelle réalité a des implications majeures pour les employeurs comme pour les individus, car **le potentiel humain est désormais le premier facteur de la croissance économique**. Le monde vit une période de profondes mutations qui impose de redéfinir les modèles de gestion, de proposer de nouvelles valeurs et de réinventer les systèmes sociétaux. En effet, nos modèles et systèmes de société sont usés jusqu'à la corde et ne sont plus viables. Les bouleversements liés à la récession et la nécessité pressante de faire plus avec moins dessinent les contours d'un environnement difficile.

« Notre capacité – celle des entreprises, des gouvernements et bien sûr des personnes – à nous adapter à cette nouvelle réalité, à cette nouvelle façon d'agir, dépendra de notre capacité à accéder au cœur du potentiel humain, car **le talent est aujourd'hui le premier facteur de différenciation** », a expliqué Jeff Joerres.

Les grands courants mondiaux – récession, progrès technologiques galopants, évolutions démographiques, rééquilibrage de la puissance des pays développés et émergents – **vont tous dans le sens de l'avènement de l'Ere de l'Humain (*The Human Age*)**, et le rythme du changement s'accélère. Pendant la crise économique, mais aussi depuis le début de la reprise, beaucoup d'entreprises ont rationalisé leurs pratiques de gestion du personnel, misant sur la réduction des coûts et l'efficacité. De ce fait, nombre d'entre elles ont pris conscience qu'en tirant le meilleur parti du potentiel de leurs collaborateurs en place, elles étaient capables d'obtenir des résultats inespérés, même dans un contexte difficile.

Jamais auparavant l'innovation et la passion n'avaient autant été mises en avant dans l'entreprise. **Les employeurs ont découvert que disposer des bons talents au bon endroit est plus important que jamais, car le talent devient une ressource rare.** Malgré des taux de chômage relativement élevés, ils sont souvent confrontés à une inadéquation entre offre et demande d'emploi et à des difficultés pour trouver la bonne personne au bon moment pour le bon poste. Selon la dernière enquête Manpower sur les pénuries de talents, réalisée auprès de plus de 35 000 employeurs dans 36 pays, plus de 30 % d'entre eux déclarent avoir des difficultés à pourvoir des postes clés pour la réussite de leur entreprise.

*« Le talent n'est pas seulement la personne, cela va au-delà, a ajouté Jeff Joerres. C'est la personne qui correspond à vos besoins du moment ; ce sont ses compétences, son comportement, sa façon d'être ; sa capacité à travailler dans un environnement chaotique, mondialisé. Le talent est spécifique. Naguère, pour se développer, les entreprises devaient trouver du capital. Aujourd'hui, ce que nous observons et ce que nous disent les entreprises, c'est qu'il faut trouver des talents pour progresser, et plus seulement du capital. Dans cette évolution, **le capitalisme cède le pas au « talentisme » : l'accès au talent plutôt qu'au capital devient le premier avantage concurrentiel.** »*

Dans l'Ere de l'Humain, il est plus important que jamais pour les entreprises de définir précisément leurs besoins de talents – et ce en se projetant cinq ou dix ans dans le futur – et de faire converger leur stratégie de recherche de talents avec leur stratégie d'entreprise. Elles doivent ainsi être plus réactives pour attirer, fidéliser et faire monter en compétence leur personnel. Pour être en mesure de libérer le potentiel que la nouvelle réalité exige, les employeurs doivent moderniser leurs structures de travail et leurs pratiques de gestion des ressources humaines.

Dans un contexte où les entreprises et les gouvernements comprennent que **pour réussir, il est indispensable de libérer le potentiel humain** et de créer un climat propice à cette libération, **les motivations et aspirations des individus prennent une importance croissante.** La technologie et l'explosion des médias sociaux ont permis une plus grande ouverture et la possibilité d'entrer en contact et de discuter directement avec presque n'importe qui, entre employeur et employé, ou entre vendeur et client.

Le pouvoir va probablement glisser de l'entreprise vers l'individu. En effet, le talent devenant le facteur de différenciation clé pour un employeur, les individus vont de plus en plus poser leurs conditions en termes de modalités, de lieu et de temps de travail. Par ailleurs, l'évolution technologique va dans le même sens : elle permet d'inventer des modalités de travail plus souples et participatives ; elle permet à certains talents de s'affranchir des frontières et des quotas d'immigration ; elle permet aux entreprises de tirer parti d'une main d'œuvre dispersée aux quatre coins du monde.

« Cette nouvelle réalité crée de nouvelles normes sociétales. La réussite collective et individuelle est subordonnée à de nouvelles façons de travailler. **Il faut repenser les modes d'organisation et d'échange au sein de l'entreprise, être capable de travailler autrement**, d'adopter des méthodes de travail virtuel, en équipe, plus collaboratif. C'est toute la manière de s'inscrire individuellement dans un environnement mondialisé qui évolue rapidement. a souligné Jeff Joerres. Ceux qui sauront exploiter la passion et l'esprit innovant de l'humain pourront réussir dans ce monde nouveau, inconnu, où nous devons faire plus avec moins. Ceux qui ne voudront pas voir ou accepter cette évolution seront rapidement distancés. »

Pour les entreprises, **The Human Age est une opportunité unique et passionnante de tirer parti de leur plus grand actif – leurs collaborateurs** – pour assurer leur croissance. La récession ainsi que les avancées technologiques, les attentes en matière de transparence et de mobilité sociale nous ont amenés à l'aube d'une ère nouvelle. À présent, gouvernements, entreprises et individus doivent travailler main dans la main pour libérer le potentiel de l'esprit humain qui nous aidera à donner du sens à cette nouvelle ère.

The Human Age : Les 20 transformations majeures

HIER	AUJOURD'HUI
Ères industrielle / de l'information	L'Ere de l'Humain
Capitalisme	« Talentisme »
L'accès au capital est le facteur de différenciation	L'accès au talent est le facteur de différenciation
Domination des donneurs d'ordre et entreprises	Domination des personnes qualifiées
Les talents se disputent les employeurs	Les employeurs se disputent les talents
Les entreprises posent leurs conditions	Les talents posent leurs conditions
Les talents vivent près (ou sont originaires) du lieu de leur travail	Les talents vivent (ou sont originaires de) n'importe où dans le monde.
Surplus de talents	Pénurie de talents
Chômage dû à une offre excédentaire de main d'œuvre	Chômage dû à une demande de main d'œuvre spécifique
La technologie asservit l'Homme	La technologie libère l'Homme
Frontières fermées	Frontières ouvertes
Migrations rares	Migrations fréquentes
Emploi à vie	10 à 14 emplois à 38 ans
Opacité des entreprises ; souci du secret	Transparence des entreprises ; ouverture, démarche humaine
Croissance et domination des pays de l'OCDE	Croissance et domination des pays hors OCDE (BRIC-MIST, Chine, Inde et Afrique notamment)
On travaille pour une entreprise	On travaille avec une entreprise
Repli sur soi	Ouverture aux autres
La puissance avant tout	La réactivité avant tout
La capacité comme critère d'embauche	La passion comme critère d'embauche
Commander et contrôler	Règles flexibles



A propos de Manpower Inc.

Manpower Inc. est l'un des leaders mondiaux en solutions innovantes pour l'emploi, permettant à ses clients de tirer le meilleur parti des évolutions du monde du travail. Fort de plus de 60 ans d'expérience, Manpower propose aux employeurs une gamme de services couvrant l'ensemble de leurs besoins en matière de gestion de l'emploi et des ressources humaines. L'entreprise est spécialisée dans les domaines du recrutement de personnel permanent et temporaire, l'évaluation des compétences et la formation professionnelle, l'outplacement, l'externalisation et le conseil. Avec près de 4 000 agences réparties dans 82 pays et territoires, le réseau d'agences de Manpower est le plus important de son secteur et lui permet de répondre aux attentes de plus de 400 000 clients par an, depuis les petites et moyennes entreprises, quels que soient leurs secteurs d'activité, jusqu'aux grands groupes internationaux. L'ambition de Manpower est d'accroître la productivité de ses clients, en améliorant la qualité, l'efficacité et la rentabilité de tous leurs collaborateurs, et de leur permettre de se concentrer sur leur cœur de métier. Manpower Inc. propose ses solutions sous cinq enseignes : Manpower, Manpower Professional, Elan, Jefferson Wells et Right Management.

Pour plus d'informations sur Manpower dans le monde, rendez-vous sur www.manpower.com

A propos de Manpower France

Manpower France est un Créateur de Solutions pour l'Emploi (travail temporaire, recrutement permanent, formation, accompagnement et conseil). Premier marché de Manpower dans le monde, la France enregistre un chiffre d'affaires de 3,34 milliards d'euros en 2009. Organisé sous la forme d'un réseau de 813 bureaux regroupés en 579 Agences Mono- et Multi-sites d'Emploi, Manpower France intervient pour plus de 90 000 clients (PME-PMI, grandes entreprises françaises et internationales), que ce soit dans le secteur industriel, le BTP, le transport et la logistique ou les activités de services. Certifié ISO 9001, Manpower France et ses filiales emploient 4 400 collaborateurs permanents.

www.manpower.fr