

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

## Travail flexible, employeur flexible ?

Securex lance un nouveau professorship à HEC Liège - École de gestion de l'Université de Liège

Bruxelles, 10 février 2017 – La « loi Peeters » sur le travail faisable et maniable vise à rendre plus flexible le marché du travail belge. Selon une enquête menée auprès de plus de 700 responsables RH par le prestataire de services RH Securex et en lien avec le lancement d'un nouveau professorship à HEC Liège - École de gestion de l'Université de Liège, les employeurs belges se montrent prudemment positifs quant à un certain nombre d'initiatives. Les entreprises sont disposées à travailler avec des statuts de travail alternatifs ainsi que, dans certains cas, à partager leurs travailleurs. De plus, elles envisagent d'offrir des formations qui n'ont pas de lien direct avec les compétences requises par la fonction actuelle de leurs collaborateurs. Diverses initiatives se développent, ces dernières années, afin de fournir un cadre offrant plus de sécurité et de soutien aux carrières flexibles, notamment sous l'impulsion de certains nouveaux intermédiaires du marché du travail. Dans le cadre du professorship Securex, l'HEC Liège - École de gestion de l'Université de Liège entend étudier les évolutions des statuts de travail alternatifs et leur impact, tant pour la fonction RH interne de l'entreprise que pour le rôle des prestataires de services externes et des intermédiaires sur le marché du travail.

### Un marché du travail en accélération

La mondialisation des technologies d'information et de communication, *l'ubérisation* de l'économie et la globalisation du commerce bouleversent le marché du travail partout au monde. Dans la plupart des pays européens, comme aux États-Unis, on voit apparaître des formes de travail de plus en plus atypiques se situant entre le travail salarié et le travail indépendant proprement dit : "portfolio workers" (réalisant des tâches pour de multiples clients) ; "crowd workers" (prenant en charge des tâches complexes décomposées en unités au travers de plates-formes en ligne) ; "moonlighters" (accumulant différents types de jobs sous des statuts différents) ; entrepreneurs salariés (abritant leurs divers contrats d'affaires sous une seule structure qui les emploie), etc. Des réformes du marché du travail sont engagées depuis des années dans de nombreux pays européens dont la Belgique : le mouvement va aujourd'hui en s'accélération (allongement de la durée de la carrière professionnelle, flexi-jobs, intérim en CDI, etc.). Si ces réformes contribuent indiscutablement à rendre le marché du travail plus flexible et à renforcer l'employabilité tout au long de la vie, elles ne s'accompagnent pas toujours de nouvelles formes de



sécurisation des parcours professionnels. Cependant, des initiatives de sécurisation, de plus en plus nombreuses, sont repérables sur le terrain, en provenance de nouveaux intermédiaires du marché du travail : groupements d'employeurs, coopératives d'emploi et d'activité, skill pooling, accès flexible à la sécurité sociale pour les travailleurs créatifs (Smart.be), etc. La question qui se pose est de savoir si les entreprises belges sont ouvertes à ce nouveau « *way of work* ».

### **1 employeur sur 5 est prêt à évoluer vers un mix entre travailleurs et freelances et est ouvert au partage de ses travailleurs**

D'après une nouvelle enquête de Securex, **21 %** des responsables RH dans des entreprises indiquent que leur organisation est prête à **évoluer progressivement vers un mix de 50 % de travailleurs salariés et 50 % d'autres statuts** comme les indépendants, freelances ou « travailleurs autonomes » afin de mieux répondre à la demande volatile du marché. Ce sont principalement les petites entreprises, avec un maximum de 50 travailleurs, qui sont partisans de cette évolution.

**Iris Tolpe, Legal Director** chez Securex : *« Les petites ou jeunes entreprises travaillent plus fréquemment avec un mélange de travailleurs fixes et de freelances. Les grandes entreprises seraient davantage réticentes à travailler avec des indépendants, selon les résultats de cette enquête. D'une part, elles recherchent de toute évidence une certaine « fiabilité » du personnel et de leur présence, et, d'autre part, elles veulent éviter que les freelances ne quittent l'entreprise à la fin de leur mission avec les connaissances et l'expérience qu'ils ont acquises. »*

**53 % des employeurs envisageraient tout de même volontiers le partage du personnel.** Il s'agit de la possibilité pour les entreprises, comme le prévoit la loi Peeters, de partager l'affectation des travailleurs via un groupement d'employeurs, dans le cas où ces entreprises n'ont, pour diverses raisons, pas les moyens financiers ou le besoin d'embaucher ces travailleurs à temps plein.

### **1 sur 3 en faveur du compte-carrière**

34 % des personnes interrogées déclarent que leur organisme est ouvert à l'introduction d'un **compte-carrière** qui permet au travailleur — en concertation avec son employeur — de prendre plus ou moins de congés en fonction de sa vie privée. Il peut ainsi « épargner » une partie de ses jours de vacances et les prendre à une date ultérieure (2 ans plus tard au maximum). Ce sont principalement les petites entreprises (60 %) (jusqu'à 50 travailleurs) qui voient cela d'un bon œil. Chez les entreprises comptant entre 50 et 249 travailleurs, seuls 25 % sont du même avis. Cette différence considérable peut être due au fait que les grosses entreprises sont conscientes d'une plus grosse charge administrative liée à l'introduction de cette mesure.



## Un quart des responsables RH prêt à investir dans l'employabilité des collaborateurs

27 % des responsables RH confient vouloir investir dans **des formations qui n'ont pas de rapport direct avec les compétences requises pour la fonction actuelle de leurs travailleurs**, et qui leur permettrait donc d'augmenter leur employabilité. Tant les plus petits organismes (< 50 travailleurs) que les plus importants (> 1.000 travailleurs) ont une opinion plus positive que le reste sur ce point (avec respectivement 35 % et 36 %), de même que les entreprises dont plus de la moitié des travailleurs sont hautement qualifiés (38 % contre 28 % pour les entreprises comptant moins de 50 % de travailleurs qualifiés).

**François Pichault, HEC Liège - École de gestion de l'Université de Liège** : *« Le chemin qui reste à parcourir du côté des responsables RH des entreprises est encore long ! Toutefois, la croissance et la multiplication des nouvelles formes d'emploi sont d'ores et déjà effectives sur le terrain. La question qui se pose est donc de savoir comment les responsables RH s'y préparent et comment ils sont prêts à coopérer avec les nouveaux intermédiaires du marché du travail qui proposent des initiatives souvent inédites de sécurisation des parcours professionnels et qui, jusque récemment, n'existaient pas hors du contrat de travail classique. »*

### À propos de l'enquête

Cette enquête a été réalisée à l'automne 2016. 704 personnes y ont participé et 298 ont rempli l'enquête en entier. Les personnes interrogées sont toutes des responsables RH, principalement dans de grosses entreprises où travaillent essentiellement des employés. L'enquête s'inscrit dans une étude plus large concernant la vision des employeurs en matière de carrière et de soutien du dynamisme des carrières de leurs travailleurs.

### Professorship Securex à HEC Liège - École de gestion de l'Université de Liège

Via le nouveau professorship « Working in the 21st century: Towards new opportunities for organisations, people & employment intermediaries in a changing labour market », Securex offre à HEC Liège - École de gestion de l'Université de Liège, les moyens nécessaires pour effectuer des recherches fondamentales sur les nouvelles tendances sur le marché du travail au niveau de la relation employeur-travailleur en Belgique et de l'impact qu'auront ces tendances sur le rôle des prestataires de services RH à l'avenir.

Pour une durée de 4 ans, le professorship sera mené par Frédéric Naedenoen, chercheur au LENTIC et Maître de Conférences à HEC Liège : *« Ce partenariat est une excellente opportunité d'étudier l'évolution du phénomène, de repérer les initiatives prises à ce sujet par les*



*intermédiaires du marché du travail et d'analyser la manière dont ces dernières sont perçues par les travailleurs concernés. Ce travail de recherche permettra d'analyser les conséquences de ces initiatives sur la fonction RH et de proposer des critères afin d'encadrer leur activité. »*

**Plus d'info**

<http://www.securex.be/fr/groupe/landingpages/travailler-dans-le-futur/>

