

un marché de l'emploi  
équitable et de qualité

pour tous.



randstad

human forward.

sommaire

## 1. introduction.

05 Protection sociale : la nécessité d'un nouveau système

## 2. emploi.

07 Créer un marché du travail durable et ouvert en garantissant une équité et une qualité d'emploi pour tous

## 3. rémunération.

13 Mettre en place un système de protection sociale indépendant du contrat pour garantir sécurité et flexibilité

## 4. formation.

19 Faciliter l'acquisition de compétences pour accompagner l'évolution des talents dans un monde du travail en pleine mutation

## 5. bonnes pratiques

23 L'engagement de Randstad envers un nouveau système de protection sociale

27 Références

28 Contact



# un marché de l'emploi équitable et de qualité pour tous.





# introduction.

## protection sociale : la nécessité d'un nouveau système

Le monde du travail opère une transformation radicale, dans un contexte de crises multiples où se croisent innovations technologiques, plateformes de l'économie, taux d'inflation élevés, évolutions démographiques et changement climatique. La pandémie de COVID-19 a également accéléré l'adoption de nouvelles méthodes de travail. Randstad a la conviction que le changement est désormais la nouvelle norme. Individus comme entreprises doivent faire preuve d'adaptation et de flexibilité en toute circonstance.

Face à ce constat, les nouvelles méthodes et organisation du travail représentent un défi pour les marchés du monde entier. Cela concerne notamment l'accès aux systèmes de protection sociale pour les talents. À l'heure actuelle, la législation et les systèmes de protection sociale ne sont pas à même de répondre à l'évolution rapide des réalités du terrain, qui se caractérisent par leur complexité, leur volatilité et leur incertitude.

La question de l'organisation globale des marchés du travail en vue d'accroître leur capacité d'inclusion, leur durabilité et leur résilience est plus urgente que jamais. En effet, la nature même du travail évolue, mais notre façon de travailler aussi. Ainsi nos carrières deviennent-elles moins linéaires, les reconversions sont plus nombreuses et l'acquisition de nouvelles compétences devient indispensable pour maintenir son employabilité au long cours.

Notre premier objectif devrait être la création d'un marché du travail à l'épreuve du temps, durable, fonctionnel et accessible à tous, le tout encadré par des politiques visant à assurer la sécurité et l'inclusion de chacun. Bien qu'ambitieux, ce projet n'est pas impossible. L'implication de l'ensemble des acteurs, à savoir les gouvernements, employeurs et travailleurs,

est essentielle pour faire advenir un système qui garantit pour tous les talents des revenus équitables, ainsi que l'accès à une protection sociale robuste et à des formations qui renforceront leur employabilité.

Bâtir un nouveau système de protection sociale et transformer le monde du travail pour relever les défis actuels implique une réponse politique claire et concertée.

Dans le cadre de l'élaboration de politiques, les points suivants méritent une attention particulière :

- emploi : créer un marché du travail durable et ouvert garantissant à chacun l'accès à un emploi équitable et de qualité.
- rémunération : mettre en place un système de protection sociale indépendant du contrat afin d'assurer sécurité et flexibilité.
- formation : faciliter l'acquisition de compétences pour accompagner l'évolution des talents dans un monde du travail en pleine mutation.





# emploi.

## créer un marché du travail durable et ouvert garantissant à chacun l'accès à un emploi équitable et de qualité.

Un marché du travail à l'épreuve du temps, durable et fonctionnel repose donc sur une réponse structurée des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Pour cela, il faut établir un dialogue social constructif. Avant tout, ce nouveau système de protection sociale doit garantir aux talents des revenus équitables à travers un emploi de qualité, avec à la clé flexibilité et opportunités de formation, tout en leur donnant accès à une solide protection sociale.

Un rapport de l'OIT publié en 2018 nous révèle que plus de deux milliards de personnes dans le monde travaillent toujours dans l'économie informelle, avec des droits et une protection sociale limités.<sup>01</sup> Ce chiffre représente plus de 60 % de la population active mondiale. Cette situation doit être améliorée de toute urgence. Bien régulés, les différents contrats de travail (temps partiel, CDD, intérim, etc.) peuvent aider les travailleurs à sortir de cette économie informelle. La diversité croissante des formes de travail doit faire l'objet d'une réglementation appropriée. Il faut pour cela que toutes les parties prenantes se coordonnent pour permettre aux travailleurs de bénéficier d'un emploi et d'un salaire décent, d'une égalité des chances et d'une protection sociale adéquate. Le secteur mondial des ressources humaines est réglementé par la convention n°181 et la recommandation n°188 de l'OIT sur les agences d'emploi privées. Cette convention fixe des normes pour les agences d'emploi et de recrutement, et reconnaît en particulier le rôle que joue la flexibilité dans le bon fonctionnement du

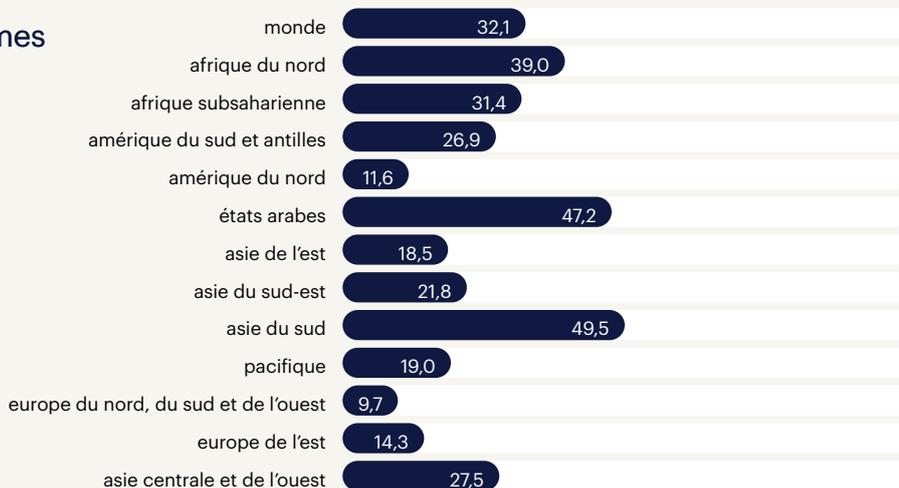
marché du travail. Au sein de l'Union européenne, les travailleurs intérimaires relèvent de la directive européenne sur le travail intérimaire [2008/104/EC](#). Cette directive vise à assurer la protection des employés intérimaires en Europe et à améliorer la qualité de l'emploi temporaire grâce à l'application du principe d'égalité de traitement et à la reconnaissance du statut d'employeur des agences d'emploi privées.

Au rythme actuel, il est peu probable que l'objectif de développement durable n°8 des Nations unies (visant à atteindre une croissance économique soutenue, inclusive et durable, ainsi qu'un travail décent pour tous) soit atteint avant l'année 2030. Un grand nombre de personnes issues de populations vulnérables rencontrent encore des difficultés sur le marché du travail, notamment les femmes, les migrants, les personnes en situation de handicap, les personnes âgées, les réfugiés et les étudiants.<sup>02</sup> En outre, le dernier rapport de l'OCDE sur les perspectives d'emploi indique que 23,5 % des jeunes dans le monde ne sont actuellement ni en emploi, ni en étude, ni en formation (NEET).<sup>03</sup>



## jeunes âgés de 15 à 24 ans : ni en emploi, ni en études, ni en formation, en 2022 par sexe, monde et sous-région (en pourcentages)

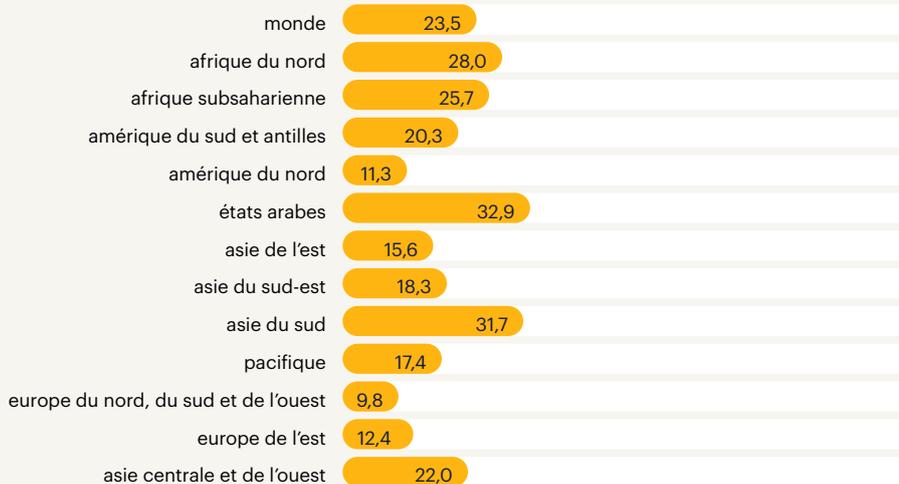
### femmes



### hommes



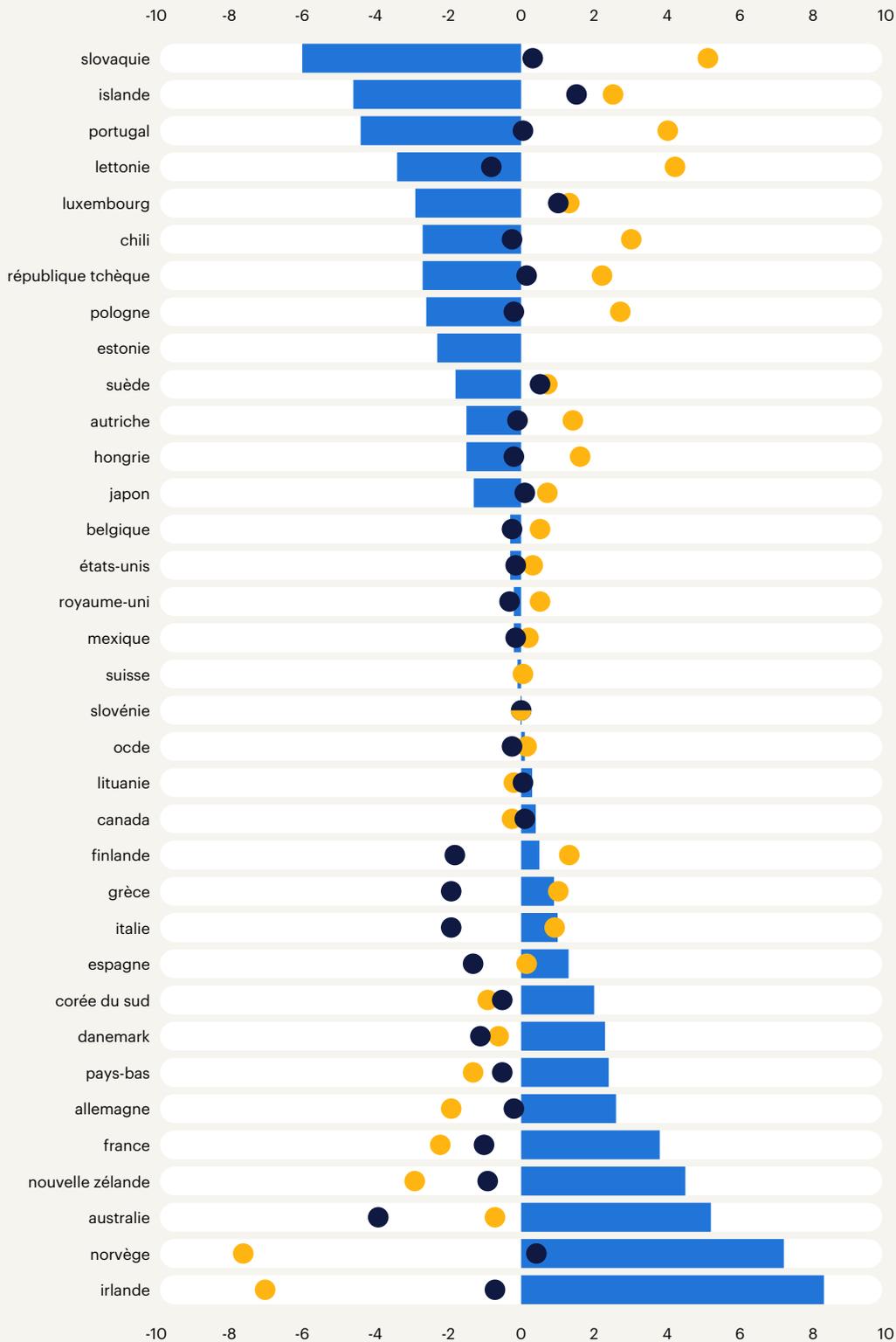
### total



source : [ILOSTAT, estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022](#)



### jeunes âgés de 15 à 24 ans : évolutions au sein de la population en emploi, inactive et en recherche d'emploi entre le premier trimestre 2019 et le premier trimestre 2022.



en emploi ■ inactifs ● en recherche d'emploi ●

source : [Perspectives de l'emploi de l'OCDE \(2022, page 45\)](#)





### jeunes

23,5 % des jeunes ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation

**2**  
milliards

#### secteur informel

2 milliards de travailleurs informels dont les droits et la protection sociale sont limités

**188**  
millions

#### travail des enfants et travail forcé

160 millions d'enfants astreints au travail et 28 millions de personnes concernées par le travail forcé

**214**  
millions

#### travailleurs pauvres

214 millions de travailleurs en situation d'extrême pauvreté (< 1,90 \$ PPP par jour)

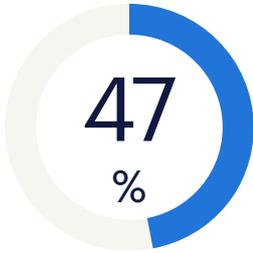
**473**  
millions

#### écart des taux d'emploi

473 millions de personnes sans emploi  
205 millions d'entre elles en recherche active d'un emploi

Remarque : les estimations pour les revenus des travailleurs se réfèrent à l'année 2019 ; les estimations pour le travail des enfants se réfèrent au début de l'année 2020.

Source : ILOS AI. Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2022- base de données de l'OIT sur la protection sociale : OIT (20210)



### protection sociale

seuls 47 % des membres de la population bénéficient d'au moins un régime de protection sociale



### écart de productivité

la productivité du travail est 18 fois plus importante dans les pays à revenu élevé que dans les pays à faible revenu



### inégalités femme-homme

deux fois plus de femmes que d'hommes se trouvent sans emploi



### inégalité

la moitié des travailleurs touchent seulement 8 % des salaires mondiaux

Si le taux des NEETs est en baisse parmi les jeunes femmes, il affiche une hausse inquiétante chez les jeunes hommes au cours des 17 dernières années.

En outre, un nombre croissant de travailleurs devront se reconvertir et sortir d'industries en déclin pour aller vers des industries en croissance. D'après un rapport de McKinsey, 75 millions à 375 millions de personnes seront concernées d'ici 2030.<sup>24</sup> De ce fait, il est dans l'intérêt commun des gouvernements, employeurs et syndicats d'assurer la reconversion des travailleurs, ainsi que leur retour à l'emploi. Les gouvernements y gagnent d'un point de vue macroéconomique, puisqu'une meilleure insertion professionnelle des travailleurs atténuera les impacts de la situation économique actuelle, marquée par une forte inflation, la hausse des prix de l'énergie, etc. De même, en élargissant les viviers de candidats, les employeurs seront en mesure de résoudre en partie les difficultés actuelles liées à la pénurie des talents et l'inadéquation des compétences. Enfin, un meilleur accès au marché du travail renforcera la sécurité personnelle et financière des travailleurs dans ce contexte particulièrement incertain.

Les solutions qui participent d'un marché du travail durable et ouvert garantissant à chacun l'accès à un emploi équitable et de qualité :

- Favoriser les politiques actives du marché du travail qui aident les personnes en difficulté à accéder à l'emploi.
- Promouvoir des partenariats public-privé en vue de faciliter les transitions intersectorielles des travailleurs issus de secteurs en déclin.
- Favoriser l'équité et la qualité de l'emploi via la modernisation du cadre réglementaire au profit de la portabilité des droits, pour garantir la mobilité, la transition et la sécurité des travailleurs indépendamment de leur contrat de travail.





# rémunération.

## mettre en place un système de protection sociale indépendant du contrat pour garantir sécurité et flexibilité

Trois ans après la pandémie de COVID-19, les employés comme leurs employeurs s'efforcent de rester agiles et de s'adapter aux évolutions rapides du marché du travail comme la pénurie des talents, l'inadéquation des compétences et la forte demande en expertise numérique.

La flexibilité professionnelle est de plus en plus recherchée, aussi bien chez les cols blancs que chez les cols bleus et gris.<sup>05</sup> Les jeunes travailleurs, en particulier, réévaluent leurs priorités, dans la vie comme au travail, ce qui a pour conséquence de redéfinir les termes du contrat social entre employeurs et employés.

L'enquête [Workmonitor de Randstad](#) pour le deuxième trimestre 2023, qui mesure l'opinion de plus de 7 500 travailleurs sur cinq marchés du monde, révèle que 42 % des cols bleus et 48 % des cols gris accordent autant, voire plus d'importance à la flexibilité qu'au salaire, soit presque autant que les cols blancs (54 %).<sup>06</sup> De plus, près de deux travailleurs hors bureau sur cinq estiment que leur travail pourrait être flexible, mais que leur employeur ne se montre pas suffisamment arrangeant. Les cols bleus et

gris privilégient la flexibilité de leur emploi du temps (28 % et 30 %, respectivement) et du nombre d'heures travaillées (28 % et 30 %), tandis que les cols blancs préfèrent la flexibilité du lieu de travail (50 %).

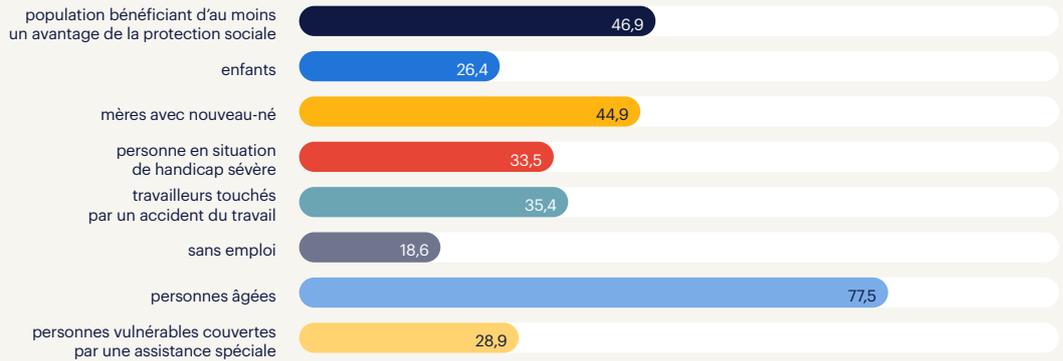
En outre, un nombre croissant de travailleurs sont sensibles à la flexibilité offerte par de nouvelles formes de travail. Pour autant, l'organisation actuelle des marchés du travail et des systèmes de protection sociale est telle que les contrats à durée indéterminée restent les principaux bénéficiaires de ces régimes. C'est pourquoi les appels à un changement systémique se font de plus en plus pressants. Pour que tous les travailleurs puissent bénéficier de la protection sociale sans abandonner leur flexibilité, nous devons mettre en place un système indépendant de tout contrat.



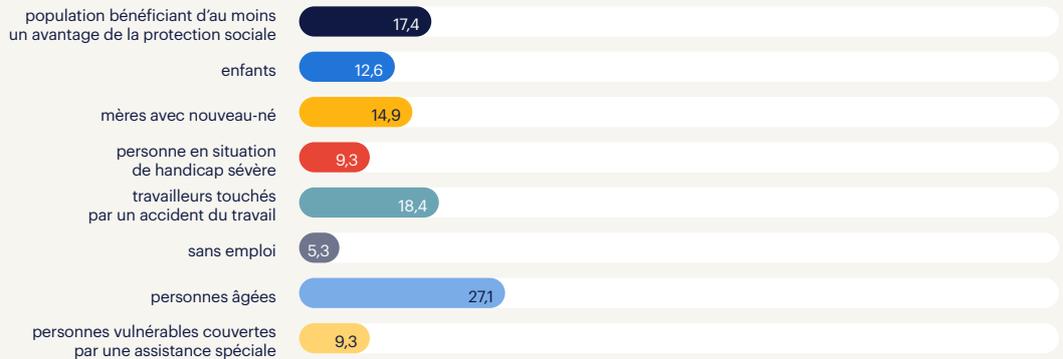
## protection sociale effective, estimations mondiales ou régionales, par groupe de population, en 2020 ou dernière année disponible

% du groupe de population

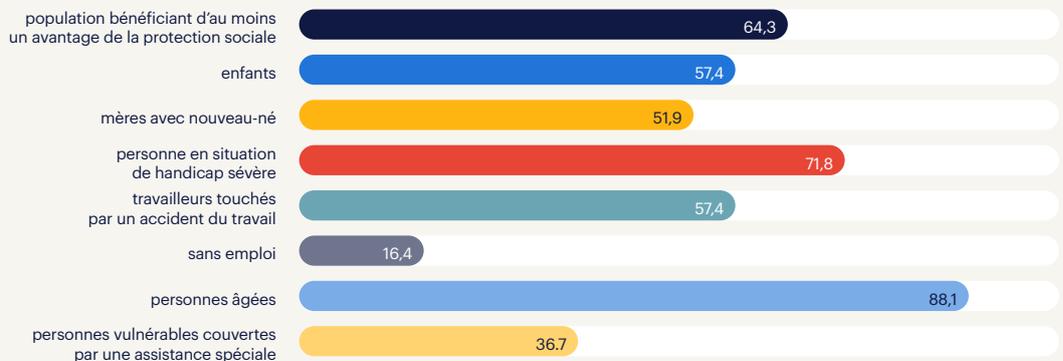
### monde



### afrique

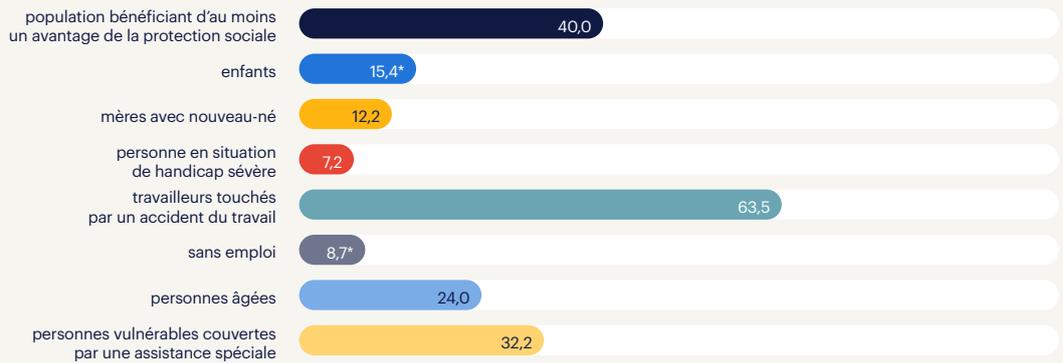


### amériques

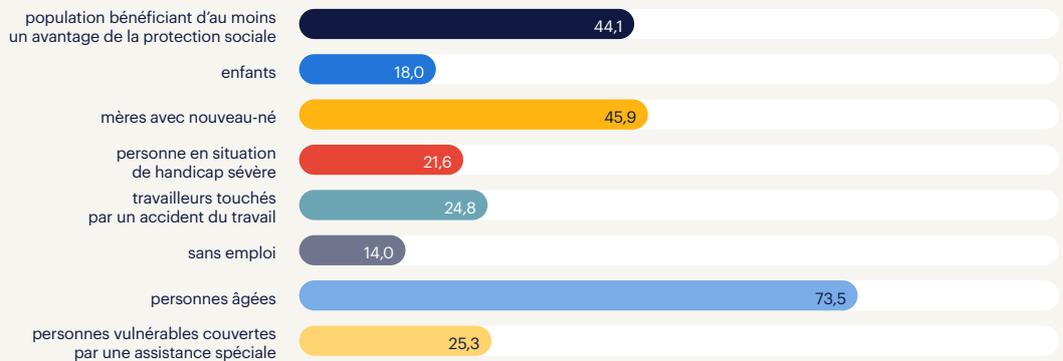




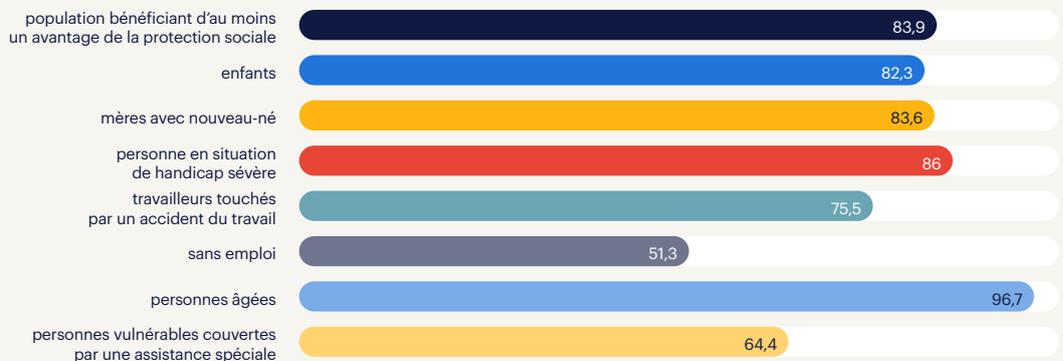
## états arabes



## asie et région pacifique



## europe et asie centrale



\* Chiffres à interpréter avec prudence : estimations basées sur des données portant sur moins de 40 % de la population.

Remarques : la méthodologie est expliquée en annexe 2. Les données agrégées au niveau mondial et régional sont pondérées par groupe de population correspondant.

Sources : OIT, base de données mondiale sur la protection sociale, basée sur le questionnaire *Social Security Inquiry* d'ILOSTAT ; lien vers les sources nationales : <https://wspr.social-protection.org>



C'est-à-dire que les régimes de protection sociale doivent fonctionner pour toute la population, peu importe le statut et/ou contrat de travail. Aujourd'hui, seuls 47 % des actifs bénéficient d'une forme de protection sociale.<sup>97</sup> L'accès à la protection sociale est un facteur de croissance économique et réduit le risque et la durée de l'emploi informel. Une protection sociale adéquate sera également indispensable pour accompagner les transitions professionnelles, notamment en assurant une protection quel que soit le contrat, et en facilitant la portabilité des droits.<sup>98</sup>

La collaboration tripartite entre gouvernements, employeurs et syndicats permettra de favoriser ce développement. Une meilleure protection des travailleurs est également dans l'intérêt des parties impliquées. De fait, le rôle de l'État est de veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte, en particulier dans une telle période de changements. En outre, la protection sociale est un gage de sécurité et de stabilité, deux facteurs qui influencent directement le bien-être social. Du côté des employeurs, une meilleure protection des collaborateurs, gage de leur sécurité, est aussi et surtout un facteur de productivité accrue. En effet, les performances des employés s'améliorent généralement lorsqu'ils évoluent dans un cadre sécurisé et accueillant, contribuant par là même à la croissance économique.

Partout dans le monde, les marchés du travail sont organisés et régulés au niveau national. De plus, les régimes de protection sociale d'Europe sont principalement conçus pour les contrats à durée indéterminée et à temps plein. Ils n'ont pas évolué malgré des nombreux changements dans le monde du travail. Dans un marché de l'emploi de plus en plus hétérogène, la modernisation de la protection sociale et des filets de protection sociale est nécessaire pour garantir l'inclusion sociale. À cet effet, la pandémie de COVID-19 nous a prouvé l'efficacité de la directive 2008/104/EC relative au travail intérimaire, qui encadre et protège les travailleurs temporaires dans toute l'UE.

Au sein de l'Union européenne, en Islande, au Liechtenstein, en Norvège et en Suisse, les droits sociaux sont encadrés par le règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Cette coordination vise à assurer que les travailleurs frontaliers au sein de l'UE conservent leurs droits (comme la retraite ou l'assurance maladie) lorsqu'ils changent de pays, et connaissent à tout moment les lois qui s'appliquent à eux. Le règlement s'étend aux principales catégories de la protection sociale : prestations de maladie, maternité et paternité, pensions de vieillesse, de pré-retraite et d'invalidité, pensions de survivant, allocations décès, chômage, familiales, protection en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Pour les différents acteurs du marché du travail, la priorité doit être l'élaboration de solutions qui facilitent la mise en place d'un système de protection sociale indépendant du contrat de travail, afin de garantir sécurité et flexibilité :

- Moderniser les systèmes de protection sociale afin de préserver la flexibilité du travail et la portabilité des droits pour plus de sécurité.
- Promouvoir diverses formes de travail pour lutter contre le secteur informel.
- Favoriser l'implication des partenaires sociaux en établissant un dialogue productif afin de trouver le bon équilibre entre flexibilité et sécurité.







# formation.

## faciliter l'acquisition de compétences pour accompagner l'évolution des talents dans un monde du travail en pleine mutation

Il est largement admis que la formation de la main-d'œuvre actuelle et future est une priorité, et qu'il est urgent de renforcer la sensibilisation au sujet. D'après les données de l'OCDE, 50 % des adultes avant la pandémie de COVID-19 n'étaient pas en formation.<sup>9</sup> Par ailleurs, le Forum économique mondial estime que plus d'un milliard de personnes devront se requalifier d'ici 2030, alors même que deux employeurs sur cinq dans les pays de l'OCDE font état de difficultés de recrutement majeures. Former la main-d'œuvre de demain reste un défi.

En plus des compétences numériques, des compétences relationnelles spécifiques seront particulièrement recherchées dans un nouvel environnement de travail hybride. Les métiers évoluent et nécessitent de nouvelles compétences. Les responsables du recrutement doivent moins s'attacher aux diplômes et davantage privilégier les talents dont les savoir-être et savoir-faire correspondent aux postes brigués. D'après les estimations de l'OCDE, plus d'un milliard de postes, soit près d'un tiers dans le monde entier, devraient être transformés par la technologie au cours de la décennie à venir.<sup>11</sup> La bonne nouvelle, c'est que beaucoup de ces postes en développement rapide et mieux rémunérés requièrent des compétences similaires à celles nécessaires dans d'autres domaines. Un caissier, par exemple, possède 70 % des compétences nécessaires pour travailler au sein d'un service client, et un chauffeur possède 57 % des compétences requises pour travailler sur une chaîne d'approvisionnement. Les employeurs se retrouvent face au défi suivant : anticiper les pénuries de talents en répondant à l'évolution des besoins et en remédiant à l'inadéquation des compétences actuelles.

Les analyses des organisations patronales<sup>10</sup>, dont les membres sont en première ligne sur le marché du travail, nous offrent un aperçu concret des conséquences de la pénurie de compétences et de main-d'œuvre, et de certaines des questions les plus urgentes, comme par exemple :

- Un écart particulièrement élevé existe entre l'offre et la demande de travail. Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences constituent un obstacle majeur à la croissance.
- Ces pénuries font grimper les niveaux de rémunération, et de plus en plus d'entreprises se tournent au long cours vers les travailleurs intérimaires.
- Les employeurs confient de plus en plus leur recrutement à des tiers, aussi bien pour les CDI que pour les contrats courts.
- Certains secteurs sont particulièrement étranglés par les difficultés de recrutement et l'inadéquation des compétences, comme les services professionnels, la santé, le bâtiment, l'industrie manufacturière, la logistique et l'informatique.



- Des secteurs clés ont connu des bouleversements importants, avec de nombreux travailleurs refusant de retourner à leur ancien poste après les confinements.
- Les défis du marché du travail post-pandémique sont exacerbés par des réglementations restrictives en matière de recrutement dans des pays tels que l'Espagne, les Pays-Bas, la Norvège et le Mexique.

À l'évidence, encourager la formation tout au long de la vie est dans l'intérêt de tous les acteurs du marché. Les travailleurs gagnent ainsi en flexibilité et en employabilité, deux qualités de plus en plus importantes dans l'économie actuelle. Les gouvernements sont en mesure de réduire le taux de chômage, facteur indispensable pour surmonter les crises qui touchent actuellement la plupart des économies. En outre, les employeurs, en investissant dans leurs talents, font progresser leurs équipes et gagnent ainsi en productivité au sein de l'entreprise. Ce n'est pas sans raison que les compétences sont considérées comme la nouvelle monnaie du marché du travail. Offrir aux talents volontaires et capables l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie devrait être une priorité absolue. En plus d'éviter une fragmentation de la société, cette approche permet aux talents de s'adapter facilement à l'évolution rapide du marché du travail.

La Commission européenne a décrété l'année 2023 « Année européenne des compétences » en vue d'atteindre les objectifs sociaux fixés par l'UE d'ici 2030 : 60 % des adultes en formation chaque année et un taux d'emploi d'au moins 78 %. Dans le secteur du travail temporaire, l'accès à la formation est essentiel car le niveau de qualification des travailleurs intérimaires varie considérablement d'un pays à l'autre et que ces travailleurs sont majoritairement jeunes. En 2022, Randstad a contribué à cet objectif en formant 374 900 personnes dans le monde.

Les solutions de formation qui faciliteront l'évolution des talents dans un monde du travail en pleine mutation :

- Sensibiliser à l'acquisition des compétences, notamment via la reconversion et la montée en compétences, afin de renforcer l'employabilité.
- Réduire l'écart entre employeurs et secteur de l'éducation grâce à l'élaboration de politiques adaptées qui permettent la formation tout au long de la vie pour tous.
- Garantir l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie pour éviter une fragmentation de la société.







# bonnes pratiques.

## l'engagement de Randstad envers un nouveau système de protection sociale

Première entreprise mondiale de ressources humaines, Randstad est le partenaire privilégié de ses clients et talents. En 2022, nous étions présents sur 39 marchés, où nous avons aidé plus de 2 millions de personnes à trouver un emploi épanouissant et conseillé plus de 230 000 clients sur le recrutement des talents. En tant qu'entreprise, Randstad voit le possible qui existe en chaque individu, nous aidons chacun à réaliser son véritable potentiel et à rester compétitif dans un monde du travail en constante évolution.

Nous nous efforçons de créer de véritables relations avec les talents, car nous savons la place centrale qu'occupe le travail dans la vie. Ainsi, nous prenons le temps de comprendre ce qui compte vraiment pour nos talents. Et c'est parce que nous connaissons nos talents que nous sommes en mesure de les aider à trouver l'emploi qui leur correspond le mieux. Plus que jamais, nous ressentons la responsabilité de trouver les meilleurs candidats pour chaque poste à pourvoir.

C'est pourquoi, chaque année, Randstad participe à l'élaboration et à la mise en œuvre de nombreux programmes d'innovation sociale visant à améliorer l'employabilité des personnes et à promouvoir l'égalité des chances. Un aperçu des programmes est disponible [ici](#).

Nous souhaitons contribuer au quotidien à un marché du travail dynamique et durable qui ne laisse personne au bord du chemin, et favoriser des transitions professionnelles allant de pair avec un accès à la protection sociale, des revenus appropriés et une formation tout au long de la vie (sous forme de reconversion ou de montée en compétences).

Dans cette optique, nous vous présentons trois bonnes pratiques pour la Belgique, la France et les Pays-Bas.

Ces exemples témoignent de l'engagement de Randstad à repenser le nouveau système de protection sociale pour faire en sorte que tous les travailleurs bénéficient d'un cadre professionnel bien réglementé.



exemples des bonnes pratiques de Randstad sur nos marchés

## randstad et portilog – belgique

En Belgique, les métiers de la logistique restent un défi majeur. Les entreprises de logistique et de transport sont à la recherche d'un grand nombre d'employés, faisant de l'afflux de cols blancs dans ce secteur un enjeu crucial<sup>12</sup>. Pour combler l'écart persistant entre offre et demande, Randstad propose depuis 2007 des formations en transport et logistique en partenariat avec le centre d'apprentissage Portilog. D'une durée de dix jours, le programme de formation en ligne a pour objectif d'aider les participants à se réorienter vers un secteur professionnel où l'emploi durable est garanti.

Ensemble, Randstad et Portilog ont déjà participé à la montée en compétences ou reconversion de 1 600 personnes pour un poste dans le secteur de la logistique.<sup>13</sup>

Plus de 80 % des travailleurs ont été recrutés en tant qu'agent logistique au terme de la formation. Plus de 90 % d'entre eux ont trouvé un emploi dans le mois suivant la formation. Un travailleur sur cinq avait déjà trouvé un poste pendant la formation, et un sur dix était déjà en poste avant le début de la formation.

## cdi intérimaire – france

Mis en place en 2014, à l'initiative des partenaires sociaux et tout particulièrement de Randstad, le CDI intérimaire (CDI-I) constitue une innovation sociale majeure qui garantit sécurité et flexibilité.

Grâce à ce système, les agences d'intérim peuvent proposer des contrats à durée indéterminée à des travailleurs temporaires et les affecter à des missions au sein d'entreprises tierces. Du fait de sa stabilité, ce type de contrat donne lieu à de précieuses garanties en matière d'emploi, de revenus, de formation et de protection sociale. Il incite l'entreprise de travail temporaire à assurer un suivi personnalisé du travailleur et à veiller sur son employabilité à travers la formation. Le salarié bénéficie des avantages du CDI tout en gardant la diversité des expériences professionnelles de l'intérim. Entre deux missions, le salaire de l'intérimaire est assuré

par l'agence, ce qui lui évite des allers retours mission-chômage. Ce contrat contribue ainsi à contenir le chômage.

À l'heure actuelle, près de 79 %<sup>14</sup> des intérimaires se déclarent satisfaits de leur situation, et 68 % affirment avoir mené à bien un projet personnel (achat d'une maison, obtention d'un crédit, etc.) grâce à la signature d'un CDI-I. Ce contrat joue son rôle de tremplin vers l'emploi puisque 63 % des fins de CDI-I sont suivies d'un CDI.

Engagé à promouvoir ce modèle en France, Randstad a déjà signé 30 000 contrats de ce type au cours des dix dernières années. Satisfaction élevée des bénéficiaires, tremplin vers l'emploi durable et construction d'une carrière, le CDI intérimaire constitue à ce jour l'un des modèles de flexibilité responsable le plus abouti en Europe.



## « perspectiefverklaring » – pays-bas

Aux Pays-Bas, le « *perspectiefverklaring* » (« déclaration de perspective ») facilite l'obtention d'un crédit immobilier pour les actifs en conditions de travail flexibles. Ce document, qui atteste des perspectives d'emploi de l'individu concerné, peut être obtenu auprès d'une agence d'intérim au bout d'un an. La constitution d'un dossier de demande de crédit immobilier peut relever du défi pour les travailleurs flexibles, en particulier ceux qui ne parlent pas néerlandais. Randstad les accompagne tout au long du processus. En premier lieu, une évaluation est réalisée pour déterminer l'employabilité future du travailleur qui garantira sa capacité à rembourser son prêt immobilier. Si les perspectives s'avèrent optimistes, Randstad fournit alors une « *perspectiefverklaring* », attestation qui pourra lui servir à demander un prêt immobilier aux Pays-Bas. Étant donné la crise du logement que traverse actuellement le pays, cette initiative vise à accroître la sécurité des travailleurs flexibles, et donc leur épanouissement.







# références

- 01 ILO (2018). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*
- 02 ILO *World Employment and Social Outlook Trends 2023*
- 03 OECD, *Employment Outlook, 2022*
- 04 McKinsey Global Institute, *Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages, 2017*
- 05 Q2 Randstad Workmonitor Pulse Survey
- 06 Q2 Randstad Workmonitor Pulse Survey
- 07 ILO *World Social Protection Report 2020–2022*
- 08 OCDE, *Tackling vulnerability in the informal economy*
- 09 OECD, *Skills Outlook, 2021*
- 10 WEC *Social Impact Report 2022*
- 11 OECD *Future of Work*: <https://www.oecd.org/future-of-work/#a-world-reshaped-by-digitalisation>
- 12 <https://www.randstad.be/nl/over-ons/nieuws/nood-aan-logistieke-bedienden-blijft-hoog>
- 13 <https://trends.knack.be/kanaal-z/z-nieuws/randstad-en-portilog-hebben-al-ruim-1500-mensen-klaargestoomd-voor-havenjobs-2>
- 14 <https://www.prismemploi.eu/communiqués-de-presse/le-cdii-un-dispositif-d'accès-à-emploi-durable-plebiscite-par-ses-bénéficiaires>



nous serions ravis  
de recueillir vos réflexions  
et vos commentaires,  
contactez-nous.

contact affaires publiques  
Marie Le Quellec  
[marie.lequellec@randstad.fr](mailto:marie.lequellec@randstad.fr)  
+ (0) 6 69 04 55 76

contact presse  
Delphine Elatri  
[delphine.elatri@randstad.fr](mailto:delphine.elatri@randstad.fr)  
+ (0) 6 69 03 14 87