

Les *new-collar*, la perle rare

Par **Elise Legrand**

Ce nouveau profil de travailleur, brillant plus par ses compétences techniques et sa capacité d'adaptation que par son parcours académique, peine à être engagé par les recruteurs.

Après les *grey-collar* et les *green-collar* venus étoffer la gamme des travailleurs, jusqu'alors divisé entre les cols blancs et bleus, voici venus les *new-collar workers*, fécondés par la révolution numérique et l'irruption de l'intelligence artificielle. Mentionné pour la première fois en 2017 par Ginni Rometty, alors CEO du géant informatique IBM, le terme désigne des profils dotés de compétences techniques avancées (développement informatique, codage, expertise en IA, data ou en cybersécurité) qui leur permettent de briller dans les secteurs technologiques, mais aussi ceux où ces technologies sont devenues incontournables (soins de santé, finance, communication...). Ils sont aussi dotés d'importantes *soft skills* (résolution de problème, communication, empathie...) qui les rendent flexibles pour travailler en équipe et avec différents services.

«Dans le cas des *new-collar workers*, ces compétences ont souvent été acquises en dehors d'un parcours scolaire ou académique plus traditionnel, précise Sébastien Delfosse, ManPower Global Brand Leader. Ou du moins, elles ont été renforcées de façon alternative ou autodidacte après un cursus académique.» Le *new-collar worker* a donc rarement suivi une formation en informatique sur les bancs de l'université, mais s'est plutôt spécialisé ultérieurement via des formations express (comme BeCode, qui a déjà formé des milliers de Belges au codage) ou via des formations gratuites dispensées par Microsoft, Open

AI ou même LinkedIn. Des formations alternatives qui répondent aux besoins croissants des entreprises et, parfois, à la lente adaptation des canaux d'apprentissage classiques qui peinent à suivre le rythme effréné de l'IA.

Les affinités technologiques, déjà valorisées au début du processus de digitalisation des entreprises, sont en effet devenues essentielles lors de la pandémie de Covid-19 et avec l'essor du travail hybride. Aujourd'hui, la révolution IA les rend tout bonnement incontournables. «Cette accélération technologique subite a sans doute renforcé le besoin de mettre un nom sur ces catégories de jobs et de travailleurs», estime Sébastien Delfosse.

Des profils précieux

Pour répondre aux évolutions frénétiques de l'IA, les *new-collar workers* se démarquent d'ailleurs par leur véritable capacité d'adaptation. «Cette volonté de se réinventer constamment est caractéristique de leur profil, insiste Grégory Renardy, directeur général de Page Group Belgique. Une personne formée dans une technologie spécifique il y a dix ans est aujourd'hui parfois complètement dépassée. On est entré dans une phase de changement permanent, donc cette capacité à être curieux, à appréhender spontanément une nouvelle fonctionnalité et à gérer ces nouveautés est primordiale.»

De par leur versatilité, ces travailleurs sont devenus des perles rares pour les entreprises. «Ce sont souvent des profils extrêmement pénuriques, observe Simon Wuidar, chercheur senior à HEC Liège. Même s'il en émerge de plus en plus, cela reste toujours très compliqué d'en trouver.» Une carence qui pousse les employeurs à élargir leurs méthodes de recrutement. «Ils sortent des canaux

de base et investissent par exemple les réseaux sociaux, insiste Simon Wuidar. Mais parfois, ça ne suffit pas, et les recruteurs préfèrent externaliser leur recherche, en se tournant vers l'étranger.»

Ce contexte tendu pousse en outre les recruteurs à repenser leurs exigences de sélection. Dans ce cadre, ce sont les compétences, plus que le diplôme, qui priment. «Ce type de profils ne répond pas toujours à une fiche de critères précis, remarque Jens Spittaël-Speeckaert, directeur chez Robert Walters. On est souvent contraint d'adapter nos questions. On n'interroge plus seulement le candidat sur ce qu'il a étudié et sur les postes qu'il a occupés par le passé. On veut réellement connaître le rôle exact qu'il a endossé, les tâches qui lui ont été confiées et les compétences qu'il a développées, qui





ne sont parfois pas mentionnées explicitement sur un CV.» A l'instar du secteur culturel, c'est donc le «portfolio» du candidat qui pèse dans la balance, plus que sa formation initiale.

Le diplôme est-il pour autant devenu obsolète? «Même si ces nouveaux profils IT sont plus valorisés qu'auparavant sur le marché du travail, et qu'il y a un certain assouplissement des critères de recrutement à leur égard, le diplôme d'ingénieur informatique reste quand même la porte d'entrée standard pour les grandes entreprises», insiste Simon Wuidar.

L'Europe plus conservatrice

«Un diplôme ouvre toujours des portes qui seraient restées fermées autrement, confirme Jens Spittael-Speeckaert. Surtout pour les jeunes talents, pour

«Les new-collar se démarquent par leur capacité à se réinventer constamment.»

lesquels les critères restent encore très stricts, car ils peuvent rarement démontrer l'acquisition de compétences. D'autant qu'avec la crise économique actuelle, les employeurs ont tendance à revoir leurs exigences à la hausse pour ne pas se louper. En revanche, pour un profil avec dix ans d'expérience, on sera peut-être plus flexible sur le diplôme si le candidat fait preuve d'un large savoir-faire.»

Mais la souplesse accordée aux *new-collar workers* concerne rarement d'autres profils. Dans de nombreuses filières professionnelles, le diplôme reste un gage de qualité indéniable. D'autant que l'automatisation offerte par l'IA risque de faire disparaître des emplois, ce qui augmentera la pression sur la demande, souligne Grégory Renardy. «Les sociétés vont recruter de manière moins volumique et pourront ainsi maintenir un niveau d'exigence élevé sur la qualification», prédit le directeur général de Page Group Belgique, qui insiste en outre sur l'importance de développer ses *soft skills* pour se démarquer concurrentiellement face à l'IA.

Un constat d'autant plus réel en Belgique et en Europe, qui répondent à une approche «plus conservatrice» du processus de recrutement. «L'accès à certaines fonctions est très règlementé pour protéger certaines professions», note Sébastien Delfosse. «L'Europe est d'ailleurs fortement en retard par rapport aux modèles anglo-saxons, simplement parce qu'elle ne mène pas le même combat, tranche Grégory Renardy. Les Américains sont davantage orientés vers l'entrepreneuriat et la simplification administrative pour doper la création de valeur, là où l'Europe met davantage l'accent sur la régulation et le contrôle. Et ce fossé ne saurait que s'accroître à l'avenir.» ●