

Réimaginer les ressources dans l'économie du partage

TENDANCES 2018 DANS L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



sodexo
SERVICES DE QUALITÉ DE VIE



MESSAGE DE NOTRE DIRECTRICE GÉNÉRALE

La plupart des entreprises reconnaissent que leur réussite ne dépend pas seulement de leur capacité à attirer les « meilleurs et les plus brillants », mais aussi à fidéliser, motiver et impliquer les employés grâce à une expérience au travail et une culture propices à leur épanouissement. Toutefois, cela ne correspond pas toujours à la réalité quotidienne vécue par des millions d'employés à travers le monde.

Chez Sodexo, nous croyons fermement en un environnement de travail centré sur l'humain et fondé sur l'expérience ; un environnement où les talents individuels s'expriment pleinement, où les personnes peuvent inventer, inspirer, diriger et apprendre. De quoi bâtir un avenir meilleur. C'est pourquoi l'activité de Sodexo vise à améliorer la Qualité de Vie, facteur essentiel permettant de façonner l'expérience des employés, d'accroître les niveaux d'engagement et de réaliser le potentiel humain.

Cependant, nous vivons dans un monde où les organisations semblent en perpétuel mouvement, influencées par les changements technologiques à l'échelle mondiale, l'essor de l'automatisation, les nouvelles attentes quant au rôle et à la raison d'être de l'entreprise et l'évolution des aspirations en matière de style de vie. Chaque organisation tournée vers l'avenir devra remettre en question ses idées préconçues et composer avec les tendances qui façonnent la nature de l'entreprise et l'avenir du travail.

Depuis 2012, Sodexo scrute l'horizon dans son Rapport annuel sur les grandes tendances au travail dans le monde. En comprenant les tendances clés et leurs implications, nous sommes en mesure d'aider plus efficacement nos clients à planifier leur avenir. Dans notre 7^e édition du Rapport sur les grandes tendances au travail dans le monde, nous nous sommes intéressés aux sept tendances source de changement au sein des organisations :

- Être prêt à accueillir la Génération Z
- L'Internet des Objets (IdO) : façonner l'avenir du monde du travail
- Cultiver l'intelligence émotionnelle au travail
- Réimaginer les ressources dans l'économie du partage
- Asseoir et repenser l'équilibre hommes-femmes
- Gestion du capital humain 3.0 : transformer l'expérience au travail
- Employés : de nouveaux agents du changement en matière de responsabilité d'entreprise

Nous devons beaucoup aux 20 penseurs et stratèges que nous avons consultés pour l'examen de ces tendances. Ces experts viennent du monde entier et comprennent de jeunes entrepreneurs, des chefs d'entreprise confirmés, des psychologues organisationnels réputés, de grands technologues et des chercheurs reconnus dans le domaine social et générationnel. Nous les remercions de leur contribution.

Bien que ces tendances couvrent un large éventail de sujets, elles sont profondément interconnectées et présentent un thème fédérateur clair : la nécessité d'une intelligence collective dans tous les domaines du monde du travail. Et chaque organisation, y compris Sodexo, a la responsabilité et le privilège de nourrir pleinement cette intelligence. Ce n'est qu'en tenant leur promesse envers les employés et en investissant dans l'immense potentiel humain en matière d'apprentissage et de croissance que les organisations pourront réussir dans un monde en constante évolution.

SYLVIA METAYER

Directrice Générale Monde des Services aux Entreprises de Sodexo

À PROPOS DE SODEXO

Sodexo est la seule entreprise au monde à proposer des services intégrés de Qualité de Vie à ses clients avec des Services sur Site, des Services Avantages et Récompenses, et des Services aux Particuliers et à Domicile. Depuis plus de 50 ans, nous avons développé une expertise unique, avec le soutien de près de 450 000 collaborateurs au service de 100 millions de clients chaque jour dans 80 pays à travers le monde.

**LE PRÉSENT RAPPORT MONDIAL
SUR LES TENDANCES AU TRAVAIL
S'INSCRIT DANS UNE SÉRIE DE
SEPT.**

Pour plus de renseignements,
rendez-vous sur : [sodexo.com/2018-
workplace-trends](https://www.sodexo.com/2018-workplace-trends)

RÉIMAGINER LES RESSOURCES DANS L'ÉCONOMIE DU PARTAGE

TENDANCES 2018 DANS L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Face à une « nouvelle normalité » souvent difficile dans la sphère économique post-2008, les particuliers comme les entreprises réexaminent la manière dont ils utilisent leurs ressources. De cet examen est née une économie du « partage » – on parle aussi de « Gig Economy » (économie à la tâche) –, une économie qui s'écarte du concept traditionnel de propriété pour promouvoir une efficacité maximale de la main-d'œuvre et des matériaux.

Dans les faits, cela a donné lieu à une forte hausse du travail indépendant, ainsi qu'à un partage fréquent et temporaire de ressources matérielles telles que les bureaux et les équipements. Il s'agit d'une occasion sans précédent tant pour les organisations que pour les particuliers, de la plus grande flexibilité offerte aux entreprises au meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle et à l'épanouissement des employés.

Cependant, les travailleurs et les entreprises qui participent à l'économie du partage font face à un certain nombre de défis. Les employés sont plus susceptibles d'être exploités, tandis que les organisations sont davantage exposées aux risques associés au partage des ressources.

Malgré cela, l'économie du partage est vouée à perdurer et les organisations visionnaires redéfinissent leur modèle d'affaires afin de tirer parti de ses nombreux avantages. Le Professeur Arun Sundararajan, spécialiste de l'économie du partage, et Sissel Hansen, « gourou » des startups, nous offrent dans cet article un aperçu de ce que l'économie du partage signifie pour le monde du travail en 2018 et au-delà.



LA NOUVELLE NORMALITÉ

Pour une expression qui était encore pratiquement inconnue il y a dix ans, force est de constater que l'« économie du partage » s'est emparée de notre quotidien à une vitesse impressionnante. Ce terme « fourre-tout » couvre une gamme incroyablement vaste d'activités. Les plateformes Uber, TaskRabbit ou Airbnb, notamment, font toutes partie de l'économie du partage, de même que les systèmes de vélo en libre-service présents dans un grand nombre de villes aujourd'hui.

Toutefois, la plupart des personnes ont tendance à associer ce terme aux espaces de travail partagés qui se développent dans les centres villes du monde entier et aux indépendants de plus en plus nombreux à travailler sur leur ordinateur portable dans un café. Ces personnes contrôlent leur emploi du temps et leur carrière d'une façon qui était impossible auparavant, et ce principalement grâce aux innovations technologiques. De fait, si l'économie du partage existe aujourd'hui, c'est en grande partie grâce à Internet, et à sa capacité unique de mettre en relation l'offre et la demande.

L'une des meilleures définitions actuelles de l'économie du partage dans le monde du travail est donnée par le site Internet Sharing Economy UK (SEUK) :

« L'économie du partage consiste à utiliser les technologies Internet pour mettre en relation des groupes de personnes et des organisations afin d'optimiser l'utilisation des biens, des compétences, des services, du capital et des espaces¹. »



« L'économie du partage englobe de nouveaux modes d'organisation des activités économiques décentralisant un grand nombre de tâches habituellement réalisées au sein des organisations vers une foule d'individus opérant via une plateforme, souvent au profit d'une meilleure efficacité des ressources. »

Professeur Arun Sundararajan

L'ÉMERGENCE DU PARTAGE



20-30%

de la main d'œuvre américaine et européenne est composée de travailleurs indépendants ou intérimaires⁴.

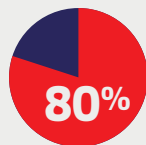
LES PLATEFORMES DE TALENTS EN LIGNE POURRAIENT REPRÉSENTER 2,7 BILLIONS \$ (2 %) DE PLUS AU PIB MONDIAL À L'HORIZON 2025,

soit l'équivalent de 72 millions de salariés à temps plein.



21.6 milliards £

de produits bruts ont été générés en Europe par l'économie du partage en 2015. Il est prévu que la « gig economy » britannique atteigne une valeur de 9 milliards £ d'ici à 2020⁵.



3,5 BILLIONS £ / 4,5 BILLIONS \$ DE RESSOURCES MONDIALES NE SONT PAS EXPLOITÉES

et 80 % des biens sont utilisés une seule fois par mois⁶.

Une tendance en pleine croissance

Bien que nous ne sachions pas exactement quand le concept d'économie du partage a vu le jour, beaucoup pensent qu'il a démarré aux alentours de l'année 2010². En 2016, malgré son statut de jeune secteur, sa reconnaissance était telle qu'une étude McKinsey prédisait que les plateformes de talents en ligne pourraient représenter 2,7 billions \$ (2 %) de plus au PIB mondial à l'horizon 2025³, soit l'équivalent de 72 millions de salariés à temps plein.

Ce nouveau modèle s'est tellement répandu qu'à présent les grands organismes de recherche commandent régulièrement des articles sur l'économie du partage, et à juste titre. Il s'agit en effet d'une tendance qui se développe incroyablement vite et qui devrait bousculer les modèles en matière d'emploi et de propriété du monde entier. N'étant plus seulement l'affaire des blogs d'early adopters, l'économie du partage est bel et bien là, et s'accompagne de défis et d'opportunités considérables pour les entreprises.



CE QUE L'ÉCONOMIE DU PARTAGE REPRÉSENTE POUR LE MONDE DU TRAVAIL

L'économie du partage a déjà engendré des développements grâce auxquels les entreprises peuvent tirer le meilleur parti des besoins croissants en matière d'agilité. Ces mêmes progrès ont également des répercussions importantes sur les professionnels, leur permettant de proposer leur expertise et leurs compétences à des entreprises situées aux quatre coins du monde.

Les plateformes en ligne telles qu'Upwork ont créé un tout nouveau mode de mise en relation de l'offre et de la demande selon des termes comparables à ceux des contrats de fourniture. Selon le Professeur Sundararajan : « Les offres de travail proposées sont mieux adaptées aux aspirations des travailleurs. »

Autre avantage : les entrepreneurs indépendants peuvent puiser leur expérience auprès d'un plus grand nombre d'entreprises selon leurs préférences et bénéficient ainsi d'un plus grand contrôle sur leur carrière. « Une opportunité se crée autour des ressources humaines, déclare Sissel Hansen, fondatrice de la société Startup Everywhere, auto-éditrice de la série d'ouvrages intitulée Startup Guide (Guide de la startup). Par exemple, auparavant, vous pouviez avoir une personne affectée à une tâche. À présent, de nombreuses personnes peuvent travailler sur un même projet, chacune disposant d'une expertise dans un domaine spécifique. »

Bien entendu, ce mode de travail est favorable à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs intérimaires, car il leur offre du temps et une certaine flexibilité pour se consacrer à d'autres centres d'intérêt, rémunérés ou non. Pour les entreprises, ces outils constituent un moyen extrêmement efficace de faire face aux graves pénuries de compétences et de profiter du renouvellement plus fréquent de la main d'œuvre pour innover lorsque les marchés le demandent.

Une nouvelle approche

Non seulement l'économie du partage permet aux entreprises d'avoir accès à un plus grand nombre de talents, mais elle met également davantage de ressources à leur disposition. Les programmes de partage d'outils et d'équipements deviennent de plus en plus populaires sur le plan commercial ; davantage d'espaces, comportant des équipements spécialisés, sont proposés aux entreprises de fabrication ou aux bureaux de petite taille, avec des baux locatifs plus courts.

Par exemple, en 2015, Johnny Bianchi, originaire de Seattle, a acheté un complexe industriel délabré. Il a rénové le site pour en faire un incubateur de petites entreprises de fabrication, leur permettant ainsi de louer et de partager des équipements qu'elles n'auraient jamais pu s'offrir autrement. L'espace remodelé s'est rapidement rempli par le biais du bouche-à-oreille et accueille à présent des entreprises locataires fabriquant des éclairages LED, des produits métalliques sur mesure et des imprimantes 3D destinées à la fabrication de métal et autres. Nombre de ces entreprises comptent entre deux et quatre employés seulement⁷.

« Vous avez la possibilité d'être plus flexible, surtout si vous êtes une startup. Auparavant, les jeunes entreprises devaient prendre en compte les prestations de retraite et d'autres avantages et charges. À peine lancées, la plupart des startups échouaient à cause de toutes ces charges. À présent, des aménagements flexibles permettent aux startups de s'agrandir ou de réduire leur taille d'une façon beaucoup plus efficace. »

Sissel Hansen

Bien évidemment, ces modifications drastiques des tendances au travail ont également des répercussions importantes sur la façon dont les entreprises sélectionnent, conçoivent et utilisent l'espace. Par exemple, les agents immobiliers signalent une hausse des locataires commerciaux à la recherche de parties communes comprenant des aménagements partagés tels que des canapés, des tableaux blancs ou des cafés équipés de réseaux Wi-Fi. Les agents indiquent notamment que les entreprises clientes demandent des postes de travail fixes pour 70 % seulement de leurs effectifs. Cela prouve que les entreprises repensent leur façon d'utiliser l'espace et offrent davantage d'opportunités aux entrepreneurs de mener à bien leurs idées⁸.





DE NOUVELLES MÉTHODES DE TRAVAIL

Talent Exchange

En 2016, PricewaterhouseCoopers (PwC) a lancé sa propre plateforme en ligne appelée Talent Exchange. Cette plateforme donne à PwC un accès direct à des professionnels indépendants expérimentés dans le but de développer, avec eux, des relations à long terme⁹. Il s'agit d'un parfait exemple d'une grande organisation prenant le contrôle en vue de modifier les tendances de travail à son avantage.

Locaux de laboratoire et matériel de recherche

Des chercheurs indépendants trouvent des solutions créatives pour pallier les coûts prohibitifs des locaux de laboratoire et du matériel de recherche haut de gamme. L'Institut de Technologie du Massachusetts (MIT) accueille de nombreux « laboratoires en ligne à distance » et l'Université d'Harvard tient un répertoire permettant aux chercheurs de partager des données et du matériel avec leurs pairs¹⁰.

Plateforme Neo-Nomade

Développée par une startup parisienne, la plateforme Neo-Nomade permet à des professionnels de trouver des espaces de travail en fonction de leurs besoins et de leur localisation. Cela offre aux personnes et aux petites entreprises la possibilité de « travailler de façon originale », où elles veulent, quand elles veulent et avec qui elles veulent¹¹.



Plus l'économie du partage se développe, plus elle se révèle être une excellente plateforme de réduction du gaspillage, que ce soit en termes d'espace, de temps ou d'argent.



LES ENJEUX DE L'ÉCONOMIE DU PARTAGE

Plus l'économie du partage se développe, plus elle se révèle une excellente plateforme de réduction du gaspillage, que ce soit en termes d'espace, de temps ou d'argent. Outre le fait de permettre à différents fournisseurs de mettre en commun leurs ressources de façon à en tirer le meilleur bénéfice, elle offre également à davantage de personnes des opportunités uniques et jusqu'alors inaccessibles.

Les participants à cette nouvelle économie peuvent tabler sur une amélioration de leur expérience au travail, une diversification de leur vie professionnelle, un élargissement de leurs compétences et une hausse de leur valeur sur le marché du travail. Toutefois, en dépit des nombreux avantages qu'elle comporte, l'économie du partage n'en demeure pas moins un concept nouveau et présente certaines problématiques auxquelles les acteurs du secteur et les autres parties prenantes doivent apporter une solution.

Le secteur étant relativement nouveau, dans une certaine mesure, les bonnes pratiques n'ont pas été établies et la législation n'est pas encore en mesure de protéger les personnes et les biens de façon adaptée. Ces deux failles peuvent s'avérer difficiles à combler pour les institutions gouvernementales et sociales, et ce pour plusieurs raisons.

Une grande partie de l'économie du partage reposant sur la technologie, ce secteur est relativement dynamique et sujet à une évolution rapide.

Une grande partie de l'économie du partage reposant sur la technologie, ce secteur est relativement dynamique et sujet à une évolution rapide. Au vu de ce qui précède, il s'agit clairement d'un avantage. Toutefois, cette caractéristique rend également difficiles l'établissement et l'application de procédures de protection strictes.

Il suffit de voir les nombreux conflits sociaux à la une des journaux concernant des entreprises de l'économie du partage dont les employés manifestent contre des pratiques d'emploi potentiellement abusives. Ces travailleurs à la tâche (« gig ») ou intérimaires n'étant pas officiellement des « salariés », ils n'ont pas accès aux infrastructures de protection dont bénéficient la plupart des salariés en entreprise.

Toutefois, comme le montrent clairement les différentes affaires, l'adoption de mesures de protection légales efficaces dans le secteur sera complexe. Lorsque les législateurs tentent de freiner certaines entreprises de l'économie du partage (souvent à la demande des populations locales susceptibles de se retrouver sans emploi ou sans toit), généralement une opposition se forme, à l'échelle locale également, afin de maintenir un statu quo, permettant ainsi à davantage de personnes de rejoindre le secteur ou d'en tirer parti.

La priorité à l'équité

Les employés sont exposés à une exploitation potentielle. Ils ne bénéficient pas toujours des mêmes avantages que les salariés à temps plein et peuvent disposer d'une protection moindre en cas de litige en matière de conditions de travail ou de paiement. Ils ne présentent généralement pas non plus le même niveau d'engagement que les salariés à temps plein, et doivent souvent s'adapter rapidement aux processus, systèmes et environnements de leur nouvelle entreprise.

« Les travailleurs font preuve d'une certaine résistance, mais cela n'a rien à voir avec la façon dont le travail est géré, déclare le Professeur Sundararajan. Cela a à voir avec la perte des « avantages », tels que les prestations de retraite et autres prestations associées aux contrats de travail à temps plein. Les conflits sociaux, ajoute-t-il, omettent un point plus large. Ces batailles juridiques n'ont pour la plupart aucun lien avec la question sous-jacente, bien plus importante, de savoir qui finance le filet de protection sociale, car, en définitive, vous tentez de faire entrer un nouveau modèle dans une vieille boîte. »

« Certes, du point de vue de l'Europe et des pays du Nord, au cours du siècle dernier, nous avons travaillé à créer un système en faveur de l'humain. La technologie nous permet de travailler de façon différente. Je souhaite que le système que nous avons créé puisse s'adapter à cette évolution, mais de nombreux pays rencontrent des difficultés à intégrer ces nouveaux employés. »

Sissel Hansen

Les talents ne sont pas les seuls à être exposés. Les propriétaires de ressources font également face à des défis et des risques. Que ce soit dans le cadre du recrutement d'un travailleur indépendant ou de la location d'un espace de bureaux ou de laboratoires, les processus de sélection des locataires sont limités. En s'engageant dans l'économie du partage, les organisations augmentent les niveaux de menace pour leur propre sécurité et disposent de très peu d'aide extérieure pour se protéger. Cela comprend une vulnérabilité accrue des systèmes informatiques des organisations et un risque plus élevé de perte de leurs équipements et d'endommagement physique de leurs ressources

La question sous-jacente, bien plus importante, est de savoir qui finance le filet de protection sociale. En définitive, les entreprises tentent de faire entrer un nouveau modèle dans une vieille boîte.





Du chaos à l'opportunité

En fin de compte, l'économie du partage est extrêmement sectorisée, et chaque secteur devra faire face aux défis que posent une main d'œuvre fluctuante, une évolution des normes en matière d'emploi et une disponibilité variable des installations. Toutefois, il existe des approches à large spectre que les organisations peuvent adopter afin d'atténuer ces défis et de tirer parti de la croissance de l'économie du partage. Ces approches impliquent une intégration de la « gig economy » dans les procédures de recrutement standards, une amélioration du processus d'adaptation des travailleurs intérimaires et une stimulation de l'implication en faisant preuve d'un plus grand engagement envers ces travailleurs.

« Nous assistons à la naissance d'une nouvelle tendance selon laquelle les individus deviennent de plus en plus indépendants, tout en continuant de se sentir tributaires, sur le plan financier ou communautaire, d'une organisation ou d'une plateforme, déclare Sissel Hansen. Les entreprises doivent créer une culture adaptée aux deux types de travailleurs, permettant à des travailleurs flexibles de se sentir intégrés à la vision et à la stratégie de l'entreprise. »

Les organisations doivent créer une culture permettant aux travailleurs intérimaires de se sentir intégrés à la vision et à la stratégie de l'entreprise.

« Les grandes entreprises doivent simplement repenser leurs modèles de recrutement de talents, ajoute le Professeur Sundararajan. Il est nécessaire pour elles de faire appel à des sources de travail non traditionnelles. De la même façon, les plateformes intelligentes doivent adopter une vision à long terme et réaliser qu'elles ont tout intérêt à avancer et à se montrer créatives en matière de financement du filet de protection sociale afin d'offrir des avantages aux travailleurs optant pour un statut non salarié via leurs plateformes. »

Il est clair que l'économie du partage offre des opportunités inédites aussi bien aux organisations qu'aux individus, depuis une plus grande agilité pour les entreprises jusqu'à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée en passant par un meilleur accomplissement professionnel pour les travailleurs. En dépit de ces défis, et en procédant avec prudence, ce secteur novateur pourrait bien détenir la clé de la croissance mondiale dans un contexte en pleine mutation.

AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DE L'ÉCONOMIE DU PARTAGE

+ AVANTAGES

TRAVAILLEURS

Travailler sur différents projets pour de multiples entreprises peut leur permettre

D'ÉLARGIR LEURS COMPÉTENCES

et de leur offrir des opportunités



Les travailleurs disposent d'une



PLUS GRANDE INDÉPENDANCE

et ont la possibilité de personnaliser leur emploi du temps

Le fait de travailler pour de multiples employeurs peut

AMÉLIORER LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS EN TERMES D'ACTIVITÉ ET DE REVENUS



Les travailleurs peuvent

GAGNER PLUS

en tant que travailleurs à la tâche (« gig ») qu'en tant que salarié à temps plein



ENTREPRISES

Les entreprises peuvent recruter

DE LA MAIN D'ŒUVRE SUPPLÉMENTAIRE

pour la durée requise uniquement



La capacité à adapter les effectifs en fonction des besoins peut permettre aux organisations



D'ÉCONOMISER DE L'ARGENT

et d'être plus compétitives

Les entreprises peuvent également

ÉCONOMISER SUR LES SOINS DE SANTÉ

et autres prestations



L'ESPACE DE BUREAUX EST OPTIMISÉ

et les équipements et ressources indispensables peuvent être partagés



- INCONVÉNIENTS

Niveaux d'engagement plus faibles et difficulté d'intégration avec les salariés à temps plein



Défis d'adaptation aux différents systèmes informatiques, processus et environnements



Risque d'exploitation en raison de mesures de protection légales insuffisantes



Difficulté à maintenir l'engagement des employés et une culture prônant la cohésion au sein de l'environnement de travail



Vulnérabilité des systèmes informatiques, équipements et ressources de l'organisation



Risque de poursuites judiciaires plus élevé en raison de cadres juridiques insuffisamment définis



SODEXO ET L'ÉCONOMIE DU PARTAGE

Grâce à sa solidité et sa flexibilité, Sodexo est capable d'anticiper ses besoins et de se montrer créative en produisant les meilleures solutions aux défis et opportunités que comporte l'économie du partage. Notre connaissance approfondie des tendances et de nos clients nous permet d'optimiser tous les aspects de l'environnement de travail, notamment la façon dont les entreprises sélectionnent, conçoivent et utilisent l'espace et leurs autres ressources.

Par ailleurs, Sodexo innove constamment en vue de mieux satisfaire les besoins sans cesse grandissants de ses employés dans le cadre de l'économie du partage. Notre récent investissement dans [Neo-Nomade](#) est un exemple de développement permettant de valoriser encore davantage nos clients et de soutenir notre mission d'amélioration de la qualité de vie des plus de 100 millions de personnes que nous servons à travers le monde.

LES EXPERTS QUE NOUS AVONS CONSULTÉS



Arun Sundararajan est Professeur et membre de la faculté Robert L. and Dale Atkins Rosen de l'École de Commerce Stern School of Business de l'Université de New York. Son livre *The Sharing Economy* (L'économie du partage), publié par MIT Press en 2016, a été traduit en mandarin, japonais, portugais, coréen et vietnamien. Il est membre du Comité consultatif mondial sur l'avenir de la technologie et des valeurs et politiques associées du Forum économique mondial. Il a reçu sept récompenses pour le « meilleur article », deux Google Faculty Awards, un Axiom Best Business Book Award et un Thinkers50 Radar Thinker Award.



Sissel Hansen est la fondatrice de la société Startup Everywhere, auto-éditrice de la série d'ouvrages intitulée *Startup Guide* (Guide de la startup). Elle a lancé de nombreuses petites entreprises destinées à former et inspirer de jeunes entrepreneurs. En 2015, Sissel Hansen a été nommée Entrepreneuse de l'Année et figurait parmi les 100 jeunes dirigeants et talents les plus prometteurs du Danemark. L'année suivante, The Nordic Web la désignait comme l'une des personnes les plus influentes dans le secteur des startups et de la technologie des pays du Nord. Sissel a participé au défi Trailblazer Challenge lors de l'édition 2017 de la conférence Sodexo sur la Qualité de Vie. Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.qualityoflifeconference.com.

RÉFÉRENCES

1. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/416330/47881_Budget_2015_Web_Accessible.pdf
2. https://en.wikipedia.org/wiki/Sharing_economy
3. <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/connecting-talent-with-opportunity-in-the-digital-age>
4. <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/Independent-work-Choice-necessity-and-the-gig-economy>
5. <https://www.advorto.com/en-gb/resources/recruitment-articles/the-gig-economy-the-good-the-bad-hr.aspx>
6. <http://www.zerohedge.com/news/2017-07-24/primer-global-sharing-economy-20-charts>
7. <http://www.seattlebusinessmag.com/manufacturing/industry-space-seattle-gives-small-manufacturers-room-grow>
8. <https://www.forbes.com/sites/cit/2016/05/23/how-the-sharing-economy-is-changing-office-space-as-we-know-it/#437abf4c30c8>
9. <https://www.advorto.com/en-gb/resources/recruitment-articles/the-gig-economy-the-good-the-bad-hr.aspx>
10. <http://theconversation.com/the-sharing-economy-comes-to-scientific-research-55368>
11. <https://globenewswire.com/news-release/2017/02/15/917559/0/en/Sodexo-Ventures-announces-new-investments.html>