

Etude « Technologie ou capital humain, quelles compétences pour demain ? »

Note de synthèse

De quelles compétences les individus auront-ils besoin demain pour faire face à l'évolution de l'emploi, en mutation sous l'effet de la robotisation, de la numérisation et de l'intelligence artificielle ? Ces transformations majeures nécessiteront de disposer de nouvelles compétences.

L'étude « *Technologie ou capital humain, quelles compétences pour demain ?* » apporte à ces sujets une réponse en deux temps.

Une approche qualitative pour un travail de synthèse :

- Un groupe de travail : Adecco, Véolia, Elixor, Casino, Opcalia, Marine Nationale, Simplon.co ...
- Des témoignages d'experts : CNEE, Rectorat, France stratégie, Conseil régional ...
- Des témoignages d'entreprises : Stef, Sanofi, Compagnons du devoir....

Une approche quantitative :

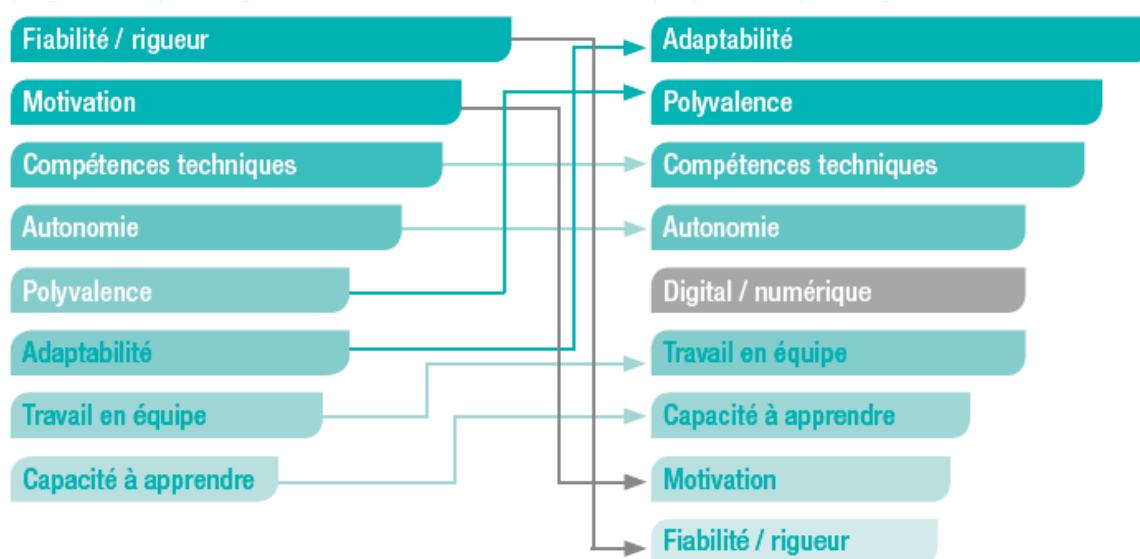
- Enquête réalisée en ligne au dernier trimestre 2017
- 529 répondants clients et collaborateurs du Groupe Adecco et d'Opcalia :
 - Dirigeants (15 %), recruteurs et managers (48 %), collaborateurs (37 %)
 - Services (68 %), industrie (25 %), construction (8%), agriculture (1 %)
 - Moins de 50 salariés (25%), 50 à 250 (27 %), 250 à 999 (18 %), 1000 et plus (30 %)

Les acteurs s'accordent à dire que :

- Les impacts seront massifs sur leur activité et toucheront une grande partie de leurs effectifs (disparition, création ou modification de nombreux métiers ou des tâches qui les constituent).
- Les changements toucheront en premier lieu les profils faiblement qualifiés, puis les métiers à faible valeur ajoutée, les métiers de la production, les métiers automatisables. Les fonctions d'encadrement seront également impactées.
- Ces impacts nécessiteront une adaptation des organisations et le développement de nouvelles compétences chez les collaborateurs. Néanmoins, les compétences citées restent très classiques. Celles du 21^e siècle sont très peu citées (ex : intelligence émotionnelle, confiance en soi, sens critique...)

Compétences recherchées aujourd'hui

Compétences recherchées demain



A l'exception des compétences digitales et numériques, les nouvelles générations ne sont pas considérées comme mieux préparées pour faire face à ces évolutions.

Les dirigeants, qui minimisent l'impact à venir sur leur propre activité, envisagent des solutions classiques pour y faire face :

- **Évolutions structurelles** de leurs entreprises : évolution de l'organisation interne et des modes de fonctionnement (mode projet...)
- **Politique de formation** : des formations techniques (jugées probables ou tout à fait probables par 93 % des répondants) et des formations comportementales (75 %)
- Intensification des **politiques RH et investissement sur le capital humain** : diagnostic des compétences (89 %), montée en compétences (94%), politique de fidélisation (77 %)
- **Recrutement de nouveaux profils** pour les compétences manquantes (92 %)
- Dans une moindre mesure, ils envisagent **d'externaliser** (35 %) et **réduire leurs effectifs** (51 %)
- Les collaborateurs sont par ailleurs particulièrement en demande de visibilité et d'**informations** sur l'évolution de leur métier.

Plus innovant, comme un outil de montée en compétences :

- La mobilité (interne, mais aussi externe), l'essaimage, le prêt de collaborateurs
- Le retour des démarches de GPEC, ouvertes, participatives, intégrant l'impact des nouvelles technologies
- Des approches partenariales avec les observatoires de branches ou les régions
- Une évolution des référentiels métiers (interbranches, voire globaux)