

## **Selon une étude mondiale du BCG et de The Adecco Group, 2/3 des salariés estiment que l'impact technologique transformera leur métier tous les 5 ans**

**Dans cette étude, intitulée « *Future-proofing the workforce - accelerating skills acquisition to match the pace of change* », le BCG (Boston Consulting Group) et The Adecco Group, ont interrogé 4 700 cadres et mené des entretiens auprès d'entreprises et d'institutions publiques, dans 9 pays, pour mesurer l'impact de la digitalisation et de la robotisation dans les secteurs finance-assurance et grande distribution.**

**Paris, le 22 janvier 2019** – La prise de conscience est globale, entreprises comme actifs mesurent l'importance des compétences pour s'adapter aux évolutions imposées par la technologie. Pouvoir avancer au même rythme que ces mutations est un enjeu business pour les organisations qui doivent pouvoir capitaliser sur leurs talents en les accompagnant dans leur montée en compétences. Tel est le défi de tout dirigeant : s'adapter, accompagner, faire grandir, pour rester compétitif et répondre aux attentes des clients. Si l'enjeu est mesuré du côté des entreprises et institutions, il en est de même du côté des salariés et travailleurs indépendants qui ont conscience que la formation est un levier fort d'employabilité. 68% estiment même qu'elle permet de conserver son emploi actuel.

### **Développer ses compétences : une clé pour l'employabilité**

Le constat est sans appel, 1/3 des répondants craignent de perdre leur emploi du fait des avancées technologiques qui menacent leurs compétences. Si les Français sont les moins inquiets du panel (27%), d'autres pays ayant atteint leur niveau de maturité comme l'Inde (54%) craignent cette perte de compétitivité et mesurent l'importance de rester dans la course en développant leurs compétences. Si le sujet est clé pour trouver un emploi, il l'est aussi pour obtenir une promotion (72%) ou accéder à la mobilité interne (71%). Accroître son potentiel permet aux salariés de se démarquer et d'évoluer.

Il est à noter que pour 77% des personnes interrogées pour l'enquête, la politique de formation d'une entreprise influence leur choix dans la recherche d'emploi.

**Le paradoxe** : pour l'ensemble des pays interrogés, les formations suivies par les salariés concernent encore davantage les méthodes de management que le digital. Le digital arrive en seconde position des formations suivies. En France, les formations sur les compétences techniques et les méthodes de management sont privilégiées.

## À qui revient la question de la formation ?

Si la majorité des répondants se considèrent responsables à titre individuel du développement de leurs compétences, ils estiment cependant que leur employeur a un rôle à jouer important dans leur formation. Plus d'un salarié sur 2 attend de son employeur qu'il soit force de proposition en matière de développement. Cette tendance est à nuancer chez les indépendants, plus proactifs en ce qui concerne leurs besoins de formation puisque 74% d'entre eux estiment que la question de la formation leur incombe.

Du point de vue des entreprises, la formation est cruciale mais le traitement est inégal en fonction de leur taille. Les petites entreprises n'ont pas les mêmes moyens que les grandes entreprises pour traiter le sujet. Le retour sur investissement reste difficilement quantifiable. Elles espèrent pour la plupart obtenir un retour dès la première année, alors que souvent trois années sont nécessaires pour observer les bénéfices, soit un délai trop conséquent pour des TPE/PME. Enfin, le contexte économique mouvant et de fait incertain rend les entreprises plus frileuses à investir sur le long terme et planifier leurs besoins. Aujourd'hui plus de 50% des nouvelles compétences acquises par les individus sont le résultat des programmes de formation en entreprises.

Cependant, le rôle des entreprises et plus encore des RH, est d'accompagner le développement du capital humain. 26% des Français (contre 16% au niveau mondial) ne connaissent encore pas leurs besoins en formation.

*« Si la révolution de la robotique est déjà en cours, ses impacts sur l'emploi sont difficilement quantifiables. Les emplois et les compétences attendues changent. La capacité à s'adapter et à mobiliser ses compétences pour répondre à des situations inédites devient déterminante. Les entreprises doivent se préparer à accompagner leurs salariés, à évaluer et améliorer leur capacité à apprendre pour qu'ils puissent assurer ces nouvelles fonctions. Mais l'enjeu, au-delà des compétences techniques, porte sur les compétences comportementales et cognitives, car elles permettent l'adaptation au changement par l'apprentissage permanent. Elles nécessitent de cultiver l'envie d'apprendre et de détecter les aptitudes des uns et des autres à apprendre, dans des environnements pratiques, concrets ou plus conceptuels. »* précise Cécile Mathivet, Directrice du Lab'Ho, l'Observatoire des Hommes et des Organisations du Groupe Adecco.

*« Nous sommes au début d'une révolution des compétences marquée par des pénuries réelles de talents. Les entreprises ont besoin de changer d'approche pour se créer un vrai avantage compétitif "compétences". Cela se fera en anticipant leurs besoins à moyen terme et en aidant leurs employés à acquérir ces nouvelles compétences, d'autant que celles-ci sont encore peu couvertes aujourd'hui par l'offre de formation privée et publique »* précise Jean-Michel Caye, Directeur Associé senior du BCG.

## Quelques recommandations

- 1- Comprendre l'urgence et oser agir pour fidéliser ses talents et ne pas perdre en compétitivité
- 2- Accompagner les actifs dans leurs décisions et les informer que la formation est aussi de leur responsabilité. Pour ce faire, il est nécessaire de pouvoir leur octroyer des plages horaires, leur indiquer les options possibles et les guider dans leurs besoins
- 3- Accompagner les entreprises à développer une « culture formation » :
  - les institutions publiques ont un rôle à jouer en collectant des données, en proposant des outils macroéconomiques permettant une prise décision plus rapide pour les entreprises
  - la formation est un investissement sur le long terme
- 4- Moderniser l'expérience formation en développant des outils mêlant mises en situation, mentoring, gamification, réalité virtuelle augmentée...
- 5- Promouvoir la collaboration entre toutes les parties prenantes : permettre plus d'interactions entre le système éducatif et le monde professionnel, notamment dans la définition de certains programmes éducatifs.

#### **Méthodologie**

Etude mondiale réalisée en ligne à l'été 2018 auprès de 4700 personnes travaillant dans deux secteurs tertiaires ayant connu de profondes mutations (finance / assurance et grande distribution) et issus de 9 pays (Chine, France, Inde, Italie, Japon, Singapour, Suisse, Royaume-Uni les Etats-Unis). The Adecco Group et BCG ont également conduit une série d'entretiens auprès de dirigeants d'entreprises et d'institutions publiques.

#### **Contacts presse:**

Audrey Marzouk – BCG – 06 16 75 81 37 – [Marzouk.Audrey@bcg.com](mailto:Marzouk.Audrey@bcg.com)

Elsa Portal – The Adecco Group – 06 21 54 34 71 – [elsa.portal@adecgroup.com](mailto:elsa.portal@adecgroup.com)

Alison Gauzin – The Adecco Group – 07 61 79 71 43 – [alison.gauzin@adecgroup.com](mailto:alison.gauzin@adecgroup.com)

#### **A propos du Boston Consulting Group**

Le BCG est un cabinet international de conseil en management et le leader mondial du conseil en stratégie d'entreprise. Nous travaillons avec des clients de tous les secteurs partout dans le monde pour identifier ensemble les meilleures opportunités, les aider à affronter leurs défis et faire évoluer leurs activités. A travers une approche personnalisée, nous leur apportons notre vision de la dynamique des entreprises et des marchés ainsi que notre expertise à chaque niveau de leur organisation. Nous leur garantissons ainsi un avantage concurrentiel durable, des organisations plus performantes et des résultats pérennes. Fondé en 1963, le BCG est une entreprise privée présente dans 50 pays avec 90 bureaux. Plus d'informations sur [www.bcg.fr/](http://www.bcg.fr/).

#### **A propos de The Adecco Group**

The Adecco Group est le leader mondial des solutions emplois. Nous proposons plus de 700 000 emplois par jour. Aux côtés de nos 34 000 collaborateurs présents dans 60 pays, nous transformons le monde du travail. Nous mettons en relation les talents avec plus de 100 000 organisations à qui nous proposons également des services en ressources humaines et une technologie de pointe pour leur permettre de réussir dans une économie mondiale en constante évolution. En tant qu'entreprise du Fortune Global 500, nous sommes un leader responsable et créons de la valeur tout en répondant aux exigences sociales et en soutenant l'innovation. Nos valeurs d'ouverture, d'équité et d'esprit d'équipe mettent en avant les individus et les organisations, soutiennent l'économie et contribuent à la construction de sociétés meilleures. Nos collaborateurs adhèrent à ces valeurs, comme en témoigne notre cinquième place au classement mondial Best Workplaces 2018 de Great Place To Work®. Nous construisons l'emploi de demain.

The Adecco Group est basé à Zurich, en Suisse. Adecco Group AG est une société enregistrée en Suisse (ISIN : CH0012138605) et cotée à la bourse suisse SIX Swiss Exchange (ADEN). Le Groupe opère sous neuf marques internationales : Adecco, Adia, Modis, Badenoch & Clark, General Assembly, Lee Hecht Harrison, Pontoon, Spring Professional et YOSS.