

EMPLOYABILITE : FAIRE CAUSE COMMUNE

Les Français et les chefs d'entreprise face aux mutations du travail

Pourquoi cette enquête ?

Après avoir exploré la relation qu'entretenaient les Français avec l'entreprise dans l'enquête « *A quoi servent les entreprises ?* », l'Institut de l'Entreprise, Le Parisien Weekend et le cabinet Elabe ont souhaité poursuivre cette animation du débat public avec **une nouvelle étude centrée sur l'employabilité**. Un thème que les Français plaçaient en tête de leurs attentes envers les entreprises pour améliorer les choses dans la société dans l'enquête de 2018, notamment en mettant l'accent sur l'action de « former les salariés aux compétences de demain ».

Ce thème est en effet une **préoccupation croissante des salariés, des entreprises et de l'Etat dans un contexte de bouleversement rapide de l'environnement économique et technologique**, conduisant les actifs à adapter leurs compétences pour s'insérer, se maintenir et évoluer dans l'emploi. De multiples phénomènes participent de cette évolution : la mondialisation et la concurrence internationale, qui rendent certains métiers non-compétitifs sur le territoire français, la transition écologique, sources de nouvelles contraintes mais aussi de nouvelles opportunités, et surtout les évolutions des technologies et du numérique qui font évoluer les pratiques professionnelles et les organisations, menacent certains métiers, en créent de nouveaux.

Cette enquête fait donc écho à des préoccupations quotidiennes des Français : mon emploi est-il menacé par les grandes évolutions de l'économie ? Comment m'en protéger ? Faut-il que j'envisage de changer de métier ? Quelles solutions mettre en œuvre pour tirer profit des évolutions en cours ? Qui est le mieux capable de me transmettre de nouvelles compétences ? Quel rôle attendu pour les entreprises et les autres acteurs impliqués ?

GRANDS ENSEIGNEMENTS

Sur le sujet de l'employabilité, Français et chefs d'entreprise convergent sur l'ampleur de l'enjeu, l'urgence à améliorer la situation et les actions prioritaires à mettre en œuvre.

Ils prévoient de forts impacts des grandes mutations, technologiques en particulier, sur les emplois et les métiers.

Ils envisagent le développement des compétences comme une priorité croissante.

Ils jugent qu'en France la situation actuelle de l'employabilité n'est pas satisfaisante, et partagent les mêmes orientations sur les actions prioritaires et les acteurs les plus pertinents pour les porter.

Enfin, Français et chefs d'entreprise s'accordent pour faire cause commune sur le sujet de l'employabilité. En prônant notamment une plus grande association des salariés aux actions des entreprises sur l'employabilité.

LES FRANÇAIS ET LES CHEFS D'ENTREPRISE ANTICIPENT DES MUTATIONS PROFONDES DES METIERS DANS LES DIX ANS A VENIR

Dans les 10 prochaines années, les chefs d'entreprise anticipent que leur activité sera fortement impactée par plusieurs grandes mutations.

Ils évoquent les changements réglementaires et de normes légales (91 % des chefs d'entreprise pensent qu'ils auront un fort impact sur leur activité), les évolutions des technologies et du numérique (73 %), la transition écologique (55 %) ou encore le vieillissement de la population (47 %).

Le secteur des services apparaît comme le plus impacté et notamment par les évolutions des technologies et du numérique : 55 % des chefs d'entreprise de ce secteur considèrent qu'elles auront un « très fort impact » sur leur activité, contre 22 % pour ceux exerçant dans le commerce et 31 % dans le BTP et l'industrie.

Les Français et les chefs d'entreprise prennent la mesure des conséquences en matière d'emploi de ces phénomènes.

Si la transition écologique est davantage vue comme créatrice (35 %) que destructrice (18 %) d'emplois, **les évolutions des technologies et du numérique sont au contraire majoritairement perçues par les Français comme destructrices** (44 % contre 23 %). **Les chefs d'entreprise sont moins pessimistes** : seuls 32 % d'entre eux considèrent que les évolutions des technologies et du numérique feront diminuer le nombre d'emplois dans leur entreprise, 63 % considèrent qu'elles seront neutres (48%) ou qu'elles en créeront (15%).

Au-delà de la balance d'emplois détruits ou créés, difficilement évaluable, Français et chefs d'entreprise s'accordent sur la transformation profonde de la nature des métiers que les évolutions des technologies et du numérique vont entraîner.

67 % des chefs d'entreprise estiment qu'elles auront un impact sur les métiers exercés dans leur entreprise et les compétences de leurs collaborateurs, et les Français les placent en tête des phénomènes susceptibles de menacer certains métiers (85 %), mais aussi d'en créer (84 %).

En conséquence, **les Français anticipent des changements importants dans les carrières professionnelles**. L'idée que la plupart des personnes exerceront plusieurs métiers au cours de leur carrière (93 %), exerceront plusieurs métiers simultanément (81 %) ou encore seront assistés par des intelligences artificielles (76 %) s'impose dans les esprits.

Les actifs se sentent directement concernés par ces mutations. 75 % d'entre eux anticipent une évolution de leur propre métier ; **un sur cinq considère même que cette évolution sera radicale voire entraînera la disparition de leur métier dans les dix prochaines années** (4%).

FACE A CES BOULEVERSEMENTS, ACTIFS ET CHEFS D'ENTREPRISE PARTAGENT UN SENTIMENT D'URGENCE

S'ils sont conscients des phénomènes à l'œuvre et de leurs conséquences sur leur métier et leur emploi, les actifs ne se sentent cependant pas tous prêts à y faire face.

Alors que 43 % des salariés prévoient de changer d'employeur dans les 10 prochaines années (et 68 % des 25-34 ans), ils sont 55 % à considérer que cela leur sera difficile, en particulier les femmes (+ 12 points par rapport aux hommes).

41 % des actifs prévoient de changer de métier dans les dix prochaines années (56 % des 25-34 ans), mais 58 % jugent que cela leur sera difficile (+ 11 points pour les femmes par rapport aux hommes).

Cette perception de difficulté à effectuer ces changements est ressentie au même niveau par les employés et ouvriers (CSP-) que par les professions libérales, cadres et professions intermédiaires (CSP+).

En conséquence, **67 % des actifs considèrent comme urgent d'acquérir de nouvelles compétences pour s'adapter aux évolutions du monde du travail.** C'est en particulier le cas des 25-34 ans (78 %) - ce qui pourrait manifester un manque d'adéquation entre leur formation initiale et les exigences qu'ils rencontrent dans le monde du travail - et des cadres et des professions intermédiaires (72 %).

Les chefs d'entreprise partagent cette préoccupation : pour eux aussi, cet enjeu est crucial.

Ils placent le **développement des compétences de leurs collaborateurs dans le top 3 des enjeux prioritaires pour l'avenir de leur entreprise**, derrière l'amélioration de la qualité de leurs produits et services et l'amélioration de leur rentabilité, et devant notamment la recherche de nouveaux débouchés commerciaux et la simplification de l'organisation de leur entreprise.

Une majorité d'entre eux considère l'employabilité de leurs collaborateurs comme un enjeu stratégique (54 %) et d'une importance croissante (55 % et 71 % dans le secteur des services).

Ils estiment que **leurs actions et dispositifs en faveur de l'employabilité améliorent les résultats économiques (87 %) et l'attractivité de leur entreprise (81 %)**. Leur priorité est donc d'avoir des collaborateurs bien préparés aux compétences et métiers de demain, même si cela peut augmenter les possibilités pour ces collaborateurs de trouver un emploi en dehors de leur entreprise (92 %).

LA SITUATION PERÇUE DE L'EMPLOYABILITE EN FRANCE N'EST PAS A LA HAUTEUR DES ATTENTES

Pour les Français comme pour les chefs d'entreprise, la situation de l'employabilité en France n'est pas à la hauteur des attentes, et ceci quelles que soient les dimensions abordées.

Ils jugent la situation en France majoritairement insatisfaisante sur :

- L'acquisition et la transposition des compétences,
- L'anticipation de l'évolution des métiers,
- La recherche d'emploi et accompagnement de la mobilité,

- L'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi,
- L'adéquation entre la formation des jeunes et les besoins des entreprises,
- Le maintien dans l'emploi des seniors,
- L'insertion des personnes les plus vulnérables sur le marché de l'emploi.

Une seule dimension est jugée majoritairement satisfaisante mais seulement du point de vue des chefs d'entreprise : l'acquisition et la transposition des compétences. Mais cette majorité est courte (52 %) et assise sur seulement 9 % de chefs d'entreprise qui considèrent la situation « très satisfaisante » (le reste d'entre-deux ne la considérant que « assez satisfaisante »).

A quelques faibles nuances près, les actifs CSP – et CSP + portent ce même diagnostic mitigé sur la situation.

Si salariés et chefs d'entreprise s'accordent donc sur une situation globalement insatisfaisante en France, leur point de vue est plus nuancé pour leur propre entreprise.

Alors que 87 % des chefs d'entreprise (mais seulement 72 % pour ceux qui appartiennent au secteur du BTP et de l'industrie) considèrent en faire assez pour améliorer l'employabilité de leurs collaborateurs, **seulement 53 % des salariés jugent que l'action de leur propre entreprise est suffisante**. Là aussi, le jugement porté par les actifs CSP – et CSP + est quasiment identique.

Lorsque l'on rentre dans le détail des sujets liés à l'employabilité, une majorité de salariés jugent que leur entreprise en fait suffisamment sur l'embauche de jeunes (67 %), le maintien dans l'emploi des seniors (64 %) et la possibilité pour les collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences (59 %).

Ils sont néanmoins un peu plus critiques sur l'accompagnement de la mobilité des collaborateurs (51 %), l'anticipation de l'évolution des métiers exercés dans l'entreprise (48 %) ou encore l'insertion dans l'entreprise des personnes les plus vulnérables (48 %).

Par conséquent, face au constat d'insuffisance des actions menées, les Français considèrent leurs acquis personnels comme leur meilleure garantie.

Ils comptent en effet davantage sur leur expérience professionnelle, leurs qualités personnelles, leur réseau (70 % de premières citations) que sur la formation, qu'elle soit initiale ou continue (22 % de premières citations), pour assurer leur employabilité. Conséquence logique de leur constat partagé sur la situation de l'employabilité, actifs CSP + et CSP – se rejoignent là encore, démontrant que l'enjeu concerne l'ensemble des Français.

ANTICIPER L'EVOLUTION DES METIERS ET DEVELOPPER LES COMPETENCES : DEUX PRIORITES D'ACTION PARTAGEES AUSSI BIEN PAR LES SALARIES QUE PAR LES CHEFS D'ENTREPRISES

Français et chefs d'entreprise convergent sur les solutions à apporter, qu'il s'agisse des champs d'action prioritaires ou des acteurs à mobiliser.

Chefs d'entreprise comme Français placent **l'acquisition de compétences liées au métier actuel et à son évolution comme le domaine d'action prioritaire** (cité par 49 % des salariés et 65 % des chefs d'entreprise), tandis que l'anticipation de l'évolution des métiers arrive en deuxième chez les chefs d'entreprise (46 %) et en troisième (36 %) chez les salariés (à 1 point du soutien à la reconversion professionnelle).

Malgré l'ubérisation de l'économie et la promotion de l'entrepreneuriat par le Gouvernement, les actifs ne sont que 17 % à citer la formation à la création d'entreprise comme prioritaire ; cependant, elle est citée par 27 % des jeunes, marquant un changement d'attitude générationnel.

Pour les chefs d'entreprise, l'apprentissage est la troisième priorité (39 % de citations) : il est aussi considéré par 89 % des Français comme efficace pour développer l'employabilité des jeunes.

LA MOBILISATION DE PLUSIEURS ACTEURS, COMPETENTS DANS DES DOMAINES DIFFERENTS, EST JUGEE NECESSAIRE

Pragmatiques, Français et chefs d'entreprise s'accordent sur les acteurs pertinents à mobiliser en fonction des différents domaines de l'employabilité.

Pour les Français comme pour les chefs d'entreprise, trois acteurs sont particulièrement à même d'améliorer les choses en matière d'employabilité : **les entreprises et leurs branches professionnelles (52 % et 53 % des citations respectivement), l'Ecole (38 % et 69 %) et les citoyens directement (46 % et 50 %).**

Quand on rentre dans les domaines concernés, **les Français sont pragmatiques et citent des acteurs qui leur paraissent les plus appropriés à l'enjeu en cause** (Pôle Emploi pour la recherche d'emploi et l'accompagnement de la mobilité, l'Etat et les associations pour l'insertion des personnes les plus vulnérables sur le marché de l'emploi, Les entreprises et leurs branches professionnelles pour l'anticipation des métiers du futurs...).

Français et chefs d'entreprises divergent en revanche sur le rôle de l'Etat (respectivement 30 % et 15 % de citations). Les chefs d'entreprise ne nient cependant pas toute utilité à l'Etat : ils considèrent que les mesures en faveur de l'employabilité incluses dans le projet de loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » vont dans le bon sens, et, au même niveau que les Français, considèrent pour 58 % d'entre eux que c'est aux pouvoirs publics de financer les actions en matière d'employabilité.

Enfin, l'enquête révèle une volonté partagée d'association et de collaboration plus importante des parties prenantes de l'entreprise.

Alors que 78 % des chefs d'entreprise déclarent déjà les associer, les salariés considèrent que les collaborateurs sont le premier acteur (42 %) avec lequel les entreprises devraient travailler davantage pour renforcer leurs actions en matière d'employabilité.

Au-delà d'eux-mêmes, les salariés citent aussi Pôle emploi (33%), les collectivités locales (33%) ou encore l'Etat (31%) et les Chambres de commerce et d'industrie (30%) comme acteurs avec lesquels les entreprises devraient davantage travailler sur le sujet.

Méthodologie de l'enquête

Cette enquête se distingue par une approche originale : une étude miroir confrontant les points de vue de trois publics :

- Les Français : Un échantillon national représentatif de 1000 Français ;
- Les salariés : Un sur-échantillon de 300 salariés d'entreprises privées et publiques permettant de disposer d'environ 600 salariés au total ;
- Les chefs d'entreprise : Une enquête téléphonique auprès d'un échantillon de 250 chefs d'entreprises de 10 salariés et plus, représentatifs du tissu économique français.