Employabilité : faire cause commune

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

Enquête réalisée par ELABE
pour l'Institut de l'Entreprise

Préface d'**Antoine Frérot**,
Président de l'Institut de l'Entreprise, PDG de Veolia

INSTITUT DE L'ENTREPRISE

Employabilité : faire cause commune

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

Enquête réalisée par ELABE
pour l'Institut de l'Entreprise

Préface d'**Antoine Frérot**,
Président de l'Institut de l'Entreprise, PDG de Veolia

Février 2019

INSTITUT DE L'ENTREPRISE

À propos de l'Institut de l'Entreprise

L'Institut de l'Entreprise est une communauté ouverte d'entreprises qui travaille à mieux comprendre et valoriser le rôle de l'entreprise au cœur de la société.
Ses actions contribuent à la définition de nouveaux équilibres entre performance économique, sociale, sociétale et environnementale, à travers des réflexions dans lesquelles les dirigeants d'entreprise s'impliquent personnellement et des actions pédagogiques permettant de favoriser le dialogue entre les entreprises et les autres acteurs de la société.
Créé en 1975, l'Institut de l'Entreprise rassemble plus de 120 entreprises, essentiellement de dimension multinationale mais toutes fortement implantées en France, et est indépendant de tout mandat syndical ou politique.

LA RÉFLEXION

À travers des observatoires, des publications et des expérimentations, l'Institut de l'Entreprise propose un cadre pour réfléchir, anticiper et agir en faveur de modèles de réussite d'entreprise harmonieusement intégrés dans leurs écosystèmes sociétaux.
Trois thèmes majeurs, focalisés sur l'entreprise, sont privilégiés en 2018 :

- La confiance dans l'entreprise : quelle entreprise, pour qui, pour quoi ?
- La preuve par l'apprentissage : pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes.
- Les innovateurs dans l'entreprise : comment mieux les intégrer ?

LES ACTIONS PÉDAGOGIQUES

Convaincu que la connaissance de l'entreprise et de ses enjeux peut favoriser le développement économique et social, l'Institut de l'Entreprise propose des formations et des analyses économiques aux leaders d'opinion et aux décideurs de tous horizons.

Sociétal, le média de l'Institut de l'Entreprise, organise, en partenariat avec l'association des journalistes économiques et financiers (AJEF), des regards croisés entre le monde des idées économiques et les praticiens de l'entreprise, pour donner les meilleurs décryptages des enjeux présents et à venir de l'économie et de la société à travers des conférences de haut niveau et des supports digitaux accessibles à tous.

Le Programme Enseignants-Entreprises, conçu comme un dialogue entre le monde académique et celui des entreprises, propose en partenariat avec l'Éducation Nationale, des séminaires de formation et des ressources pédagogiques qui illustrent de manière concrète les notions économiques des programmes d'enseignement (www.melchior.fr).

L'Institut des Hautes Études de l'Entreprise forme les leaders des entreprises et des autres sphères de la société aux enjeux de l'entreprise dans l'économie globale, à travers des voyages d'étude immersifs, l'exploration de thèmes et une réflexion sur le rôle des décideurs.

Pour en savoir plus : www.institut-entreprise.fr

Sommaire

Préface d'Antoine Frérot, Président de l'Institut de l'Entreprise et PDG de Veolia 7

En résumé 13

Méthodologie de l'enquête 25

Enseignements de l'enquête.....29

1. Les Français et les chefs d'entreprise anticipent des mutations profondes des métiers dans les 10 ans à venir 31

2. Face à ces bouleversements, actifs et chefs d'entreprise partagent un sentiment d'urgence.....45

3. La situation perçue de l'employabilité en France n'est pas à la hauteur des attentes 57

4. Anticiper l'évolution des métiers et développer les compétences : deux priorités d'action partagées aussi bien par les salariés que par les chefs d'entreprise 69

5. La mobilisation de plusieurs acteurs, compétents dans des domaines différents, est jugée nécessaire.....75

Annexes 89

Préface

L'Institut de l'Entreprise, en partenariat avec le cabinet Elabe et *Le Parisien Week-end*, publiait l'année dernière, son enquête « À quoi servent les entreprises ? ». Parmi ses enseignements, il y en est un qui a particulièrement retenu notre attention : 72% des Français avaient placé leur accompagnement et leur adaptation aux compétences de demain en tête de leurs attentes vis-à-vis des entreprises. Nous avons décidé à l'Institut de l'Entreprise d'approfondir, à travers une nouvelle enquête, ce qui apparaît comme un des enjeux majeurs des décennies à venir : l'employabilité.

Encore relativement peu connue, cette notion renvoie à l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie. Qu'il s'agisse de la transition écologique, de l'évolution des technologies et du numérique ou encore de l'aspiration des nouvelles générations à avoir des carrières moins linéaires que leurs aînés, des phénomènes structurels vont bouleverser radicalement la manière dont se déroulera, demain, un parcours professionnel. Anticipation de l'évolution des métiers, adaptation des compétences, adéquation entre formation et besoins des entreprises, aides à la reconversion et à la mobilité, insertion dans l'emploi des personnes vulnérables, etc. Les dimensions que recouvre l'employabilité sont nombreuses et nous concernent tous.

S'il s'agit évidemment d'une préoccupation majeure pour les salariés, elle ne l'est pas moins pour les chefs d'entreprise, que nous avons également souhaité interroger spécifiquement cette année. Permettre à ses collaborateurs d'évoluer dans leur emploi est un facteur d'attractivité mais devient également un enjeu de compétitivité pour s'adapter aux mutations en cours. Nous avons donc choisi, pour réaliser cette enquête, une méthode originale : une étude-miroir donnant la parole directement aux Français d'une part, et aux chefs d'entreprise de l'autre.

Les résultats de cette étude sont clairs : Français et chefs d'entreprise font preuve d'une grande convergence de vues sur la situation. Extrêmement lucides sur la manière dont les évolutions du marché de l'emploi et des métiers va se répercuter sur leur vie professionnelle et leur activité, partageant un même sentiment d'urgence, ils sont également très pragmatiques sur les solutions à apporter.

Le défi de l'employabilité est donc immense mais il est également enthousiasmant puisqu'il rassemble tous les acteurs de la société, chacun étant appelé à intervenir sur la base de ces diagnostics partagés. D'où notre titre, « Employabilité : faire cause commune » : nous pouvons – nous devons – nous rassembler autour de ce défi collectif.

C'est donc un appel à la mobilisation que nous lançons à travers cette enquête. Pour sa part, fidèle à sa raison d'être qui est de rapprocher les Français et les entreprises, l'Institut de l'Entreprise fera naturellement du thème rassembleur de l'employabilité un axe majeur de ses travaux en 2019. L'enquête menée avec Elabe et *Le Parisien Week-end* permet de poser le décor et de cerner les attentes. La réédition de l'opération « Repère Confiance », qui cette année mettra en valeur ce que les entreprises françaises font pour aider leurs collaborateurs à améliorer leurs perspectives d'emploi, permettra de faire connaître les meilleures pratiques déjà déployées. Une vaste campagne d'information sur l'apprentissage, menée en partenariat avec la région Hauts-de-France, permettra de faire progresser l'intérêt de ce mode d'accès à l'emploi auprès des jeunes et de leurs familles.

Le thème de l'employabilité démontre que, plus que jamais, les Français comptent sur les entreprises pour inventer les solutions pertinentes aux problèmes qui les touchent et pour prendre en charge, en associant encore davantage les collaborateurs, les défis d'un monde complexe et en mutation. Ceci suggère encore une fois, s'il le fallait, à quel point la finalité d'une entreprise excède de loin la seule perspective économique et que cette finalité est plurielle.

Antoine Frérot
Président de l'Institut de l'Entreprise
PDG de Veolia

En résumé

Pourquoi cette enquête ?

Après avoir exploré la relation qu'entretenaient les Français avec l'entreprise dans l'enquête « À quoi servent les entreprises ? », l'Institut de l'Entreprise, *Le Parisien Week-end* 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'État dans un contexte de bouleversement rapide de l'environnement économique, sociologique 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, source 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 à mener 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 en la matière.

Les Français et les chefs d'entreprise anticipent des mutations profondes des métiers dans les 10 ans à 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 à 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'employabilité en France n'est pas à 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 »).

À 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 juge que son 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'évolution des métiers et développer les compétences : deux priorités d'action partagées aussi bien par les salariés que par les chefs d'entreprise

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, compétents dans des domaines différents, est jugée nécessaire

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'École (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'État 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 futur, etc.).

Français et chefs d'entreprise divergent en revanche sur le rôle de l'État (respectivement 30 % et 15 % de citations). Les chefs d'entreprise ne nient cependant pas toute utilité à l'État : 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'État (31%) et les Chambres de commerce et d'industrie (30%) comme acteurs avec lesquels les entreprises devraient davantage travailler sur le sujet.

Dans le document « Annexes », vous trouverez les résultats des questions complémentaires.

La méthodologie de l'enquête

LES FRANÇAIS

1309 interviews

Un échantillon représentatif des Français de 15 ans et +

Représentativité assurée par la méthode des quotas appliquée aux variables de sexe, âge et profession de l'interviewé(e) après stratification par région et catégorie d'agglomération.

Un sur-échantillon de 300 salariés d'entreprises privées et publiques

Représentativité assurée par la méthode des quotas appliquée aux secteurs d'activité en 4 tranches et taille de l'entreprise en 4 tranches (variable de contrôle sur la répartition entreprise privée / entreprise publique).

Enquête **en ligne**

Enquête réalisée
du **12** au **17 décembre 2018**

27 questions (dont 2 questions ouvertes),
pour une durée médiane de **13 min**

LES CHEFS D'ENTREPRISE

251 interviews

Echantillon représentatif des chefs d'entreprise français

Représentativité assurée par la méthode des quotas avec intégration des critères de taille d'entreprise et de secteur d'activité.

Enquête par **téléphone**

Enquête réalisée
du **5** au **17 décembre 2018**

20 questions (dont 2 questions ouvertes),
pour une durée médiane de **16 min**

Enseignements de l'enquête

1. Les Français et les chefs d'entreprise anticipent des mutations profondes des métiers dans les 10 ans à venir

Après les changements réglementaires, ce sont les évolutions des technologies et du numérique qui impacteront le plus l'activité des entreprises dans les 10 prochaines années.

Base : Chefs d'entreprise (251)

Question : Pour chacun des phénomènes suivants, merci de me dire s'ils auront de l'impact ou pas d'impact sur l'activité de votre entreprise dans les 10 prochaines années ? (En %)

CHEFS D'ENTREPRISE

Très fort impact
Assez fort impact
Assez faible impact
Très faible impact
Sans opinion

Les changements légaux, de réglementation et de normes

Très fort impact
73 : Secteur d'activité des services
68 : Entreprise de 50 salariés et plus

TOTAL « FORT IMPACT» **91**
TOTAL « FAIBLE IMPACT» **9**

Les évolutions des technologies et du numérique (digitalisation, robotisation, intelligence artificielle, etc.)

Très fort impact
55 : Secteur d'activité des services
54 : Entreprise de 50 salariés et plus

TOTAL « FORT IMPACT» **73**
TOTAL « FAIBLE IMPACT» **26**

Le vieillissement de la population

Très fort impact
37 : Secteur d'activité des services
36 : Entreprise de 50 salariés et plus

TOTAL « FORT IMPACT» **47**
TOTAL « FAIBLE IMPACT» **53**

Les changements liés à la transition écologique

Très fort impact

22 : Secteur d'activité du commerce

TOTAL « FORT IMPACT»
55

TOTAL « FAILBLE IMPACT»
44

La concurrence internationale

Très fort impact

19 : Secteur d'activité du commerce

TOTAL « FORT IMPACT»
36

TOTAL « FAILBLE IMPACT»
63

Pour une majorité de Français ces évolutions des technologies et du numérique risquent de détruire davantage d'emplois que d'en créer.

Base : Ensemble des Français (1309)

Question : D'après vous, dans les 10 prochaines années, les phénomènes suivants seront sources de… ? (En %)

ENSEMBLE DES FRANÇAIS

Plus de destructions que de créations d'emploi

Autant de créations que de destructions d'emploi

Plus de créations que de destructions d'emploi

Les évolutions des technologies et du numérique

44 | **33** | **23**

Plus de destructions
- **68 :** Chômeurs
- **55 :** Salariés dans le commerce
- **55 :** 25-34 ans
- **54 :** Employés

Plus de créations
- **36 :** Revenu mensuel net > 4k€
- **34 :** 65 ans et plus
- **32 :** Agglomération parisienne

Le vieillissement de la population

31 | **39** | **30**

Plus de créations
- **43 :** Cadres
- **40 :** Salariés du public

Les changements liés à la transition écologique

18 | **47** | **35**

Plus de destructions
- **32 :** Employés

Plus de créations
- **44 :** Cadres et professions intermédiaires

Pour les chefs d'entreprise, c'est davantage la nature des métiers que le nombre de leurs collaborateurs qui sera impactée par les évolutions des technologies et du numérique.

Base : Chefs d'entreprise (251)

Question : Estimez-vous que les évolutions des technologies et du numérique (digitalisation, robotisation, intelligence artificielle, etc.) auront, dans les 10 prochaines années, un impact dans votre entreprise sur…

CHEFS D'ENTREPRISE

Oui, tout à fait | Oui, plutôt | Non, plutôt pas | Non, pas du tout | Sans opinion

L'organisation du travail

TOTAL « OUI » **77**

TOTAL « NON » **23**

Les métiers exercés dans votre entreprise et les compétences de vos collaborateurs

TOTAL « OUI » **67**

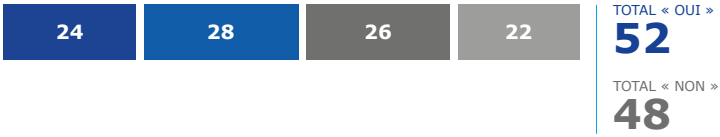
TOTAL « NON » **33**

Le modèle économique de votre entreprise

TOTAL « OUI » **69**

TOTAL « NON » **30**

Le nombre de collaborateurs dans votre entreprise



Base : Chefs d'entreprise (251)

Question : Et diriez-vous que le nombre de collaborateurs dans votre entreprise augmentera ou diminuera du fait des évolutions des technologies et du numérique ? (En %)

Base : «Total Oui» du nombre de collaborateurs dans votre entreprise.

Pour les Français, ces évolutions des technologies et du numérique seront aussi bien sources de disparition que d'apparition de nouveaux métiers.

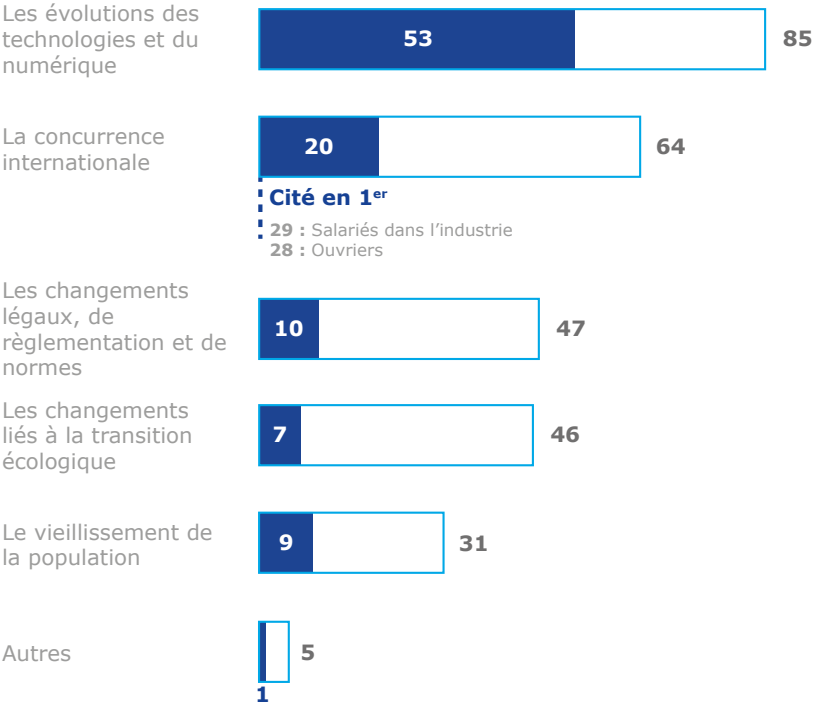
Base : Ensemble des Français (1309)

Questions : Dans les 10 prochaines années, certains métiers pourraient être menacés. D'après vous, quelles en seraient les principales causes ? Dans les 10 prochaines années, de nouveaux métiers pourraient apparaître. D'après vous, quelles en seraient les principales causes ? (En %)

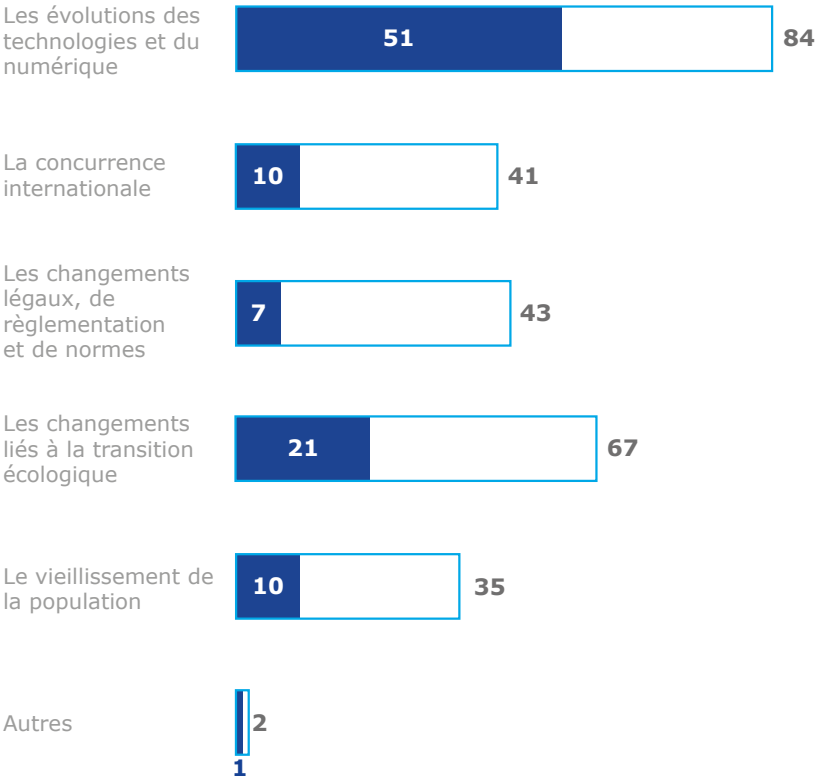
ENSEMBLE DES FRANÇAIS

Cité en 1er | Total des citations

MENACES SUR CERTAINS MÉTIERS



CRÉATIONS DE NOUVEAUX MÉTIERS



Les Français anticipent des changements majeurs dans la manière de travailler et les carrières professionnelles.

Base : Ensemble des Français (1309)

Question : Concernant le monde du travail et son évolution dans les 10 prochaines années, diriez-vous qu'il est probable ou pas probable que chacune des situations suivantes arrivent ? (En %)

ENSEMBLE DES FRANÇAIS

Très probable
Assez probable
Peu probable
Pas du tout probable

La plupart des personnes exerceront plusieurs métiers au cours de leur carrière

Très probable
66 : Cadres
64 : 18-24 ans
64 : Femmes

TOTAL « PROBABLE » **93**
TOTAL « PAS PROBABLE » **7**

De plus en plus de travailleurs exerceront plusieurs métiers simultanément

Très probable
36 : Actifs qui prévoient un changement radical ou une disparition de leur métier
32 : Revenu mensuel net entre 800 et 1300€
30 : Employés

TOTAL « PROBABLE » **81**
TOTAL « PAS PROBABLE » **19**

La plupart des travailleurs alterneront des phases de travail et des phases de formation

Très probable
30 : Actifs qui prévoient un changement radical ou une disparition de leur métier
28 : 65 ans et plus
28 : Personnes ayant des difficultés avec les outils numériques

TOTAL « PROBABLE » **82**
TOTAL « PAS PROBABLE » **18**

La plupart des travailleurs seront assistés par des intelligences artificielles

Très probable

36 : Actifs qui prévoient un changement radical ou une disparition de leur métier
32 : Étudiants

TOTAL « PROBABLE »
76

TOTAL « PAS PROBABLE »
24

De plus en plus de travailleurs créeront leur propre emploi

TOTAL « PROBABLE »
63

TOTAL « PAS PROBABLE »
37

Les actifs prévoient très majoritairement une évolution, pour certains radicale, de leur propre métier.

Base : Actifs (734)

Question : D'après vous, comment évoluera le métier que vous exercez actuellement dans les 10 prochaines années ? [Si chômeur ayant déjà eu un emploi : le dernier métier que vous avez exercé] (En %)

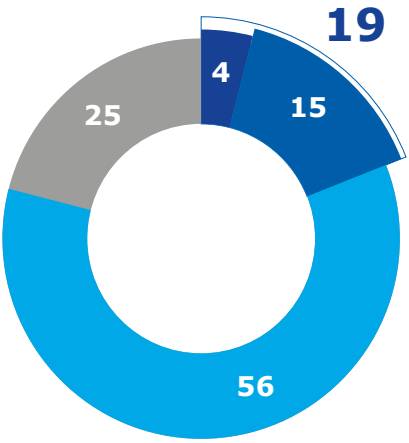
ACTIFS

- Il va disparaître
- Il va changer radicalement
- Il va changer mais pas radicalement
- Il ne changera presque pas

Près d'1 actif sur 5 estime que son métier changera radicalement voire disparaîtra dans les 10 prochaines années.

Ce sentiment est particulièrement fort chez les…

- Personnes ayant des difficultés avec les outils numériques : **31**
- Salariés d'une entreprise de 250 salariés et plus : **25**
- Salariés du public : **24**
- 35-49 ans : **23**
- Cadres : **23**



2. Face à ces bouleversements, actifs et chefs d’entreprise partagent un sentiment d’urgence

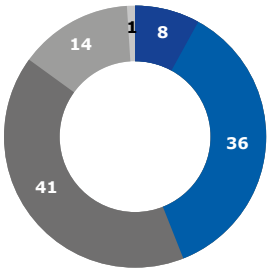
Les Français ne sont pas tous prêts à affronter ces évolutions: près de 6 sur 10 considèrent qu'il leur serait difficile de changer d'employeur ou de métier.

Base : Salariés (574) / Actifs (734)

Questions : Si deviez changer d'employeur, cela serait pour vous…? Dans les 10 prochaines années, avez-vous pour projet de changer d'employeur? Si vous aviez envie ou si vous deviez changer de métier, cela serait pour vous…? Dans les 10 prochaines années, avez-vous pour projet de changer de métier? (En %)

Très facile | Assez difficile | Sans opinion
Assez facile | Très difficile

Si les Français devaient changer d'**employeur,** cela serait pour eux..

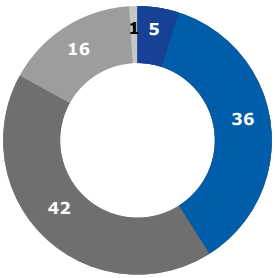


43%
ont l'intention de changer d'employeur dans les 10 prochaines années

Total « DIFFICILE » 55%
65 : 50-64 ans
64 : Salariés du public
62 : Femmes

Total « FACILE » 44%
52 : 25-34 ans
51 : Salariés dans le commerce
49 : Hommes

Si les Français devaient changer de **métier,** cela serait pour eux..



41%
ont l'intention de changer de métier dans les 10 prochaines années

Total « DIFFICILE » 58%
70 : 50-64 ans
63 : Femmes

Total « FACILE » 41%
59 : Chômeurs
49 : Actifs non salariés
49 : 25-34 ans
47 : Hommes

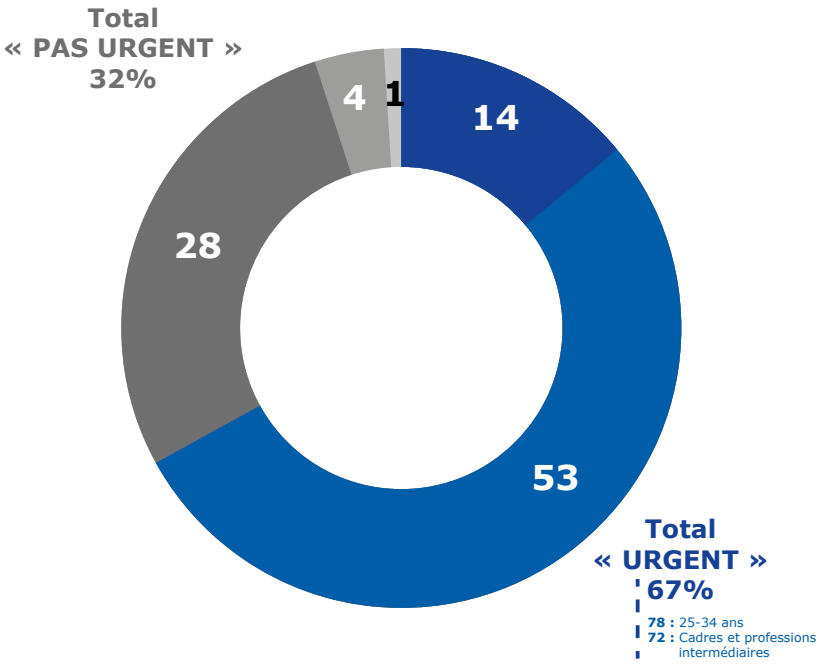
Pour 7 actifs sur 10, il est donc urgent d'acquérir de nouvelles compétences pour s'adapter aux évolutions du monde du travail.

Base : Actifs (734)

Question : Pour vous personnellement, estimez-vous qu'il est urgent ou pas urgent d'acquérir de nouvelles compétences pour vous adapter aux évolutions du monde du travail ? (En %)

ACTIFS

- Oui, très urgent
- Oui, plutôt urgent
- Non, plutôt pas urgent
- Non, pas urgent du tout
- Sans opinion



Les chefs d'entreprise partagent cette préoccupation, qu'ils jugent plus prioritaire que la recherche de nouveaux débouchés ou la simplification de leur organisation.

Base : Chefs d'entreprise (251)

Question : Pour chacun des enjeux que je vais vous énoncer, pouvez-vous nous dire s'il s'agit d'un enjeu prioritaire, important mais pas prioritaire, secondaire ou pas un enjeu pour l'avenir de votre entreprise ? (En %)

CHEFS D'ENTREPRISE

Prioritaire
Important mais pas prioritaire
Secondaire
Ce n'est pas un enjeu pour l'avenir de votre entreprise
Sans opinion

Améliorer la qualité de vos produits et services

Prioritaire
85 : Secteur d'activité des services
77 : Entreprise de 50 salariés et plus

TOTAL « PRIORITAIRE ET IMPORTANT » **95**

Améliorer la rentabilité de votre entreprise

Prioritaire
79 : Secteur d'activité de l'industrie et du BTP
74 : Entreprise de 10 à 49 salariés

TOTAL « PRIORITAIRE ET IMPORTANT » **97**

Développer les compétences de vos collaborateurs

Prioritaire
79 : Secteur d'activité de l'industrie et du BTP
74 : Entreprise de 10 à 49 salariés

TOTAL « PRIORITAIRE ET IMPORTANT » **97**

Rechercher de nouveaux débouchés (marchés, clientèles)

Prioritaire
74 : Secteur d'activité de l'industrie et du BTP

TOTAL « PRIORITAIRE ET IMPORTANT » **82**

Simplifier l'organisation de votre entreprise

TOTAL « PRIORITAIRE ET IMPORTANT »
82

Développer votre stratégie numérique

Prioritaire
39 : Secteur d'activité des services

TOTAL « PRIORITAIRE ET IMPORTANT »
73

Mettre en place de nouveaux moyens de production ou process de travail plus responsables écologiquement

TOTAL « PRIORITAIRE ET IMPORTANT »
63

Renforcer vos effectifs et/ou embaucher de nouveaux profils

Prioritaire
29 : Secteur d'activité de l'industrie et du BTP

TOTAL « PRIORITAIRE ET IMPORTANT »
70

Promouvoir la diversité au sein de votre entreprise

Prioritaire
32 : Entreprise de 50 salariés et plus

TOTAL « PRIORITAIRE ET IMPORTANT »
59

Investir en recherche et développement

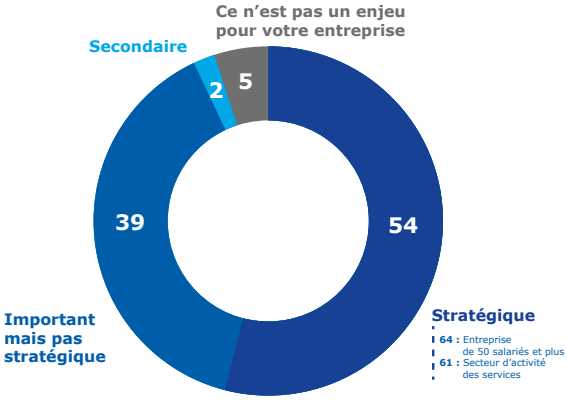
TOTAL « PRIORITAIRE ET IMPORTANT »
47

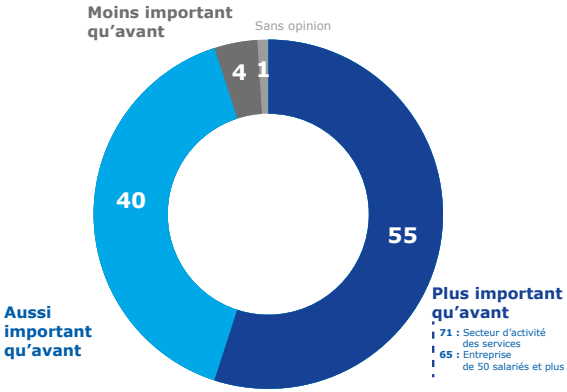
Pour les chefs d'entreprise, l'enjeu de l'employabilité de leurs collaborateurs est en effet stratégique et de plus en plus important.

Base : Chefs d'entreprise (251)

Questions : En tant que dirigeant d'entreprise, diriez-vous que l'employabilité de vos collaborateurs est un enjeu…? Et diriez-vous qu'actuellement, l'employabilité, de vos collaborateurs est un enjeu plus important, aussi important ou moins important qu'avant ? (En %)

CHEFS D'ENTREPRISE





Une grande majorité de chefs d'entreprise considère que ses actions en faveur de l'employabilité améliorent les résultats et renforcent l'attractivité de l'entreprise.

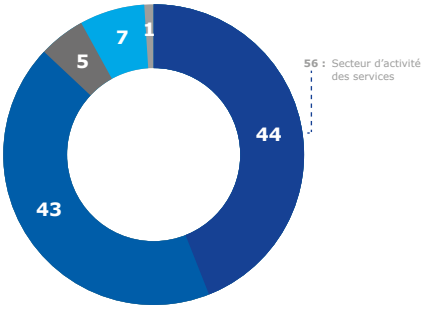
Base : Chefs d'entreprise (251)

Question : Estimez-vous que vos actions et dispositifs pour améliorer l'employabilité de vos collaborateurs contribuent à améliorer… ? (En %)

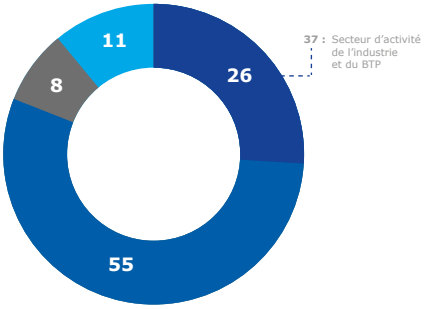
CHEFS D'ENTREPRISE

- Oui, beaucoup
- Oui, un peu
- Non
- Je ne mène aucune action relative à l'employabilité

Les résultats économiques de votre entreprise



Le recrutement de nouveaux talents et la fidélisation de vos collaborateurs actuels



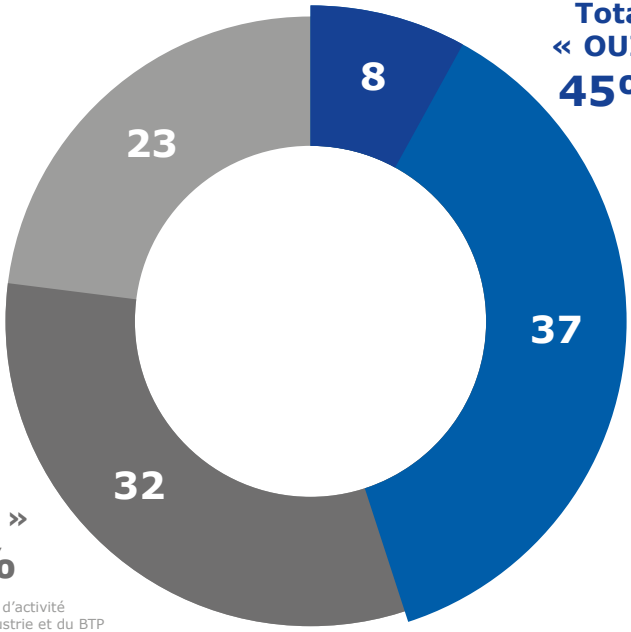
Plus d'1 chef d'entreprise sur 2 fait face à des compétences inadaptées de la part des candidats qui postulent à ses offres d'emploi.

Base : Chefs d'entreprise (251)

Question : D'une manière générale, diriez-vous que les candidats qui postulent à vos offres d'emploi ont des compétences adaptées aux besoins de votre entreprise ? (En %)

CHEFS D'ENTREPRISE

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout



Total « OUI » 45%

Total « NON » 55%

68 : Secteur d'activité de l'industrie et du BTP
60 : Entreprise de 10 à 49 salariés

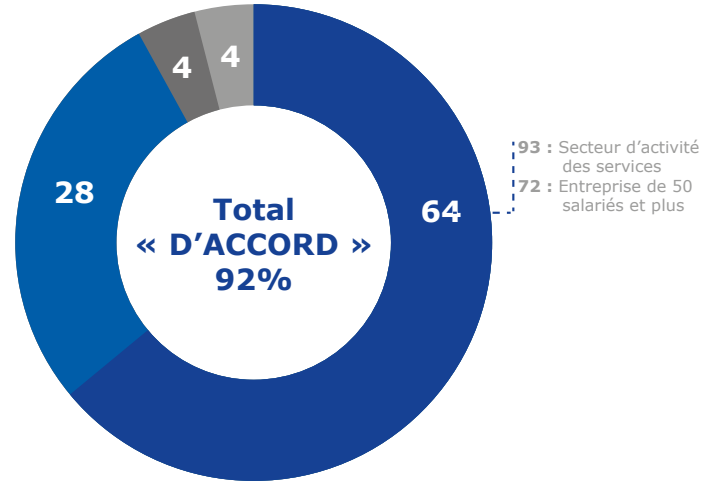
Les chefs d'entreprise considèrent le bénéfice d'avoir des salariés préparés aux évolutions de leurs métiers plus important que le risque de les voir quitter l'entreprise grâce à ces compétences.

Base : Chefs d'entreprise (251)

Question : Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec l'affirmation suivante : « Je préfère avoir des collaborateurs bien préparés aux compétences et métiers de demain, y compris si cela augmente leurs possibilités de trouver un emploi en dehors de mon entreprise » ? (En %)

CHEFS D'ENTREPRISE

« Je préfère avoir des collaborateurs bien préparés aux compétences et métiers de demain, y compris si cela augmente leurs possibilités de trouver un emploi en dehors de mon entreprise. »



3. La situation perçue de l'employabilité en France n'est pas à la hauteur des attentes

Pour les Français comme les chefs d'entreprise, la situation de l'employabilité en France n'est pas à la hauteur des attentes, et ceci quelle que soit la dimension.

Base : Ensemble des Français (1309) et chefs d'entreprise (251)

Question : Sur chacun des sujets suivants concernant l'employabilité, diriez-vous que la situation en France est satisfaisante ou pas satisfaisante ? (En %)

ACQUISITION & TRANSPOSITION DES COMPÉTENCES

	6	37	44	12	1	TOTAL « PAS SATISFAISANTE » 56 — 69 : Chômeurs ; 66 : 50-64 ans
	9	43	36	10	2	TOTAL « PAS SATISFAISANTE » 46

ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS

	3	24	53	19	1	TOTAL « PAS SATISFAISANTE » 72 — 81 : 65 ans et plus ; 78 : Cadres
	19	63	18	2		TOTAL « PAS SATISFAISANTE » 81 — 88 : Secteur du commerce ; 86 : 10 à 49 salariés

RECHERCHE D'EMPLOI ET ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ

	4	21	50	25		TOTAL « PAS SATISFAISANTE » 75 — 86 : 65 ans et plus ; 81 : 50-64 ans
	1	16	48	33	2	TOTAL « PAS SATISFAISANTE » 81 — 88 : Secteur de l'industrie et du BTP

INSERTION DES JEUNES

L'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi

TOTAL « PAS SATISFAISANTE »
77
88 : 65 ans et plus
83 : 50-64 ans

TOTAL « PAS SATISFAISANTE »
72

L'adéquation entre la formation des jeunes et les besoins des entreprises

TOTAL « PAS SATISFAISANTE »
74
82 : 65 ans et plus
81 : 50-64 ans

TOTAL « PAS SATISFAISANTE »
75
84 : Secteur du commerce
82 : Secteur de l'industrie et du BTP

INTÉGRATION ET DIVERSITÉ

Le maintien dans l'emploi des seniors

TOTAL « PAS SATISFAISANTE »
74
84 : 50-64 ans
81 : 65 ans et plus

TOTAL « PAS SATISFAISANTE »
59
83 : Secteur des services

L'insertion des personnes les plus vulnérables sur le marché de l'emploi

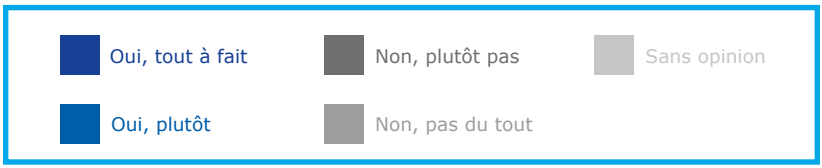
TOTAL « PAS SATISFAISANTE »
80
91 : 65 ans et plus
87 : 50-64 ans

TOTAL « PAS SATISFAISANTE »
84
92 : Secteur des services

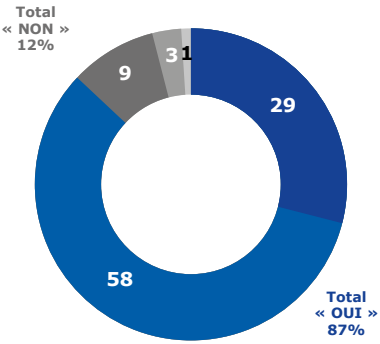
Les salariés sont bien plus mitigés que les chefs d'entreprise sur l'ampleur des actions mises en œuvre en faveur de l'employabilité dans leur propre entreprise.

Base : Salariés (574) et chefs d'entreprise (251)

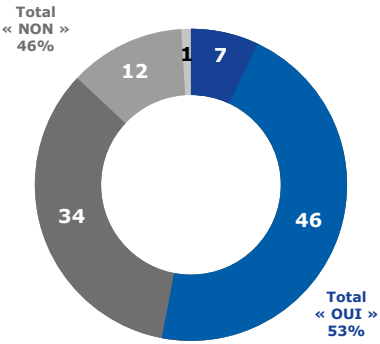
Questions : Concernant l'entreprise ou l'organisation dans laquelle vous travaillez, estimez-vous qu'elle en fait suffisamment pour améliorer l'employabilité de ses collaborateurs ? / D'une manière générale, diriez-vous que votre entreprise en fait suffisamment pour améliorer l'employabilité de ses collaborateurs ? (En %)



CHEFS D'ENTREPRISE



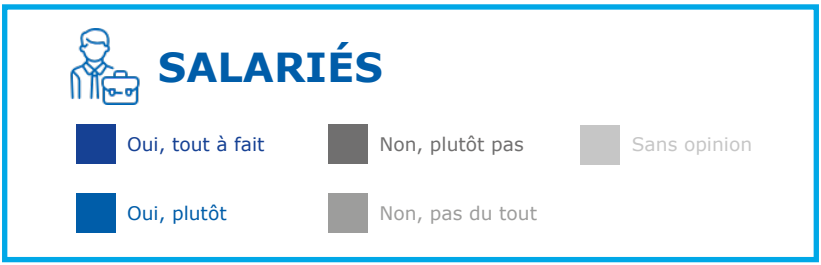
SALARIÉS



Quand on rentre dans le détail, la perception des salariés de l'action de leur entreprise s'améliore sur certaines dimensions de l'employabilité.

Base : Salariés (574)

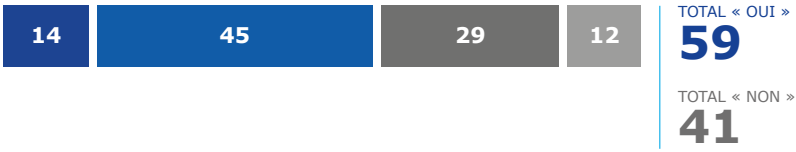
Question : Et plus particulièrement, concernant l'entreprise ou l'organisation dans laquelle vous travaillez, estimez-vous qu'elle en fait suffisamment sur chacun de ces sujets liés à l'employabilité ? (En %)



L'embauche de jeunes

Le maintien dans l'emploi des seniors

La possibilité pour les collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances



L'accompagnement de la mobilité des collaborateurs

TOTAL « OUI »
51

TOTAL « NON »
49

L'anticipation de l'évolution des métiers exercés dans l'entreprise / l'organisation

TOTAL « OUI »
48

TOTAL « NON »
51

L'insertion dans l'entreprise / l'organisation des personnes les plus vulnérables

TOTAL « OUI »
48

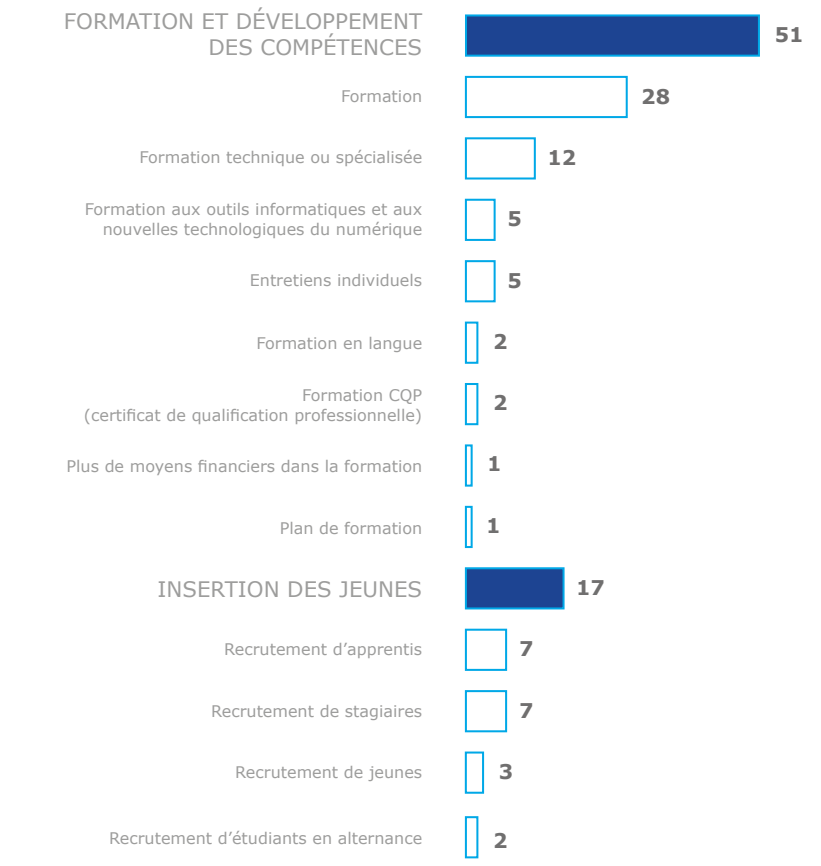
TOTAL « NON »
51

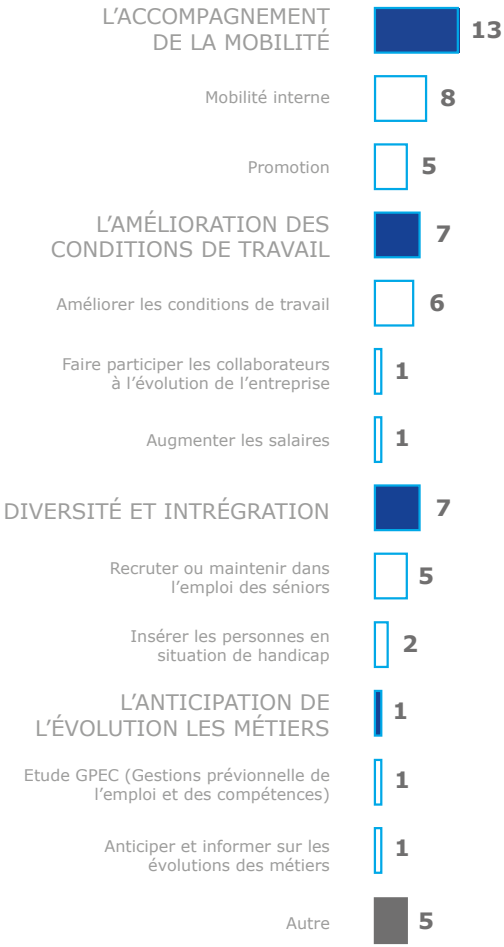
Parmi les actions en faveur de l'employabilité mises en œuvre par les chefs d'entreprise, celles sur la formation et le développement des compétences sont les plus nombreuses.

Base : Chefs d'entreprise (251)

Question : Pourriez-vous me décrire en quelques mots une action que vous avez entreprise au sein de votre entreprise lors des 3 dernières années pour renforcer l'employabilité de vos collaborateurs ? (En %)

CHEFS D'ENTREPRISE



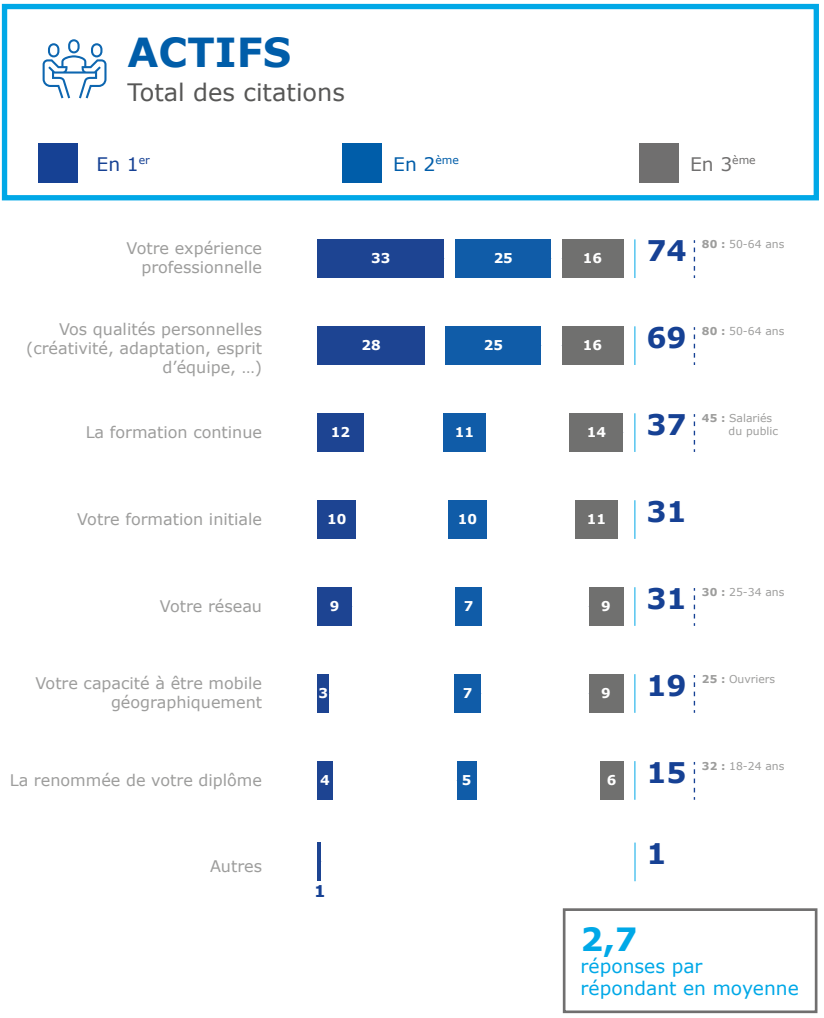


16%
des chefs d'entreprises ne peuvent pas citer une action menée

Ces actions paraissent cependant insuffisantes : pour les salariés, leurs acquis personnels demeurent la meilleure garantie de leur employabilité.

Base : Actifs (734)

Questions : Vous personnellement, sur quoi comptez-vous en priorité pour assurer votre propre employabilité ? En 1er ? En 2ème ? En 3ème ? (En %)

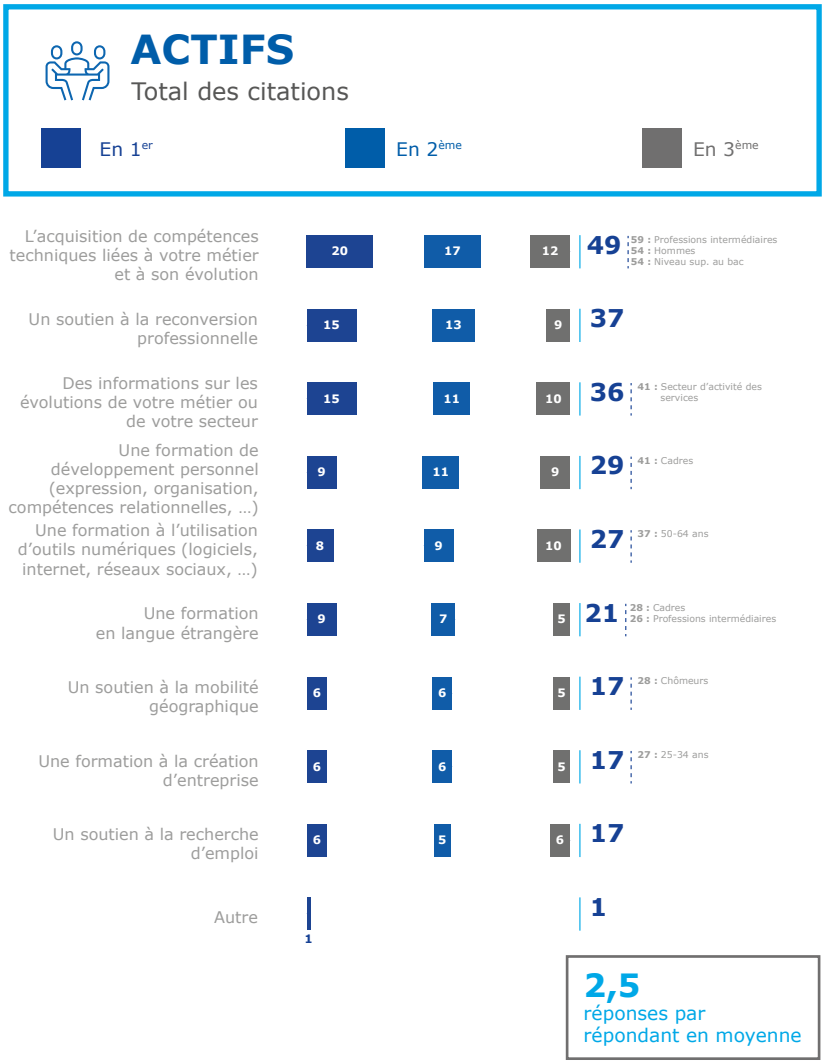


4. Anticiper l'évolution des métiers et développer les compétences : deux priorités d'action partagées aussi bien par les salariés que par les chefs d'entreprise

Pour améliorer leur employabilité, les actifs priorisent l'acquisition de compétences liées à leur métier et son évolution.

Base : Actifs (734)

Questions : Quels seraient vos besoins prioritaires pour améliorer votre employabilité ? En 1er ? En 2ème ? En 3ème ? (En %)

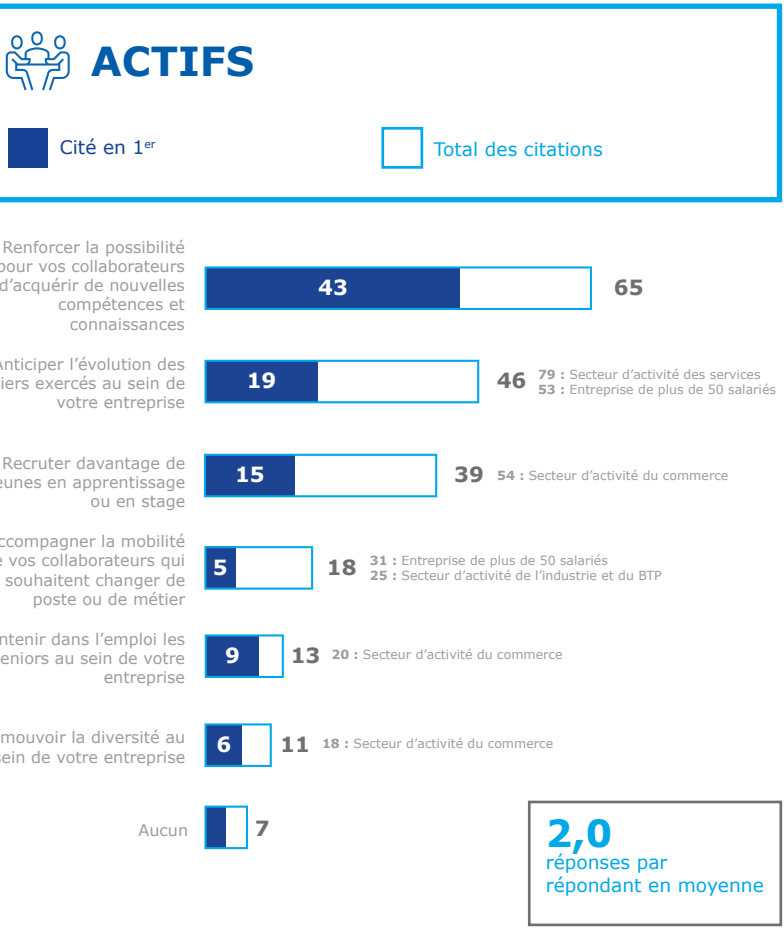


Au sein des dimensions de l'employabilité, celle du développement des compétences des collaborateurs est également jugée largement prioritaire par les chefs d'entreprise.

Base : Chefs d'entreprise (251)

Question : Parmi la liste que je vais vous énoncer, quels sont les deux principaux domaines que vous avez l'intention de renforcer dans les 3 prochaines années pour améliorer l'employabilité de vos collaborateurs ? En 1er, en 2ème (En %)

ACTIFS



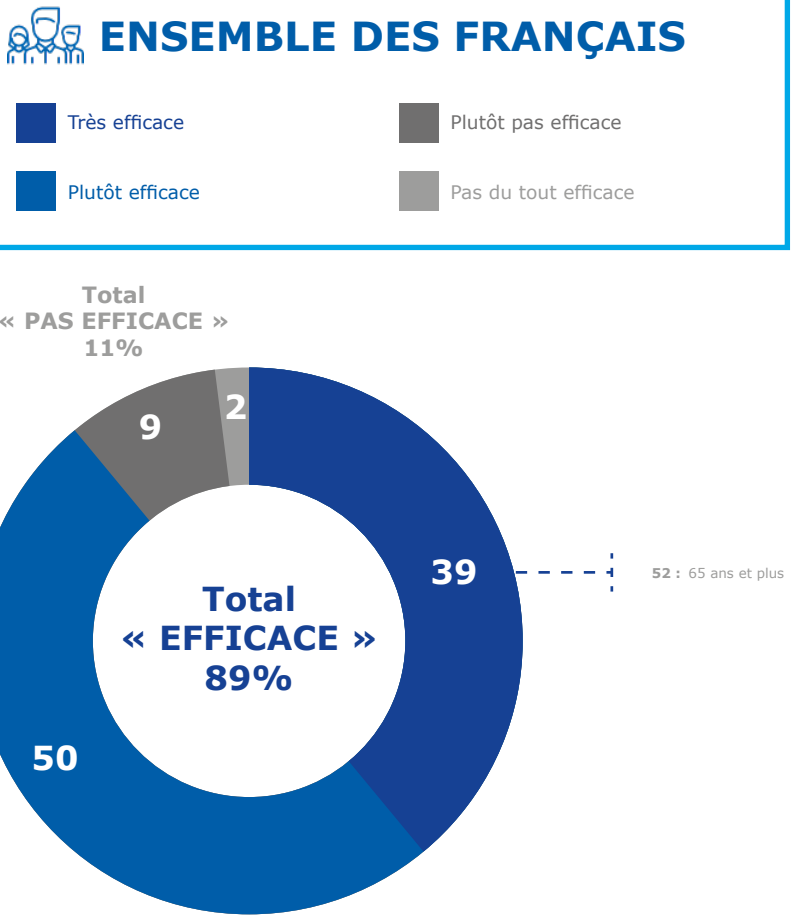
2,0
réponses par répondant en moyenne

Comme les chefs d'entreprise, les Français considèrent l'apprentissage comme une voie à privilégier pour l'employabilité des jeunes.

Base : Ensemble des Français (1309)

Question : Diriez-vous que l'apprentissage est une filière efficace ou pas efficace pour développer l'employabilité des jeunes ? (En %)

ENSEMBLE DES FRANÇAIS

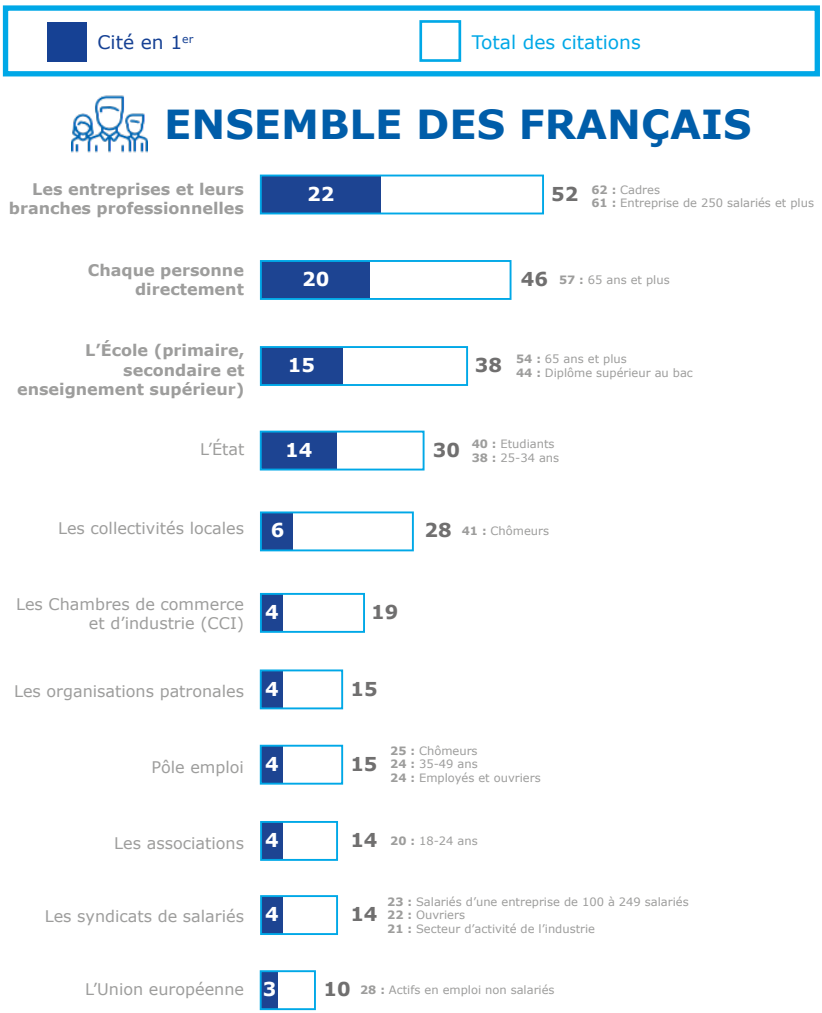


5. La mobilisation de plusieurs acteurs, compétents dans des domaines différents, est jugée nécessaire

Entreprises, École et citoyens directement: Français et chefs d'entreprise comptent sur les mêmes acteurs phare pour améliorer les choses.

Base : Ensemble des Français (1309) et chefs d'entreprise (251)

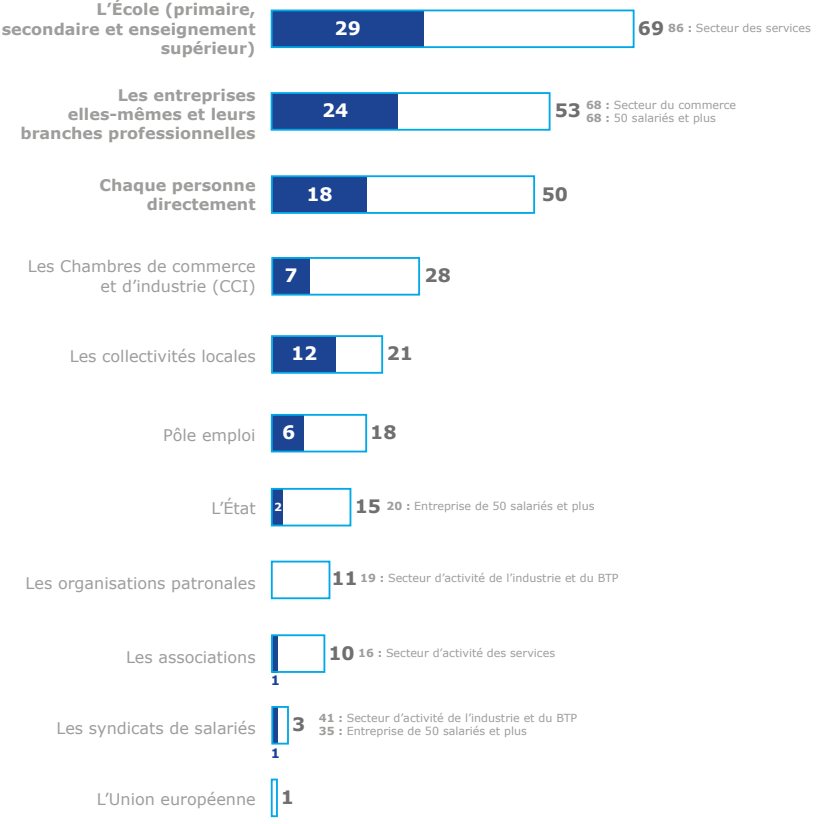
Question : Parmi les acteurs suivants, quels sont ceux sur lesquels vous comptez le plus pour améliorer les choses en matière d'employabilité ? En 1er, en 2ème, en 3ème (En %)



Base : Ensemble des Français (1309) et chefs d'entreprise (251)

Question : Parmi les acteurs suivants, quels sont ceux sur lesquels vous comptez le plus pour améliorer les choses en matière d'employabilité ? En 1er, en 2ème, en 3ème (En %)

CHEFS D'ENTREPRISE



Quand on rentre dans les domaines de l'employabilité, les Français sont pragmatiques et choisissent des acteurs qui leur paraissent les plus appropriés à l'enjeu en cause (1/2).

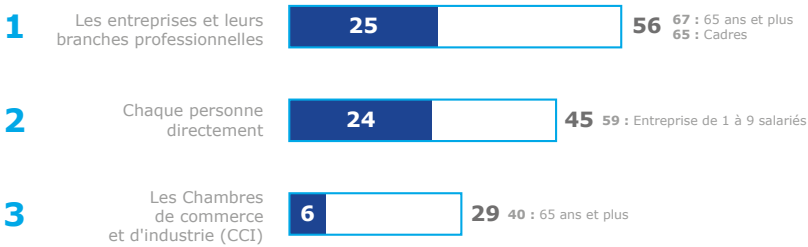
Base : Ensemble des Français (1309)

Questions : Sur quel(s) acteur(s) comptez-vous le plus pour agir sur ces différents sujets liés à l'employabilité ? En 1er ? En 2ème ? En 3ème ? (En %)

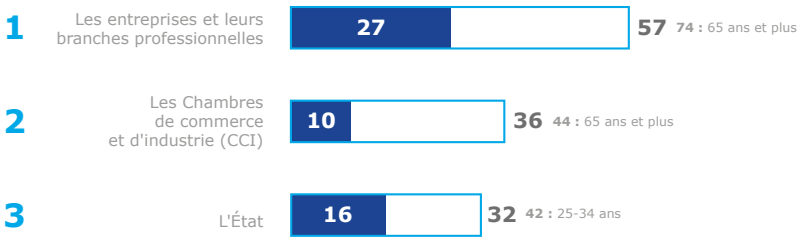
ENSEMBLE DES FRANÇAIS

Cité en 1er | Total des citations

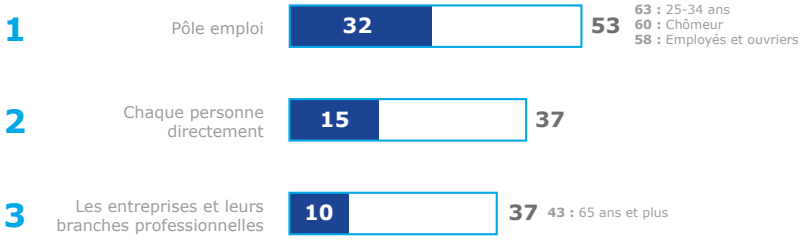
ACQUISITION & TRANSPOSITION DES COMPÉTENCES



ANTICIPATION DES MÉTIERS DU FUTUR



RECHERCHE D'EMPLOI ET ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ



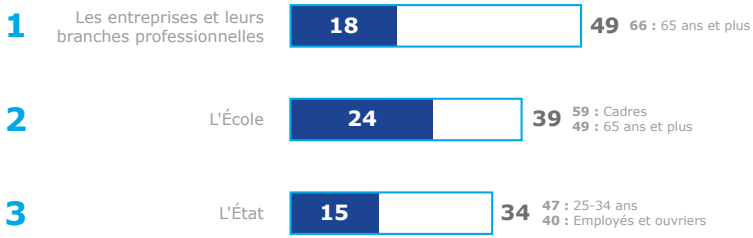
ENSEMBLE DES FRANÇAIS

Cité en 1er

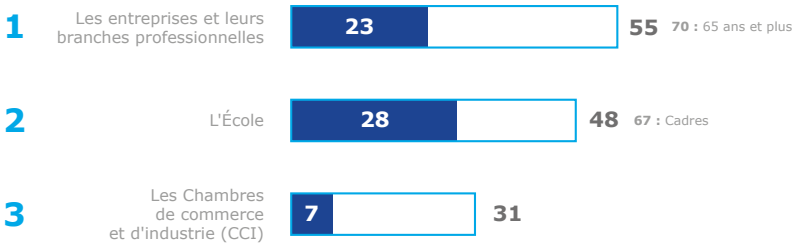
Total des citations

INSERTION DES JEUNES

L'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi

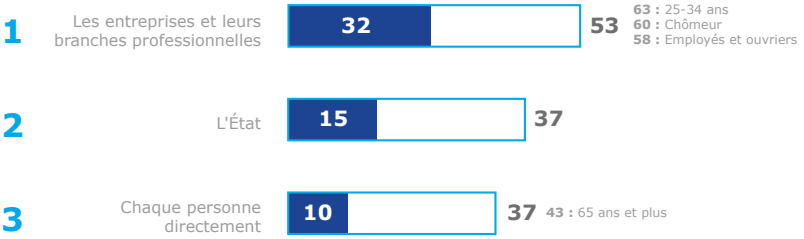


L'adéquation entre la formation des jeunes et les besoins des entreprises

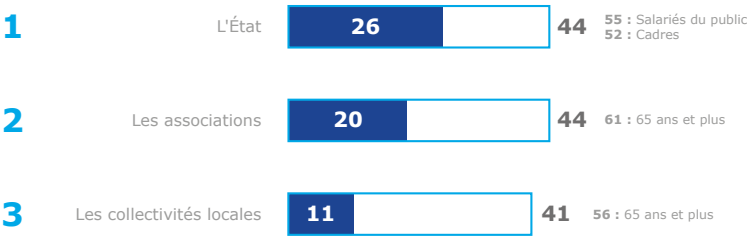


INTRÉGRATION ET DIVERSITÉ

Le maintien dans l'emploi des seniors



L'insertion des personnes les plus vulnérables sur le marché de l'emploi



Quelle que soit leur situation d'emploi, les Français accordent une place privilégiée à leur réseau professionnel pour développer leur employabilité.

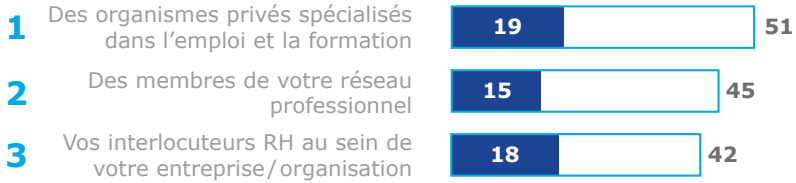
Base : Ensemble des Français (1309)

Question : Pour développer votre employabilité, vers qui vous tourneriez-vous en priorité ? (En %)

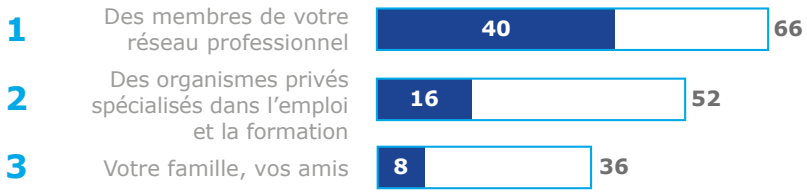
ENSEMBLE DES FRANÇAIS

Cité en 1er | Total des citations

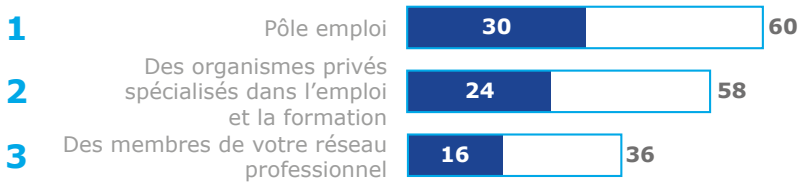
ACTIFS SALARIÉS



ACTIFS NON SALARIÉS



PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

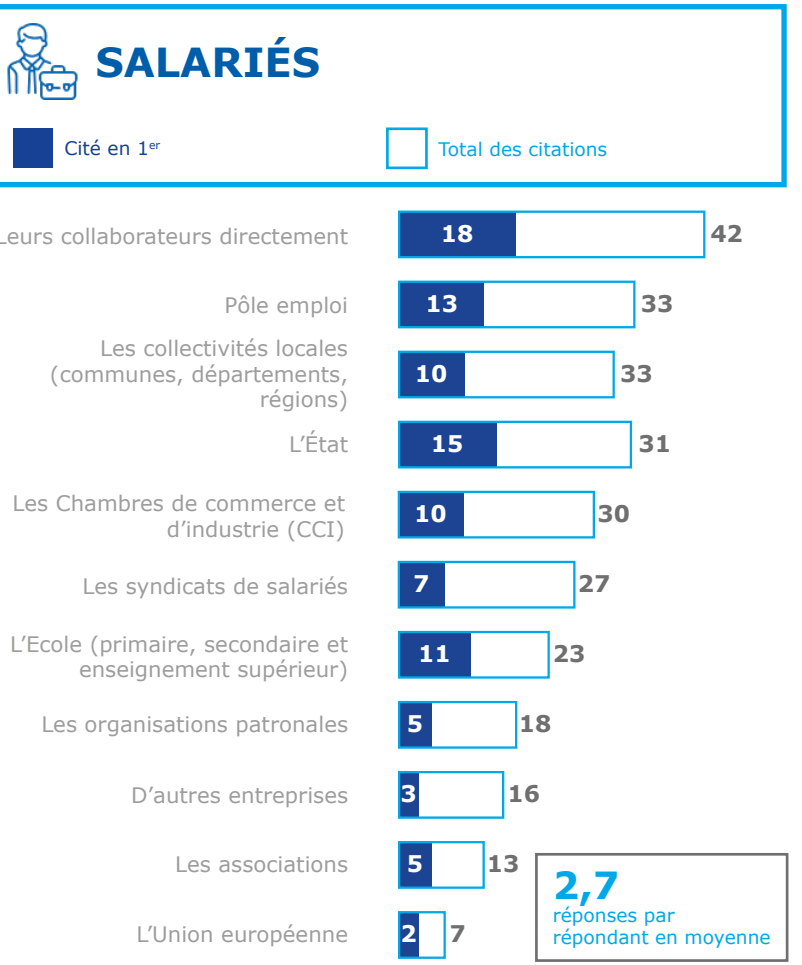


Français comme chefs d'entreprise souhaitent une association plus étroite des collaborateurs aux actions de l'entreprise sur l'employabilité.

Base : Salariés (574) et chefs d'entreprise (251)

Questions : Avec quels acteurs les entreprises devraient-elles davantage travailler pour renforcer leurs actions en matière d'employabilité ? / Parmi la liste suivante, travaillez-vous actuellement ou avez-vous l'intention de travailler avec chacun des acteurs suivants pour renforcer l'employabilité de vos collaborateurs ? (En %)

SALARIÉS

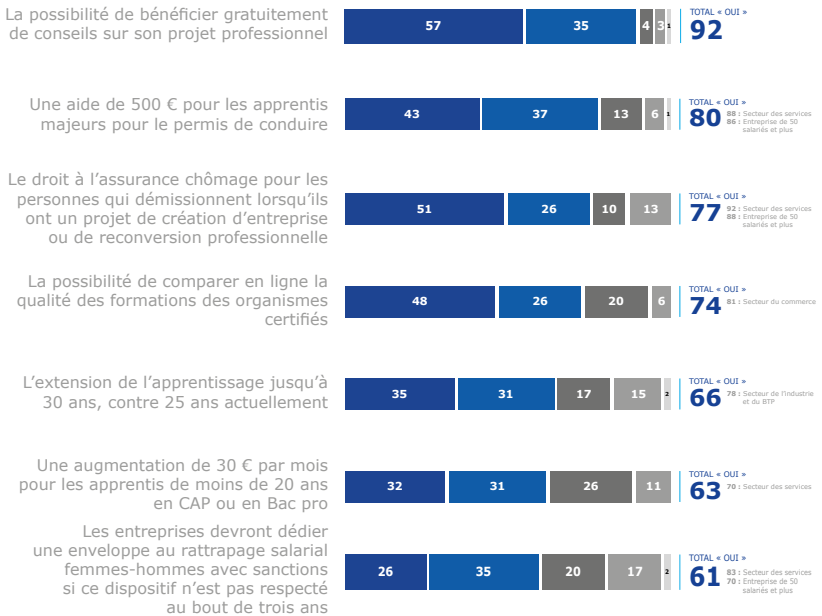


CHEFS D'ENTREPRISE

Les chefs d'entreprise reconnaissent la capacité potentielle des récentes mesures de la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » à améliorer l'employabilité des Français.

Base : Chefs d'entreprise (251)

Question : Pour chacune des mesures suivantes incluses dans le projet de loi «Liberté de choisir son avenir professionnel», diriez-vous qu'elle permettra d'améliorer l'employabilité des Français ? (En %)



Pour une majorité de Français et de chefs d'entreprise, c'est aux pouvoirs publics de financer les actions en matière d'employabilité.

Base : Ensemble des Français (1309) et chefs d'entreprise (251)

Question : Selon vous, qui doit financer en priorité les actions pour améliorer l'employabilité des Français/ de vos collaborateurs ? (En %)

ENSEMBLE DES FRANÇAIS

CHEFS D'ENTREPRISE

LES ACTEURS PUBLICS
(État, collectivités locales, Pôle emploi)

65 : Femmes
65 : Entreprise d'1 à 9 salariés
64 : Employés

62 : Entreprise de 10 à 49 salariés
68 : Secteur d'activité du commerce

LES EMPLOYEURS

50 : Cadres
45 : Entreprise de 250 salariés et plus
41 : Salariés du public
41 : Secteur d'activité de l'industrie

48 : Entreprise de 50 salariés et plus
47 : Secteur d'activité des services

LES TRAVAILLEURS EUX-MÊMES

16 : Actifs en emploi non salariés
15 : 18-24 ans

13 : Entreprise de 50 salariés et plus

Annexes

Le mot employabilité – Question ouverte auprès des Français.

Base : Ensemble des Français (1309)

Question : Quand vous lisez ou entendez le mot employabilité, à quoi pensez-vous spontanément ? (En %)

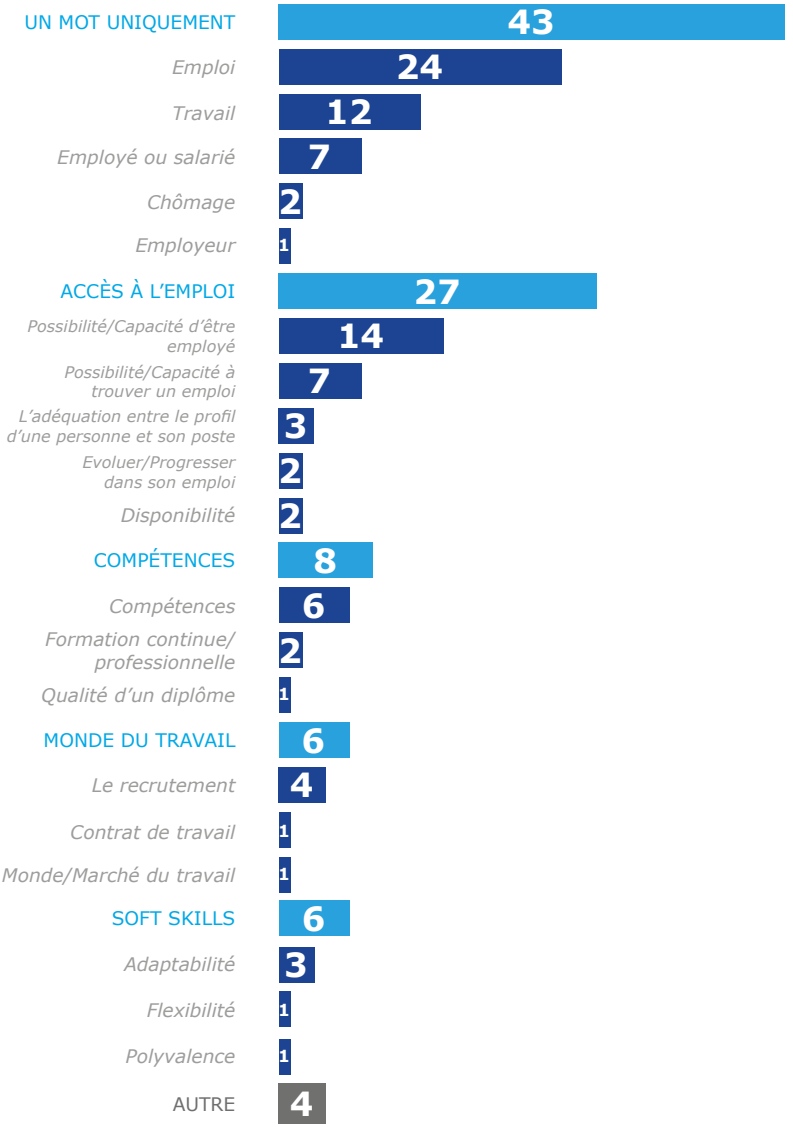
ENSEMBLE DES FRANÇAIS

22%
des Français ne savent pas ce que ce mot signifie

6%
donnent une signification différente : un objet ou une personne utilisable

3%
refusent ce mot (barbarisme, mauvais français)

Ils donnent en moyenne
1,4
idée par réponse


UN MOT UNIQUEMENT
43
Emploi
24
Travail
12
Employé ou salarié
7
Chômage
2
Employeur
1
ACCÈS À L'EMPLOI
27
Possibilité/Capacité d'être employé
14
Possibilité/Capacité à trouver un emploi
7
L'adéquation entre le profil d'une personne et son poste
3
Evoluer/Progresser dans son emploi
2
Disponibilité
2
COMPÉTENCES
8
Compétences
6
Formation continue/ professionnelle
2
Qualité d'un diplôme
1
MONDE DU TRAVAIL
6
Le recrutement
4
Contrat de travail
1
Monde/Marché du travail
1
SOFT SKILLS
6
Adaptabilité
3
Flexibilité
1
Polyvalence
1
AUTRE
4

Le mot employabilité – Question ouverte auprès des chefs d'entreprise.

Base : Chefs d'entreprise (1309)

Question : Quand vous lisez ou entendez le mot employabilité, à quoi pensez-vous spontanément ? (En %)

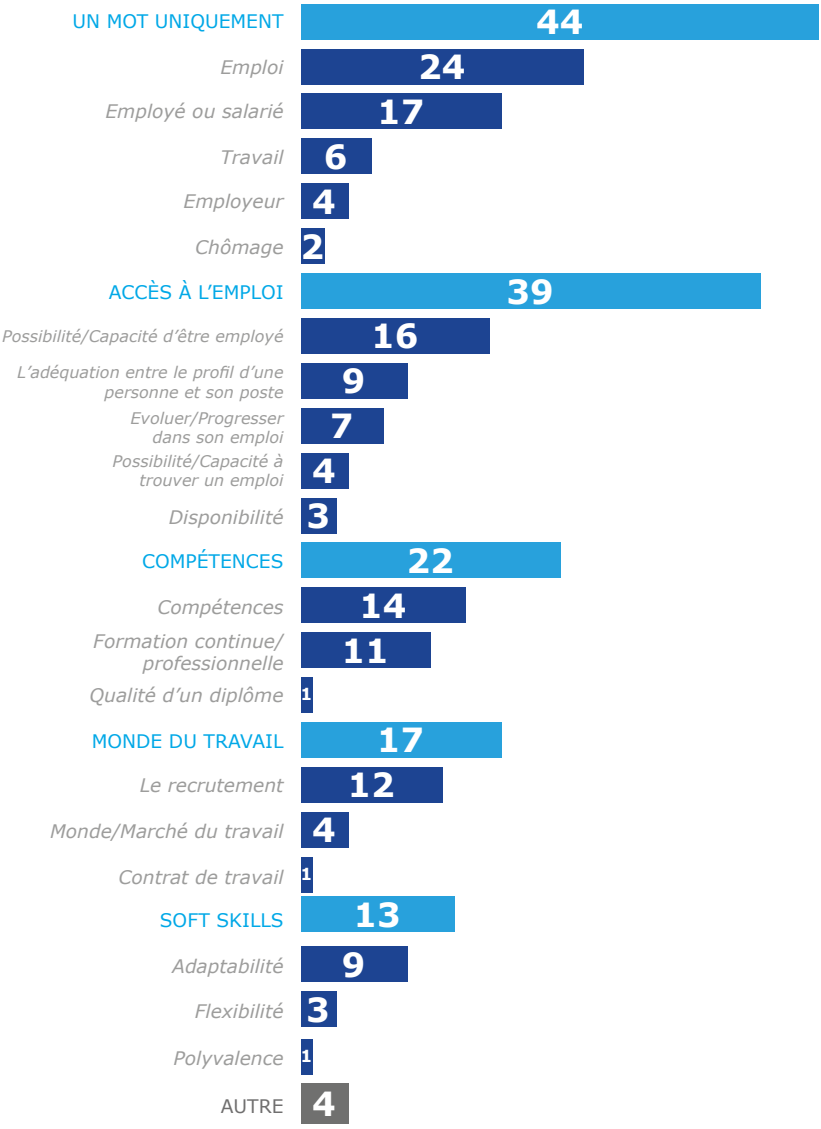
CHEFS D'ENTREPRISE

12%
des chefs d'entreprise ne savent pas ce que ce mot signifie

5%
donnent une signification différente : un objet ou une personne utilisable

0,5%
refusent ce mot (barbarisme, mauvais français)

Ils donnent en moyenne
1,8
idée par réponse

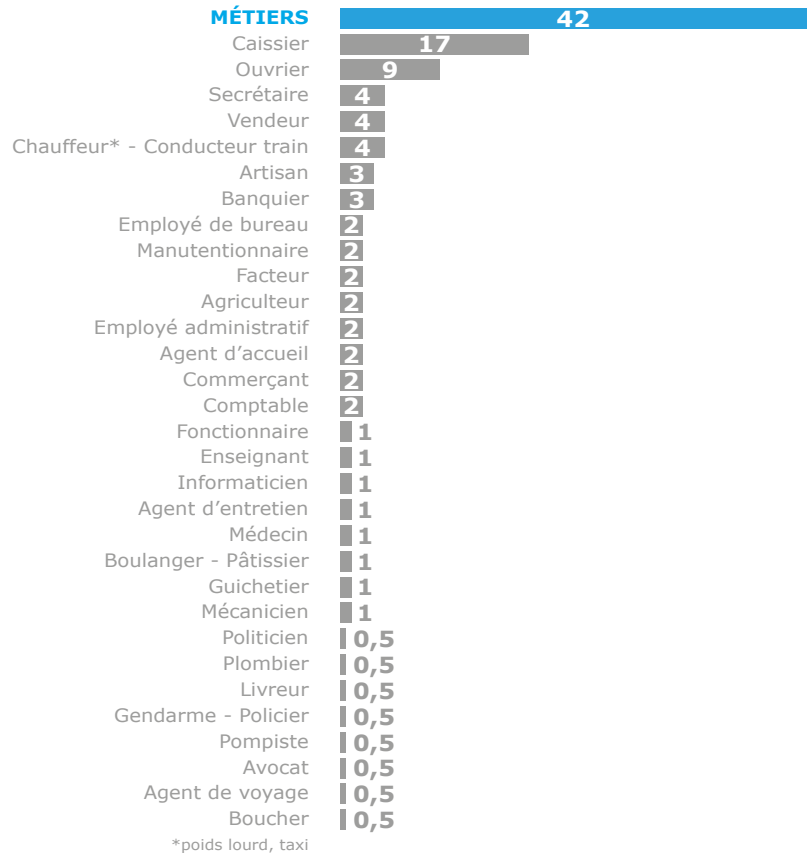

UN MOT UNIQUEMENT
44
Emploi
24
Employé ou salarié
17
Travail
6
Employeur
4
Chômage
2
ACCÈS À L'EMPLOI
39
Possibilité/Capacité d'être employé
16
L'adéquation entre le profil d'une personne et son poste
9
Evoluer/Progresser dans son emploi
7
Possibilité/Capacité à trouver un emploi
4
Disponibilité
3
COMPÉTENCES
22
Compétences
14
Formation continue/ professionnelle
11
Qualité d'un diplôme
1
MONDE DU TRAVAIL
17
Le recrutement
12
Monde/Marché du travail
4
Contrat de travail
1
SOFT SKILLS
13
Adaptabilité
9
Flexibilité
3
Polyvalence
1
AUTRE
4

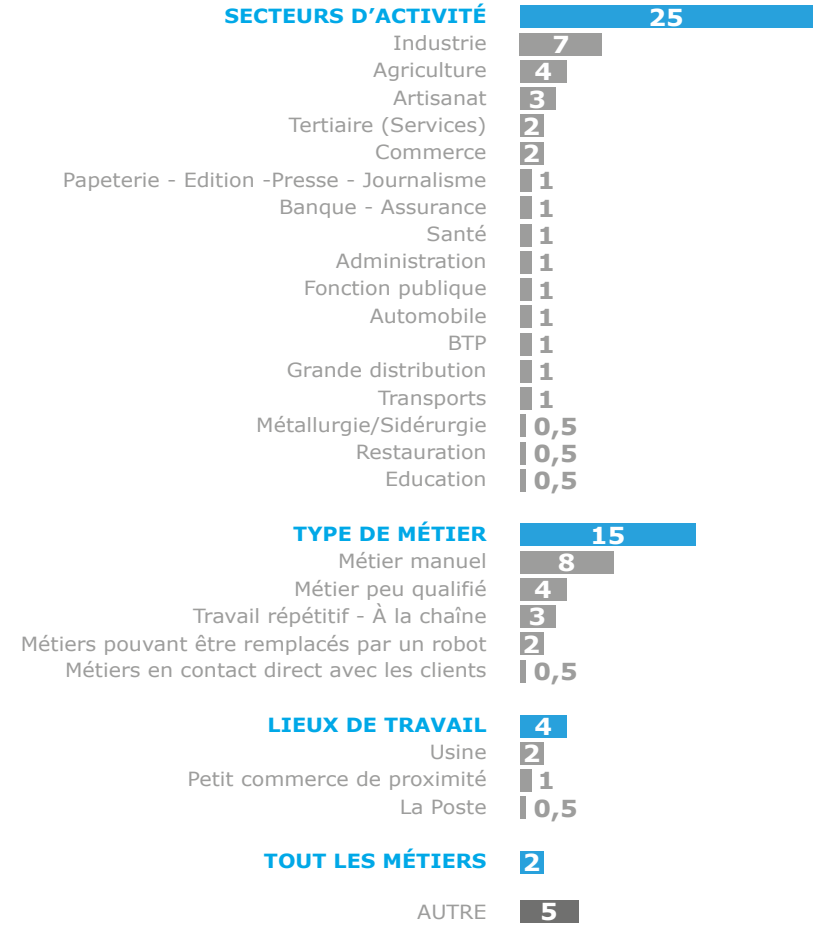
Les métiers peu qualifiés arrivent en tête de ceux que les Français considèrent menacés dans les 10 prochaines années.

Base : Ensemble des Français (1309)

Question : D'après vous, dans les 10 prochaines années, quels sont les métiers qui pourraient être les plus menacés ? (Question ouverte, aucun item suggéré) (En %)

ENSEMBLE DES FRANÇAIS



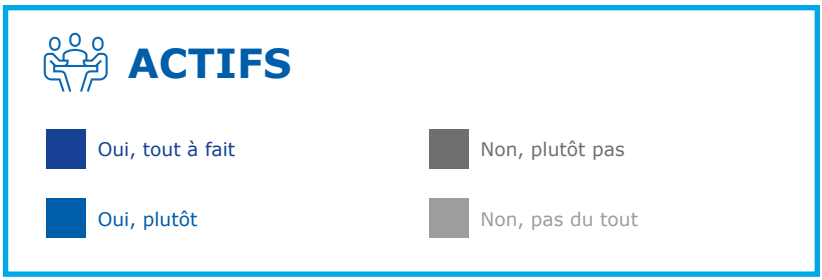


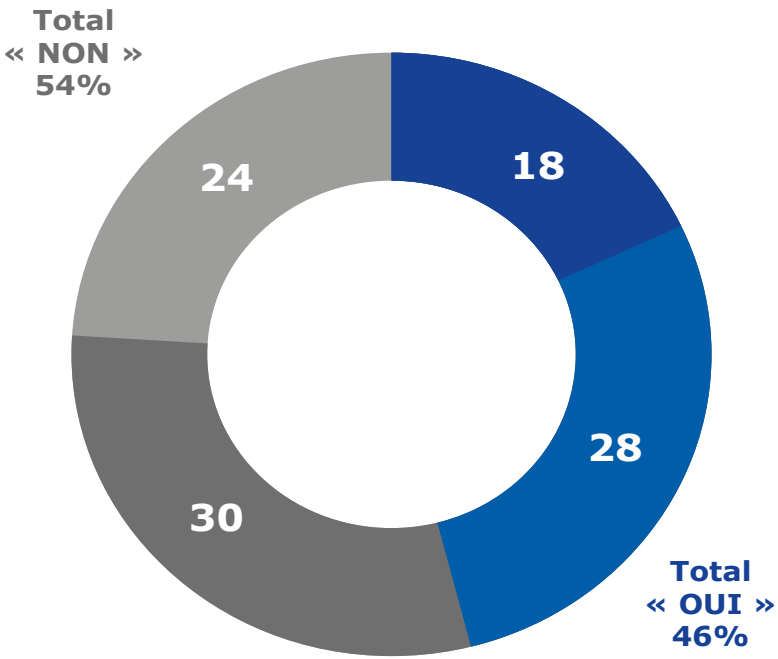
19%
des Français ne peuvent pas citer un métier menacé

Une majorité refuse de déménager dans une autre région pour changer d'employeur ou de métier.

Base : Actifs (734)

Question : Si vous aviez envie ou si vous deviez changer d'employeur ou de métier, seriez-vous prêt(e) à déménager dans une autre région ? (En %)





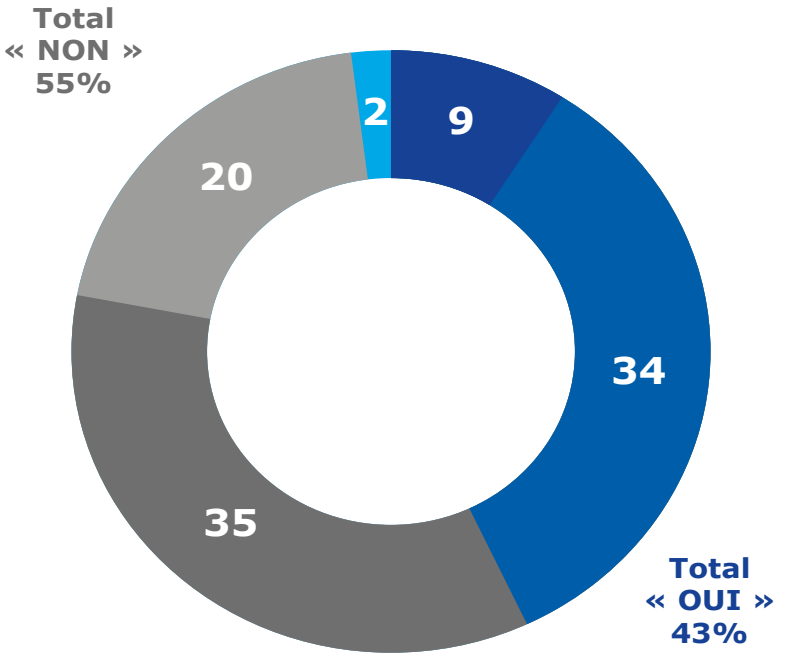
Exercer plusieurs métiers simultanément pour développer son employabilité ?

Base : Actifs (734)

Question : Pour développer votre employabilité, envisageriez-vous d'exercer plusieurs métiers simultanément ? (En %)

ACTIFS

Oui, tout à fait
Oui, plutôt
Non, plutôt pas
Non, pas du tout
C'est déjà le cas

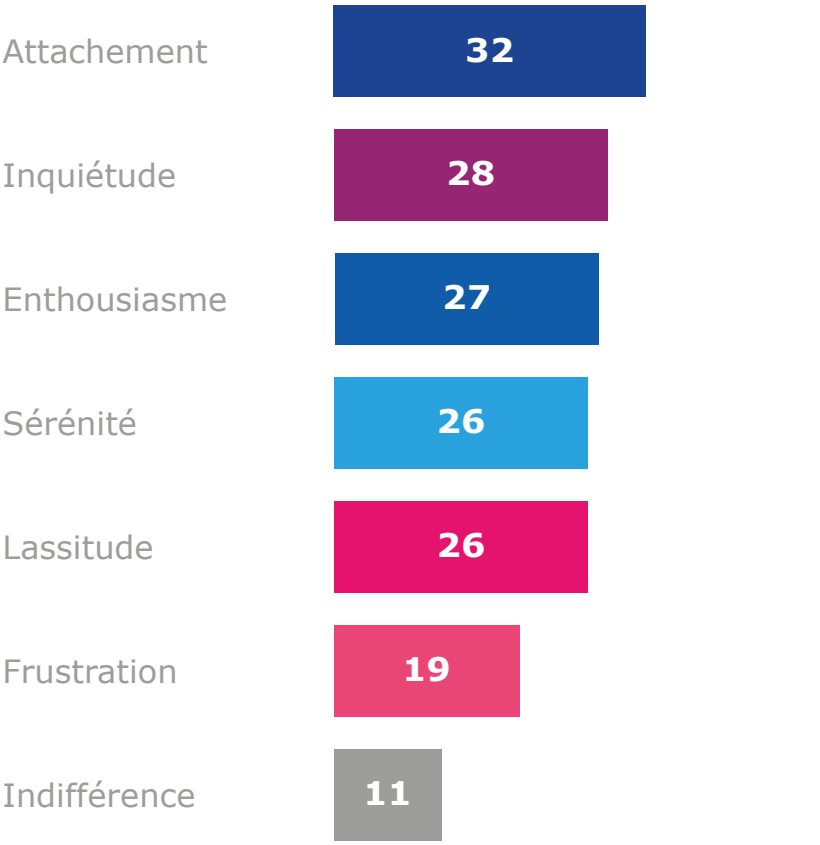


État d'esprit à l'égard de son emploi actuel.

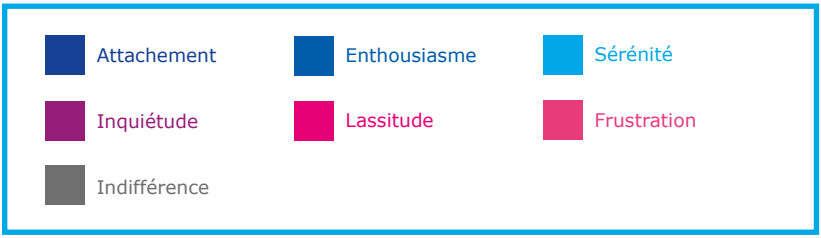
Base : Actifs en emploi (657)

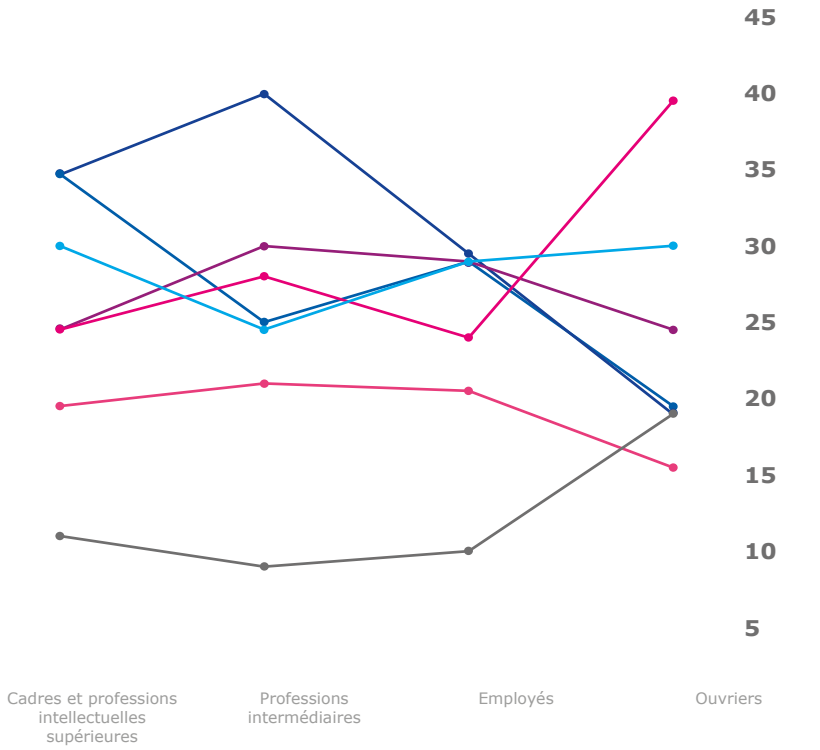
Question : Quels sont les deux mots qui résument le mieux votre état d'esprit concernant votre emploi actuel ? (En %)

ACTIFS EN EMPLOI



SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE





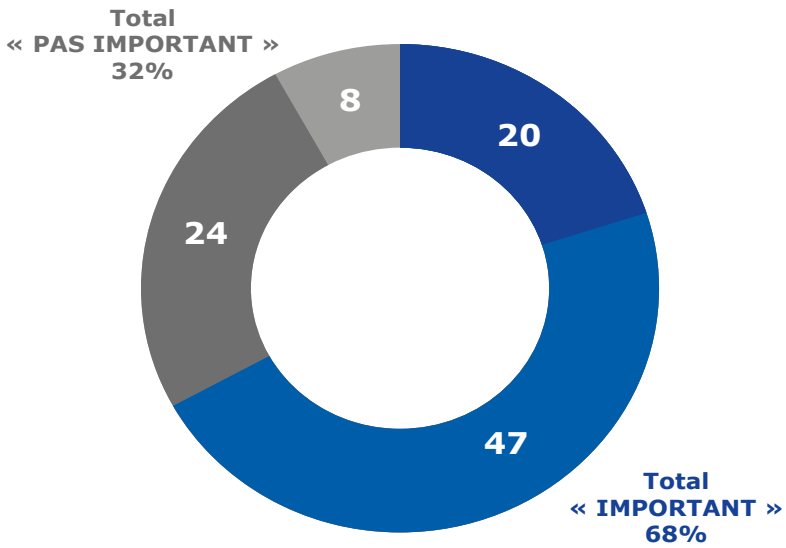
Une majorité des chefs d'entreprise considère que l'employabilité est un enjeu important pour leurs collaborateurs.

Base : Chefs d'entreprise (251)

Question : Pour vos collaborateurs, avez-vous le sentiment que l'employabilité est un sujet important ou pas important pour eux ? (En %)

CHEFS D'ENTREPRISE

- Très important
- Assez important
- Assez peu important
- Pas du tout important



À propos d'ELABE

Elabe est un cabinet d'étude et de conseil en stratégie de communication.

Elabe propose une approche singulière du conseil qui confronte la créativité des intuitions à l'objectivité des données : le conseil objectivé.

Elabe fait travailler ensemble trois métiers – les études, le planning stratégique, le conseil – pour les mettre au service de la stratégie

Conseil d'orientation

Président
Antoine Frérot

Conseil d'orientation
Stéphane Boujnah
Philippe Carli
Philippe Crouzet
Juliette Decoux
Jacques Gounon
Didier Kling
Catherine Lespine
Olivier Leteurtre
Marie-Christine Lombard
Gérard Mestrallet
Christian Nibourel
Jean-Luc Placet
Denis Ranque
Jacques Richier
Augustin de Romanet de Beaune
Frédéric Saint-Geours
Jean-Jacques Salaün
Nicolas Sekkaki
Pierre-Sébastien Thill

Présidents d'honneur
Xavier Huillard
Michel Pébereau
Michel Bon
Bertrand Collomb
Didier Pineau-Valencienne
Yves Cannac
François Guiraud
François Perigot

Directeur général
Paul Allibert

Employabilité : faire cause commune

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

Après avoir exploré la relation qu'entretenaient les Français avec l'entreprise dans l'enquête « À quoi servent les entreprises ? » (janvier 2018), l'Institut de l'Entreprise, *Le Parisien Week-end* 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, sociologique et technologique, conduisant les travailleurs à adapter leurs compétences afin de s'insérer, se maintenir et évoluer dans l'emploi.

La méthode de cette enquête, celle d'une étude-miroir confrontant les points de vue de deux publics (les Français et les chefs d'entreprise), permet de faire ressortir un enseignement essentiel : il existe aujourd'hui une forte convergence sur le diagnostic. Un sentiment d'urgence est par ailleurs partagé face à l'ampleur de l'évolution des métiers attendue alors que les actions en faveur de l'employabilité en France apparaissent insuffisantes quelle que soit la dimension concernée.

Les résultats de cette enquête démontrent également que si les entreprises, en association étroite avec leurs collaborateurs, sont placées au cœur du réacteur pour améliorer la situation de l'employabilité en France, de nombreux autres acteurs (l'État, l'École, les CCI, etc.) sont aussi appelés à se mobiliser.

Le constat dressé par l'enquête est donc sans appel : il est devenu indispensable de faire cause commune autour de l'employabilité, un enjeu crucial pour l'avenir des Français et des entreprises.

10€
ISBN : 978 2 37979 000 3
9 782379 790003