

# Conscients que leurs métiers vont se transformer, les Français restent confiants en l'avenir

L'automatisation prend de l'ampleur et les Français·es restent optimistes : rien ne remplacera jamais les soft skills d'un humain ! Mais les entreprises vont devoir davantage former leurs collaborateurs à ces compétences relationnelles méconnues.

---

Vous pensiez que l'ère de l'intelligence artificielle et des robots constituait le summum de l'automatisation ? Loin de là ! Et les Français·es le savent bien : 44% estiment encore que l'automatisation sera le facteur principal d'évolution de leur métier à horizon cinq ans, selon une étude auprès de plus de 300 répondants réalisée par l'Observatoire des Métiers, publiée dans le livre blanc intitulé *Bâtir le Futur des métiers*. Loin derrière, l'évolution des habitudes de consommation (16%), le manque de compétences (14%) et, surprise, la législation (13%), sont perçus comme d'autres leviers de changement. De façon presque anecdotique, le climat n'est cité que par 8% des répondants : la révolution verte n'est pas encore pour demain dans les RH !

À lire aussi

---

Libérez 30% de votre temps en automatisant vos tâches

Pour autant, les Français·es ne se montrent pas inquiet·e·s outre mesure. Ainsi, les réponses sur l'ampleur de la transformation sont relativement bien réparties entre celles et ceux pensant que la transformation sera radicale et touchera plus d'un quart de leurs collègues (31%), celles et ceux qui estiment qu'elle aura un impact limité, entre 10 et 25% des effectifs (37%) et celles et ceux qui prévoient un impact faible, affectant moins de 10% des effectifs (32%). Évidemment, cette proportion varie selon les métiers, la communication, les médias ou le milieu bancaire s'attendant à un impact plus important que la moyenne.

## Un avenir meilleur

Les répondants sont ainsi conscients que la robotisation et l'automatisation des tâches ne menace pas directement leur avenir. « *On essaie de créer un faux match entre deux intelligences, or l'être humain gardera la main par sa capacité et son envie de créer des choses nouvelles* », analyse ainsi Nicolas Bruneteaux, DRH de Velux France. Celles et ceux qui sont d'ores et déjà confrontés à l'automatisation d'une partie de leurs tâches expriment d'ailleurs peu d'inquiétudes. « *Nous sommes convaincus depuis des années que le taux de robotisation d'une économie est positivement corrélé au taux d'activité. La robotisation n'est pas destructrice d'emplois. Nous croyons en l'interaction fluide entre robots et humains* », rassure ainsi le DRH d'une entreprise industrielle, cité dans le rapport de l'Observatoire.

Sereins et... optimistes, les Françaises ? C'est ce qu'il semblerait. 55% des interrogées se disent ainsi « *enthousiastes* » à propos du futur. Surprise, les répondantes au contact direct du terrain – les opérationnelles – sont même particulièrement euphoriques : 67% d'entre elles se disent enthousiastes ! Ce sont finalement les DRH qui se montrent les plus prudent·e·s, avec 50% seulement d'enthousiastes. Pas très rassurant alors qu'ils et elles devront accompagner la transition numérique des entreprises et de leurs métiers !

## Se focaliser sur l'employabilité plutôt

# que le métier

Comment justement accompagner cette transition, toujours plus rapide, afin que les collaborateurs et collaboratrices dont l'activité est chamboulée puissent trouver leur place au sein de l'entreprise ? Il va falloir changer radicalement de paradigme, prévient l'Observatoire des métiers. « *La notion de métier pourrait disparaître au profit d'un ensemble de compétences, dans le cadre d'une gestion qui soit plus liée à la personne qu'au poste* », estime ainsi Thibault Ronsin, DRH du Groupe SOS. Plutôt que de former les collaborateurs et collaboratrices à un métier, l'entreprise va devoir doper leur employabilité quel que soit le poste cible. « *L'automatisation des tâches de base qui changent les métiers force chacun à se concentrer sur les sujets à valeur ajoutée*, rappelle Stéphanie Fraise, VP Global Talent Management chez BlaBlaCar. *L'ambition est d'arriver à faire du matching inversé : à partir des compétences individuelles, quel poste, quelle mission sur laquelle il y a un besoin peut-on proposer ?* »

Dans cette nouvelle organisation des compétences et des talents, les *soft skills* ont un rôle crucial à jouer. Ces compétences humaines, et non pas techniques, doivent aider les collaborateurs à aborder non seulement n'importe quel poste ou mission mais aussi à appréhender le changement. De la créativité à la pensée critique, en passant par la capacité d'influence sociale ou l'intelligence émotionnelle, elles sont les piliers des métiers d'avenir tels que dessinés par l'automatisation des tâches techniques. « *L'obsolescence programmée et l'évolution d'une partie des métiers générera de fait une obsolescence accélérée des compétences techniques (...)* Le savoir-être est désormais tout aussi important pour réussir dans son métier et s'y épanouir. Les *soft skills* maîtrisées aujourd'hui seront durables, et faiblement impactées par l'évolution anticipée des métiers et de l'environnement du travail. Ainsi, investir aujourd'hui dans les *soft skills* est un des moyens de mieux se préparer à l'exercice de nouveaux métiers » , souligne ainsi l'étude. Aux entreprises désormais et tout particulièrement aux RH de donner à leurs collaborateurs et collaboratrices les moyens de développer ces *soft skills*.