



**wise**  
world innovation summit for education  
مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم



# PRÉPARER LA NOUVELLE GÉNÉRATION À L'ÉVOLUTION DU TRAVAIL

Une enquête auprès des jeunes Européens,  
des employeurs et des universités

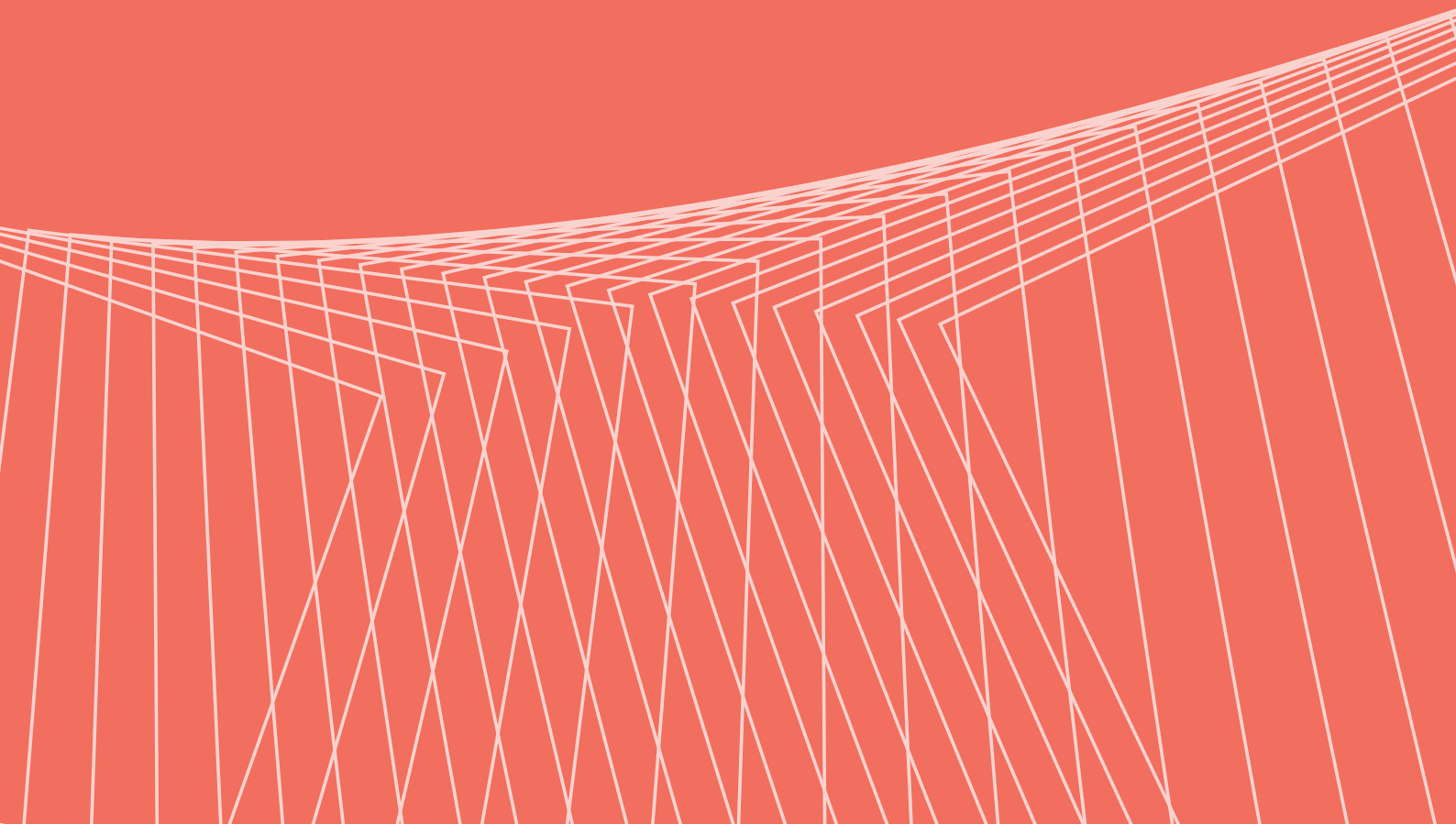
Étude réalisée par Ipsos pour WISE, en collaboration avec JobTeaser  
en janvier 2019



---

À l'occasion de WISE@Paris, organisé les 20 et 21 février 2019, WISE et son partenaire JobTeaser ont demandé à IPSOS de mener une étude européenne approfondie sur l'avenir du travail et son impact sur l'avenir de l'éducation. Pour avoir une vue globale de ce vaste sujet, 5 pays européens ont été sélectionnés (France, Allemagne, Espagne, Royaume-Uni et Belgique) et plus de 3000 personnes ont été interrogées en ligne, composant des échantillons représentatifs de la population âgée de 18 à 25 ans dans ces cinq pays, des recruteurs de la communauté JobTeaser, ainsi que des acteurs de l'éducation membres des communautés WISE ou JobTeaser issus de ces 5 pays.

Comment les jeunes Européens, les employeurs et les acteurs de l'éducation envisagent-ils l'avenir du monde du travail? Se sentent-ils bien préparés pour cet avenir que beaucoup considèrent comme la quatrième révolution industrielle? Selon eux, à qui devrait incomber la responsabilité de préparer les jeunes à leur premier emploi et, plus largement, à leur avenir professionnel? Aux entreprises? Aux universités? Aux jeunes eux-mêmes? Et dans quelle mesure les systèmes éducatifs des pays préparent-ils les jeunes à intégrer le marché du travail et à saisir les nouvelles opportunités qui émergent? Que faut-il faire en priorité pour améliorer la manière dont ces jeunes Européens sont préparés à ces opportunités? Quelles compétences seront les plus exigées et quelles matières deviendront obligatoires? Les recruteurs devront-ils négliger les compétences techniques et les certificats pour se concentrer plutôt sur les compétences non techniques et d'autres types de qualifications?



# LES JEUNES EUROPÉENS, LES EMPLOYEURS ET LES ACTEURS DE L'ÉDUCATION SONT OPTIMISTES QUANT À L'AVENIR DU TRAVAIL

« *L'un des principaux changements que nous observons sur le marché du travail est l'augmentation du nombre de reconversions professionnelles. Le travailleur moyen dans l'Union Européenne est passé d'un seul emploi au cours d'une vie à plus de 10 dans une carrière. Ces transitions peuvent être volontaires ou involontaires, mais requerront inévitablement de nouvelles connaissances, compétences et mentalités, de la flexibilité et de l'adaptabilité.* »

—  
**Commissaire Marianne Thyssen**, Commission Européenne, Emploi, affaires sociales, compétences et mobilité des travailleurs

**Plus des trois quarts des jeunes Européens sont optimistes quand ils pensent à la façon dont l'on travaillera dans dix ans (78 %).** Parmi eux, 20 % se sentent même « très optimistes » quant à l'avenir du travail, en particulier les jeunes hommes (26 % contre 13 % des jeunes femmes) et les personnes qui travaillent déjà (22 %), et notamment les cadres et les libéraux (41 %). Par ailleurs, les jeunes issus d'un milieu plus privilégié sont en général plus optimistes que les autres (parmi ceux dont la mère est cadre ou libérale, 81 % sont optimistes quant à l'avenir du travail, et 27 % sont « très optimistes »). Si l'on considère le pays de résidence, les Allemands sont les plus enthousiastes (81 %), tandis que les moins enthousiastes sont les Français (72 %)... mais ils sont encore largement confiants quant à l'avenir du travail.

**Les recruteurs partagent leur optimisme (86 % sont optimistes quant à l'avenir du travail), tout comme les acteurs de l'éducation (74 %), mais de manière plus mesurée (13 % des recruteurs et 12 % des acteurs de l'éducation sont très optimistes).**

**Parmi les différents aspects de l'avenir du travail qui rendent ces trois groupes optimistes, le progrès technologique** (par exemple les outils alimentés par l'IA) est ce qui rend les jeunes Européens les plus optimistes (82 %), et il en va de même pour les acteurs de l'éducation (80 %).

La technologie et les machines d'apprentissage basées sur l'IA semblent particulièrement prometteuses pour certains spécialistes de l'éducation, tant au niveau individuel que collectif :

« *Les machines et systèmes d'apprentissage basés sur l'IA sont capables de comparer les compétences d'une personne à l'expérience de millions d'autres apprenants afin d'identifier un parcours d'apprentissage qui correspond à la fois à l'individu et à son objectif d'apprentissage. Nous devons concentrer nos ressources et exploiter la technologie, l'apprentissage basé sur l'IA, pour personnaliser l'éducation, générer des parcours d'apprentissage, dans le but d'identifier et valider les compétences.* »

—  
**Dr Jörg Dräger**, PDG du Centre pour le développement de l'enseignement supérieur (CHE) et membre du comité exécutif du Bertelsmann Stiftung

Les possibilités qu'offre le progrès technologique en termes d'individualisation des parcours d'apprentissage sont très prometteuses, d'autant plus qu'elles s'accompagnent d'un changement des attentes :

« **Un système fondé sur les compétences** ne devrait pas seulement mettre l'accent sur les compétences du 21<sup>e</sup> siècle. Il devrait également reconnaître les acquis de chaque individu. Le système éducatif devrait nous permettre de mesurer et de valider ces acquis, et de construire un parcours éducatif individuel qui prenne en compte ces compétences existantes. »

—  
**Dr Jörg Dräger**, PDG du Centre pour le développement de l'enseignement supérieur (CHE) et membre du comité exécutif du Bertelsmann Stiftung

Les recruteurs sont encore plus positifs à l'égard **des méthodes de travail flexibles dans l'économie collaborative/sociale** (89 %), surtout lorsqu'ils ont moins de 30 ans (94 % sont optimistes sur cet aspect de l'avenir du travail, dont 38 % qui sont « très optimistes »). **Les recruteurs sont également plus confiants quant à l'évolution de la gestion des personnes** (moins de hiérarchie et davantage de travail par projets horizontaux) que les autres (77 % sont optimistes, contre 60 % des jeunes Européens et 60 % des acteurs de l'éducation). **Les valeurs qui prévaudront sur le lieu de travail sont une source d'optimisme pour près de deux tiers des jeunes et des recruteurs.** Les acteurs de l'éducation sont un peu plus sceptiques, un sur deux seulement étant confiants à ce sujet (53 %).

**L'aspect le plus préoccupant de l'avenir du travail pour les trois groupes consultés concerne les perspectives économiques de leurs pays respectifs** (croissance, taux d'emploi, etc.). Seuls 45 % des employeurs et 46 % des acteurs de l'éducation sont optimistes à cet égard, de même que 51 % des jeunes Européens (60 % des Allemands, mais seulement 41 % des Français).

**Les jeunes Européens, les recruteurs et les acteurs de l'éducation interrogés se sentent bien préparés à ce que beaucoup considèrent comme la quatrième révolution industrielle** (77 % des jeunes Européens, 70 % des employeurs et 74 % des acteurs de l'éducation), une période où l'on assiste au développement de technologies telles que la robotique, l'Internet des objets (ITO), la réalité virtuelle et l'IA. C'est pourquoi ils sont réellement optimistes quant à l'avenir du travail, et surtout quant aux progrès technologiques, même si ces derniers représentent un défi de taille pour le monde de l'éducation :

« [À propos des GAFAs] d'une certaine façon, ils remettent en question notre système éducatif parce qu'il faut accepter Google et les autres, ce qui impose également des exigences supplémentaires. Dans le passé, avant Google, si vous ne saviez pas la réponse à une question, vous pouviez consulter une encyclopédie et les informations étaient exactes. Sur Google, vous trouverez 100 réponses à votre question ! **Et personne ne peut vous dire si elles sont bonnes. La capacité des jeunes à naviguer et à comprendre la complexité, voilà le défi que posent ces technologies.** »

—  
**Andreas Schleicher**, Directeur de la Direction de l'éducation et des compétences (OCDE)

**Les employeurs et les acteurs de l'éducation sont également convaincus que les jeunes sont généralement bien préparés à faire face à ce changement majeur** (79 % des recruteurs le pensent, et 73 % des acteurs de l'éducation). Ils sont cependant beaucoup plus critiques à l'égard du niveau de préparation des personnes employées actuellement (35 % des recruteurs et 42 % des acteurs de l'éducation estiment que ces personnes sont bien préparées), dans leur pays en général (35 % et 40 % respectivement), et chez les retraités (7 % et 6 %).

**Ces changements majeurs constitueront toutefois un défi de taille pour l'avenir de l'éducation et de la formation.** Sur cet aspect, les recruteurs sont un peu moins optimistes (60 %, bien que ce chiffre atteigne 72 % chez les moins de 30 ans) que les acteurs de l'éducation (72 %) et les jeunes Européens (72 %). Chez les jeunes, les différences selon les pays sont importantes : les Allemands sont les plus optimistes (80 %) tandis que les Français sont de loin les moins optimistes (59 %).

**Les jeunes  
sont-ils optimistes  
quant à l'avenir  
du travail ?**

Enquête menée auprès de 2 517 jeunes Européens, âgés de 18 à 25 ans et 321 recruteurs, dans 5 pays (France, Royaume-Uni, Allemagne, Belgique et Espagne)



Près de **4 jeunes européens sur 5** sont optimistes



« Préparer la nouvelle génération à l'évolution du travail »  
Une enquête de Ipsos pour WISE et Job Teaser, Janvier 2019.

## LES UNIVERSITÉS ET LES ENTREPRISES SONT CONSIDÉRÉES COMME ÉTANT LES PRINCIPAUX ACTEURS RESPONSABLES DE LA PRÉPARATION DES JEUNES AU TRAVAIL ET À L'AVENIR DU TRAVAIL

S'agissant de préparer les jeunes à leur premier emploi, les jeunes Européens, les recruteurs et les acteurs de l'éducation s'accordent à dire que les écoles et les universités doivent être considérées comme les premiers responsables. Il s'agit toutefois d'un réel défi, car lorsqu'on demande aux jeunes Européens d'évaluer leur niveau d'employabilité (leur niveau de compétence et les talents qui les rendent attractifs pour un recruteur) sur une échelle de 0 à 10, ils ne donnent pas un chiffre différent qu'ils soient actuellement au secondaire (6,7/10 en moyenne), à l'université (6,7/10) ou dans un établissement d'enseignement supérieur.

**Cependant, lorsqu'il s'agit de leur avenir professionnel, les jeunes Européens et les recruteurs considèrent les entreprises comme les premiers responsables dans ce domaine,** devant les écoles, les universités et les jeunes eux-mêmes. Quant aux acteurs de l'éducation, ils estiment toujours qu'ils ont la plus grande responsabilité, devant les entreprises puis les jeunes eux-mêmes.

*« Il ne peut y avoir d'employabilité sans les employeurs ! Nous devons donc nous assurer que les employeurs assument leur responsabilité en matière d'éducation et travaillent en partenariat avec les établissements éducatifs. Dans le système de formation professionnelle allemand, les employeurs font ça depuis des dizaines d'années. Mais nous devons aussi solliciter leur contribution dans l'enseignement supérieur, car les employeurs renforcent l'employabilité. »*

—  
**Dr Jörg Dräger**, PDG du Centre pour le développement de l'enseignement supérieur (CHE) et membre du comité exécutif du Bertelsmann Stiftung

**S'agissant d'aider les jeunes à se préparer à leur avenir professionnel, la responsabilité des entreprises peut prendre de nombreuses formes.**

**Pour les entreprises, bâtir l'avenir de leurs employés, c'est d'abord rendre disponible des formations internes à leur entreprise,** ce qui n'est pas toujours le cas, et s'assurer qu'elles ne se limitent pas à des connaissances sectorielles spécialisées et qu'elles sont accessibles à tous ceux qui le souhaitent ou qui en ont besoin. À l'heure actuelle, seule une minorité d'employeurs indique que les programmes de formation sont accessibles à tous en matière de compétences informatiques (41 %), de compétences non techniques (40 %) ou de compétences linguistiques (36 %), et ce même si ces compétences sont essentielles dans un parcours professionnel.

**Notons que cela signifie aussi simplement que les entreprises doivent être mieux comprises par les jeunes et qu'il faut aussi créer des passerelles entre le système scolaire et le monde de l'entreprise. C'est également la clé pour réduire les inégalités, en ouvrant des perspectives d'avenir aux enfants issus de milieux défavorisés.**

*« Je pense que nous devons faire beaucoup mieux pour le monde de demain... Quand on est à l'école, le concept de travail est quelque chose de très abstrait. Nous devons créer des passerelles grâce à la formation et aux stages très tôt dans le cursus scolaire, pour rendre l'apprentissage plus pertinent, plus stimulant et plus authentique : il ne s'agit pas seulement de chiffres sur un tableau, le fait d'apprendre doit être quelque chose que l'on expérimente. Il s'agit d'amener les gens dans le monde réel, de leur montrer ce qu'implique un travail. »*

—  
**Andreas Schleicher**, Directeur de la Direction de l'éducation et des compétences (OCDE)

**Cela signifie également que les entreprises doivent avoir leur mot à dire sur la façon dont les établissements d'enseignement supérieur préparent les étudiants à l'avenir du travail** (une opinion que partagent 90 % des recruteurs) pour faire

en sorte que leurs priorités soient entendues. Actuellement, à peine 55 % des recruteurs interrogés pensent que leur organisation a une quelconque influence sur la façon dont les établissements d'enseignement supérieur préparent les étudiants à l'avenir du travail (et parmi ceux-ci, 10 % affirment que c'est «absolument» le cas). L'exemple de la Dual University donné par le Dr Jörg Dräger constitue l'un des plus hauts niveaux d'implication des entreprises dans la préparation des étudiants :

«La Dual University (formation «duale») est une université où l'on combine formation académique et professionnelle, qui se conclue par deux diplômes : une licence et un diplôme professionnel. **Les employeurs font partie du comité de la Dual University. [...] Le système combine une approche académique avec un degré d'employabilité élevé.** C'est une sorte de coentreprise entre le gouvernement, qui gère la partie universitaire, et les organisations privées, qui gèrent le fait d'apprendre dans le milieu du travail.»

—  
*Dr Jörg Dräger, PDG du Centre pour le développement de l'enseignement supérieur (CHE) et membre du comité exécutif du Bertelsmann Stiftung*

Toutefois pour construire des passerelles entre le monde de l'entreprise et celui de l'éducation, il est également essentiel de faire évoluer les points de vue sur le travail technique et le travail basé sur les compétences, tant dans le monde universitaire que dans la société dans son ensemble :

«**Je pense que dans ces pays [l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse], il existe une attitude générale qui considère la voie professionnelle et technique comme tout aussi attrayants et accessibles que l'université.**»

—  
*Simon Bartley, Président de WorldSkills International*

## UN POTENTIEL CONSIDÉRABLE D'AMÉLIORATION DE LA MANIÈRE DONT LES SYSTÈMES ÉDUCATIFS NATIONAUX PRÉPARENT LES JEUNES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

**Les jeunes Européens, les acteurs de l'éducation et surtout les recruteurs sont très critiques lorsqu'il s'agit de juger dans quelle mesure le système éducatif de leur pays prépare les jeunes au marché du travail :** moins de la moitié des jeunes pensent qu'il les prépare bien à leur premier emploi (48 %) et à bâtir un parcours professionnel (42 %). Les acteurs de l'éducation sont également très sceptiques quant à la performance de leur système éducatif national (49 % pensent qu'il prépare bien les jeunes à intégrer le marché du travail et seulement 36 % pensent qu'il les aide à construire un parcours professionnel, bien que la plupart d'entre eux considèrent cela comme étant de leur ressort). Mais les recruteurs sont encore plus critiques : moins d'un sur quatre émet une opinion positive quant à la contribution de son système éducatif national, que ce soit pour préparer l'entrée sur le marché du travail (23 %) ou pour une future carrière (11 %).

**Parmi les jeunes Européens, les Français sont les plus critiques** (seulement 37 % pensent que le système éducatif national français les prépare bien à entrer sur le marché du travail), suivis des Britanniques (43 %) et des Espagnols (44 %). **Une majorité est satisfaite, seulement en Belgique (59 % pensent être bien préparés) et en Allemagne (54 %).** Ces différences peuvent en partie s'expliquer par les passerelles qui existent entre le monde de l'éducation et celui du travail, et les conséquences qu'elles ont sur la capacité à répondre aux exigences du marché :

*« Je voudrais voir, par exemple, chaque jeune quitter l'école avec au moins une expérience pratique de l'entrepreneuriat. Parmi les autres compétences essentielles, il y a aussi l'aptitude à se remettre en question, savoir gérer son temps et maîtriser l'information, savoir travailler avec les autres, la résilience et la capacité de gérer soi-même sa carrière. **Le cadre européen met en place les fondations qui permettront aux jeunes de trouver un emploi de qualité et de devenir des citoyens actifs.** »*

**Commissaire Marianne Thyssen**, Commission Européenne, Emploi, affaires sociales, compétences et mobilité des travailleurs

**Pour répondre à cette situation, les trois populations s'accordent sur le fait que leur système éducatif national doit en priorité développer l'expérience professionnelle**, en encourageant des sessions de formation, des initiatives entrepreneuriales ou des formations en alternance en entreprise. 62 % des jeunes Européens pensent que l'expérience professionnelle est essentielle pour préparer les étudiants au futur du travail ; 35 % pensent que si elle n'est pas essentielle, elle est toutefois importante.

**Cela explique sans doute pourquoi les trois populations interrogées estiment que les écoles et lycées professionnels sont les établissements qui préparent au mieux les jeunes au futur monde du travail** (78 % des jeunes Européens et 77 % des recruteurs et des acteurs de l'éducation pensent qu'elles remplissent correctement cette mission).

La majorité des jeunes pensent la même chose des établissements d'études supérieures (62 %), tout comme les acteurs de l'éducation (67 %), mais seulement une minorité des recruteurs (41 %) sont du même avis.

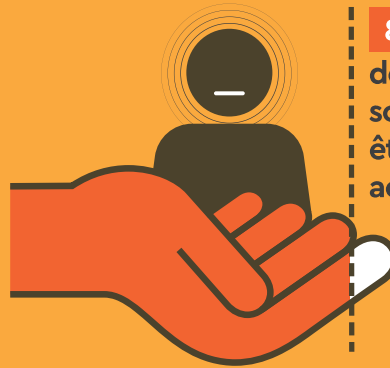
Quant aux établissements d'enseignement secondaire, seule une minorité des jeunes Européens (42 %), des recruteurs (12 %) et des acteurs de l'éducation (16 %) pensent qu'ils préparent correctement au futur monde du travail.

**L'orientation professionnelle** arrive à la deuxième place pour les jeunes Européens, ce qui n'est pas surprenant compte tenu du fait que 88 % d'entre eux souhaiteraient être mieux accompagnés dans leurs choix professionnels (conseils de professeurs, orientation professionnelle, etc.). Les jeunes Espagnols émettent des attentes particulièrement élevées pour un meilleur accompagnement dans ce domaine (94 %, dont 48 % se disent « très exigeants »), ce qui est indéniablement lié au fait que sur les cinq pays étudiés, l'Espagne a le plus haut taux de chômage chez les moins de 25 ans (34,1 % en Espagne contre juste 6,1 % en Allemagne en novembre 2018).



Les jeunes  
se sentent-ils **aptes**  
à faire des choix  
professionnels ?

Enquête menée auprès de 2 517 jeunes  
Européens, âgés de 18 à 25 ans  
et 321 recruteurs, dans 5 pays  
(France, Royaume-Uni, Allemagne,  
Belgique et Espagne)



**88%**  
des jeunes  
souhaiteraient  
être davantage  
accompagnés

« Préparer la nouvelle génération à l'évolution du travail »  
Une enquête de Ipsos pour WISE et Job Teaser, Janvier 2019.

**L'apprentissage en mode projet ainsi que la qualité et la formation des enseignants** sont également identifiés comme des priorités par les trois populations. Les acteurs de l'éducation notamment demandent à être mieux formés, ce qui n'est pas une surprise étant donné que près de quatre sur dix (38 %) considèrent qu'ils ne sont pas assez armés pour préparer les étudiants à des emplois qui seront, selon eux, recherchés dans 10 ans. Cela est d'autant plus important que le rôle des enseignants va considérablement changer :

« [À l'avenir], **les enseignants aideront les individus dans leur orientation professionnelle** [...]. Ils devront s'approprier les technologies, et ils n'enseigneront plus seulement les maths ou l'histoire de France... **Leur rôle sera d'apprendre aux élèves à apprendre, tout au long de leur vie, et à acquérir de nouvelles compétences, en s'appuyant notamment sur la technologie.** »

—  
*Simon Bartley, Président de WorldSkills International*

Les systèmes éducatifs  
**préparent-ils bien**  
les jeunes à intégrer  
le marché de l'emploi ?

Enquête menée auprès de 2 517 jeunes  
Européens, âgés de 18 à 25 ans  
et 321 recruteurs, dans 5 pays  
(France, Royaume-Uni, Allemagne,  
Belgique et Espagne)



« Préparer la nouvelle génération à l'évolution du travail »  
Une enquête de Ipsos pour WISE et Job Teaser, Janvier 2019.

# LES COMPÉTENCES DU FUTUR ENTRAÎNERONT-ELLES LA DISPARITION DES DIPLÔMES UNIVERSITAIRES ?

**Une majorité de jeunes Européens, et une majorité encore plus grande de recruteurs et d'acteurs de l'éducation, estiment que les employeurs accordent en général trop d'importance au fait d'avoir une qualification** (77 % des recruteurs eux-mêmes le pensent) et même d'avoir un diplôme qui correspond parfaitement à l'emploi pour lequel ils embauchent (84 % des recruteurs).

Les Français et les Allemands sont les plus critiques des jeunes européens quant à la trop grande importance accordée aux qualifications (62 %). Au contraire, une majorité considère que les compétences non techniques et savoirs être (soft skills) ne sont pas assez pris en compte par les recruteurs : 57 % des jeunes Européens sont de cet avis (61 % en France et 60 % en Espagne) ainsi que 75 % des acteurs de l'éducation et 83 % des recruteurs.

**Pour être préparé au monde du travail, les trois populations sondées pensent que le plus important pour les jeunes est de développer des compétences non techniques ou des compétences relationnelles**, encore plus que d'avoir une bonne formation académique ou une qualification (celles-ci sont perçues comme les aspects les moins importants ; cela ne veut pas dire qu'elles ne sont pas importantes, mais elles sont considérées comme allant de soi). Bien que les compétences techniques ou la formation académique restent des critères importants pour les recruteurs, les compétences non techniques et savoirs être (soft skills) sont souvent cruciaux sur le marché d'aujourd'hui : 58 % des recruteurs affirment qu'ils portent désormais autant d'attention aux compétences non techniques des candidats qu'ils rencontrent qu'à leurs compétences techniques, tandis que 25 % affirment qu'ils s'y intéressent plus qu'à leurs compétences techniques ou leur formation académique.

**« Les connaissances, au sens de savoirs, auront moins d'importance à l'avenir. Ce qui compte, ce n'est pas tant ce que vous savez, mais ce que vous pouvez faire, et c'est un peu différent ! ce qui compte c'est de comprendre, de penser comme un scientifique. C'est ça : pouvez-vous penser comme un historien ? L'Histoire, ce ne sont pas des lieux, c'est comprendre un récit... Pouvez-vous penser comme un philosophe ? Je veux dire par là qu'une compréhension approfondie est très importante (...) [il s'agit] de la capacité des gens à imaginer des choses, à créer quelque chose de nouveau, à être ouverts. C'est très important, mais plus facile à dire qu'à faire ! Dans le système éducatif, nous passons beaucoup de temps à transmettre nos connaissances aux jeunes, mais nous ne leur donnons pas l'occasion de remettre en question l'ordre établi. À l'avenir, l'imagination et la curiosité seront primordiales. »**

**Andreas Schleicher**, Directeur de la Direction de l'éducation et des compétences (OCDE)

**Parmi les nombreuses compétences citées, les recruteurs et les acteurs de l'éducation pensent que celles qui seront les plus importantes au travail lors des 10 prochaines années sont la flexibilité et l'adaptabilité (citées en premier par ces deux populations et en deuxième par les jeunes Européens), ainsi que la capacité à s'auto-former. Cette compétence est citée en deuxième position par les recruteurs et en troisième par les acteurs de l'éducation, mais seulement en septième par les jeunes Européens qui tendent à sous-estimer l'importance de la développer.**

**Les recruteurs mettent également l'accent sur la nécessité de maîtriser des langues étrangères et sur la capacité à travailler en équipe**, des compétences qui ne font pas partie des trois plus importantes aux yeux des acteurs de l'éducation, ce qui souligne bien les différences de perception.

**« L'éducation de demain doit mettre l'accent sur la collaboration. Elle doit aussi être plus centrée sur l'apprenant et plus responsabilisante. »**

**Dr Jörg Dräger**, PDG du Centre pour le développement de l'enseignement supérieur (CHE) et membre du comité exécutif du Bertelsmann Stiftung

**Il est intéressant de noter que les jeunes Européens pensent que les compétences informatiques (dont le codage) et la capacité à interagir avec les outils de l'intelligence artificielle seront les compétences les plus importantes au travail au cours des 10 prochaines années** (44 % déclarent que ce sont les plus importantes à développer, tandis que seulement 26 % des recruteurs et 27 % des acteurs de l'éducation sont du même avis). **En toute logique, ils considèrent également l'informatique comme la matière la plus importante à enseigner à l'école dans les années à venir, tandis que les recruteurs mentionnent les langues étrangères en premier, et les acteurs de l'éducation parlent de la déontologie.**

**Cela ne signifie pas pour autant que les recruteurs considèrent les compétences informatiques comme sans importance, ou qu'ils pensent que tous les jeunes autour d'eux les maîtrisent déjà** (seulement 56 % des recruteurs estiment que les jeunes candidats qu'ils rencontrent sont bien préparés et pleinement conscients des compétences requises), **mais qu'ils ont des attentes plus fortes concernant deux compétences clés : la capacité à s'auto-former et la flexibilité/adaptabilité. En outre, seulement la moitié environ** pense que les jeunes candidats qu'ils rencontrent sont bien préparés et conscients de l'importance de ces aspects (49 % concernant la capacité à s'auto-former et 54 % la flexibilité/adaptabilité).

## Quelle importance les employeurs accordent-ils aux « soft skills » ?

Enquête menée auprès de 2 517 jeunes Européens, âgés de 18 à 25 ans et 321 recruteurs, dans 5 pays (France, Royaume-Uni, Allemagne, Belgique et Espagne)



**96%**  
des employeurs prennent en compte les soft skills lors d'un recrutement



« Préparer la nouvelle génération à l'évolution du travail »  
Une enquête de Ipsos pour WISE et Job Teaser, Janvier 2019.

**L'attention portée aux compétences non techniques et à la capacité à s'auto-former signifie-t-elle que les diplômes traditionnels disparaîtront dans un futur proche ?** Seule une minorité de jeunes Européens (21 %), de recruteurs (11 %) et d'acteurs de l'éducation (8 %) pensent que les qualifications et les certifications numériques vont remplacer les diplômes traditionnels dans le futur. La plupart déclarent que cette nouvelle approche sera une bonne manière de prouver certaines compétences, sans pour autant remplacer les diplômes traditionnels.

**Il reste peu probable que les recruteurs embauchent des gens sans diplôme universitaire mais uniquement capables d'apprendre en ligne** (la probabilité moyenne de le faire est de 4,3 sur une échelle où 0 est très improbable et 10 très probable). Il est également peu probable qu'ils embauchent des personnes sans diplôme universitaire, mais dotées de certifications ou de qualifications délivrés par un employeur (5,2/10) ou d'un diplôme universitaire ne correspondant pas au poste (5,4/10). Néanmoins, ils seront plus enclins à embaucher des personnes sans qualification ou diplôme, mais qui ont une expérience professionnelle pertinente avec le métier visé (6,8/10). Les diplômes traditionnels ne sont pas près de disparaître, mais la capacité de l'enseignement supérieur à faire une place au monde professionnel dans ses programmes d'études est sans conteste une condition clé pour survivre et pour bien préparer la prochaine génération au futur monde du travail.

« Ce défi ne concerne pas les institutions, mais plutôt ce **qu'elles enseignent, comment elles l'enseignent, où et quand**. Je ne crois pas qu'il sera nécessaire d'étudier davantage dans le futur. Il s'agit plutôt d'intégrer le monde professionnel et d'être capable de prendre plus de décisions sur ce que je fais, où j'apprends, quand j'apprends. J'enseigne les technologies numériques ; certaines d'entre elles formeront des humains. Par conséquent, je ne crois pas qu'il faille envoyer des gens faire de longues études, **mais plutôt trouver de nouvelles manières de mettre en pratique ces compétences technologiques.** »

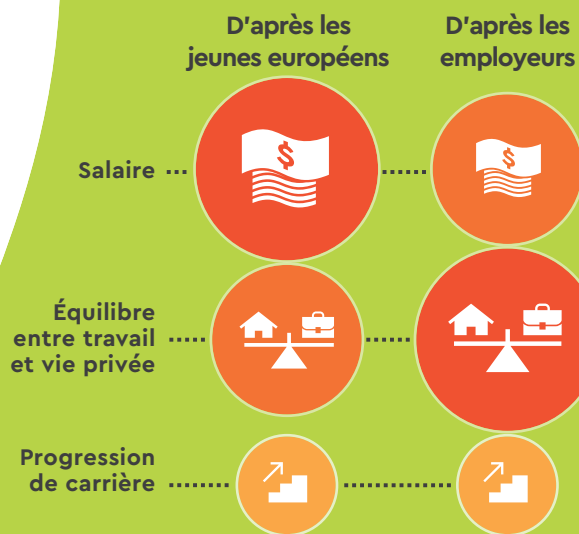
**Andreas Schleicher**, Directeur de la Direction de l'éducation et des compétences (OCDE)

« Dans 10 ans, je pense que la formation tout au long de la vie sera devenue la norme. Dans ce contexte, il est aussi important que les personnes puissent faire reconnaître leurs compétences, leurs qualifications et leurs certifications. Bien souvent, les compétences des travailleurs ne sont pas reconnues et donc rendues invisibles, en particulier lorsqu'elles sont acquises en dehors de l'éducation formelle. C'est un problème auquel nous devons remédier afin améliorer l'avenir du travail pour tous. »

**Commissaire Marianne Thyssen**, Commission Européenne, Emploi, affaires sociales, compétences et mobilité des travailleurs

### Sur quels critères les jeunes actifs choisissent-ils un emploi ?

Enquête menée auprès de 2 517 jeunes Européens, âgés de 18 à 25 ans et 321 recruteurs, dans 5 pays (France, Royaume-Uni, Allemagne, Belgique et Espagne)



« Préparer la nouvelle génération à l'évolution du travail »  
Une enquête de Ipsos pour WISE et Job Teaser, Janvier 2019.

## REMARQUE SUR LA MÉTHODOLOGIE :

Étude réalisée par Ipsos pour WISE, en collaboration avec JobTeaser en janvier 2019 auprès de 3 populations :

- 2 517 jeunes Européens âgés de 18 à 25 ans, dont un minimum de 500 personnes dans chacun des cinq pays sondés (France, Allemagne, Espagne, Royaume-Uni et Belgique). Dans chaque pays, un échantillon représentatif (méthode des quotas) de cette population âgée de 18 à 25 ans a été interrogé en ligne via le panel Ipsos.
- 381 recruteurs issus de ces 5 pays européens, membres de la communauté JobTeaser. Consultation en ligne basée sur des contacts fournis par JobTeaser.
- 192 acteurs de l'éducation originaires de ces mêmes pays (la plupart d'entre eux travaillant dans des universités/établissements d'études supérieures), membres de la communauté WISE ou d'écoles/universités en contact avec JobTeaser. Consultation en ligne basée sur des contacts fournis par WISE et JobTeaser.
- 4 experts en éducation ont également été interrogés par téléphone pour connaître leur point de vue sur l'avenir du monde du travail et de l'éducation.