

Future of Work

UN NOUVEAU MONDE QUI IMPOSE DE REPENSER
L'ÉVOLUTION DE NOS COMPÉTENCES



Future of work:

UN NOUVEAU MONDE QUI IMPOSE DE REPENSER
L'ÉVOLUTION DE NOS COMPÉTENCES

SOMMAIRE	02	3. L'hybridation du monde du travail ne fait que commencer	25
ÉDITORIAL	04	L'alliance des compétences techniques et socio émotionnelles	26
1. La transformation des compétences par l'IA	06	Requalifier et améliorer les compétences pour perdurer	29
Le monde change, s'adapte, change, s'adapte...	07	Se former à l'IA devient nécessaire	33
Une redéfinition de la collaboration humain-machine	10	E-LEARNING & MASTERCLASS	39
2. Le monde du travail devient « talent & skills centric »	16		
L'ère de la transparence professionnelle	17		
Des parcours de carrière plus flexibles	22		



EDITORIAL

Future of Work

UN NOUVEAU MONDE QUI
IMPOSE DE REPENSER
L'ÉVOLUTION DE NOS
COMPÉTENCES



MATHIAS DESROCHES
STRATEGIC PLANNER &
TRENDS ANALYST
HUB INSTITUTE

L'alliance des compétences techniques et humaines comme nouvel épice centre du monde du travail à venir

Le futur du travail ne se résume plus à une simple projection : il se construit activement sous nos yeux. À l'heure où **l'IA transforme les industries, les métiers, les tâches et les compétences** à un rythme sans précédent, nous entrons dans **une ère de profonde restructuration de l'économie des compétences**.

*L'émergence d'**agents autonomes**, du **protocole MCP** ou encore de **l'IA générative** comme **copilote des directions RH** et des talents vient bouleverser les repères établis.*

*Dans ce nouvel équilibre, les entreprises ne se définissent plus uniquement par leurs produits ou leurs marchés, mais par leur **capacité à attirer, faire évoluer et retenir les bons talents**. L'organisation devient fluide, les carrières plus modulaires, les parcours individualisés. La transparence, la flexibilité et **l'hybridation des compétences — techniques comme socio-émotionnelles** — deviennent les piliers d'un monde du travail en mutation permanente.*

*En 2025, le **temps** et **l'adaptabilité** deviennent aussi stratégiques que le **niveau technique d'une compétence**. L'IA accélère **l'obsolescence** de certains savoirs, **revalorise** d'autres, et impose aux entreprises de **repenser leurs indicateurs de performance** et **d'investissement en formation**. Le monde physique industriel et celui du bureau sont tous les deux impactés.*

*Les entreprises doivent passer d'une logique de recrutement à **une logique de construction dynamique des compétences**. Cela implique des outils de cartographie, des parcours de formation intégrés et une **culture apprenante** pour rester agiles dans un marché instable et technologique. **Un jeu de balancier entre l'humain et la machine s'opère actuellement** dans le développement des entreprises. Ce dernier implique de nouvelles considérations collectives des risques et opportunités qu'impliquent ces mouvances.*

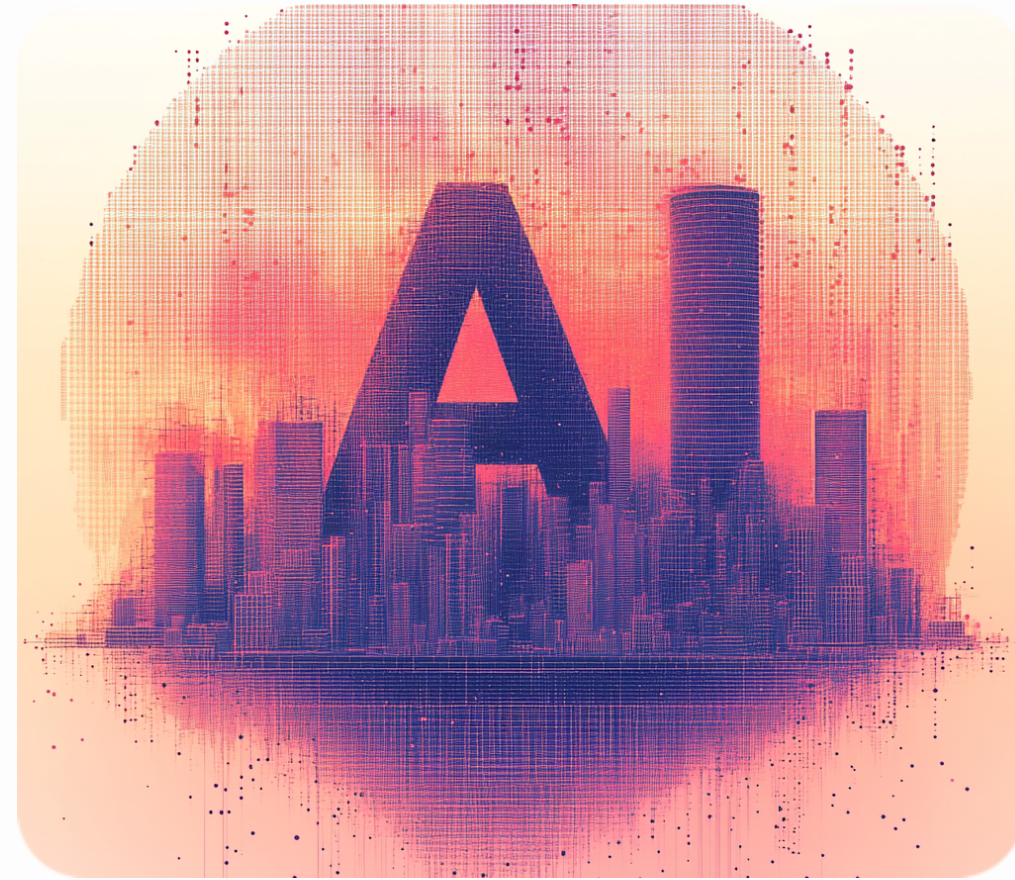
*En ce sens, ce rapport décrypte les signaux faibles et les grandes mutations à l'œuvre pour aider les décideurs à anticiper les lignes de force de demain. Il ne s'agit plus de s'adapter, mais de comprendre comment construire, **dès aujourd'hui**, un avenir du travail plus **agile, durable et humain**.*

SOMMAIRE

1



Les industries changent, les métiers changent, les tâches changent, les compétences aussi. Bienvenue dans un nouveau monde du travail à réinventer, entre révolution technologique liée au digital et à l'IA, évolution des pratiques et des compétences, nouvelles attentes et évolution de la recherche de sens des collaborateurs.



La transformation des compétences par l'IA

L'IA change les modèles de travail et vient perturber l'écosystème des entreprises. Les compétences de bases sont disruptées par l'IA et ces évolutions imposent de repenser le modèle de collaboration entre l'humain et la technologie.

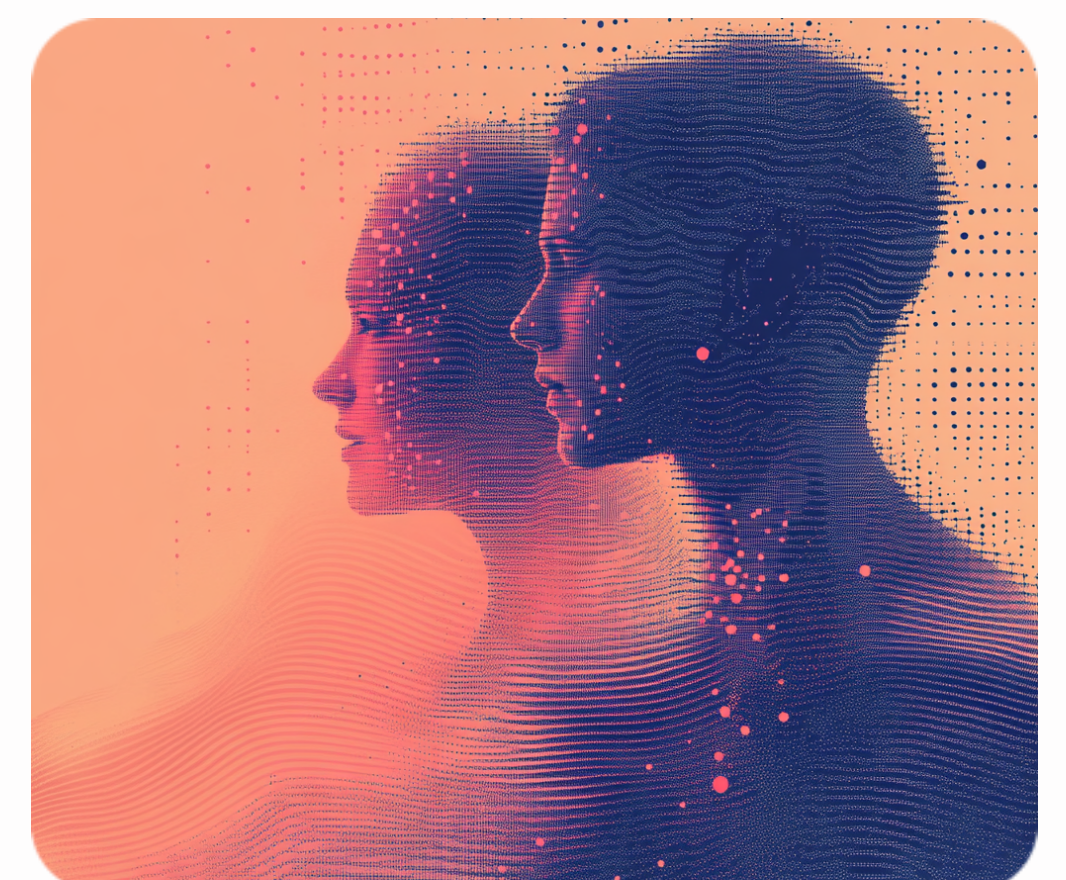
2



Le monde du travail devient « talent & skills centric »

À l'heure où le monde change dans sa façon de gérer les horaires, les lieux et la manière de travailler, les organisations évoluent vers des modèles de travail mettant au centre de leurs stratégie les compétences et les talents pour se rendre plus compétitives.

3



L'hybridation du monde du travail ne fait que commencer

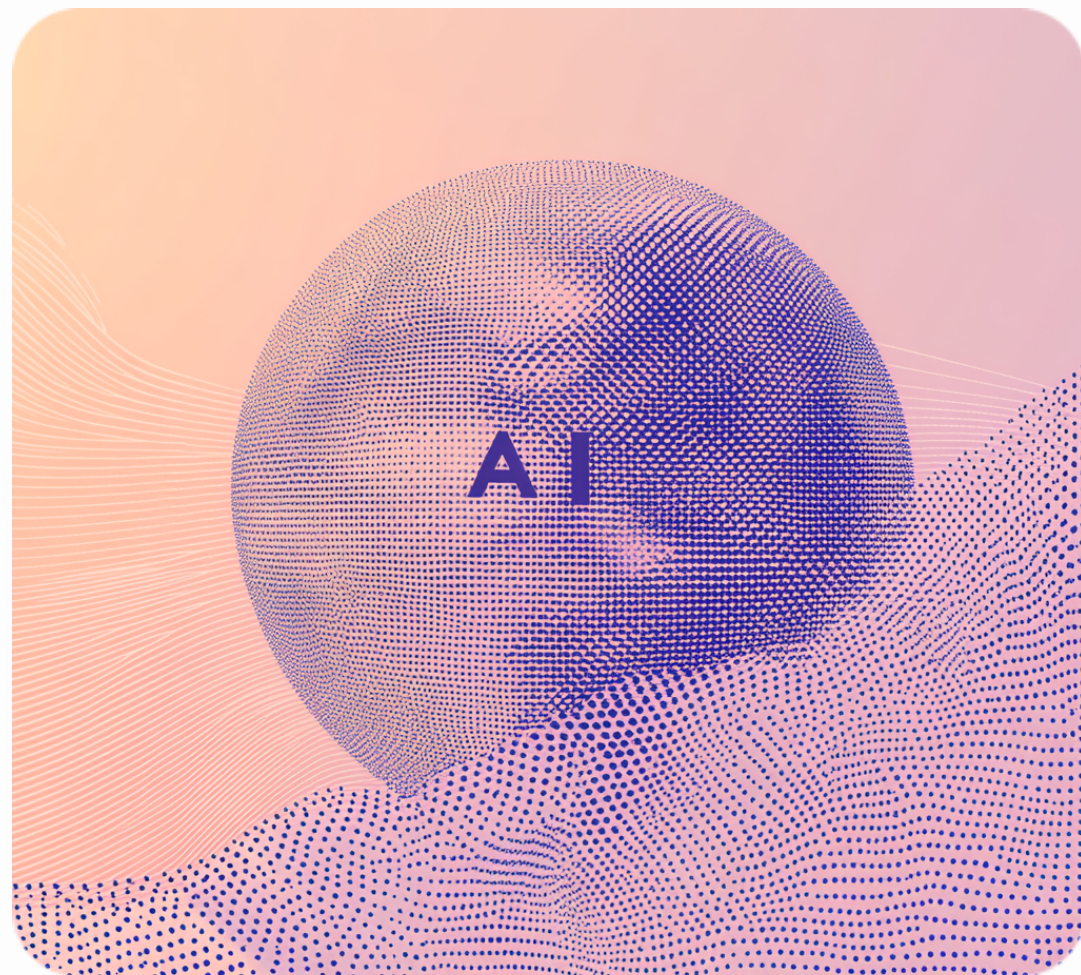
Face à un nombre croissant de changements et d'incertitudes, les entreprises doivent repenser leur process, leur organisation et parfois même leur modèle économique ou leur raison d'être.

LA RÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE & IA DU MONDE DU TRAVAIL

UN MOUVEMENT QUI IMPACTE LES ENTREPRISES À 4 NIVEAUX

Secteurs

L'IA et l'IA générative transforment la société en profondeur et en surface sur de nombreux pans économiques et sociaux. L'automatisation et l'amélioration de la productivité par l'IA amènent le secteur tertiaire et secondaire à revoir leur modèle économique.

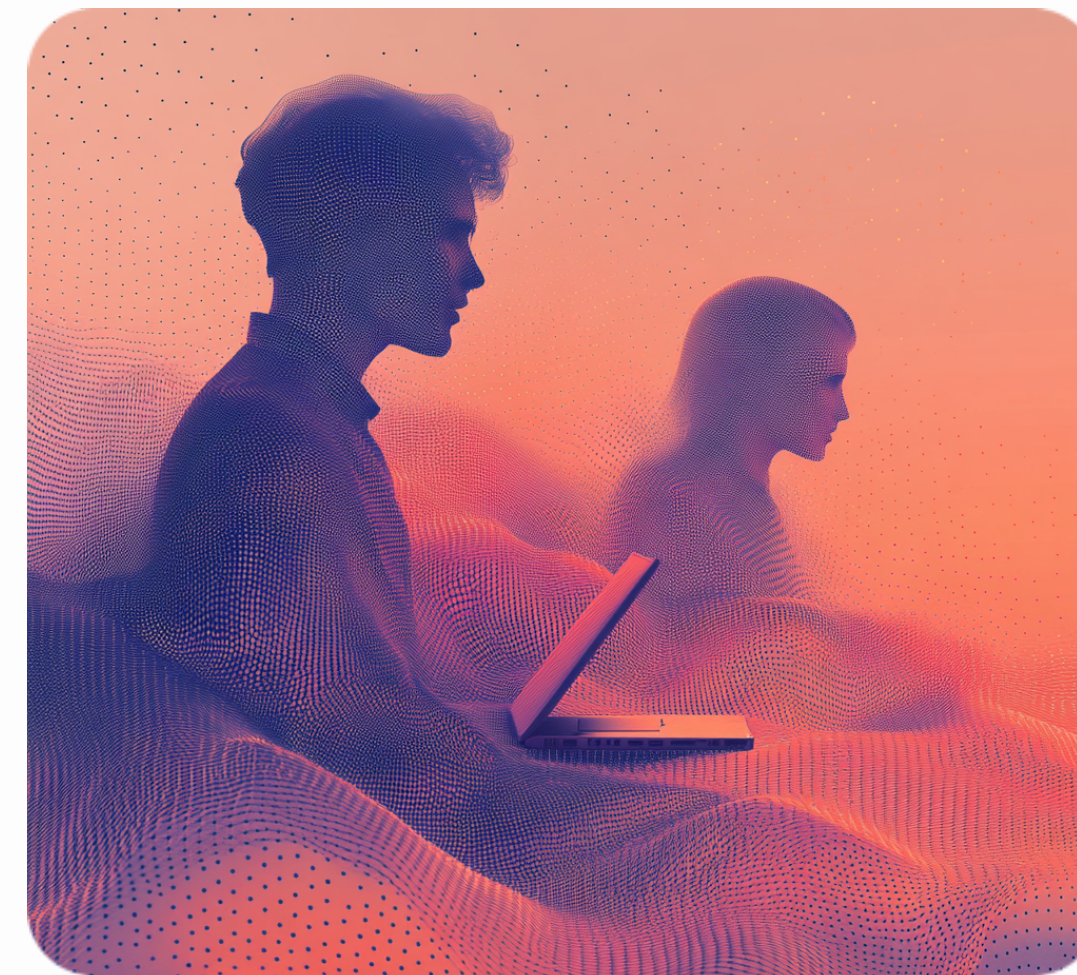


Métiers

Les évolutions technologiques IA amènent des débats sur la reconfiguration des secteurs par les métiers. Un brouillard organisationnel s'installe progressivement. Les fiches de postes changent, le nombre de talents par équipe évolue, de nouveaux métiers émergent.

Tâches

L'automatisation et l'amélioration de la productivité par la refonte des processus de travail disruptent la réalisation « traditionnelle » des tâches dans les secteurs sollicitant l'informatique, la bureautique et même le monde physique.



Compétences

Maîtriser les « compétences numériques de base » ne suffit plus. À l'heure où maîtriser l'IA et restructurer les organisations de façon plus agile devient nécessaire pour les entreprises, de nouvelles compétences émergent et deviennent primordiales pour rester compétitif.



LA TRANSFORMATION DES COMPÉTENCES PAR L'IA

01



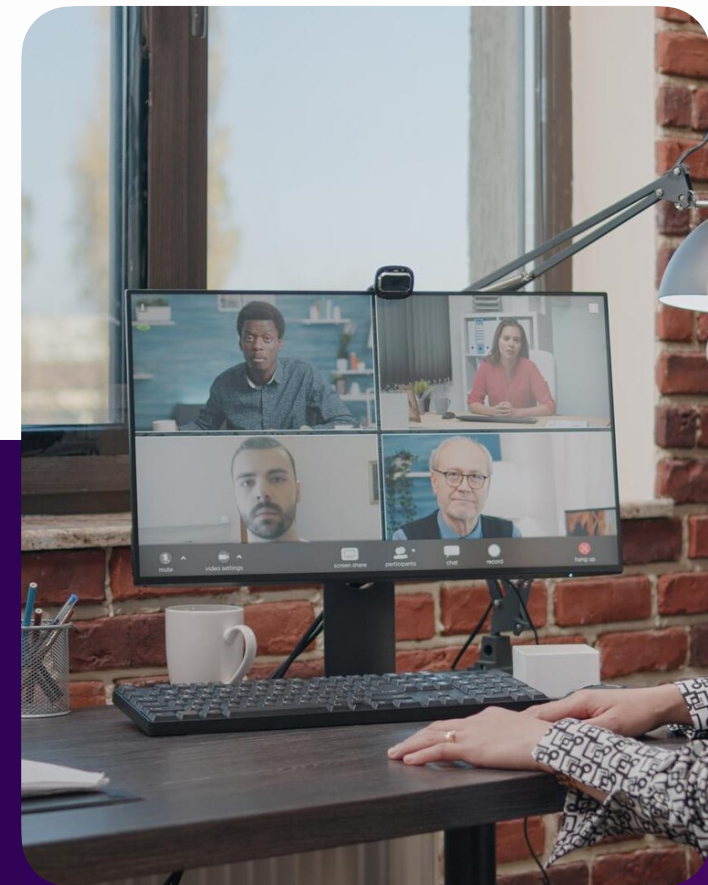
01. LA TRANSFORMATION DES
COMPÉTENCES PAR L'IA

**LE MONDE CHANGE,
S'ADAPTE, CHANGE,
S'ADAPTE...**

UN MONDE VOLATILE, INCERTAIN, COMPLEXE ET AMBIGU

DE MULTIPLES DISRUPTIONS DU MONDE BOULEVERSANT LE MONDE DES AFFAIRES

TRAVAIL HYBRIDE



En 2025, le travail hybride devient la norme, soutenu par des outils collaboratifs et des espaces flexibles qui optimisent la productivité.

GESTION DES DONNÉES



Les entreprises exploitent la data pour affiner leurs décisions, personnaliser l'expérience collaborateur et optimiser leurs opérations stratégiques.

LEADERSHIP ADAPTATIF



Les dirigeants doivent anticiper, décider, inspirer, fédérer, guider mais aussi rassurer leurs équipes et actionnaires face aux mutations rapides et aux incertitudes économiques.

AUTOMATISATION MÉTIER



L'IA et les robots automatisent de manière croissante les tâches répétitives de la comptabilité à la logistique.

RÉSILIENCE OPÉRATIONNELLE



Les entreprises renforcent leurs stratégies de cybersécurité face aux risques croissants liés aux numériques et à l'IA, et dont l'usage devient aussi chaque jour plus indispensable.

COMPÉTENCES NUMÉRIQUES



La formation continue devient essentielle pour maîtriser les outils digitaux et rester compétitif sur le marché.

INVESTISSEMENT RESPONSABLE



Les entreprises doivent innover tout en veillant à adopter une gouvernance éthique, légale, socialement et écologiquement responsable imposant des compromis parfois complexes.

TOUS LES MÉTIERS DU SECTEUR TERTIAIRE SONT CONCERNÉS PAR L'IA

UNE AUTOMATISATION PROGRESSIVE DES TÂCHES ET UNE AGILISATION DES PROCESSUS

MARKETING & MEDIA

- **Brainstorming** et création de personas.
- **Rédaction** de demandes de propositions (AO).
- **Créativité** : Création de moodboards.
- **Création d'assets** : Production de contenus images, textes, 3D, audio, vidéo.
- **Génération** de descriptions de produits pour le e-commerce.
- **Sous-titrages**, traductions/doublages de vidéos.
- **Création de bannières pub** ou emails.

COMMUNICATION & RP

- **RP (Relations publiques)** : rédaction de communiqués de presse.
- **Médias sociaux** : conception et rédaction pour les réseaux sociaux, génération d'idées et réécriture du ton du contenu.
- **Community Management** : rédaction de réponses et traduction de contenu.
- **Social Media Listening** : résumé des insights, synthèse d'avis clients.
- **AO (Appel d'Offres)** : assistance dans le processus de rédaction.
- **Etude de marché** : analyse de données.

SUPPORT CLIENT

- **SAV** : automatisation du support client 24/7 grâce à l'utilisation de chatbots / callbots.
- Aider à la **rédaction de réponses personnalisées** pour les e-mails / SMS.
- **Traduction** et multilinguisme.
- **Clienteling** : fournir des suggestions d'idées de messages, de recommandations de produits, de recettes, d'idées de tenues... aux vendeurs.
- **Résumés automatiques d'appels** > CRM.

VENTES & CRM

- **Ventes** : rédaction d'e-mails et de réponses aux demandes de propositions (AO).
- Il peut également être utilisé comme un **chatbot** pour l'assistance à la vente et les recommandations.
- **Générer des rapports** automatisés de réunions visio / appels tel avec les clients.
- **Rédaction de posts** pour les réseaux sociaux.
- **CRM** (Gestion de la relation client) : fournir un résumé des échanges par e-mail.

IT & DATA

- **Coding assisté** : 10 à 55 % de gain de temps.
- **Réduire les bugs** dans le code de 10 à 25 %.
- Aider à la conversion du code d'un langage à l'autre (par exemple pour un ancien langage).
- **Automatiser** la documentation du code.
- **Rendre l'analyse de données accessible** à un public plus large d'utilisateurs.
- **Créer une base de connaissances** partagées.

RH

- **Analyser les candidatures** et les CV actuels et passés.
- **Aider à générer des réponses** par email aux candidats, employés.
- **Analyse d'enquêtes** de satisfaction internes.
- **Formation** : Simplifier la production de formations (texte, audio, vidéo, traduction).
- **Onboarding & Expérience Employés** : optimiser la création de tutoriels pour l'intégration et l'expérience des talents.

JURIDIQUE

- **Résumé/ traduction de documents** juridiques.
- **Synthèse** de jurisprudences.
- **Génération** semi-automatisée de **contrats** ou de conditions générales.
- **Analyse de dossiers** pendant les procédures juridiques.
- **Aide à la rédaction** d'e-mails, de lettres juridiques.
- **Contrôle** assisté à grand échelle de clauses.
- **Base de connaissance** sur les lois.

ET BIEN PLUS...

- **R&D** (Recherche et développement) : créer de nouveaux concepts, produits ou molécules plus rapidement.
- **RSE** (Responsabilité sociale des entreprises) : chatbot pour rendre toutes les nouvelles réglementations facilement accessibles à tous.
- **Gestion de projet** : gagner du temps lors de la préparation ou de la récapitulation des réunions.
- **Analyses de données** ou de document.
- **Bureautique** : Assistance via Office 365 Copilot.

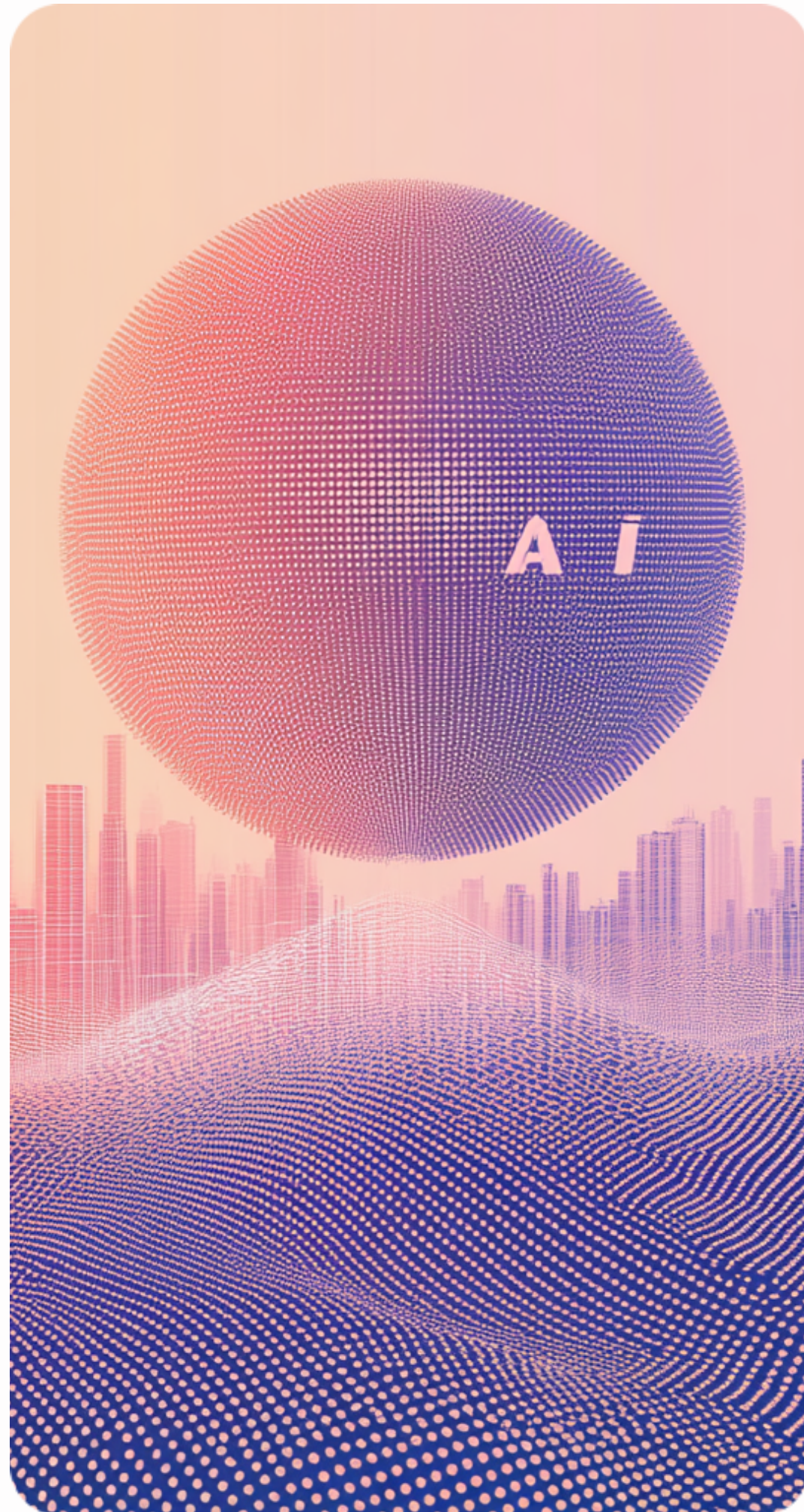


01. LA TRANSFORMATION DES
COMPÉTENCES PAR L'IA

UNE REDÉFINITION DE LA COLLABORATION HUMAIN-MACHINE

UNE « IA-ISATION » DE LA SOCIÉTÉ ET DU TRAVAIL EN COURS

LE MONDE A COMPRIS QUE L'IA FAISAIT CROÎTRE LA PRODUCTIVITÉ AU TRAVAIL



Comme l'industrialisation au 19ème siècle, l'IA transforme de nombreux secteurs, notamment l'agriculture et la fabrication.



L'adoption de l'IA a **plus que doublé** ces dernières années et **72% des entreprises** dans le monde **ont intégré l'IA** dans les processus de travail dans au moins 2 métiers.

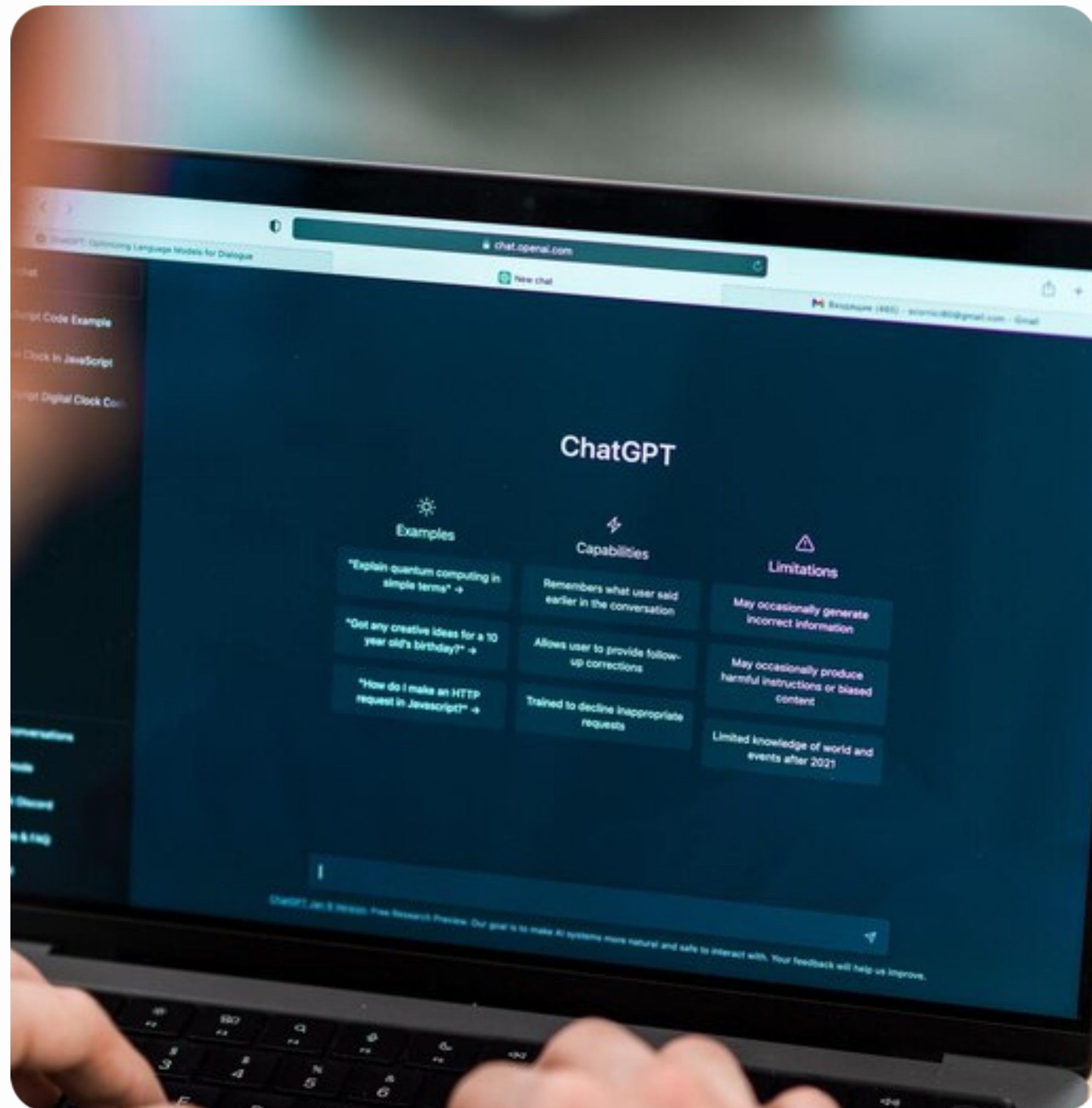


69 % des dirigeants d'entreprise dans le monde **estiment que l'IA nécessitera de nouvelles compétences** de la part de leurs employés.



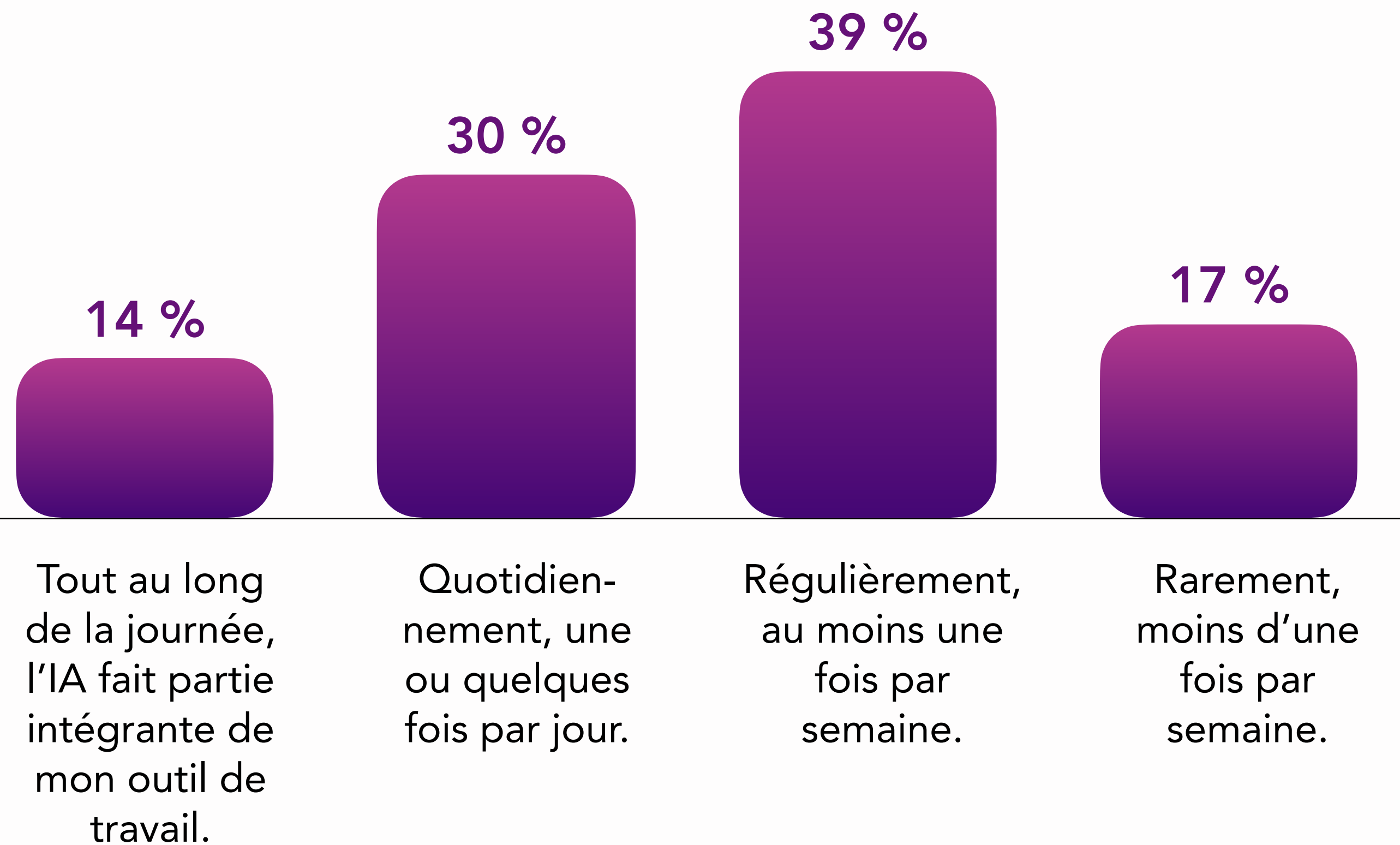
87 % des dirigeants dans le monde **ayant déjà déployé l'IA et l'IA générative** au sein de leur entreprise, estiment que ces dernières nécessiteront de **nouvelles compétences** de la part de leurs employés.

APRÈS LA PHASE D'ADOPTION DIGITALE CES DERNIÈRES ANNÉES LES TALENTS ET LES RH UTILISENT DE PLUS EN PLUS L'IA QUOTIDIENNEMENT AU TRAVAIL



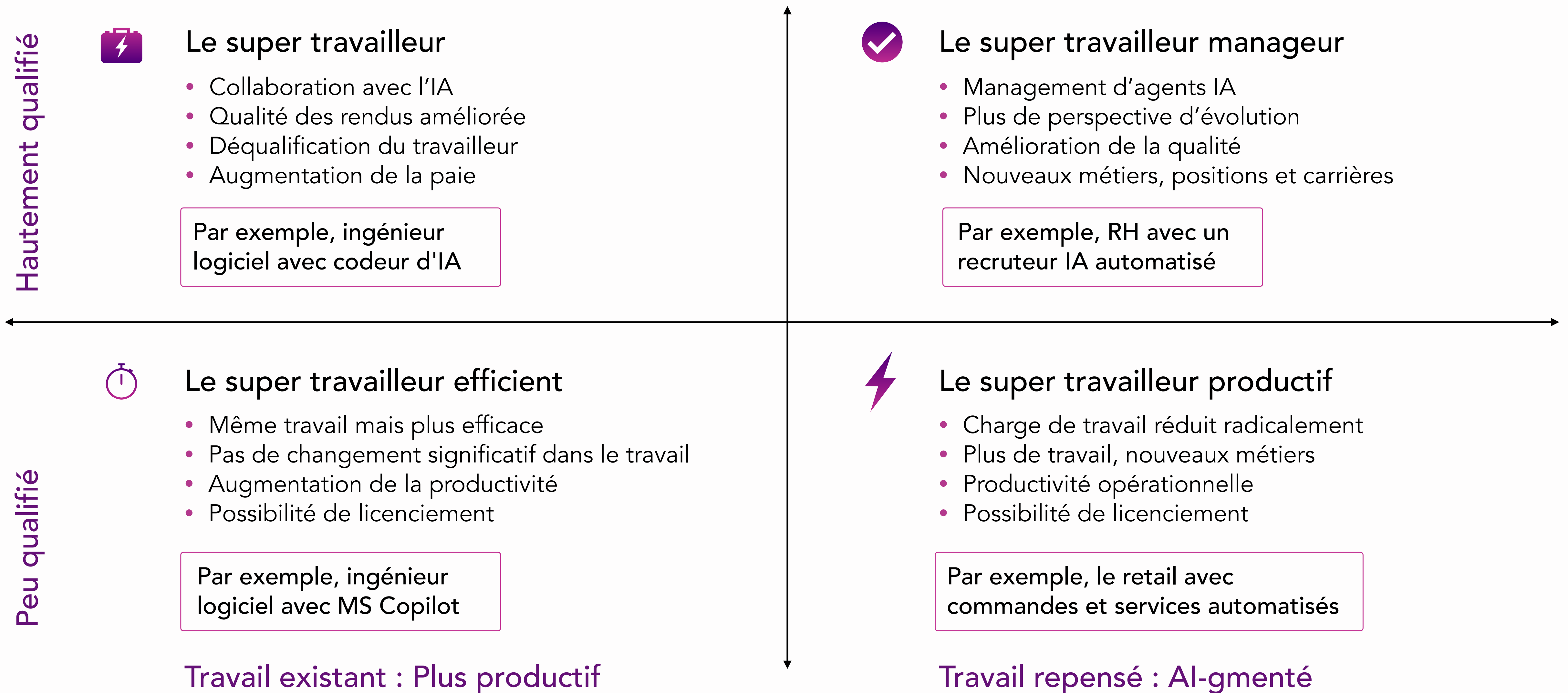
A quelle fréquence travaillez-vous avec de l'IA ?

Fréquence d'utilisation de l'IA au travail, en France, en 2025 :



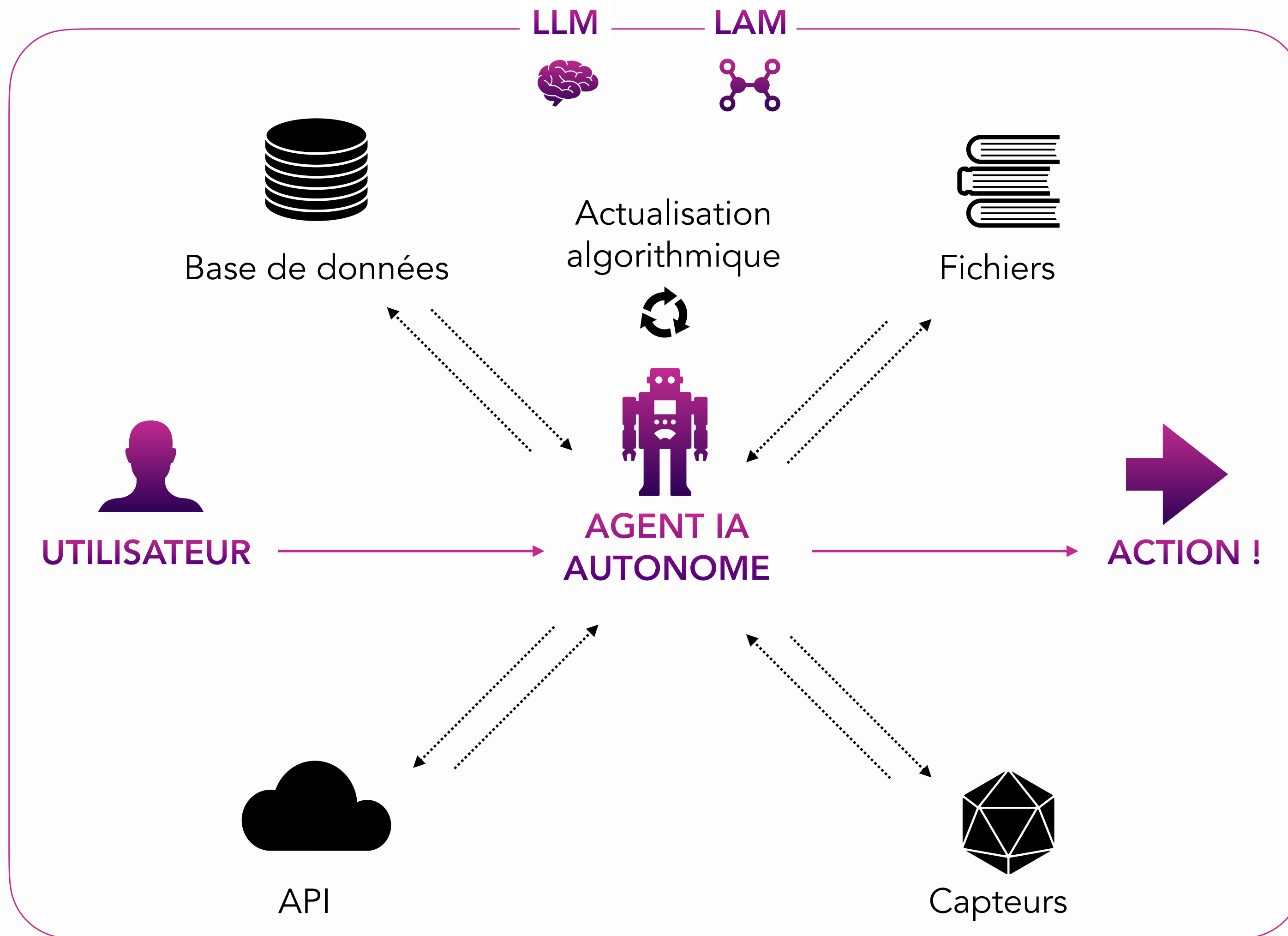
L'ÉMERGENCE DU « SUPER TRAVAILLEUR »

LES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEURS ÉVOLUENT AVEC L'IA DE 4 FAÇONS



L'AGENT IA AUTONOME COMME NOUVELLE BRIQUE TECHNOLOGIQUE

LES AGENTS AUTONOMES PEUVENT RÉALISER DES TÂCHES À LA PLACE DES HUMAINS



Un agent IA autonome repose sur 2 types de modèles

les LLM* (leur permettant de comprendre les requêtes en langage naturel) et les LAM (leur permettant d'exécuter et planifier des actions avec le monde réel et des interfaces logiciel externes).

Interaction avec l'environnement

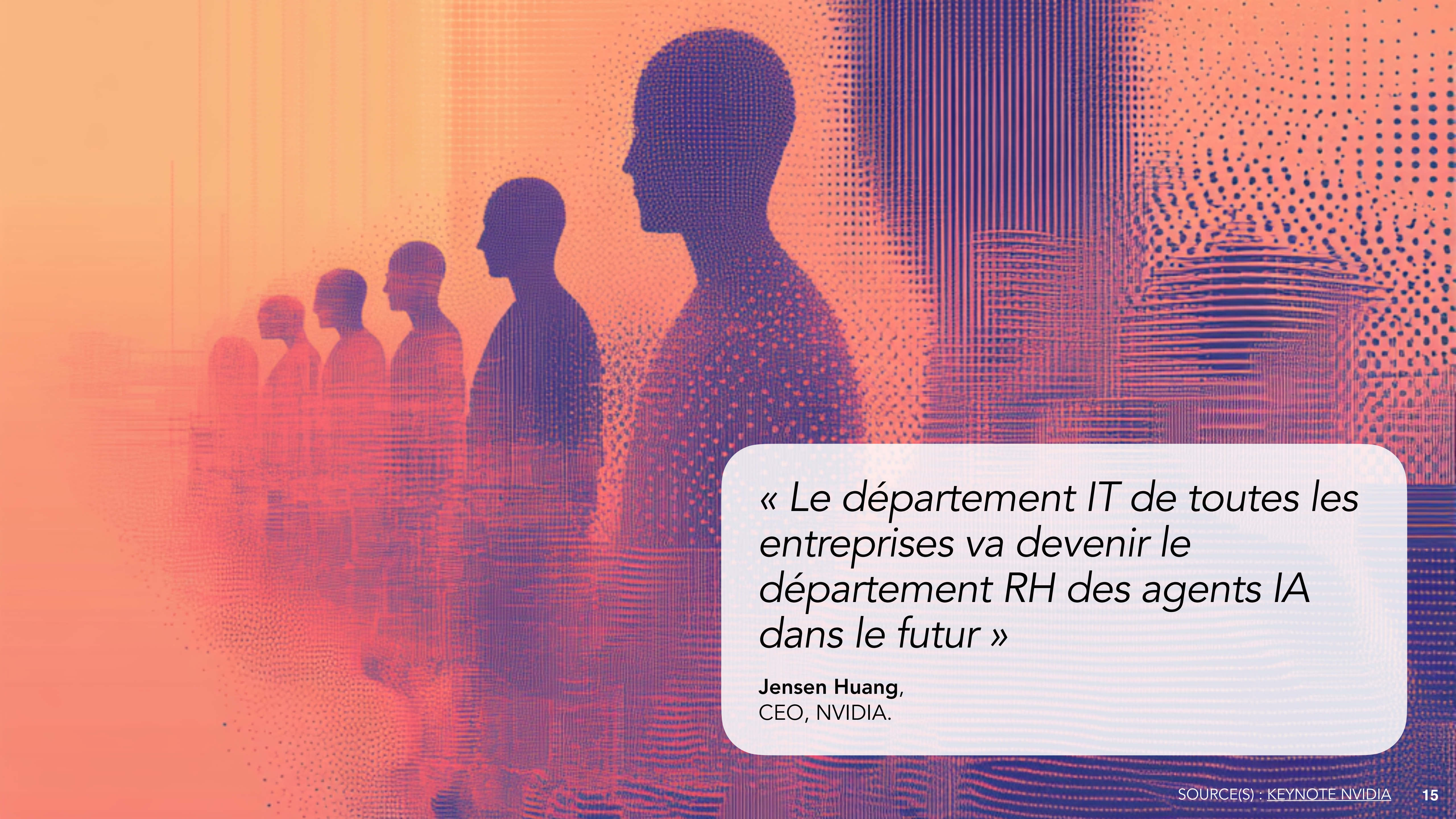
Après décision, l'agent agit sur son environnement via des effecteurs, modifiant des variables ou exécutant des tâches pour accomplir sa mission.

Prise de décision autonome et analyse multimodale

Grâce à des algorithmes avancés, l'agent analyse les données perçues pour prendre des décisions sans intervention humaine, visant à atteindre des objectifs prédéfinis.

Apprentissage et adaptation continue

En évaluant les résultats de ses actions, l'agent ajuste ses stratégies, améliorant ainsi ses performances et s'adaptant aux changements environnementaux.



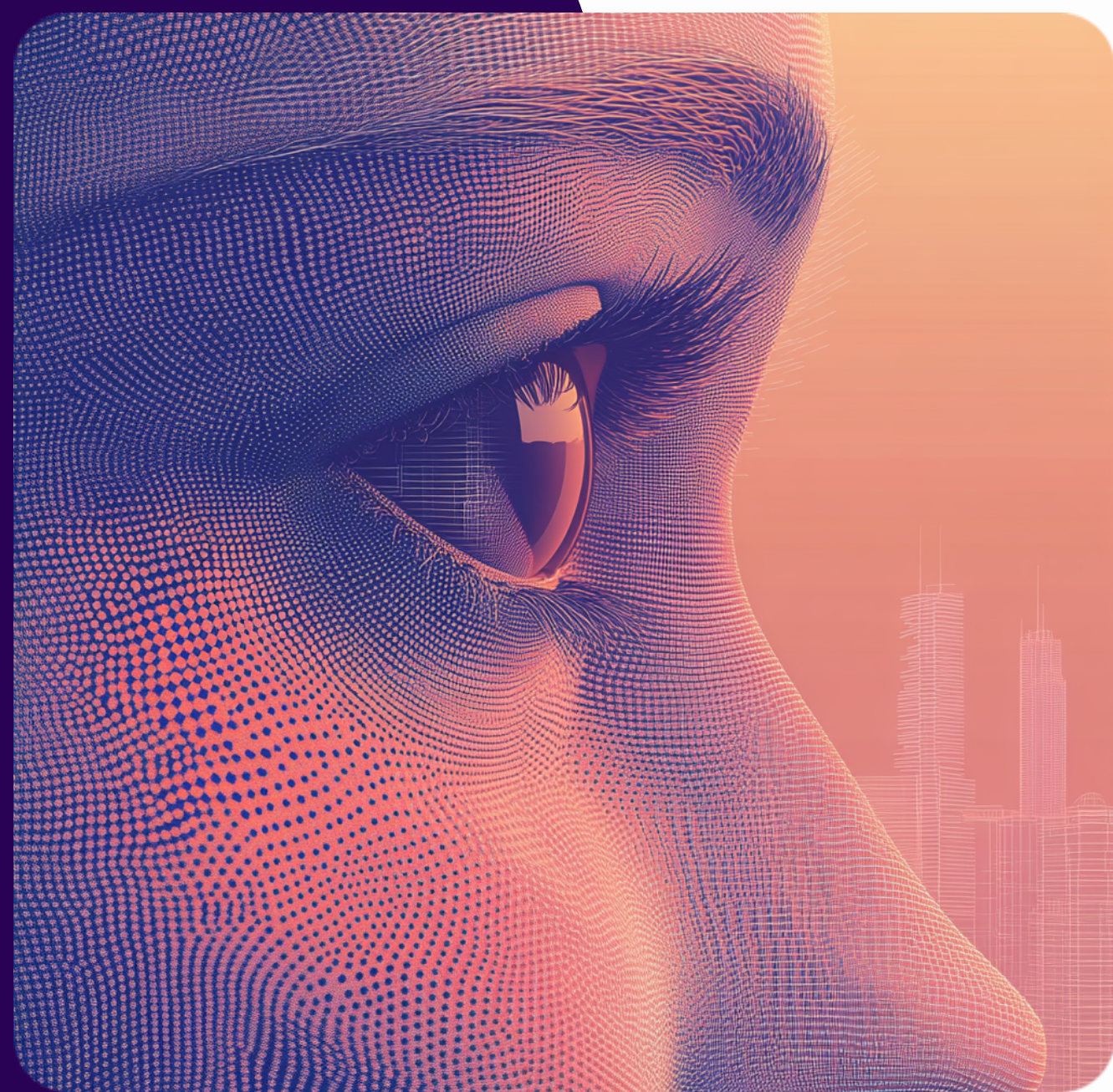
« Le département IT de toutes les entreprises va devenir le département RH des agents IA dans le futur »

Jensen Huang,
CEO, NVIDIA.



LE MONDE DU TRAVAIL
DEVIENT « TALENT &
SKILLS CENTRIC »

02



02. LE MONDE DU TRAVAIL DEVIENT
« TALENT & SKILLS CENTRIC »

L'ÈRE DE LA TRANSPARENCE PROFESSIONNELLE

LE MARCHÉ DU TRAVAIL CONNAÎT UNE PÉNURIE DE TALENTS

LA COMMISSION EUROPÉENNE A IDENTIFIÉ 42 PROFESSIONS "EN PÉNURIE"



En Europe, un travail d'alignement des candidats et entreprises à mener.

- **85%** des entreprises citent le **manque de candidats** comme principal problème de recrutement, tandis que 79% mentionnent des profils inadéquats.
- **30 %** des entreprises reçoivent **moins de 10 CV par campagne** de recrutement.
- **61%** des entreprises ne font pas la promotion de leur site carrière.

En France, de gros enjeux de recrutement dans le numérique et la santé.

- Le secteur de l'**IT et du numérique** estime que le besoin en professionnel sur ce secteur augmentera de **45%**.
- La crise sanitaire de 2020 a mis en lumière la **pénurie de professionnels de santé** dans les hôpitaux publics. Le besoin en professionnel augmentera de **32%** au cours de l'année 2025.

UNE APPROCHE CENTRÉE SUR LES BESOINS DES TALENTS

TRAVAILLER DE PAIR AVEC CES DERNIERS POUR RESTER COMPÉTITIF AUTOUR DE 4 ENJEUX

La qualification des compétences stratégiques

- **79%** jugent les compétences en communication et en storytelling comme essentielles.
- **83%** estiment qu'une solide compréhension des médias est cruciales pour les nouvelles recrues.

L'internationalisation des formations

Les entreprises privilégiant le développement des compétences en interne optent pour plusieurs solutions :

- **63%** les programmes de formation.
- **39%** l'apprentissage en ligne.
- **36%** la requalification.
- **33%** le mentorat.

LES DÉFIS MAJEURS
POUR LE FUTUR DES TALENTS
& DES COMPÉTENCES

Le recrutement et la rétention des talents

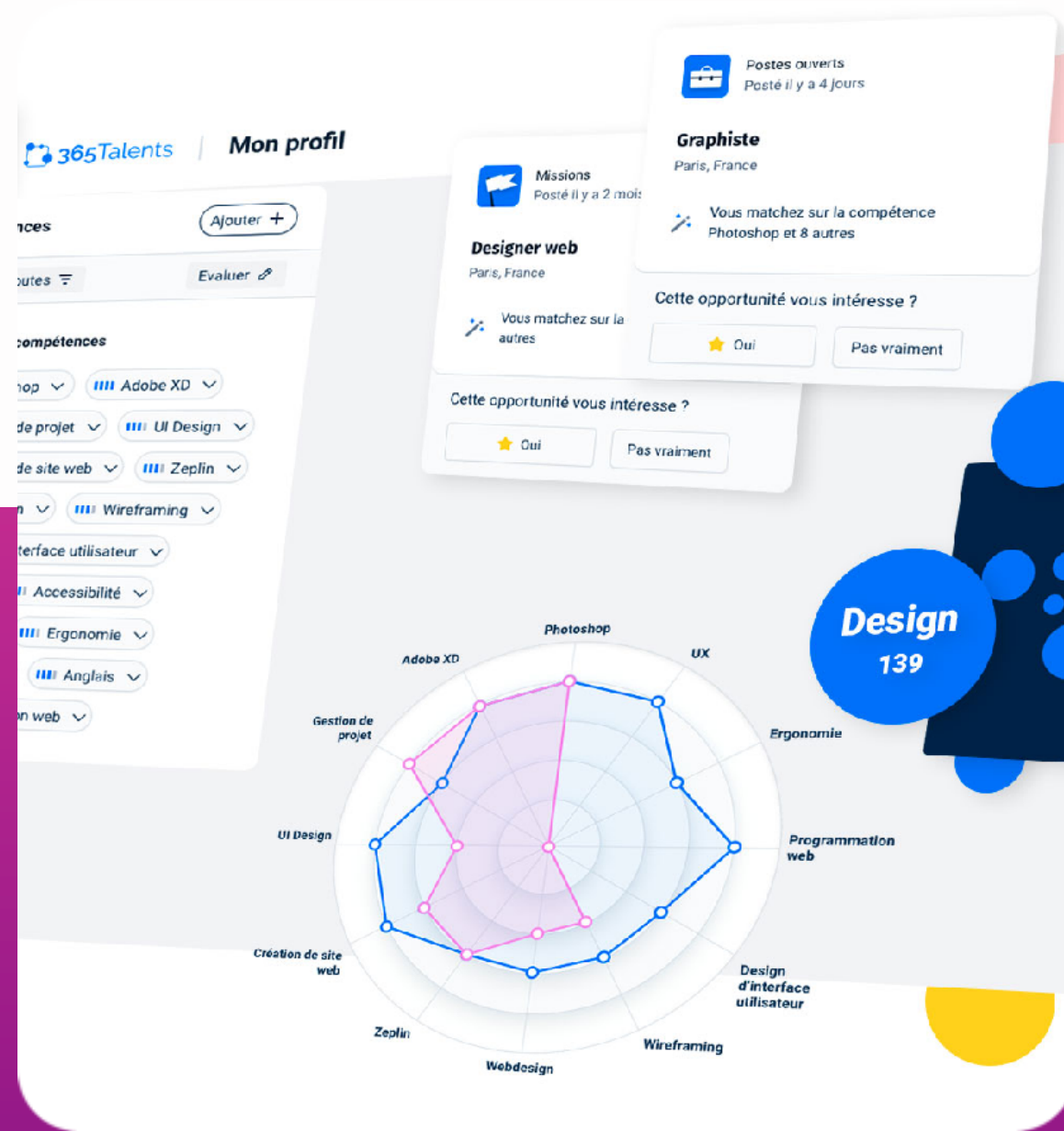
- **67%** des entreprises et organisations peinent à rivaliser avec leurs concurrents.
- **75%** déclarent rencontrer des difficultés croissantes pour retenir leurs talents les plus performants.

L'adoption d'une approche AI-centric

- **39%** déclarent que l'IA a déjà un impact significatif sur leurs activités.
- **74%** estiment que la maîtrise des compétences en IA sera indispensable pour les futurs recrutements.

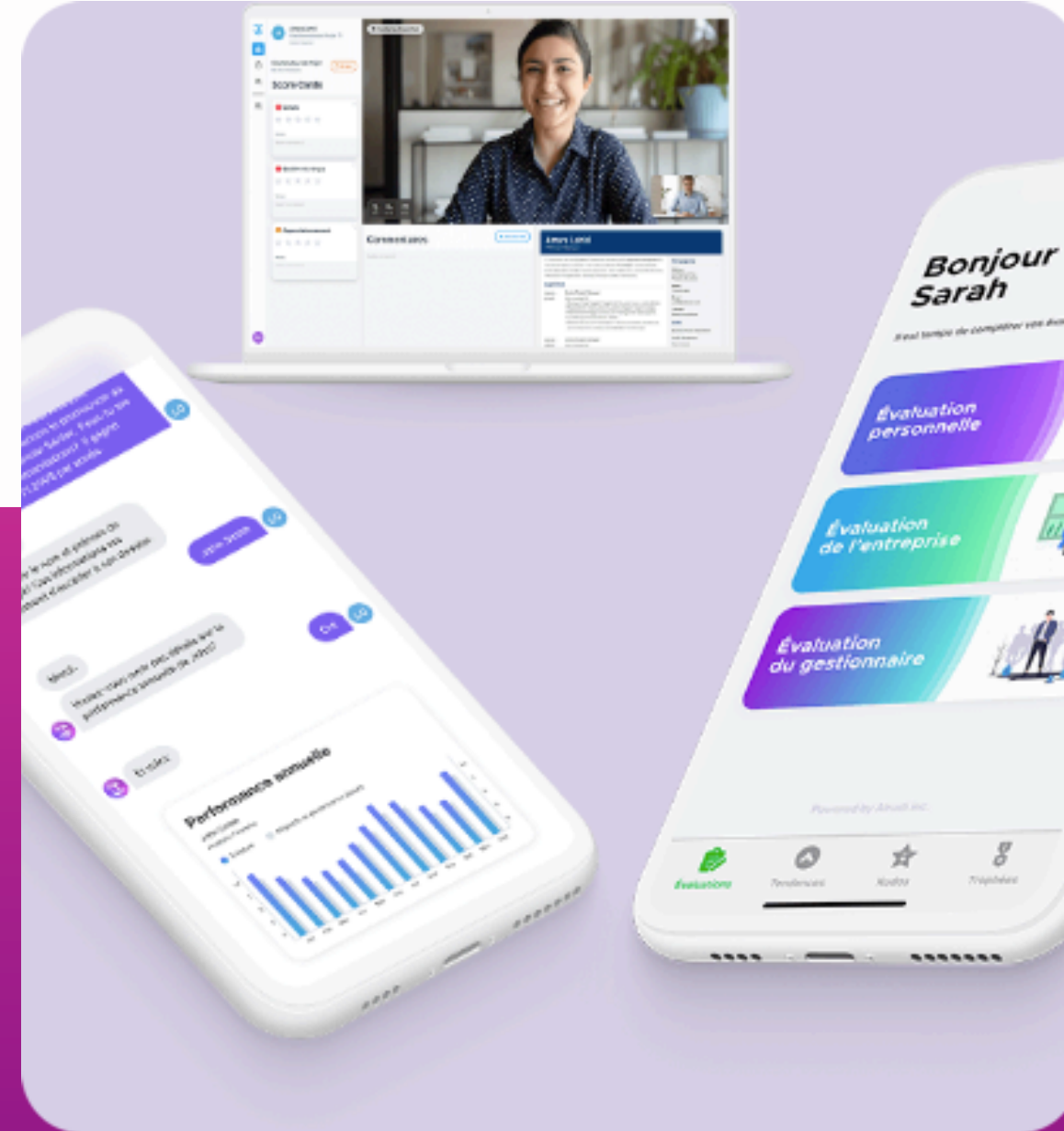
UNE OPTIMISATION DE LA GESTION DES TÂCHES ET COMPÉTENCES

L'IA ET L'IA GÉNÉRATIVE FACILITENT L'ALLOCATION DES RESSOURCES DE L'ENTREPRISE



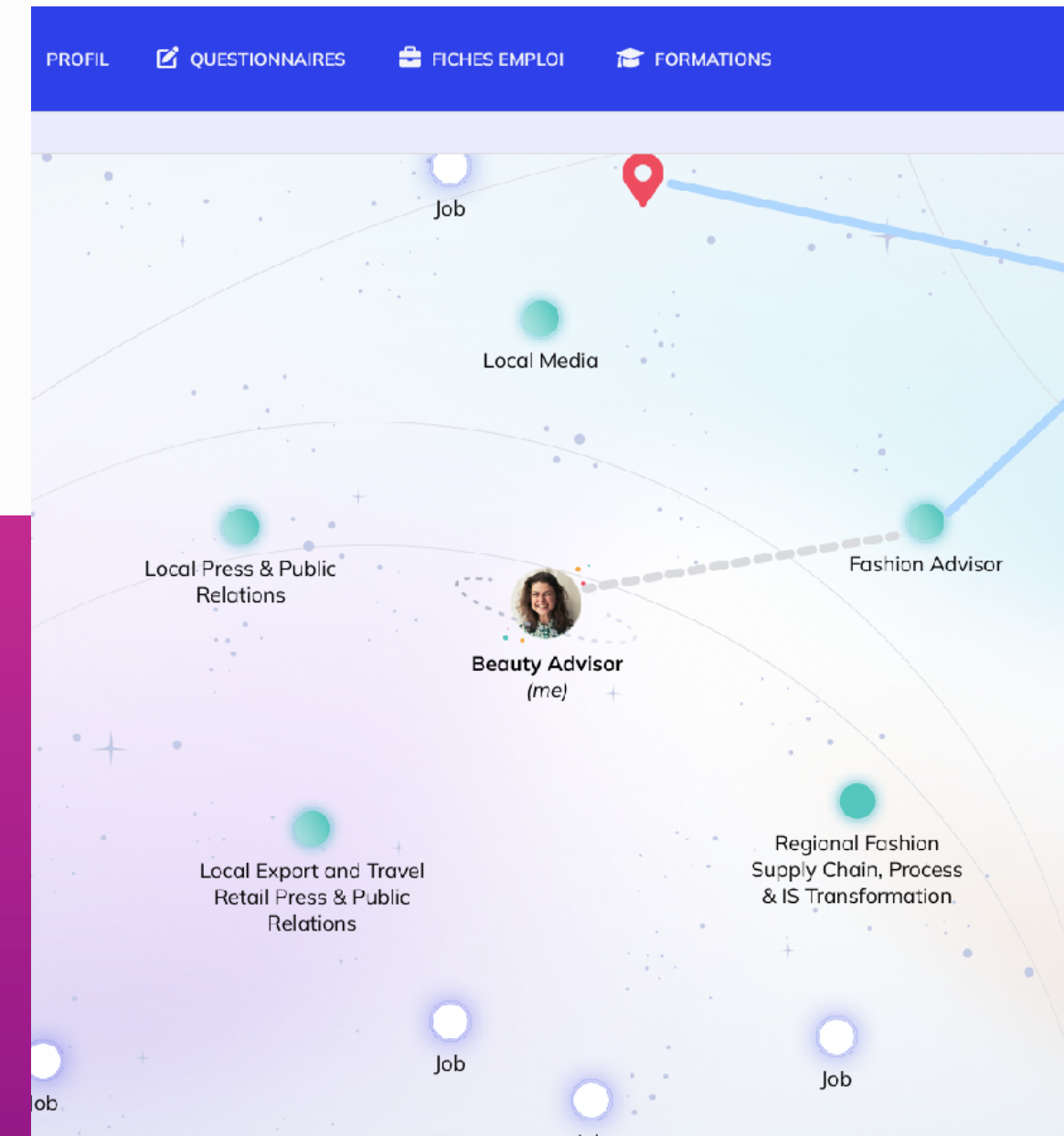
365TALENTS

365Talents transforme les RH en cartographiant de manière transparente les compétences pour des géants de l'industrie tels que EY, SLB, Veolia, SocGen.



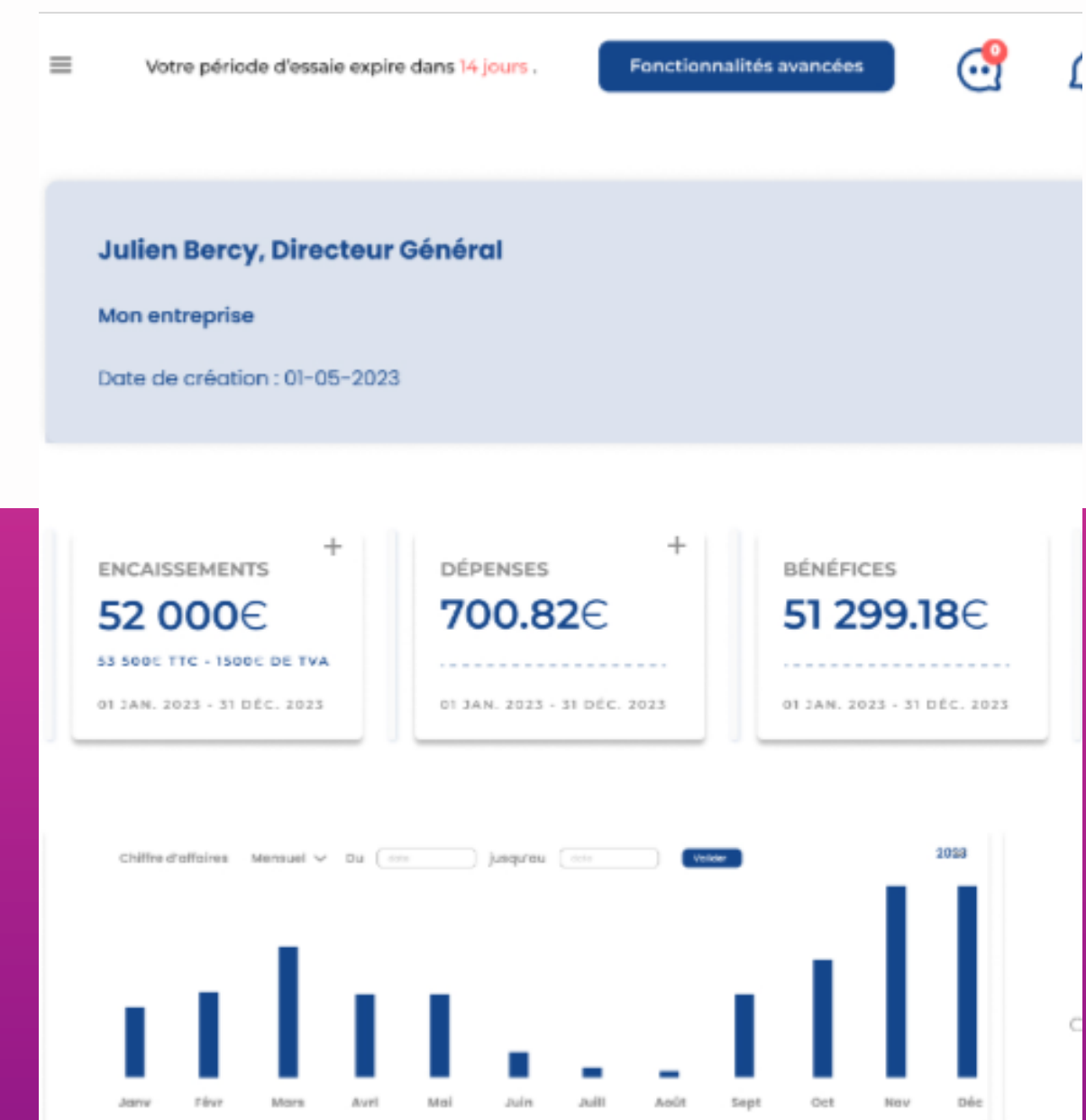
AIRUDI

Airudi est une solution d'aide à la décision par l'IA pour gérer les problématiques de gestion des ressources humaines.



NEOBRAIN

Neobrain est une plateforme de Talent Intelligence basée sur l'IA, qui aide les grandes et moyennes entreprises à allouer les bonnes compétences, au bon endroit et au bon moment.



YATOUZE

Il s'agit d'une plateforme qui offre une variété de solutions pour différents aspects de la gestion d'entreprise comme les tableaux de bord, le bureau des ressources humaines, la gestion commerciale, le bureau virtuel.

DE L'IMPORTANCE DE LA SANTÉ MENTALE PROFESSIONNELLE

LA SANTÉ MENTALE DEVIENT UNE « CAUSE NATIONALE » EN 2025 POUR LA FRANCE



Priorité

45% des travailleurs font de la santé mentale une priorité.



Stress

61% des travailleurs dans le monde sont stressés.



Surmenage

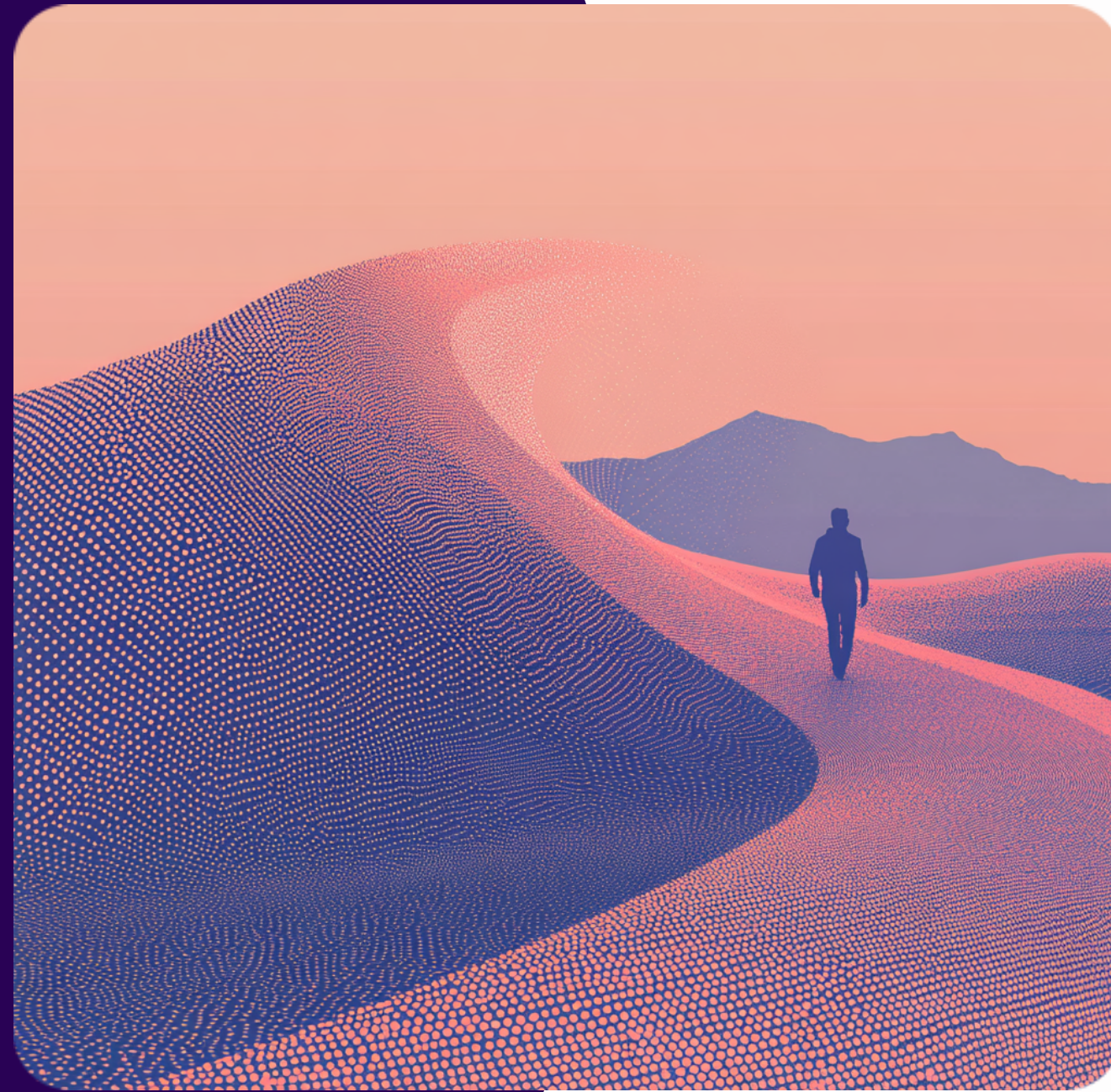
30% des travailleurs sentent surmenés de manière continue.



Déconnexion

64% des travailleurs ont du mal à déconnecter.





02. LE MONDE DU TRAVAIL DEVIENT
« TALENT & SKILLS CENTRIC »

**DES PARCOURS DE
CARRIÈRES PLUS
FLEXIBLES**

LES ENTREPRISES AGILISENT LEUR RECRUTEMENT

UNE RÉPONSE À LA PÉNURIE DE TALENTS ET AUX BESOINS SPONTANÉS DES ENTREPRISES



Avantages contractuels

38,3 % des entreprises accordent **des avantages supplémentaires à un candidat retenu**, une manière de rendre les offres plus attractives face à la concurrence sur le marché du travail.



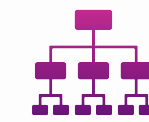
Recrutement IA

Les systèmes de gestion des candidatures (ATS) jouent un rôle central en **automatisant l'analyse des CV au travers d'algorithmes de matching** avec des critères comme les compétences ou l'expérience.



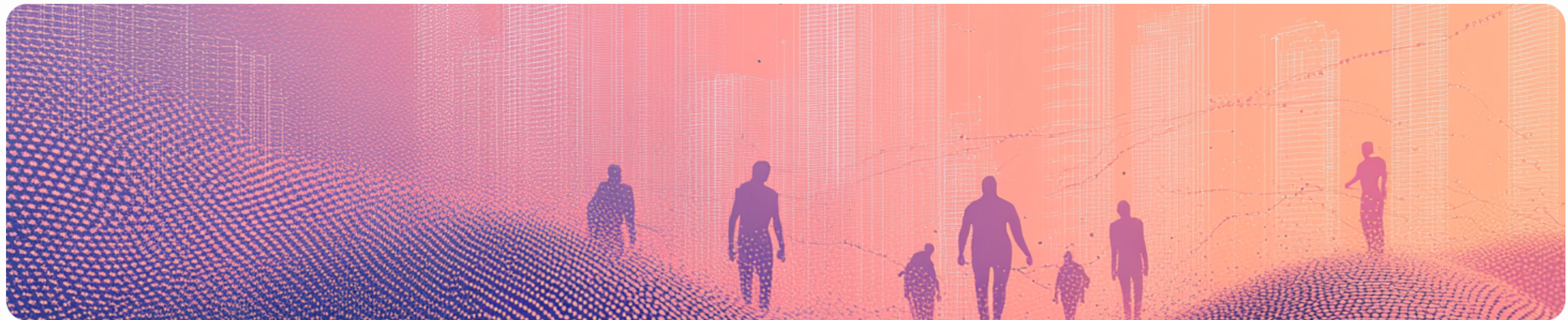
Recherche de profils singuliers

Les diplômes ne sont plus le seul critère d'accès au monde de l'entreprise. Les **compétences**, la **personnalité** et les **profils internationaux** sont aussi des critères qui intéressent les employeurs.



Externalisation des missions

Lorsque les entreprises doivent gérer une multitude de sujets sans avoir les ressources internes nécessaires, **le recours à des plateformes professionnelles externes** est une pratique de plus en plus assumée.



UN CHANGEMENT DE PARADIGME POUR LA GÉNÉRATION Z

UNE VOLONTÉ DE TRAVAILLER DIFFÉREMMENT POUR CONSTRUIRE LEUR PROPRE MONDE PRO



Un rapport au numérique différent des autres générations.



Fini la « carrière stagnante », changer de travail est un avantage.



Une forte volonté d'être prise en considération au sein de l'entreprise.



Cette génération n'hésite pas à challenger le « management traditionnel ».



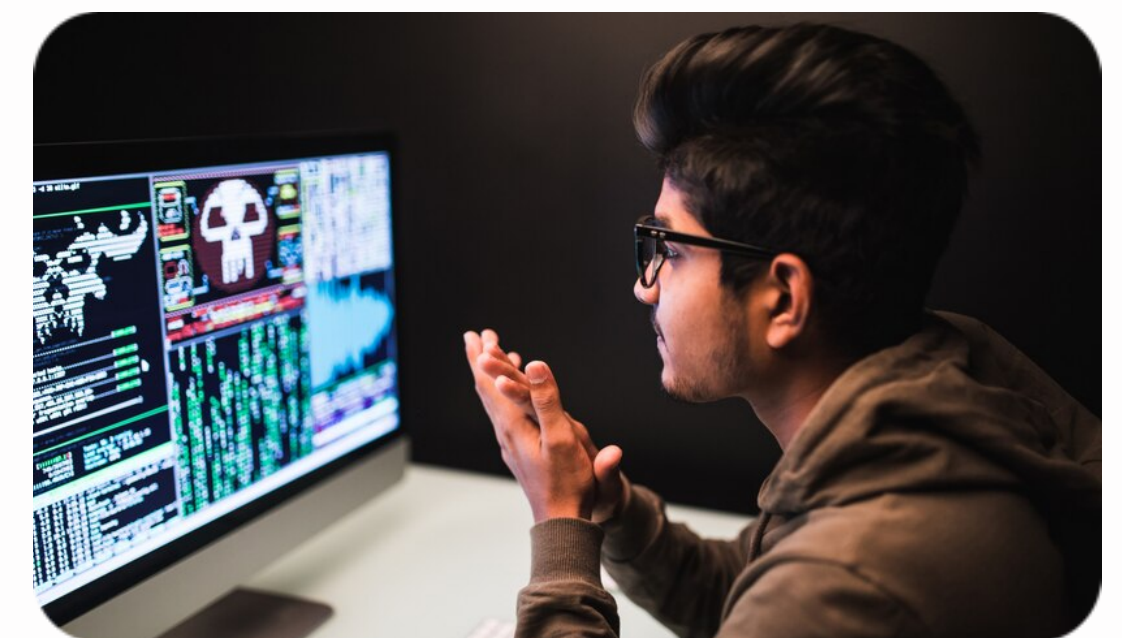
Entreprendre est une réponse à leur émancipation des modèles traditionnels.



Le chômage est vu comme une prise de recul plutôt que comme une tare.



« Être remplacé par L'IA » n'est pas un concept dont les Z ont peur.

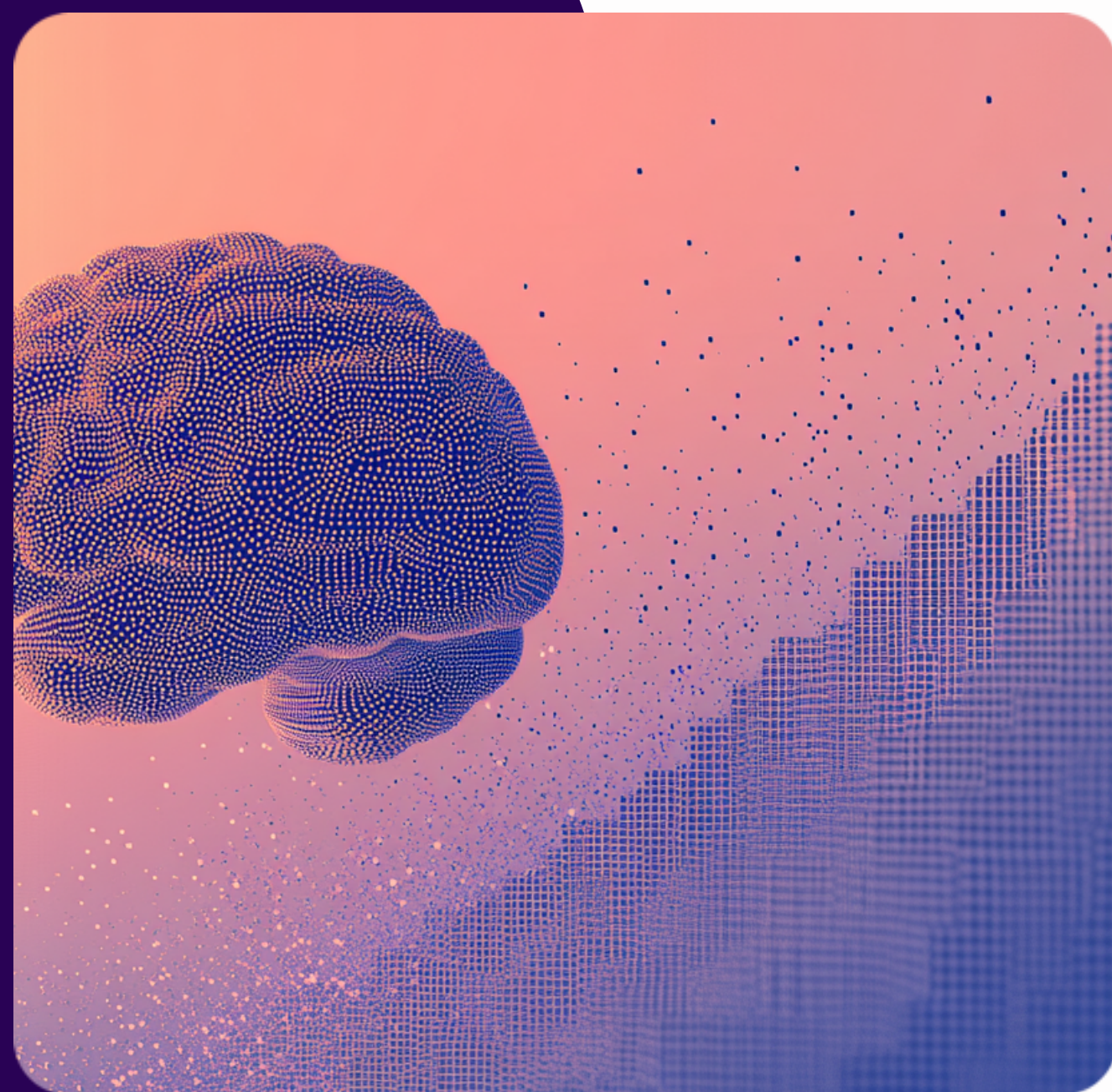


Une génération influencée par les nouveaux métiers à l'ère des réseaux.



L'HYBRIDATION
DU MONDE DU TRAVAIL
NE FAIT QUE
COMMENCER

03

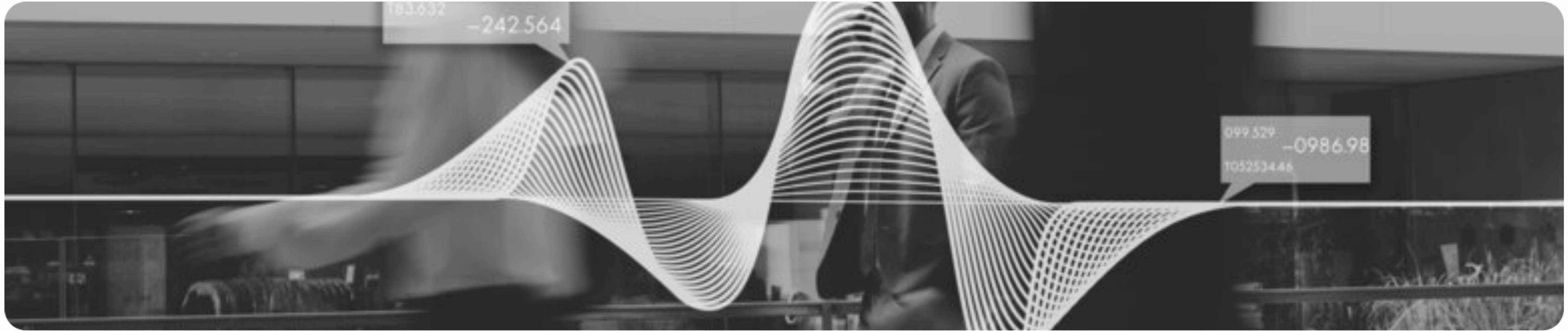


03. L'HYBRIDATION DU MONDE DU TRAVAIL NE FAIT QUE COMMENCER

**L'ALLIANCE DES
COMPÉTENCES
TECHNIQUES &
SOCIO-ÉMOTIONNELLES**

LE MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS EST INQUIET EN 2025

UNE PÉRIODE D'INSTABILITÉ DUE AU TAUX DE CHÔMAGE ET À LA DESTRUCTION D'EMPLOIS



Le **taux de chômage** annoncé en France s'élève à **8,5%** de la population active en fin d'année 2025, contre **7,3%** en 2024.



100 000 destruction d'emplois sont prévues sur l'année 2025. En 2024, 50 000 emplois ont été détruit en France.



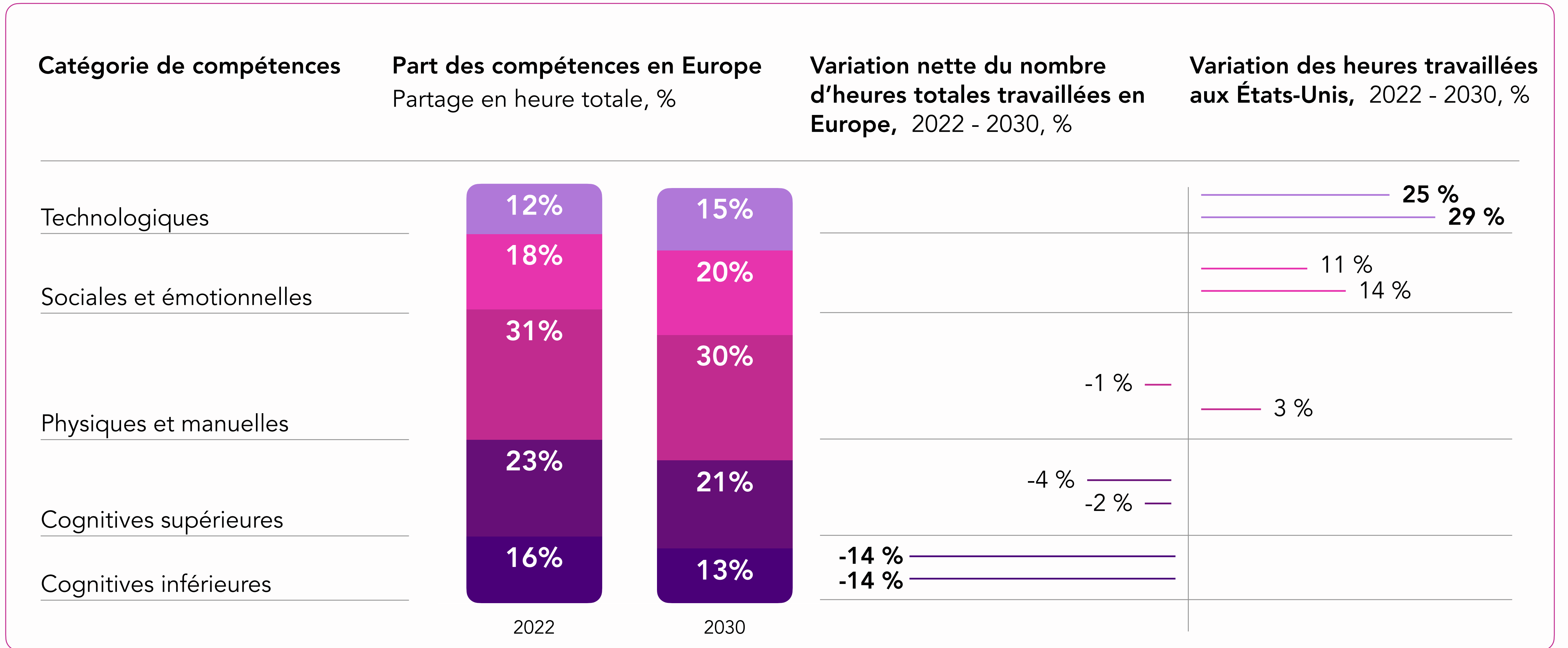
Suite aux conséquences du COVID en 2020, **1,5 million d'emplois** ont été créés, jusqu'en 2024 où la CGT recense une potentielle perte d'emplois allant de 170 000 à 200 000.

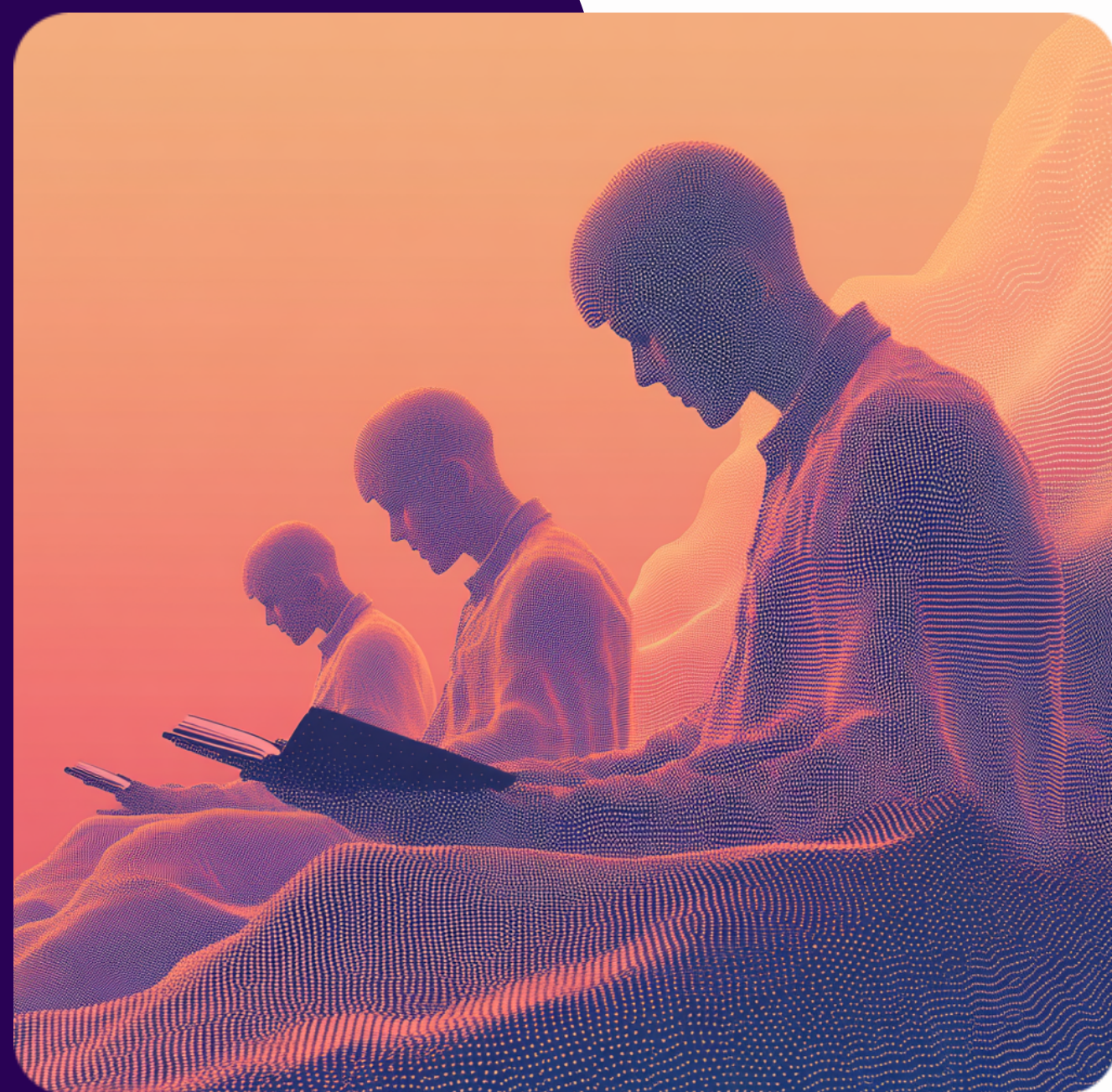


Les défaillances d'entreprises sont présentes. En France, **260 000 emplois sont concernés par une procédure judiciaire** (prévention, sauvegarde ou liquidation).

L'EUROPE MISERA SUR L'ALLIANCE DES COMPÉTENCES

UNE DEMANDE POUR LES COMPÉTENCES TECHNOLOGIQUES, SOCIALES ET ÉMOTIONNELLES





03. L'HYBRIDATION DU MONDE DU TRAVAIL NE FAIT QUE COMMENCER

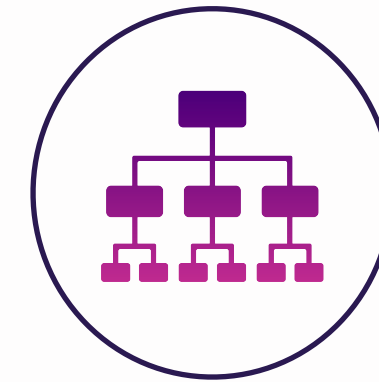
**REQUALIFIER
& AMÉLIORER
LES COMPÉTENCES
POUR PERDURER**

UNE AMÉLIORATION MONDIALE ET GLOBALE DES COMPÉTENCES

LES STRATÉGIES DE DÉVELOPPEMENT PAR LA FORMATION SONT EN HAUSSE EN 2025

Future of Jobs Survey WEF :

- Les répondants à l'enquête sur l'avenir de l'emploi indiquent que **50 % de leur personnel a suivi une formation** dans le cadre de leurs initiatives d'apprentissage et de développement.
- Ce chiffre reflète **une tendance globale positive par rapport à 2023**, où seulement 41 % de la main-d'œuvre avait reçu une formation.
- **L'augmentation du nombre de formations achevées est évidente dans presque tous les secteurs d'activité** ce qui suggère une reconnaissance croissante de l'importance du développement continu des compétences.



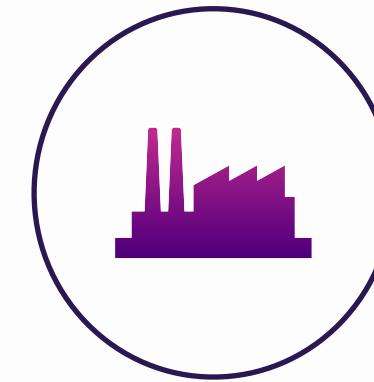
Télécommunications
+17%



Supplychain
+19%



Gestion des assurances
+22%



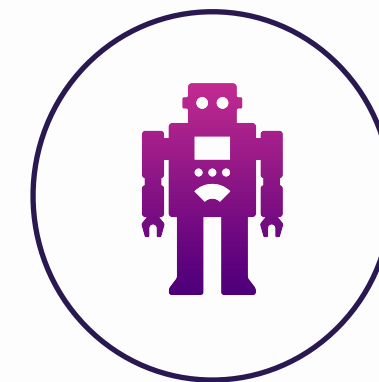
Production de PGC*
+14%



Services financiers
+11%



Secteur médical
+13%



Services technologiques
+8%



Commerce de détail
+9%



Gouvernement et Secteur Public
+4%



Éducation et formation
+7%

MAÎTRISER LES BASES DU NUMÉRIQUES N'EST PLUS UN AVANTAGE

C'EST UNE COMPÉTENCE CLEF ET UNE TARE SI ELLE N'EST PAS ACQUISE

Évolution de l'éventail des compétences en 2025 en Europe

Compétences génériques d'entreprise

Compétences avancées en mathématique et analyse de données

Compétences IT et programmation

Compétences numériques de base

Recherche scientifique et développement

Design technologique, ingénierie et maintenance

Adaptabilité et apprentissage continu

Communication avancée et négociation

Esprit d'entreprise et prise d'initiative

Relations interpersonnelles et empathie

Leadership et gestion des collaborateurs

Enseignement et formation

Compétences artisanales et techniques

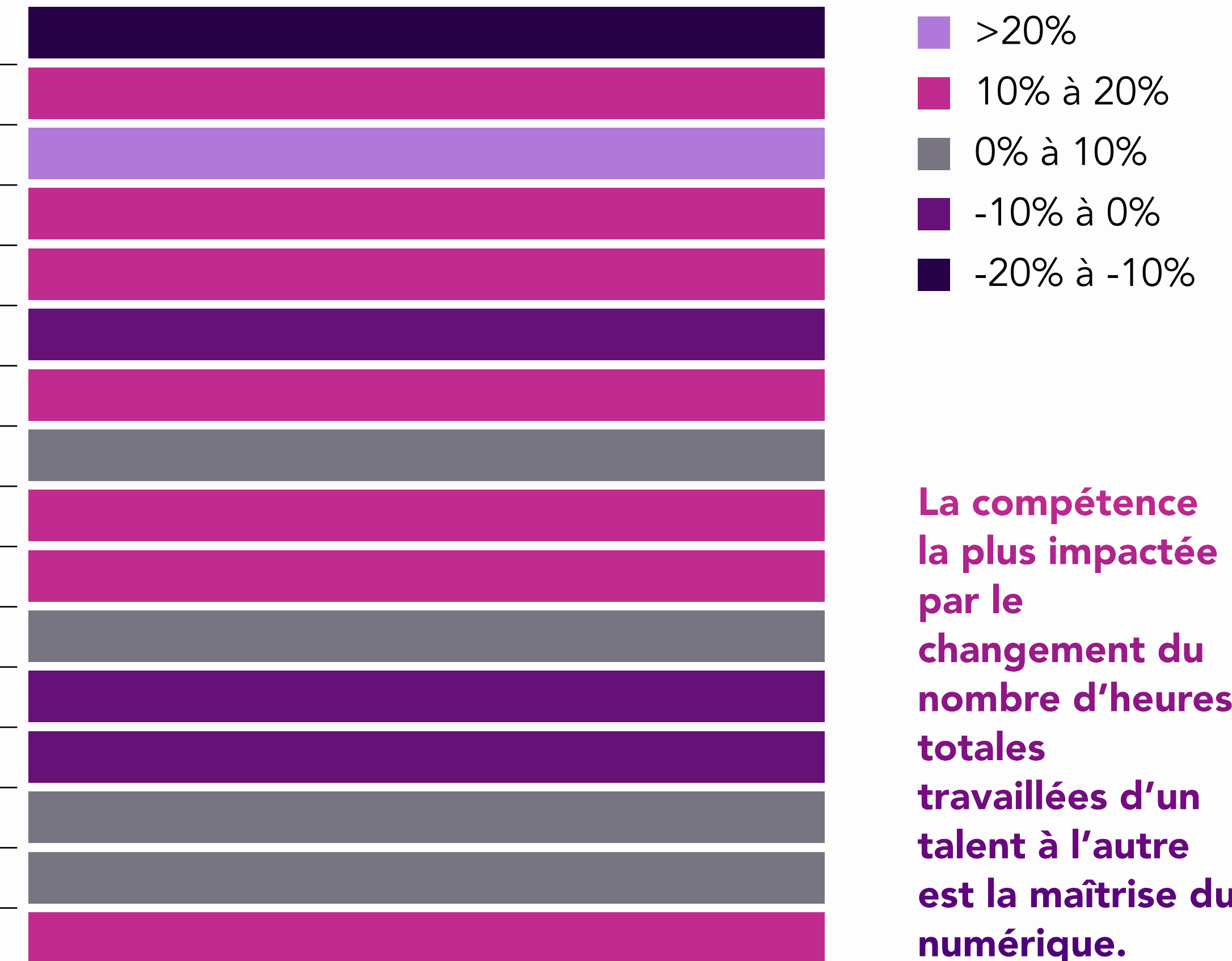
Fonctionnement de l'équipement général et navigation

Réparation d'équipements généraux et compétences en mécanique

Alphabétisation et écriture avancées

Créativité

Changements du nombre total d'heures travaillées en Europe, 2022-30



La compétence la plus impactée par le changement du nombre d'heures totales travaillées d'un talent à l'autre est la maîtrise du numérique.

DES COMPÉTENCES TRANSVERSES À ALIGNER AVEC LE MARCHÉ

LES TALENTS ÉVOLUENT DANS UN CONTEXTE HYBRIDE ENTRE ENJEUX DURABLES ET IA



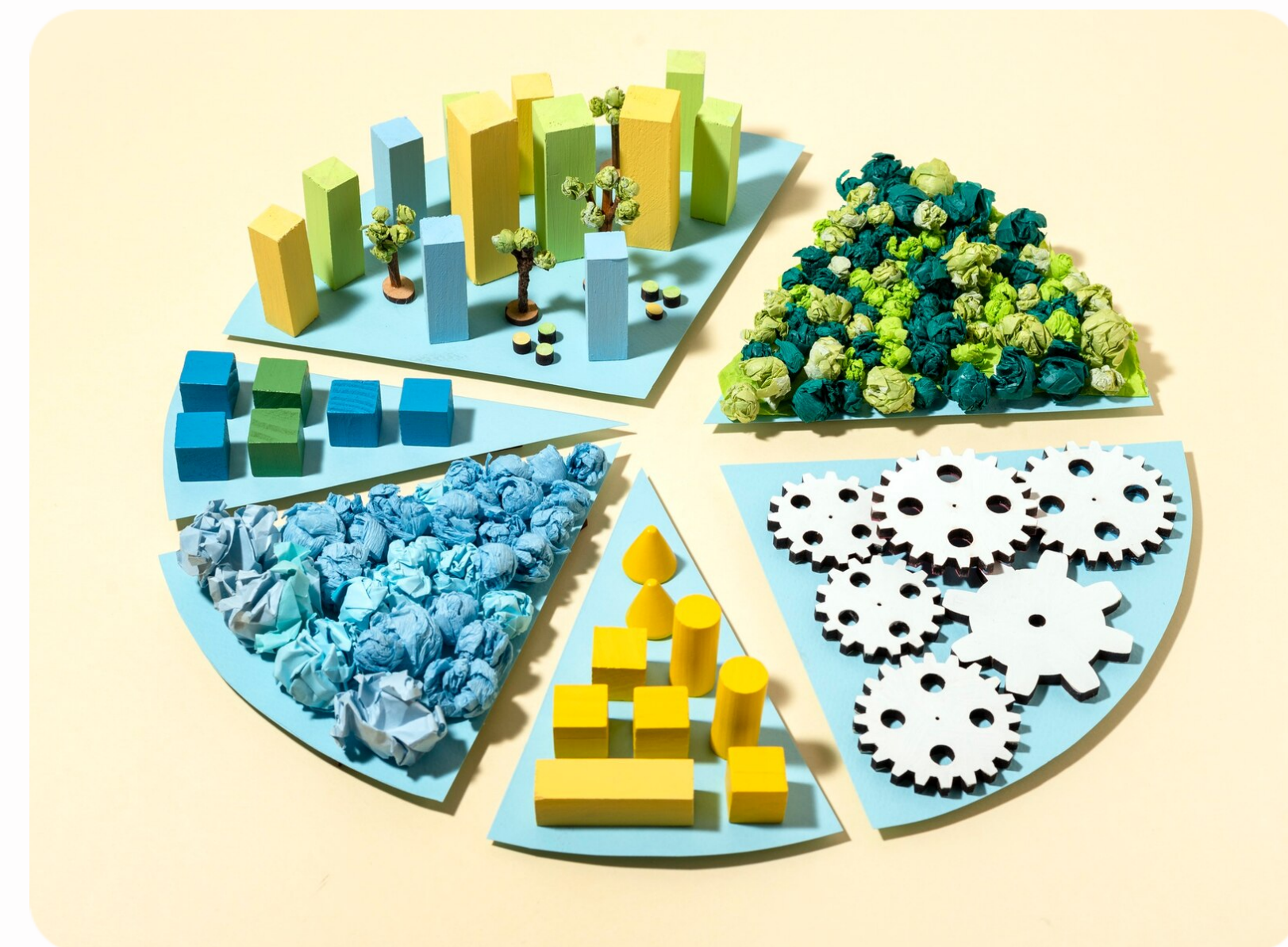
COMPÉTENCES VERTES

L'émergence de métiers, outils de travail et compétences dits « durables » ou « verts » fait évoluer le secteur de la formation selon l'OCDE.



COMPÉTENCES IA

Les modèles de travail modernes changent avec l'IA et les demandeurs d'emplois en ont conscience et s'adaptent en conséquence. 62 % des travailleurs affirment que l'impact de l'IA sur leur travail sera positif, les aidant à gagner du temps et leur permettant de se concentrer sur des tâches plus importantes.



COMPÉTENCES SECTORIELLES

L'émergence des compétences vertes et IA sont des couches de connaissances s'ajoutant aux compétences spécifiques demandées par chaque secteur d'activité.



03. L'HYBRIDATION DU MONDE DU TRAVAIL NE FAIT QUE COMMENCER

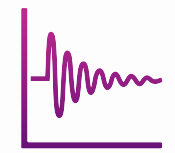
**SE FORMER À L'IA
DEVIENT NÉCESSAIRE**

LE MARCHÉ DE LA FORMATION MONDIALE CONTINUE DE CROÎTRE

LES FORMATIONS EN PENSÉE ANALYTIQUE, OUTILS IA ET DATAS SONT ULTRA-SOLLICITÉES



Marché mondial : la formation en entreprise devrait atteindre près de 401 milliards de dollars en 2024, après une croissance quasi constante depuis 2009.



Fluctuations notables : Après une hausse en 2017, les dépenses en formation ont chuté avant de remonter en 2023 aux États-Unis.



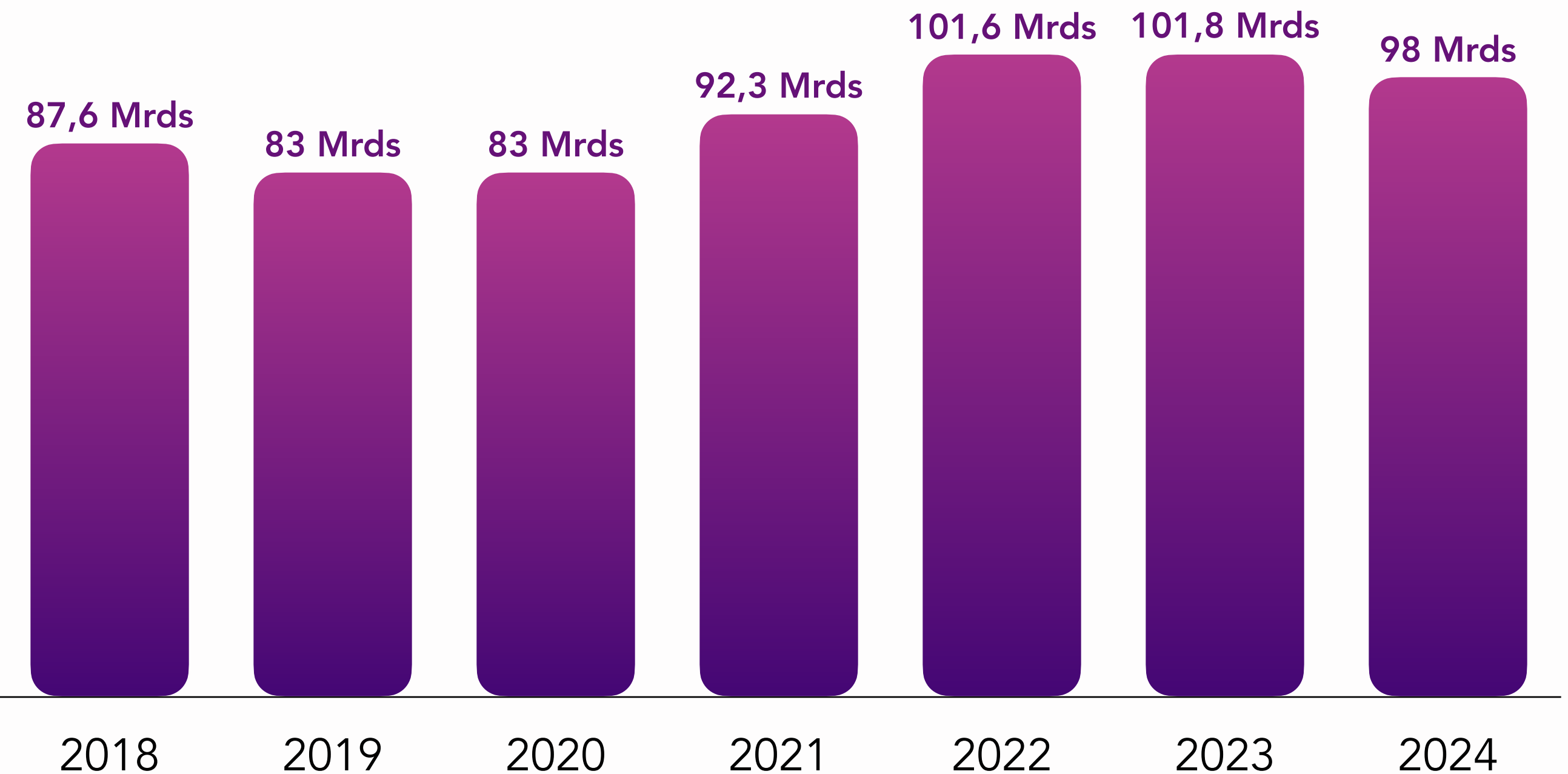
Répartition des coûts : Les salaires restent la plus grande part des dépenses de formation interne.



Formations en entreprise : Ces dernières privilégient les compétences spécifiques, souvent via des plateformes en ligne.

Une augmentation des dépenses liées à la formation aux États-Unis ces dernières années

Dépenses totales de formation aux États-Unis, en milliards de dollars américains :



FORMER EN CONTINU POUR SOUTENIR L'EXPERTISE

UN DÉFICIT DE COMPÉTENCES AUX ÉTATS-UNIS LIÉ AUX DÉPARTS À LA RETRAITE



PROBLÈME

Avec l'**augmentation des départs à la retraite**, la technologie a bouleversé la relation entre experts et novices dans de nombreux secteurs. Désormais, **l'IA joue le rôle d'assistant et d'équipe de soutien pour les experts**, leur permettant d'amplifier leurs compétences et d'exécuter leurs tâches plus efficacement, sans nécessiter l'appui des plus expérimentés.



IMPACT

Les entreprises ne parviennent pas à renouveler leur vivier d'expertise à un rythme suffisant. **6 employés sur 10 estiment ne pas recevoir le mentorat nécessaire pour développer leurs compétences « essentielles »**. Pourtant, dans un environnement où la technologie progresse rapidement, l'expertise reste un facteur clé de résilience.



OPPORTUNITÉ

Identifier les équipes les plus exposées aux départs à la retraite, repérer les parcours professionnels où la technologie **limite l'apprentissage sur le terrain** et **tester les programmes d'apprentissage** deviennent des leviers pour répondre au déficit d'expertise.



« Nous sommes moins préoccupés par l'évolution de la relation employeur-employé que par le fossé qui pourrait se creuser entre les nantis et les démunis en termes de compétences pour tirer parti de l'IA. »

Jonas Prising,
PDG et président du groupe Manpower.



LES TALENTS VEULENT MONTER EN COMPÉTENCES AVEC L'IA

DES FORMATIONS IA À DISPENSER AFIN DE SOUTENIR LES MÉTIERS

Une adoption de l'IA unanime en 2025 pour les entreprises et les talents.

- 75% des employés déclarent utiliser le Chat GPT quelques mois après son lancement.
- Le taux d'adoption de l'IA sur le lieu de travail s'élève à 70 % dans le monde en 2025 (étude réalisée auprès de 30 000 entreprises).

Après l'adoption, la montée en compétences.

- 62 % des travailleurs affirment que l'impact de l'IA sur leur travail sera positif, les aidant à gagner du temps et leur permettant de se concentrer sur des tâches plus importantes.
- Quelles que soient les générations, les attentes en **compétences** portent majoritairement sur l'analyse des données (53%), le support AI, le risque et l'audit (45%), ainsi que l'automatisation (40%).



DES FORMATS DIVERSIFIÉS POUR ENGAGER LES ÉQUIPES

APPRENDRE, S'INSPIRER, ÉCHANGER : DIFFÉRENTES ACTIVATIONS POUR RÉPONDRE À VOS ENJEUX

KEYNOTE & MASTERCLASS



Présentation inspirante et dynamique donnée par des intervenants de premier plan sur les tendances business actuelles. Ces sessions sont conçues pour informer, inspirer et provoquer la réflexion chez les participants sur l'impact des innovations dans leur secteur.

6 000 € HT
Durée : 1h00-2h00

ATELIER PRATIQUE



Des sessions interactives pour réfléchir et mettre en application les connaissances acquises. Les participants travaillent en groupe sur des méthodologies et des cas d'usage personnalisés, en utilisant des outils adaptés aux enjeux métiers.

5 000 € HT
Durée : 1h30 à 2h30

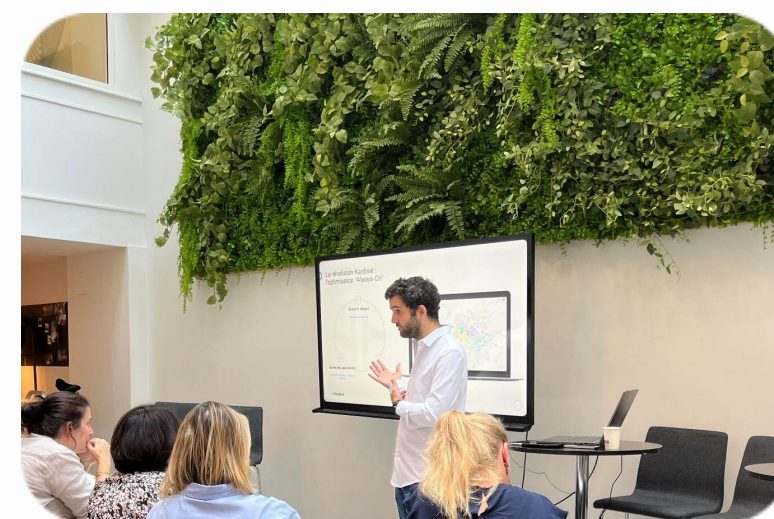
DEMI-JOURNÉE



Une demi-journée alliant présentation interactive des tendances du secteur et mise en pratique de ces nouveautés à travers des outils accessibles. Les cas d'usage seront personnalisés en amont pour maximiser l'impact de la session.

8 000 € HT
Durée : 3h30

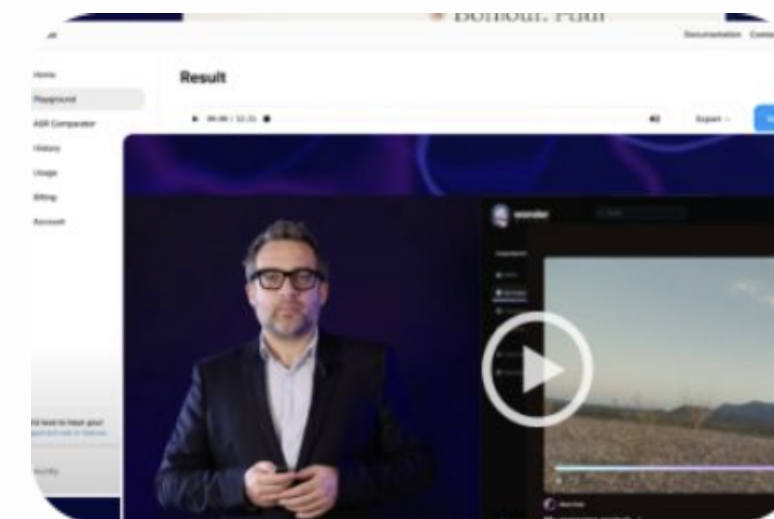
INNOVATION DAY



Une demi-journée ou journée entière qui débute par une présentation interactive des tendances du secteur. Les participants auront l'occasion de rencontrer des startups référencées proposant des intégrations de solutions boostées à l'IA Générative et adaptées à votre besoin.

À partir de 10 000 € HT
Durée : 7h00

E-LEARNING IA



Une formation concrète pour découvrir la réalité de l'IA Générative en entreprise. Une entrée en action immédiate avec des tutoriels « pas-à-pas » pour devenir expert en prompting et identifier les cas d'usages pour les professionnels.

Sur demande

LEARNING EXPEDITION



Des expériences immersives au sein des plus grands salons professionnels internationaux de l'innovation et des excursions personnalisées avec nos équipes au sein des villes les plus innovantes du monde.

Sur demande



**VOUS AVEZ LU 19%
DU RAPPORT,
POUR ALLER PLUS LOIN...**

WWW.HUBINSTITUTE.COM

CE RAPPORT VOUS A PLUS ?

TÉLÉCHARGEZ LE RAPPORT COMPLET

LE RAPPORT **FUTURE OF WORK** CONTIENT :

- **TENDANCES, SOLUTIONS ET DÉFIS TECHNOLOGIQUES** ANALYSÉS.
- **CAS D'USAGES** INNOVANTS DANS DIFFÉRENTES INDUSTRIES.
- **75 PAGES** PLEINES D'INSIGHTS EXPLOITABLES.

TÉLÉCHARGER LE RAPPORT



CE RAPPORT VOUS A PLU ?

DEMANDER UN DEBRIEF OU MASTERCLASS DANS VOS LOCAUX OU ONLINE



Emmanuel Vivier

Co-fondateur du HUB Institute
Analyste principal

DEMANDER UNE INTERVENTION







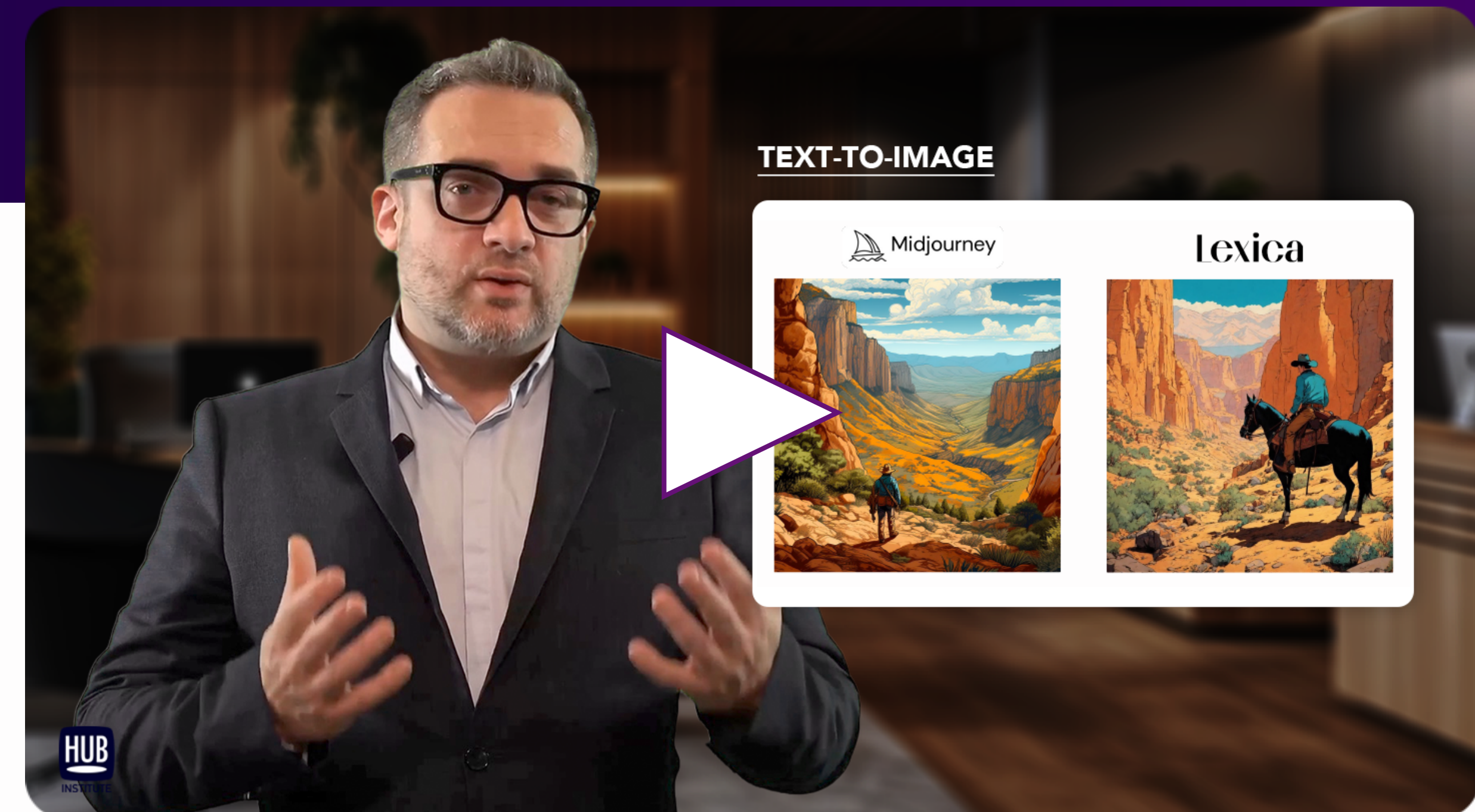
BOOSTEZ VOS COMPÉTENCES À L'ÈRE DE L'IA GÉNÉRATIVE

DÉCOUVREZ NOTRE E-LEARNING « IA GÉNÉRATIVE POUR LES ENTREPRISES »

PLUS D'INFORMATIONS

POURQUOI CE E-LEARNING ?

-  Une formation concrète pour découvrir la **réalité de l'IA Générative en entreprise**.
-  Entrer en action immédiate avec des **tutoriels « pas-à-pas »** pour devenir expert en prompting et identifier les cas d'usages pour les professionnels.
-  Découvrir des **témoignages inspirants de +10 marques (La Poste, Carrefour...)** ayant déployé l'IA Générative.
-  Accès à des contenus supplémentaires mis à jour inédits extraits de toute l'expertise du HUB Institute.



7H DE FORMATION
IMMERSIVE

CONÇU POUR TOUS LES
PROFESSIONNELS

13 MODULES DE
FORMATION PROGRESSIFS

APPROCHE THÉORIQUE
ET PRATIQUE

CE RAPPORT VOUS À PLU ?

ORGANISEZ UNE LEARNING EXPEDITION DANS LES SALONS DE L'INNOVATION OU LES VILLES INNOVANTES POUR IDENTIFIER ET ANTICIPER LES TENDANCES IMPACTANTES



Romain Dussart

Directeur de l'Innovation
au HUB Institute

PRENEZ DE L'AVANCE AVEC LES SALONS DE L'INNOVATION LES PLUS INFLUENTS

CES LAS VEGAS 🇺🇸
#GlobalTechTrends

SXSW AUSTIN 🇺🇸
#Creativity
#GlobalTechTrends

INCYBER LILLE 🇫🇷
#CyberSecurity

GITEX BERLIN 🇩🇪
#GlobalTechTrends

GITEX DUBAI 🇦🇪
#GlobalTechTrends

SLUSH HELSINKI 🇫🇮
#DeepTechTrends
#VentureCapital

JANVIER

MARS

AVRIL

MAI / JUIN

OCTOBRE

NOVEMBRE

NRF RETAIL'S
BIG SHOW NYC 🇺🇸
#RetailTrends

GLOBAL INDUSTRIE
LYON 🇫🇷
#ManufacturingTrends
#Industry4.0

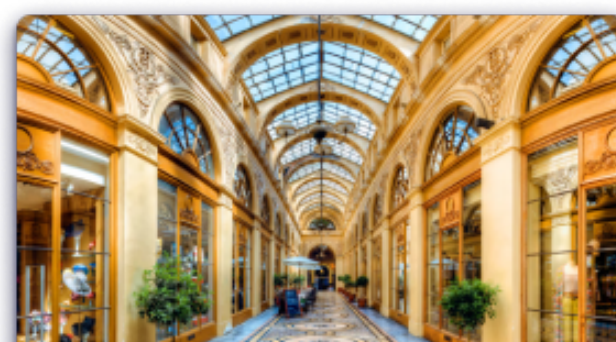
HANNOVER MESSE
HANNOVER 🇩🇪
#ManufacturingTrends
#Industry4.0

VIVA TECHNOLOGY
PARIS 🇫🇷
#GlobalTechTrends

MONDIAL DE L'AUTO
PARIS 🇫🇷
#SmartAutomotive

SMART CITY EXPO
BARCELONE 🇪🇸
#SmartCity
#SmartMobility

IMMERGEZ-VOUS DANS LES VILLES LES PLUS INNOVANTES



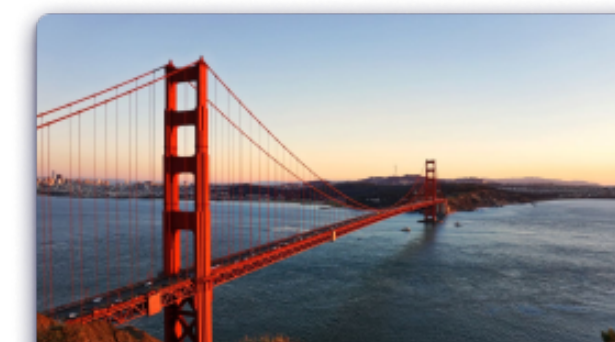
🇫🇷 PARIS
Retail Tour



🇬🇧 LONDRES
Retail Tour



🇳🇱 AMSTERDAM
Retail Tour



🇺🇸 SAN FRANCISCO
AI Tech Tour



🇰🇷 SÉOUL
Retail & Tech Tour



🇨🇳 SHANGHAI
Retail & Tech Tour

PROGRAMMEZ UN RDV

MERCI

CRÉDITS :

Ce HUB Report est réalisé par le HUB Institute

Chargés d'étude : Laureano Mon, Mathias Desroches & Maëlys Ryo.

Sous la direction de : Emmanuel Vivier.

Ce HUB Report est la propriété du HUB Institute.

Aucun élément protégé par le droit d'auteur ne peut être reproduit, redistribué ou transféré sans l'accord préalable du HUB Institute.

Les HUB Reports sont disponibles pour les membres du HUB Institute à des fins internes uniquement.

Les images illustrant ce HUB Report sont générées via des outils d'IA générative.

www.hubinstitute.com