

# TRANSFORMATION ET DISPARITION DES MÉTIERS : DES ACTIFS LUCIDES MAIS DÉARMÉS

13/01/2020

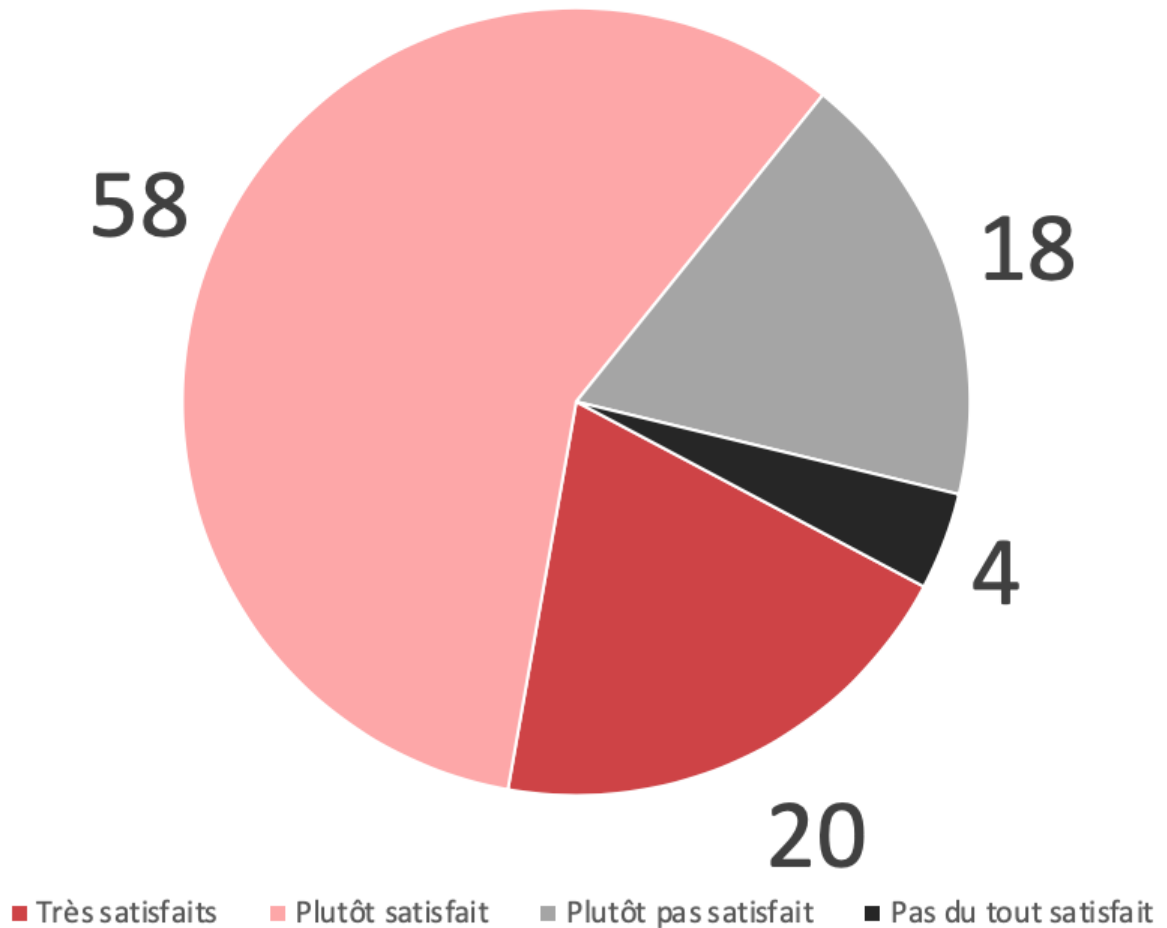
**Étude après étude, la disparition d'un nombre croissant de métiers est présentée comme inéluctable. Mais qu'en pensent les premiers concernés ? En sont-ils conscients ? En tirent-ils un sentiment de découragement ou de combativité ? C'est à ces questions qu'ont voulu répondre Myriam El Khomri et David Nguyen à travers l'analyse d'une enquête menée auprès de 3 000 actifs français.**

Une enquête de grande envergure auprès d'un échantillon représentatif de 3 000 actifs français réalisée par l'Ifop pour le groupe SIACI Saint Honoré a permis de donner la parole aux salariés, indépendants, agents du secteur public ou encore demandeurs d'emploi pour mieux cerner leurs perceptions du monde du travail. Plus d'un actif sur trois estime que son métier va « beaucoup » ou « complètement » se transformer et un tiers considère qu'il pourrait disparaître dans les années à venir. Un actif sur six considère même que son métier pourrait disparaître en une décennie, ce qui suscite chez ces derniers des postures allant de la proactivité au découragement total. Au-delà, l'ensemble des actifs disent très majoritairement ne pouvoir compter que sur eux-mêmes lorsqu'il s'agit de répondre à leurs aspirations professionnelles, les responsables des ressources humaines et représentants syndicaux n'apparaissant qu'en bas de classement parmi les interlocuteurs envisagés. Cette enquête révèle ainsi des actifs lucides mais désarmés face aux grandes transformations en cours dans le monde du travail. [/sites/default/files/redac/commun/productions/2020/1301/ifop\\_enquete.pdf](/sites/default/files/redac/commun/productions/2020/1301/ifop_enquete.pdf)

## **Des actifs satisfaits de leur situation professionnelle mais inquiets quant à leur capacité à se projeter dans l'avenir**

Une large majorité des actifs français actuellement en emploi interrogés au cours de cette enquête se dit satisfaits de leur situation professionnelle (78%), dont 20% « très satisfaits ».

Question : Globalement, diriez-vous que vous êtes satisfait(e) ou pas satisfait(e) de votre situation professionnelle actuelle ?



Ces taux élevés varient néanmoins selon les populations observées. Pour ne retenir que la part des « très satisfaits », les taux diffèrent significativement selon :

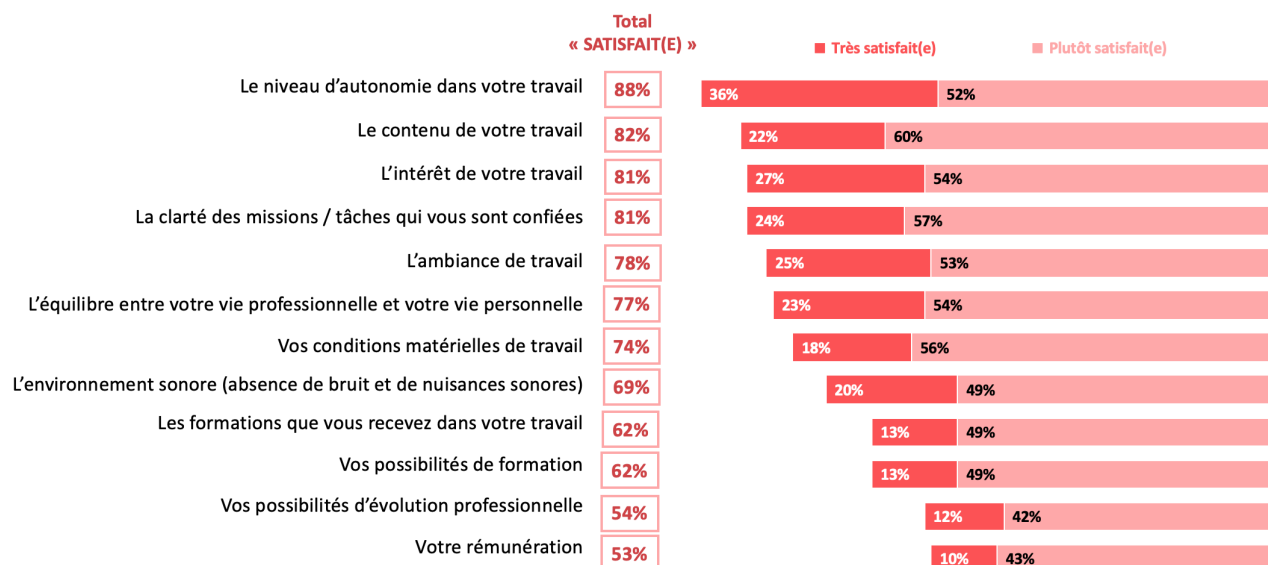
- **le statut** : 36% de « très satisfaits » parmi les indépendants et employeurs contre 18% chez les salariés (17% dans le public, 18% dans le privé),
- **la profession** : 24% de « très satisfaits » chez les cadres contre 18% chez les employés et ouvriers, et 16% chez les professions intermédiaires,
- **la taille de l'entreprise** : 31% de « très satisfaits » dans les TPE de 1 à 19 salariés contre 15% dans les grandes entreprises de plus de 1 000 salariés,
- **l'âge** : 29% de « très satisfaits » chez les 18-24 ans contre 16% chez les plus de 50 ans.



Chacune de ces distinctions introduit d'emblée plusieurs problématiques : celle du devenir du salariat et de son rapport à l'entrepreneuriat, celle de l'avenir des professions intermédiaires dans un monde du travail dualisé, celle du bien-être des salariés au sein des grandes structures et, enfin, celle du maintien dans l'emploi des seniors alors que l'âge de départ à la retraite a vocation à reculer. Même si le niveau de satisfaction reste élevé dans toutes les strates de la population active, ces enjeux constituent des points de vigilance évidents pour penser le bien-être professionnel.

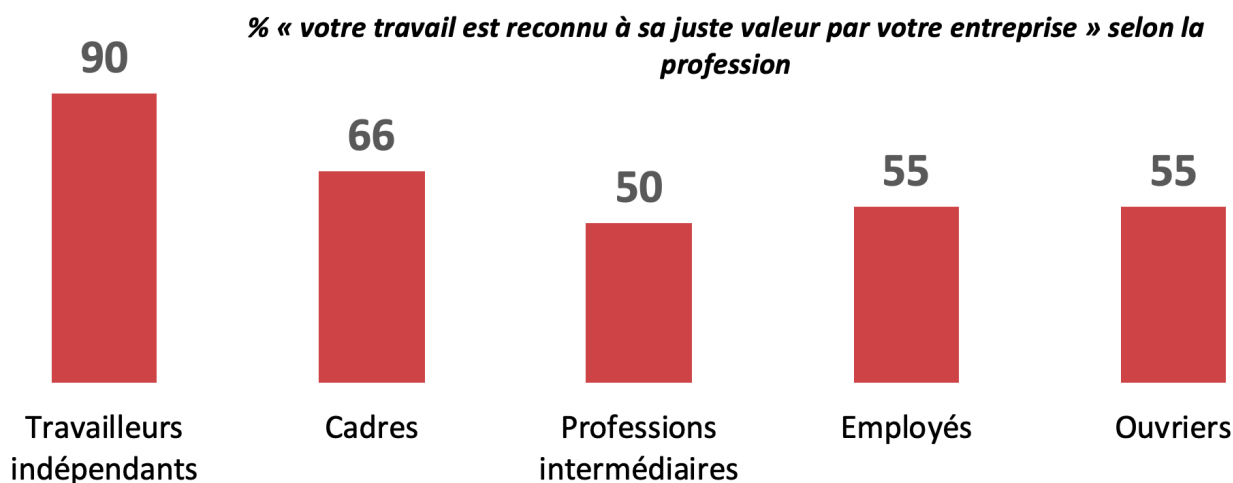
Au-delà de ces distinctions par catégories d'actifs, les différentes dimensions de la satisfaction professionnelle permettent d'appréhender plus finement ce qui constitue aujourd'hui les forces et faiblesses du monde du travail français. Il ressort clairement que tout ce qui a trait à la réalisation quotidienne des tâches suscite de la satisfaction, qu'il s'agisse du niveau d'autonomie (88% de satisfaction), du contenu (82%), de l'intérêt (81%) ou de la clarté des missions confiées (81%). De même, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (77%) comme l'environnement de travail - ambiance (78%), conditions matérielles (74%) ou environnement sonore (69%) - ne génèrent pas de difficultés majeures. De manière significative, en revanche, se retrouve en bas de classement ce qui permet de se projeter dans sa carrière, à savoir les possibilités de formation (62% de satisfaction) et les possibilités d'évolution professionnelle (54%). La rémunération clôt le tableau avec 53% de satisfaction et des écarts allant de 60% chez les cadres à 47% chez les employés.

Question : Pour chacun des aspects suivants de votre vie professionnelle, diriez-vous que vous en êtes satisfait(e) ou pas satisfait(e) ?

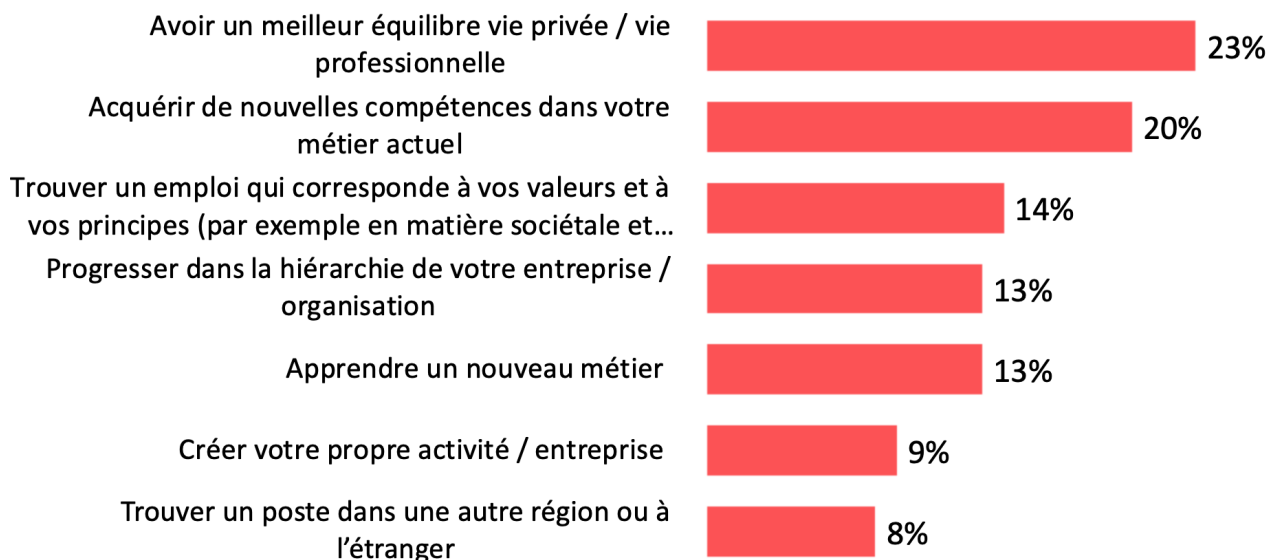


Davantage que les conditions de travail au quotidien, c'est bien la capacité à se projeter professionnellement qui représente la principale source d'insatisfaction parmi les actifs français (la rémunération pouvant être appréhendée à la fois comme une condition de travail et un moyen de se projeter). Penser le bien-être des actifs passe donc nécessairement par une focalisation particulière sur la capacité de chacun à progresser dans sa carrière et à se voir proposer des perspectives. Cette attente de mise en perspectives peut d'ailleurs prendre une dimension individuelle – sa carrière – comme collective : quel avenir pour mon entreprise, mon administration, mon secteur d'activité dans un monde en mutation accélérée ?

En adoptant une perspective plus large sur le rapport des actifs français au monde du travail, on constate une logique de frustration née d'un décalage entre l'importance accordée collectivement au travail, vecteur d'intégration, d'épanouissement, de statut social et le manque de reconnaissance professionnelle ressenti sur le plan individuel. Ainsi, si 87% des actifs interrogés se sentent bien intégrés à leur entreprise ou administration, si 86% ont le sentiment de faire un travail utile et si 77% sont fiers d'appartenir à leur entreprise ou administration, ils sont 41% à penser que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur. Un constat particulièrement flagrant parmi les professions intermédiaires (50% estiment que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur), déjà identifiées comme moins satisfaites que la moyenne de leur situation professionnelle.



Question : Parmi la liste suivante, quelle serait votre principale aspiration professionnelle dans les prochaines années ?

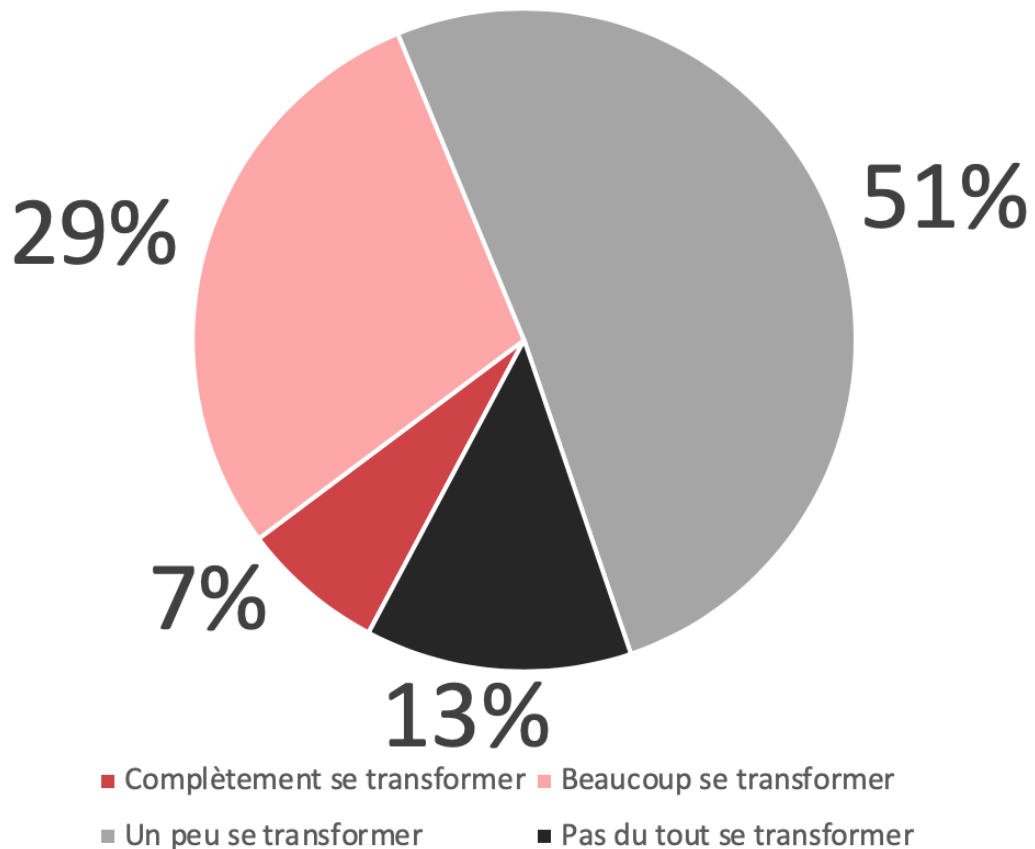


S'il est difficile de préciser ce que les personnes interrogées associent à cette notion de « reconnaissance », il convient d'envisager au moins deux dimensions : d'un côté la reconnaissance interne, à savoir la capacité de l'organisation employeuse à valoriser la contribution de chacun, pécuniairement et symboliquement, notamment en permettant une progression professionnelle constante ; de l'autre la reconnaissance externe, à savoir la propension d'un emploi à générer un statut social reconnu et respecté par ses proches et au sein de la société. Alors que de nombreuses critiques du monde du travail portent sur la multiplication des « bullshit jobs », ces emplois sans sens pour soi ou pour la collectivité, il est intéressant de constater ici que très peu d'actifs estiment faire un métier « inutile » (14%) et que la question de la reconnaissance semble bien plus centrale.

Ces constats rejoignent ceux formulés par Jérôme Fourquet dans une étude publiée en 2018 par la Fondation Jean-Jaurès qui souligne un réel déficit de reconnaissance chez les actifs français par rapport à leurs homologues allemands, britanniques ou américains. En creux, on peut lire dans ces résultats convergents la marque d'une spécificité française dans la relation des actifs au travail qui est plus fortement qu'ailleurs associée à la réalisation de soi. À noter, enfin, que ce manque de reconnaissance s'accompagne d'un stress ressenti par la majorité des actifs interrogés dans cette enquête (53%) sans distinctions marquantes entre les différentes catégories.

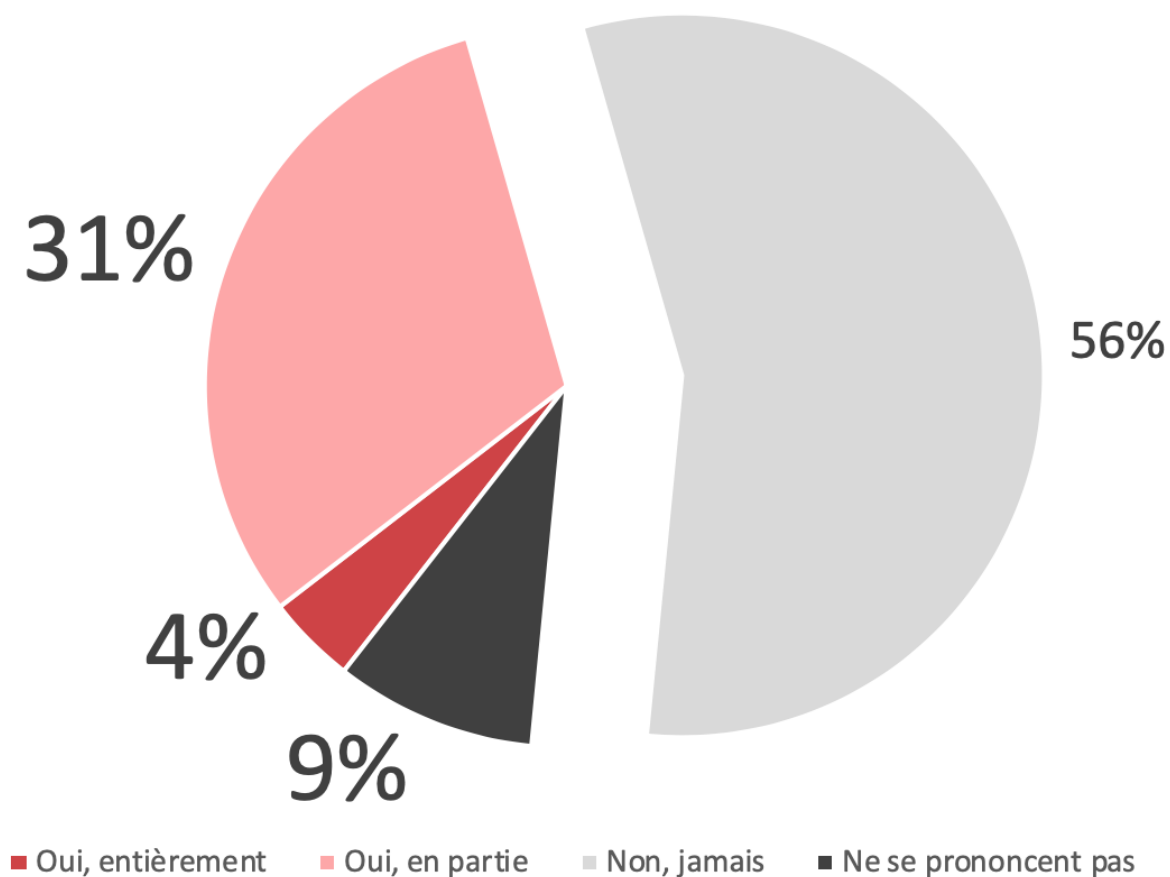
## **Au-delà des perspectives professionnelles, le souhait d'un monde du travail qui laisse plus de place à la vie privée et à ses valeurs personnelles**

Question : Et toujours en pensant à l'avenir, diriez-vous que votre métier va... ?



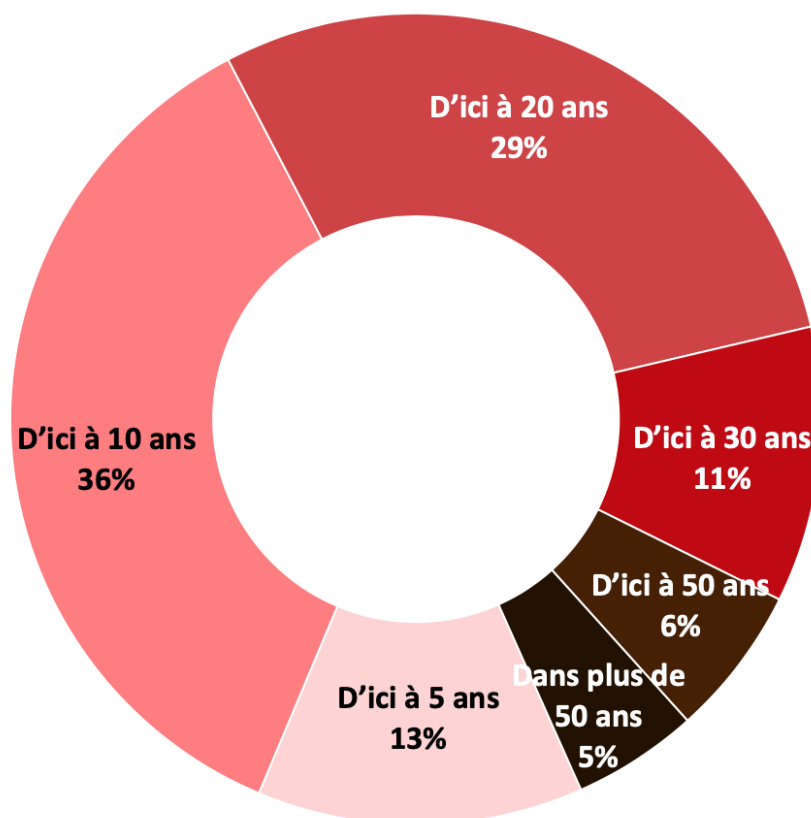
Les espoirs des actifs français recourent la thématique de la progression de carrière, tout en accordant une place importante à d'autres aspects extraprofessionnels. Parmi les aspirations exprimées, « avoir un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle » apparaît ainsi en première position (23% des réponses) et « trouver un emploi qui corresponde à vos valeurs et vos principes » en troisième (14%). Cette question des principes éthiques dans la sphère professionnelle ne fait pas apparaître de clivage générationnel : cet item recueille 15% des réponses des moins de 35 ans contre 14% de celles des plus de 35 ans (15% chez les 50 ans et plus).

Question : Diriez-vous que votre métier est susceptible de disparaître en France dans les années à venir ?



Question : Et à quel moment pensez-vous que votre métier est susceptible de disparaître en France ?

Base : aux personnes qui pensent que leur métier va disparaître, soit 35% de l'échantillon



En parallèle de ces attentes extraprofessionnelles, le besoin plus traditionnel d'évolution constitue toujours une préoccupation importante : 20% des répondants citent « acquérir de nouvelles compétences dans [mon] métier actuel » comme principale aspiration et 13% « progresser dans la hiérarchie de [mon] entreprise / organisation ». Au total, on constate que si le travail conserve une dimension centrale dans la vie des Français, il doit désormais composer avec la place accordée à la famille, aux loisirs, aux activités non professionnelles et ne peut être associé uniquement à une source de rémunération, mais doit offrir une adéquation avec ses valeurs et perspectives de progression.

## **Un processus de transformation intégré par les actifs et source d'inquiétudes en termes d'emplois et de rémunération**

Le principe d'une transformation continue des métiers est acquis pour une immense majorité des

actifs français. Ainsi, seuls 13% des répondants estiment que leur métier ne va « pas du tout » se transformer à l'avenir, contre 51% qui pensent qu'il va se transformer « un peu », 29% « beaucoup » et 7% « complètement ». Au total, plus d'un tiers des actifs (36%) anticipent une transformation forte ou complète de leur métier.

Les changements sont anticipés principalement en ce qui concerne les « produits ou services proposés » par le métier (44% anticipent une transformation forte ou complète en la matière), le « nombre de personnes effectuant ce métier » (43%) et les « technologies utilisées » (42%). On comprend ici que la notion de transformation est polysémique aux yeux des actifs français. Il s'agit tout autant de faire évoluer son métier, son offre, pour répondre aux attentes des consommateurs, que d'intégrer de nouvelles technologies ou d'anticiper une évolution du nombre d'emplois générés par son activité.

Les actifs sont très partagés concernant les conséquences qu'auront les changements liés à la transformation de leur métier sur leur situation professionnelle, signe de difficultés à se projeter dans l'avenir. Ils sont ainsi un peu plus d'un sur deux à penser que ces changements seront positifs concernant leur performance au travail (59%), l'intérêt (58%) et la rapidité (58%) des tâches confiées, le contenu (58%) et l'organisation (54%) du travail ou la simplicité des procédures liées à leur activité (53%).

De manière caractéristique, en revanche, les questions liées à l'emploi et à la rémunération suscitent des réactions beaucoup plus partagées : 41% des répondants pensent que la transformation de leur métier aura des répercussions négatives en matière d'emplois et 38% anticipent un impact négatif sur leurs rémunérations. Si la transformation du métier peut être associée à une amélioration de sa productivité et du contenu du métier, les impacts sur les sujets qui, justement, suscitent aujourd'hui de l'insatisfaction (évolution professionnelle, rémunération...) sont appréhendés de manière plutôt négative. Dans la mesure où ces deux dimensions font directement écho aux préoccupations très présentes au sein de la société française que sont le chômage et le pouvoir d'achat, on comprend pourquoi la transformation des métiers suscite de l'anxiété.

## **Une disparition de son métier dans moins de dix ans anticipée par un actif sur six**

35% des actifs français estiment que leur métier est susceptible de disparaître dans les années à venir. Cette disparition est anticipée à un horizon de dix ans par 49% d'entre eux (soit au total un actif sur six) et seuls 22% estiment que leur métier disparaîtra dans plus de vingt ans.

La disparition serait avant tout imputable aux nouvelles technologies (59% des citations), à une évolution des besoins des clients (45%) ou à un manque d'attractivité de la profession auprès de potentiels candidats (42%). La crainte d'une délocalisation est en revanche moins évoquée (32%).

Face à la potentielle disparition de leur métier, les actifs sont partagés entre une attitude attentiste et une attitude proactive. Si 36% indiquent qu'ils chercheraient une solution le moment venu en cas de licenciement ou de non-renouvellement et 15% estiment la situation insurmontable. Les répondants sont aussi 49% à chercher à se renseigner ou à se former pour pouvoir changer de secteur. On observe ici un clivage générationnel clair, les moins de 35 ans étant 66% à être dans une démarche proactive, contre seulement 42% des plus de 35 ans et 28% des plus de 50 ans.

Interrogé quant à l'avenir de l'ensemble du monde du travail, un actif sur deux cite spontanément le métier de caissier comme étant susceptible de disparaître (48%). Suivent ensuite les métiers de l'industrie (13%), de la gestion et de l'administration (10%), de la logistique (8%), du transport (8%), de l'accueil et du renseignement (7%), de la banque et de l'assurance (6%) ou encore de la vente (5%), du commerce (4%) et de l'agriculture (4%). On retrouve ici la puissance évocatrice de la transformation du métier d'hôtes et d'hôtesse de caisse, directement menacé par l'installation de caisses automatiques. Une force symbolique qui s'explique par la présence d'hôtes et d'hôtesse dans tous les territoires, au cœur de la vie quotidienne des Français et par un traitement médiatique important, qui peut aussi conduire à invisibiliser d'autres transformations profondes, par exemple dans le secteur bancaire.

## **Un recours à la formation lacunaire et clivé socialement, un accompagnement insuffisant**

Moins d'un actif sur deux a suivi une formation au cours des deux dernières années (44%) et seul un tiers en a suivi une au cours de l'année écoulée (34%). Le compte personnel de formation, bien que largement identifié par les actifs (81%), est en réalité très peu utilisé par ceux qui le connaissent (17%).

Les formations ayant eu lieu au cours des deux dernières années concernent les cadres à 57% contre 30% des ouvriers et touchent les salariés du secteur public (57%) davantage que ceux du secteur privé (40%) et de grandes entreprises (50% dans les entreprises de plus de 1000 salariés) plutôt que des petites (35% des moins de 50 salariés). Quand la formation a eu lieu, c'est généralement la personne elle-même qui a été à l'origine de cette démarche (50%), et beaucoup moins le management (29%) ou la direction des ressources humaines (21%). Une disposition qui fait

écho aux résultats d'une autre question : interrogés sur la personne ou la structure la plus à même de les aider à répondre à leur principale aspiration professionnelle, les actifs citent en premier « [eux]-même[s] » à 45%, suivi loin derrière de leur « supérieur hiérarchique » à 14%, puis de leur entourage personnel à 9%. Les ressources humaines ne recueillent que 6% des réponses et les syndicats 4%. De manière plus générale, les personnes interrogées sont très partagées concernant le fait de savoir si leur employeur les prépare bien ou mal aux conséquences des changements technologiques concernant leur métier : 53% d'entre elles estiment être bien préparées (dont 8% « très bien ») contre 47% mal préparées (dont 14% « très mal »).

Les bénéficiaires de formations estiment toutefois largement que leurs demandes de formation sont prises en compte (80% dont 46% « oui, souvent »). De nouveau, on observe un clivage social clair : les demandes de formation sont « souvent » prises en compte pour 61% des CSP+ contre 46% des professions intermédiaires et 37% des CSP-. Dans les prochains mois, une personne interrogée sur deux envisage de suivre une formation professionnelle (51%). De nouveau, les cadres envisagent bien plus que les ouvriers de se former (63% contre 39%).

L'étude révèle une réalité préoccupante : le recours à la formation pour préparer son propre avenir reflète des mises en dynamique très inégalitaires, qui ne viennent pas compenser les déséquilibres actuels mais qui accentuent potentiellement les inégalités futures : les cadres bénéficient de deux fois plus de formation que les ouvriers alors que ces derniers en auraient davantage besoin pour préparer leur évolution professionnelle. Une situation problématique dans la mesure où la formation continue doit être l'occasion d'une seconde chance, d'une vraie seconde chance, *a fortiori* dans un pays où la formation initiale pèse d'un poids écrasant dans la définition des destins. La formation doit aller à tous et en priorité à ceux qui sont les moins qualifiés.

## **ANNEXES**

### **Une anticipation des transformations et risques de disparition inégalement répartis selon les métiers**

Cette enquête menée auprès d'un large échantillon d'actifs permet de distinguer les résultats entre différents métiers au-delà des catégories habituelles telles que « cadres », « employés » ou « ouvriers ». À ce titre, il s'avère que le sentiment d'une transformation de son métier et/ou de sa disparition ne touche pas avec la même intensité les différents métiers identifiés. Au moins trois appréhensions de l'avenir de son métier peuvent être listées :

#### **- Les métiers anticipant davantage une transformation qu'une disparition**

- **Les cadres en entreprises**

- sentiment de transformation à 58% vs. 36% en moyenne
- sentiment de disparition à 32% vs. 35%

- **Les professions intermédiaires du secteur de la santé et du travail social**

- sentiment de transformation à 41% vs. 36% en moyenne
- sentiment de disparition à 25% vs. 35%

- **Les professeurs des écoles**

- sentiment de transformation à 54% vs. 36% en moyenne
- sentiment de disparition à 30% vs. 35%

Ces catégories s'attendent davantage que la moyenne des actifs à une transformation de leur métier, mais considèrent être relativement moins exposées à un risque de disparition. Il faut ici distinguer clairement les cadres en entreprises qui associent principalement cette logique de transformation à des effets positifs en matière de productivité, d'intérêt, d'emplois, voire de rémunération, quand les professions intermédiaires de la santé ou les professeurs des écoles anticipent systématiquement des effets négatifs. On peut supposer que la transformation est d'un côté (celui des cadres en entreprises) intégrée dans une culture professionnelle accordant beaucoup d'importance à l'adaptabilité, la flexibilité, dans un univers compétitif, quand elle est vue de l'autre (celui des métiers intermédiaires de la santé et des professeurs d'école) comme un synonyme de hausse des objectifs de productivité ou de performance, sans nécessairement bénéficier des moyens jugés suffisants pour remplir ces nouvelles missions. Dans un cas comme dans l'autre, il est intéressant de constater que ces catégories sont parmi les plus stressées dans le cadre de leur travail : 58% des cadres en entreprises le sont et 61% des professions intermédiaires dans la santé également contre 52% des actifs en moyenne.

**- Les métiers anticipant davantage une disparition qu'une transformation**

- **Les ouvriers qualifiés de type industriel**

- sentiment de transformation à 30% vs. 36% en moyenne
- sentiment de disparition à 45% vs. 35%

- **Les employés de commerce**

- sentiment de transformation à 37% vs. 36% en moyenne
- sentiment de disparition à 45% vs. 35%

- **Les contremaîtres**

- sentiment de transformation à 33% vs. 36% en moyenne
- sentiment de disparition à 45% vs. 35%

Ces métiers se distinguent par un sentiment de disparition dans les années à venir qui touche quasiment un actif sur deux (contre un tiers en moyenne). On retrouve ici les employés de commerce (caissiers, vendeurs...) et les métiers ouvriers de l'industrie ainsi que les contremaîtres du tertiaire (logistique, informatique...). D'un côté comme de l'autre le sentiment de disparition est expliqué majoritairement par l'arrivée « de nouvelles technologies qui vont faire [le] travail à [n]otre place et [n]ous remplaceront » (raison citée en premier à plus de 50% dans chaque catégorie contre 37% en moyenne pour l'ensemble des actifs). Ces métiers regroupent davantage d'actifs que la moyenne ayant le sentiment de faire un métier « inutile » : 25% des contremaîtres et 19% des employés de commerce partagent cette impression, contre 14% pour l'ensemble des actifs interrogés.

### **- Les métiers anticipant davantage une transformation ET une disparition**

- **Les professions intermédiaires de la fonction publique**
  - sentiment de transformation à 47% vs. 36% en moyenne
  - sentiment de disparition à 42% vs. 35%
- **Les professions intermédiaires des entreprises**
  - sentiment de transformation à 46% vs. 36% en moyenne
  - sentiment de disparition à 39% vs. 35%
- **Les cadres de la fonction publique**
  - sentiment de transformation à 58% vs. 36% en moyenne
  - sentiment de disparition à 45% vs. 35%

On retrouve ici, outre les cadres de la fonction publique, les professions intermédiaires du secteur privé comme public, déjà identifiées dans cette enquête comme les catégories les moins satisfaites professionnellement et les plus en mal de reconnaissance. Ces professions intermédiaires correspondent globalement dans le public aux agents de catégories B et dans le privé aux professions situées entre les cadres et les agents d'exécution. Très hétérogènes, ces professions intermédiaires représentent au total 25% des personnes en emploi en France .

Elles expriment dans cette enquête une inquiétude particulièrement prégnante face à l'avenir qui fait plus largement écho au sentiment de déclassement observé auprès d'une large partie de la classe moyenne française.

Sur le plan professionnel, les professions intermédiaires des entreprises lient leur disparition certes à l'arrivée de nouvelles technologies comme les autres actifs (première raison évoquée à 39% contre 37% en moyenne), mais se distinguent surtout par le sentiment que « les besoins des

clients de [n]otre secteur d'activité vont changer et ils n'auront plus besoin de [n]os produits et/ou services » (première raison à 29% contre 21% en moyenne) et par l'idée que « [n]otre métier sera assuré dans des pays étrangers pour un coût de main-d'œuvre inférieur » (20% contre 15% en moyenne). On retrouve ici les effets conjugués de la transformation numérique, de la redéfinition des besoins des consommateurs et de la mondialisation qui rendent obsolètes de nombreux métiers intermédiaires.