



Évaluer et développer les compétences essentielles sur le marché du travail actuel

GUIDE

TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET COMPÉTENCES ESSENTIELLES

Un environnement de travail en constante évolution

Les environnements de travail sont multigénérationnels et les exigences en matière de compétences évoluent constamment à mesure que la technologie progresse – ensemble, ces facteurs transforment la façon dont nous travaillons à l'échelle mondiale. Les compétences requises pour les emplois ont changé d'environ **25 % depuis 2015**, et d'ici 2027 ce nombre doublera. Cela signifie que les employeur·euse·s d'aujourd'hui doivent rester réalistes et pertinent·e·s pour rester compétitif·ve·s.

Dans ce guide, nous nous penchons sur un rapport Pearson sur l'évolution des compétences (**Pearson's Skills Outlook report**) qui analyse les tendances du marché du travail dans quatre grandes économies – les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Australie et le Canada – et nous examinons ce qu'il nous apprend sur les compétences essentielles pour l'avenir et sur la manière dont les employeur·euse·s peuvent y répondre.

I. Les Power Skills et leur importance

Les « Power skills » sont « de puissantes compétences qui propulseront l'économie mondiale et les carrières des gens, aujourd'hui et demain ». Elles sont constituées de compétences « humaines » (soft skills) et de compétences techniques. Les compétences et l'expertise techniques seront toujours importantes, d'autant plus qu'en raison des avancées technologiques de nouveaux rôles émergent exigeant des connaissances et des perspectives particulières. De nouveaux métiers comme Auditeur·rice de biais d'algorithme (« Algorithm Bias Auditor ») ou Détective de données (« Data detective ») devraient apparaître d'ici 2030. Mais à date, et à court terme, les cinq compétences les plus

recherchées sont toutes des compétences humaines.

- » **Communication**
- » **Service client**
- » **Leadership**
- » **Attention aux détails**
- » **Collaboration**

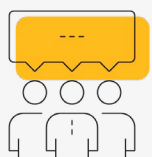
Le rapport Pearson sur l'évolution des compétences (**Pearson Skills Outlook report**) montre que dans les quatre pays étudiés, la communication est la compétence la plus demandée, suivie de près par l'attention aux détails et le service client. Ces données montrent que les organisations font face à une pénurie d'employé·e·s possédant ces compétences « humaines », pourtant essentielles pour

établir une base de succès à long terme. Les employeur·euse·s doivent investir dans la montée en compétences (« Upskilling ») et la reconversion (« Reskilling ») des travailleur·euse·s pour les aider

à faire évoluer leurs carrières – l'accent mis sur l'upskilling ou le reskilling étant souvent lié au secteur d'activité.

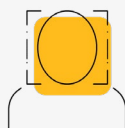
Les compétences recherchées évoluent également au fil du temps. D'ici 2026, les compétences les plus demandées devraient être :

Collaboration



La plus demandée dans le secteur industriel.

Orientation client



La plus nécessaire dans le secteur du commerce de détail.

Apprentissage et maîtrise personnels



Les plus utiles dans le domaine de la construction, de l'ingénierie et dans les services financiers.

Intelligence culturelle et sociale



La plus convoitée dans le secteur de la santé.

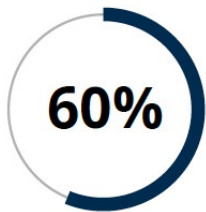
II. Focus par pays : Royaume-Uni

Les compétences recherchées varient selon les pays et les secteurs d'activité. Regardons de plus près les tendances par pays.

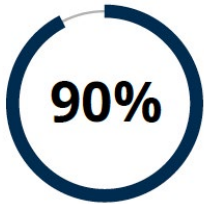
Compétences recherchées au Royaume-Uni

Les compétences les plus demandées au Royaume-Uni	D'ici 2026, les compétences qui ont le plus besoin d'être améliorées et sur lesquelles investir en développement
1. Compétences en communication - Compétences organisationnelles - Service client - Attention aux détails - Travail d'équipe - Leadership - Collaboration - Reporting opérationnels - Capacité à assurer la liaison - Résolution de problème	- Collaboration - Orientation client - Apprentissage et maîtrise personnels - Orientation vers les résultats - Intelligence Culturelle & Sociale - Agilité - Intelligence émotionnelle - Gestion du personnel 9. Communication - Direction et objectif

Les données montrent que :



des compétences recherchées pour l'avenir sont liées à l'établissement de relations, ce qui indique un écart entre les compétences actuelles et futures.



des compétences les plus demandées au Royaume-Uni sont des « compétences humaines », ce qui montre l'importance pour les employeur·euse·s de se concentrer sur l'évaluation et le développement de ces compétences.

- » Les trois principales « compétences tendances » sont : **la communication, le reporting opérationnel et la collaboration.**
- » **Adapter les compétences** et mettre l'accent sur le développement de carrière seront essentiels pour les employeur·euse·s.
- » Les employeur·euse·s doivent être en mesure **d'évaluer les compétences de leurs talents actuels** et se concentrer sur les domaines clés.
- » Les employeur·euse·s doivent **adapter leur stratégie de gestion des talents et inclure des outils de recrutement** qui les aident à identifier les candidat·e·s possédant ces compétences, tout en développant les talents pour l'avenir.

Du point de vue de l'employé·e

- » **La formation et l'apprentissage de nouvelles compétences** sont considérés comme un avantage et une motivation pour rester à un poste.
- » **80 % des travailleur·euse·s britanniques** estiment que les gens doivent continuer à apprendre et à se former tout au long de leur carrière pour rester à jour.
- » **Les deux principales compétences que les travailleur·euse·s britanniques développent ou maintiennent actuellement** pour progresser dans leur carrière sont **la résolution de problèmes et le travail d'équipe**. À l'avenir, ils·elles aimeraient développer des **compétences en résolution de problèmes** et des **compétences en leadership**.



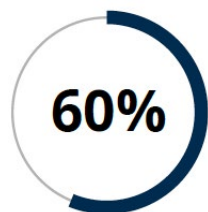
III. Focus par pays : États-Unis

Les compétences recherchées varient selon les pays et les secteurs. Regardons de plus près les tendances par pays.

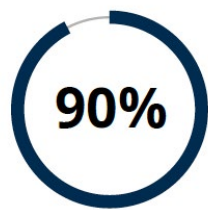
Compétences recherchées aux États-Unis

Les compétences les plus demandées aux États-Unis	D'ici 2026, les compétences qui ont le plus besoin d'être améliorées et sur lesquelles investir en développement
1. Communication 2. Service client 3. Leadership 4. Collaboration 5. Résolution de problème 6. Attention aux détails 7. Reporting opérationnels 8. Compétences organisationnelles 9. Travail d'équipe 10. Communication verbale	1. Collaboration 2. Orientation client 3. Apprentissage et maîtrise personnels 4. Orientation vers les résultats 5. Intelligence Culturelle & Sociale 6. Agilité 7. Intelligence émotionnelle 8. Gestion du personnel 9. Communication 10. Direction et objectif

Les données montrent que :



des compétences recherchées pour l'avenir sont liées à l'établissement de relations, ce qui indique un écart entre les compétences actuelles et futures.



des compétences les plus demandées sont des compétences « humaines ». Les trois principales « compétences tendances » sont : les compétences en communication, le service client et l'anglais.

- » Adapter les compétences et mettre l'accent sur le développement de carrière seront essentiels pour les employeur·euse·s qui doivent être en mesure d'évaluer les

compétences de leurs talents actuels et se concentrer sur les domaines clés.

- » Les employeur·euse·s doivent **adapter leur stratégie de gestion des talents et inclure des outils de recrutement** qui les aident à identifier les candidat·e·s possédant ces compétences, tout en développant les talents pour l'avenir.

Du point de vue de l'employé·e

- » La formation et l'apprentissage de nouvelles compétences sont considérés comme un avantage et une motivation pour rester à un poste.
- » 81 % des travailleur·euse·s américain·e·s estiment que les gens doivent continuer à apprendre et à se former tout au long de leur carrière pour rester à jour.

» Les deux principales compétences que les travailleur·euse·s américain·e·s développent ou maintiennent actuellement pour progresser dans leur carrière sont la **résolution de problèmes** et la **prise de décision**. À l’avenir, ils·elles aimeraient développer des **compétences en**

leadership ainsi que des **compétences entrepreneuriales** et de **gestion de projet**. Cela permet aux organisations de se concentrer sur l’adaptation des opportunités de développement qui assureront la pérennité de leur personnel.

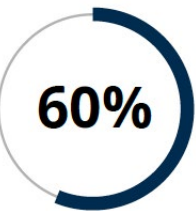
IV. Focus par pays : Canada

Les compétences recherchées varient selon les pays et les secteurs. Regardons de plus près les tendances par pays.

Compétences recherchées au Canada

Les compétences les plus recherchées au Canada	D’ici 2026, les compétences qui ont le plus besoin d’être améliorées et sur lesquelles investir en développement
1. Compétences en communication 2. Service client 3. Collaboration 4. Leadership 5. Résolution de problème 6. Attention aux détails 7. Compétences organisationnelles 8. Travail d’équipe 9. Autonomie 10. Reporting opérationnels	1. Apprentissage et maîtrise personnels 2. Collaboration 3. Orientation vers les résultats 4. Orientation client 5. Agilité 6. Gestion du personnel 7. Communication 8. Intelligence Culturelle & Sociale 9. Intelligence émotionnelle 10. Direction et objectif

Les données montrent que :



des compétences recherchées pour l’avenir sont liées à l’établissement de relations, ce qui indique un écart entre les compétences actuelles et futures.



des compétences les plus demandées sont des compétences « humaines ». Les trois principales « compétences tendances » sont : les rapports opérationnels, les compétences en communication verbale et Microsoft Excel. Des compétences différentes du Royaume-Uni et des États-Unis, soulignant l’effet du rythme rapide d’adoption de la technologie.

» Adapter les compétences et mettre l'accent sur le développement de carrière seront essentiels pour les employeur·euse·s qui doivent être en mesure d'évaluer les compétences de leurs talents actuels et se concentrer sur les domaines clés.

Du point de vue de l'employé·e

» Les employeur·euse·s doivent adapter leur stratégie de gestion des talents et inclure des outils de recrutement qui les aident à identifier les candidat·e·s possédant ces compétences, tout en développant les talents internes pour l'avenir.

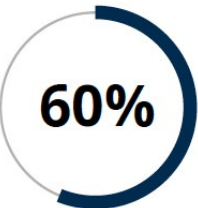
V. Focus par pays : Australie

Les compétences recherchées varient selon les pays et les secteurs. Regardons de plus près les tendances par pays.

Compétences recherchées en Australie

Les compétences les plus demandées en Australie	D'ici 2026, les compétences qui ont le plus besoin d'être améliorées et sur lesquelles investir en développement
1. Compétences en communication 2. Attention aux détails 3. Service client 4. Leadership 5. Travail d'équipe 6. Collaboration 7. Résolution de problème 8. Compétences organisationnelles 9. Autonomie 10. Reporting opérationnels	1. Collaboration 2. Orientation client 3. Apprentissage et maîtrise personnels 4. Orientation vers les résultats 5. Intelligence Culturelle & Sociale 6. Agilité 7. Intelligence émotionnelle 8. Gestion du personnel 9. Communication 10. Direction et objectif

Les données montrent que :



des compétences recherchées pour l'avenir sont liées à l'établissement de relations, ce qui indique un écart entre les compétences actuelles et futures.



des compétences les plus demandées sont des compétences « humaines ». Les trois principales « compétences tendances » sont : le leadership, les technologies de l'information (IT) et l'enseignement.

Des compétences différentes du Royaume-Uni et des États-Unis, soulignant un changement générationnel dans l'emploi et l'effet du rythme rapide de l'adoption de la technologie.

- » **Adapter les compétences et mettre l'accent sur le développement de carrière** seront essentiels pour les employeur·euse·s qui doivent être en mesure d'évaluer les compétences de leurs talents actuels.

Du point de vue de l'employé·e

- » **Les employeur·euse·s doivent adapter leur stratégie de talents et inclure des outils de recrutement** qui aident à identifier les candidats possédant ces compétences, tout en développant les talents internes pour l'avenir.

VI. Que peuvent faire les employeur·euse·s pour soutenir ce changement ?

Le rapport souligne que les organisations doivent faire monter leurs employé·e·s en compétences pour favoriser la rétention des talents. Par exemple, **plus de 3 travailleur·euse·s salarié·e·s sur 4 espèrent pouvoir bénéficier d'opportunités d'apprentissage et de formation tout au long de leur carrière**, et 92 % des employé·e·s s'attendent à ce que leur lieu de travail développe ou maintienne les possibilités d'apprentissage et de développement. Sans cet investissement, les collaborateur·rice·s sont plus susceptibles

de rechercher des opportunités ailleurs, dans le même secteur d'activité ou dans d'autres domaines, où ils peuvent valoriser et développer leurs compétences.

L'analyse des données du point de vue de l'employé·e a permis d'obtenir des informations supplémentaires. Pearson s'est associé à Google pour examiner comment et pourquoi les personnes aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Inde et au Brésil cherchent à développer leurs compétences face à une économie en rapide évolution. Pour trois des quatre pays, les compétences en leadership, suivies de la résolution de problèmes, constituent un intérêt prioritaire de développement futur. Les compétences techniques telles que le traitement des données, l'apprentissage automatique et l'IA figurent également en tête des priorités de développement des employé·e·s en Inde. Cela sous-tend l'idée que les compétences techniques sont essentielles et doivent être continuellement développées pour suivre le rythme du changement, mais cela doit être fait tout en investissant dans les compétences « humaines » – combinées, elles aideront les organisations à l'avenir.





Opportunité vs Remplacement : l'impact de la technologie

Aujourd'hui plus que jamais, les organisations se penchent sur les emplois qui seront impactés par la technologie et l'automatisation, et sur la manière dont elles peuvent faire monter en compétences les collaborateur·rice·s dont les emplois pourraient être impactés. Par exemple, l'IA générative (Gen AI) transforme notre façon de travailler, et depuis l'explosion de ChatGPT, il y a une forte augmentation du nombre d'emplois nécessitant des compétences liées à l'IA.

Plus de technologie signifie-t-il toutefois moins d'emplois ? On a longtemps pensé que l'automatisation entraînerait davantage de licenciements. L'analyse des emplois de Pearson montre que « 6,7 % des emplois en Angleterre seront impactés par l'essor de l'automatisation d'ici 2027. Cela signifie que **plus de deux millions de travailleur·euse·s, de tous âges, niveaux de compétences et années d'ancienneté, devront trouver des emplois alternatifs pour rester employé·e·s.** » Cependant, la même modélisation montre que l'avancée technologique ne signifie pas nécessairement moins d'emplois, mais des postes différents, prévoyant que **plus de 2,4 millions de nouveaux emplois seront créés d'ici 2027, soit une augmentation nette de**

390 000 emplois supplémentaires. Ces données permettent aux organisations de commencer à analyser plus en détail la répartition des emplois et à la planifier à l'avance.

Les différences régionales affecteront naturellement la répartition des différents types d'emplois. Pour atténuer cet effet, les employeur·euse·s devront travailler ensemble au niveau local et politique dirigé pour favoriser un changement positif.

VII. Quels emplois sont les plus susceptibles d'être impactés par l'IA générative (Gen AI) ?

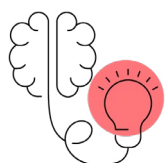
Le rapport Pearson sur l'évolution des compétences (Pearson's Skills Outlook report) a révélé qu'au cours des 10 prochaines années, l'IA générative aura un impact plus important sur les emplois de cols blancs que sur les emplois de cols bleus. Les emplois de cols blancs sont ceux comprenant des éléments répétitifs ou techniques pouvant facilement être répliqués par l'IA générative (planification de rendez-vous ou prise et redirection d'appels). Les emplois de cols bleus

incluent des éléments tels que le travail manuel ou le service à la clientèle qui ne peuvent pas être facilement reproduits facilement ; Il s'agit d'emplois tels que paysagistes, mécanicien·ne·s ou ouvrier·ère·s du bâtiment.

Les recherches ont révélé que 30 %, et jusqu'à 46 %, des heures consacrées actuellement à des tâches de cols blancs pourraient être effectuées

par l'IA générative. Cela contraste avec les emplois de cols bleus où, dans de nombreux cas, moins de 1 % de leurs tâches pourraient être assurées par l'IA générative.

Par exemple, ce qui suit montre le pourcentage de temps consacré aux tâches actuelles qui seront impactées par l'IA générative d'ici 2032, si le poste reste le même.



États-Unis

Cols blancs :
Secrétaire médical·e

40%

VS

Cols bleus :
Acheteur·euse de
produits agricoles

27%



Royaume-Uni

Cols blancs :
Secrétaire médical·e

41%

VS

Cols bleus :
Responsable des
achats et des
approvisionnements

27%



Inde

Cols blancs :
Commis·e à la
comptabilité ou à la
tenue de livres

46%

VS

Cols bleus :
Tisserand·e/
Tricoteur·euse

17%



Australie

Cols blancs :
Réceptionniste
médical·e

42%

VS

Cols bleus : Gérant·e
de café ou de
restaurant

18%



Brésil

Cols blancs :
Caissier·ère

33%

VS

Cols bleus :
Concierge

19%



VIII. Qu'est-ce que cela signifie en termes de compétences et développement ?

L'impact de l'IA générative entraîne des changements de stratégies RH d'acquisition et de rétention des talents. Par exemple, **69 % des entreprises britanniques** prévoient que l'IA sera le principal moteur de la transformation de la main-d'œuvre au cours des trois prochaines années. L'impact se fait sentir à la fois en termes d'approche du recrutement et d'outils utilisés par les professionnel·le·s RH pour trouver et sélectionner des candidat·e·s.

Compétences nouvelles et de base

Des compétences telles que la pensée critique et la résolution de problèmes figurent depuis de nombreuses années en bonne place sur la liste des compétences recherchées par le Forum économique mondial (WEF), mais l'IA les a mises au premier plan. Les professionnel·les RH cherchant à recruter les meilleurs talents doivent évaluer les compétences qui complètent et optimisent l'utilisation de l'IA générative. Bien que cela varie selon les pays et les secteurs d'activité, la communication, le leadership, la pensée critique, la résolution

de problèmes sont toutes des compétences humaines essentielles, pour apporter une approche objective et centrée sur l'humain face aux défis et opportunités des entreprises.

Pour les professionnel·le·s RH cherchant à recruter de nouveaux candidat·e·s, combiner des évaluations psychométriques avec l'IA et un entretien traditionnel permet une approche plus axée sur les données. Cela permet d'obtenir un meilleur aperçu des points forts et des domaines de développement des candidat·e·s. Complété par l'évaluation des compétences techniques, c'est l'assurance de sélectionner de futur·e·s employé·e·s exceptionnel·le·s.

Quels outils les employeur·euse·s peuvent-ils·elles utiliser pour évaluer et développer ces compétences essentielles ?

Les organisations cherchent des moyens de naviguer dans ce marché des talents en constante évolution et d'identifier des candidat·e·s qui possèdent les compétences et les valeurs communes appropriées pour leur entreprise. Des études indiquent qu'« un peu plus de la moitié (52 %) de responsables de l'acquisition, du développement et de la rétention des talents au Royaume-Uni ont recours à des analyses ou

à des technologies pour soutenir leurs décisions d'embauche et de planification des effectifs ». Les évaluations psychométriques sont donc le moyen idéal d'aider les professionnel·le·s RH à sélectionner les meilleurs talents, à développer les employé·e·s actuels et à les faire évoluer vers des emplois futurs.

Les **tests psychométriques** soutiennent le processus de recrutement en offrant des informations spécifiques sur l'adéquation d'un individu à un certain poste. Par exemple, des outils tels que **SOSIE, 2nd Generation** peuvent aider à étayer les entretiens de coaching et de développement, les décisions de recrutement et l'orientation professionnelle. Les informations fournies apportent aux professionnel·le·s RH et aux responsables d'équipe des détails sur l'adéquation au poste et les performances potentielles. Lors du recrutement de nouveaux candidat·e·s, les professionnel·le·s RH peuvent intégrer dans leur stratégie des outils axés sur l'évaluation de compétences spécifiques telles que la pensée critique et la

communication. Ces outils permettent aux professionnel·le·s RH d'utiliser une approche de recrutement basée sur les compétences qui réduit les biais, élargit le vivier de talents et identifie les candidat·e·s qui se démarquent dans le secteur.

Opportunités de développement

Les services des ressources humaines analysent les opportunités de développement et investissent dans les collaborateur·rice·s en poste, afin de faire évoluer leur emploi actuel ou leur proposer de nouveaux postes, favorisant ainsi une rétention de talents élevée. **61 % des employé·e·s ont déclaré qu'ils-elles souhaitent une formation en IA générative**, ce qui montre leur intérêt à se former et à acquérir de nouvelles compétences pour suivre le rythme des changements technologiques. Cette orientation est essentielle pour garantir une continuité dans l'efficacité et la compétitivité. Les évaluations de compétences, les questionnaires de motivations et d'intérêts professionnels et questionnaires 360° peuvent aider à fournir des informations sur les motivations, les intérêts et les compétences des employé·e·s afin de cibler les opportunités de formation.



IX. CONCLUSION

Les 5 étapes de Pearson pour évaluer et développer les compétences essentielles



1. **Identifiez les lacunes en matière de compétences qui existent au sein du secteur d'activité** – Identifiez si les lacunes en compétences sont techniques ou humaines. Tirez parti de l'IA et de la technologie pour cartographier les futurs emplois et leurs exigences.



2. **Créez des descriptions de poste** – À l'aide de la modélisation des emplois ci-dessus, élaborer des descriptions de poste idéales et décrivez les compétences requises.



3. **Interne ou externe** – Déterminez si ces compétences peuvent être obtenues en interne ou si des talents doivent être recherchés et sélectionnés en externe.



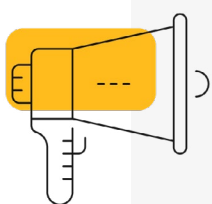
4. **Sélectionnez les évaluations appropriées**

A) Pour le recrutement, recherchez et sélectionnez des outils psychométriques qui peuvent améliorer votre processus RH et fournir des informations qualifiées pour les entretiens. Prévoyez de suivre la formation nécessaire ou de bénéficier d'un soutien externe de la part des fournisseurs de tests.

B) Pour le développement de compétences internes – Lorsque la montée en compétences peut être réalisée pour des employé·e·s internes, des outils tels que les questionnaires de motivations et d'intérêts professionnels et questionnaires 360° peuvent fournir des informations sur les motivations et les intérêts professionnels pour orienter les futures opportunités d'apprentissage et de développement.



5. **Évaluez les résultats** – Évaluez les résultats de votre processus RH et déterminez s'ils comblent vos lacunes actuelles en matière de compétences, identifiez des plans de développement continu des employé·e·s.



Prochaines étapes ?

Si vous souhaitez en savoir plus sur les tests psychométriques et sur la façon dont ils peuvent améliorer l'évaluation et le développement des compétences essentielles, contactez l'équipe Pearson TalentLens dès aujourd'hui.

Contactez Pearson TalentLens

À propos de Pearson TalentLens

Pearson TalentLens est une composante centrale de la division Enterprise Learning and Skills (ELS) de Pearson plc, l'éditeur mondial de solutions d'apprentissage tout au long de la vie et leader international de l'évaluation et de l'accompagnement des personnes. La division Enterprise Learning and Skills est composée de Pearson TalentLens – éditeur de tests psychométriques en milieu professionnel, connu et reconnu sur le marché, ainsi que Faethm IA – la première entreprise au monde à s'appuyer sur des données pour se projeter de manière opérationnelle dans l'avenir des compétences d'une entreprise, et Credly – le leader mondial des badges numériques certifiants.

S'appuyant sur plus de 70 ans de recherche, nos tests psychométriques, tels que le test WATSON-GLASER™ III, sont utilisés par des centaines d'entreprises dans le monde entier pour le recrutement et le développement des compétences de leurs employé·e·s. En tant qu'expert·e·s du monde professionnel, notre objectif premier est de vous aider à faire le point sur vos pratiques, comprendre et définir vos besoins, vous accompagner dans le choix et l'utilisation de nos solutions d'évaluation.