



Seulement 38 % des entreprises françaises accompagnent leurs collaborateurs à se familiariser avec l'IA, selon LinkedIn

- Les compétences requises pour les emplois devraient évoluer de 51 % d'ici 2030 - l'essor de l'IA générative devrait accélérer ce changement pour atteindre 68 %.
- Près de 7 recruteurs français sur 10 (64 %) prévoient que les écarts de compétences se creuseront au cours des cinq prochaines années, soulignant la nécessité pour les entreprises de donner la priorité au développement des compétences.
- LinkedIn lance de nouvelles fonctionnalités au sein de ses solutions de recrutement et de formation pour aider les professionnels à développer les compétences dont leur entreprise a le plus besoin, et faciliter la mobilité interne.

Paris, le 6 mars 2024 – Si les chefs d'entreprise [ont parfaitement conscience](#) que leurs équipes ont besoin d'acquérir de nouvelles compétences pour travailler avec l'IA, seulement 38 % des dirigeants français accompagnent leurs collaborateurs à se familiariser avec l'IA selon une nouvelle étude [LinkedIn](#), le premier réseau professionnel en France et dans le monde. Une tendance que l'on retrouve par ailleurs dans la plupart des pays européens comme en Italie ou aux Pays-bas, où là aussi à peine plus d'un tiers des chefs d'entreprise (36 % et 39 %) mettent en place des programmes d'accompagnement pour accélérer l'apprentissage de l'IA au sein de leurs effectifs.

Or, avec l'évolution rapide de l'IA, accompagner les collaborateurs à développer de nouvelles compétences devient de plus en plus essentiel pour les entreprises. Les données de la cartographie numérique de LinkedIn révèlent que les compétences requises pour les emplois à l'échelle mondiale devraient évoluer de 51 % d'ici 2030. L'essor de l'IA générative devrait accélérer ce changement à 68 %. Dans ce contexte, près de 7 recruteurs français sur 10 (64 %) s'attendent à ce que les écarts de compétences se creusent au cours des cinq prochaines années, ce qui souligne la nécessité pour les entreprises de donner la priorité au développement des compétences si elles souhaitent capitaliser sur les opportunités offertes par l'IA. Les professionnels français l'ont bien compris puisque 82 % se déclarent enthousiastes à l'idée d'utiliser l'IA dans leur travail et 74 % pensent que cela les aidera à progresser dans leur carrière.

[La fidélisation des talents passera par le développement de compétences et la mobilité interne](#)

Le développement des compétences est également essentiel pour favoriser la mobilité interne et la rétention des talents alors que neuf entreprises françaises sur dix se disent préoccupées par la fidélisation de leurs collaborateurs (93 %). Plus de la moitié (56 %) des responsables du recrutement en France prévoient d'ailleurs une augmentation des taux d'attrition de leurs effectifs en 2024. La mobilité interne, outre les possibilités d'apprentissage qu'elle offre, est ainsi considérée comme l'un des meilleurs moyens de fidéliser les talents. Et pourtant, de nombreuses entreprises éprouvent des difficultés à franchir le pas.

Selon LinkedIn, les trois principaux obstacles pour favoriser la mobilité interne au sein d'une entreprise s'avèrent être la rétention des talents par les managers (40 %), suivie de près par le manque d'opportunités de formation et de développement pour doter les salariés des compétences nécessaires à leur évolution de carrière (39 %) et l'absence de processus efficaces et fluides pour gérer la mobilité interne (35 %).

[Fabienne Arata](#), Country Manager de LinkedIn France analyse :

"Comment trouver et recruter les bonnes compétences, aux bons postes et au bon moment ? C'est la question brûlante qui anime le quotidien de nos clients aujourd'hui. Et avec l'arrivée de l'IA qui apporte son lot de transformations en cours et à venir, les entreprises qui tireront leur épingle du jeu sont celles qui arriveront à faire correspondre leurs besoins en compétences avec leurs talents pour accompagner leur propre transformation. Notre conviction : la formation et la mobilité interne seront les deux moyens clés pour y parvenir. La montée en compétences, qu'il s'agisse de hard skills ou de soft skills, aidera non seulement les entreprises à devenir plus agiles, mais aussi à fidéliser les talents et à faciliter leur évolution de carrière en interne. Toutefois, pour atteindre cet objectif, elles devront instaurer une culture de la formation continue, en promouvant la mobilité interne, en encourageant leurs collaborateurs et collaboratrices à envisager une évolution de carrière et en les aidant à identifier les compétences nécessaires pour accéder à de nouvelles fonctions".

[LinkedIn lance de nouvelles fonctionnalités au sein de ses solutions de recrutement et de formation](#)

Soucieux d'accompagner les entreprises à embrasser des modèles organisationnels fondés sur les compétences, LinkedIn lance de nouvelles fonctionnalités au sein de ses solutions de recrutement et de formation pour aider les professionnels à développer les compétences dont leur entreprise a le plus besoin et favoriser la mobilité interne :

1. La mise à disposition de 250 cours gratuits sur LinkedIn Learning pour développer des compétences essentielles en matière d'intelligence artificielle. Disponibles en sept langues, dont le français, jusqu'au 5 avril 2024, ces cours visent à aider les professionnels à aborder le virage de l'IA, quels que soient leur poste et leur échelon, tous secteurs confondus allant de [développer des compétences générales en IA](#), à donner à vos équipes les moyens de [capitaliser sur l'IA](#) ou à [former des ingénieurs à la maintenance et à l'entraînement des modèles d'IA](#).
2. Une nouvelle fonctionnalité dans LinkedIn Learning pour aider les professionnels à acquérir les compétences nécessaires pour leur prochain poste - "[Next Role Explorer](#)" permet une visualisation dynamique du parcours professionnel de l'apprenant qui lui recommande des postes adaptés à son profil en fonction de son titre actuel et de ses objectifs de carrière. Cette fonctionnalité identifie les déficits de compétences et guide les parcours d'apprentissage de chaque professionnel. En effet, elle les oriente vers des guides métiers et des plans de formation personnalisés conçus pour les aider à monter en compétences et les accompagner dans leurs évolutions et progressions de carrière.
3. De nouvelles fonctionnalités pour mieux connecter les collaborateurs aux opportunités de carrière internes. Pour la première fois, LinkedIn réunit ses outils de recrutement et de formation pour à la fois donner aux professionnels une meilleure visibilité sur les postes ouverts au sein de leur entreprise, et pour aider les responsables de recrutement à construire de plus grands viviers de candidats intéressés de postuler en interne. Chaque collaborateur pourra trouver toutes les offres de postes internes ouvertes dans son entreprise directement sur LinkedIn Jobs et y postuler. Ils pourront également paramétrer une alerte sur la plateforme, en exprimant leur intérêt pour les ouvertures de postes en interne et être automatiquement alertés chaque fois qu'un nouveau poste s'ouvre. Sur LinkedIn Learning, ils pourront également désormais trouver les rôles internes qui leur conviennent le mieux en fonction de leurs compétences et de leurs objectifs. L'ensemble de ces signaux sera directement remonté au sein de LinkedIn Recruter

pour aider les équipes de recrutement à voir en temps réel l'intérêt des candidats internes pour un poste.

Visuels en français sur demande

Méthodologie

- L'indice de confiance des cadres de LinkedIn (ECI) est une enquête en ligne réalisée à partir des réponses d'environ 5 000 membres LinkedIn (de niveau Vice-président ou supérieur) chaque trimestre - y compris en France : n = 179, aux Pays-Bas : n = 108, et au Royaume-Uni : n = 418. La dernière vague de sondage s'est déroulée du 4 au 18 décembre 2023. Les membres sont échantillonnés de manière aléatoire et doivent s'inscrire à la recherche pour pouvoir y participer. Nous analysons les données sous forme agrégée et respectons toujours la vie privée de nos membres. Les données sont pondérées en fonction de l'ancienneté et du secteur d'activité afin d'assurer une représentation équitable des cadres sur la plateforme. Les résultats représentent le monde tel qu'il est perçu par les membres LinkedIn ; les variations entre les membres LinkedIn et la population globale du marché ne sont pas prises en compte.
- L'étude sur les priorités des recruteurs a été menée par Censurwide auprès d'un échantillon de 2 005 responsables du recrutement âgés de 18 à 77 ans au Royaume-Uni, en Irlande, en France, en Allemagne, en Italie, en Espagne, aux Pays-Bas et en Suède. Les données ont été collectées entre le 15.12.2023 et le 04.01.2024.
- L'étude sur le rapport des actifs à l'intelligence artificielle a été menée par Censurwide et basée sur 10 724 professionnels âgés de 18+ entre le 23.08.23 et le 30.08.23 au Royaume-Uni, en France, en Allemagne, en Espagne, aux Pays-Bas et en Italie.

À propos de LinkedIn

LinkedIn connecte les professionnels du monde entier pour les rendre plus productifs et plus performants et transforme la façon dont les entreprises embauchent, apprennent, commercialisent et vendent. Nous entendons créer des opportunités économiques pour chaque membre de la population active par le développement continu de l'Economic Graph, la toute première cartographie numérique de l'économie mondiale. LinkedIn compte 1 milliard de membres, dont 29 millions en France, et dispose de bureaux dans toutes les régions du monde www.linkedin.com / mobile.linkedin.com