



Appel 3 : Transformation du travail et évolution des métiers

Thème : transformation des compétences et des métiers face à la digitalisation et l'automatisation

Mefeuto Nengueng Edith Faure ; edith.mefeuto@fse-uv1.cm; chercheuse ; Université de Yaoundé 1 ; Faculté des Sciences de l'Éducation.

Résumé :

La transformation numérique et l'essor de l'intelligence artificielle générative bouleversent profondément le milieu de formation et l'environnement de travail. Alors que certains métiers sont amenés à évoluer, d'autres peu à peu disparaissent, de nouvelles compétences deviennent essentielles pour s'adapter à ces changements (Bidet-Mayer, T., & Toubal, L. (2016). Cette étude vise à explorer comment la digitalisation influence les compétences requises et les rôles professionnels dans le secteur de la formation professionnelle. L'étude s'inscrit dans une approche compréhensive adossée à un devis qualitatif. Elle a été réalisée auprès de dix (10) experts dans le domaine de la formation professionnelle, précisément ceux de l'École Nationale Supérieure Polytechnique de Yaoundé (ENSPY) au Cameroun

confrontées à la transformation numérique. Les résultats révèlent que, l'émergence de nouvelles compétences clés, notamment, technologiques, techniques (maîtrise des outils numériques) et transversales telles que l'adaptabilité, l'apprentissage continu nécessite pour les systèmes éducatifs d'intégrer davantage ces compétences dans leurs curricula de formations professionnelles pour mieux aligner les formations aux besoins du marché du travail.

Mots clés : *transformation des compétences, métiers, digitalisation, automatisation, formation professionnelle.*

Introduction

La transformation des compétences et des métiers face à la digitalisation et à l'automatisation est un enjeu majeur du XXI^e siècle. La digitalisation en intégrant des technologies telles que l'intelligence artificielle, l'automatisation et le big data, impose aux diplômés sur le marché du travail de s'adapter rapidement et d'acquérir de nouvelles compétences, technologiques, techniques et numériques. (Ayzac, M. (2015)

Pourtant, ces changements, bien que parfois perçus comme des menaces, offrent également des opportunités pour réinventer les compétences et les métiers. Selon une étude de PwC, 56 % des entreprises françaises estiment qu'un déficit de compétences aura un impact significatif sur leur compétitivité. Parallèlement, un rapport de Dell indique que 85 % des métiers qui existeront en 2030 n'ont pas encore été inventés. Cette dynamique impose aux entreprises et aux travailleurs de s'adapter impérativement continuellement aux nouvelles exigences du marché du travail. Fernández-Macías, E. (2018).

Selon une étude, 70 % des employés estiment que la maîtrise des outils numériques est essentielle pour leur carrière future. Ce qui souligne l'importance de l'éducation et de la formation

dans le développement des compétences numériques. Une enquête menée par Beeshake indique que 61 % des entreprises considèrent que la transformation digitale nécessite une réévaluation des compétences de leurs employés pour rester compétitives dans leur secteur. Beeshake. (2023). Dans ce contexte, les compétences numériques deviennent essentielles. Une enquête menée par Microsoft révèle que 54% des travailleurs estiment qu'ils doivent acquérir de nouvelles compétences pour s'adapter aux exigences du marché.

Les entreprises sont amenées à repenser leur approche de la gestion des compétences, en favorisant la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie. Les professionnels, de leur côté, sont invités à développer une capacité d'adaptation et une volonté d'apprendre pour rester compétitifs sur le marché du travail. L'objectif est d'explorer comment ces changements technologiques influencent les compétences requises et les rôles professionnels dans divers secteurs, en mettant l'accent sur la nécessité d'établir des liens plus étroits entre la formation professionnelle et le marché du travail au Cameroun. Les travaux de Berek Aoufir et Safaa Erragragui (2009) offrent un cadre théorique pertinent pour comprendre les dynamiques entre la formation professionnelle et le marché du travail. Ces auteurs soulignent que l'absence de lien solide entre ces deux domaines peut conduire à une inadéquation des compétences, exacerbant ainsi le chômage et limitant les opportunités de développement économique.

1. Méthodologie

L'objectif de cette recherche est d'analyser comment la digitalisation influence sur les compétences et les métiers bouleversant autant les milieux de formation que le milieu de l'emploi. Il importe alors de repenser le lien entre les deux environnements à l'intelligence artificielle. Ce qui justifie le choix de l'école nationale supérieure polytechnique de l'Université de Yaoundé 1 (Cameroun) confrontée à la transformation numérique. L'étude s'inscrit dans une approche compréhensive adossée à un devis qualitatif. Elle a été réalisée auprès de dix (10) experts des domaines de la formation professionnelle. Les critères de sélection incluent l'expérience professionnelle d'au moins cinq (05) années dans leur domaine au sein de l'institutions et avoir été impliqués dans des projets ou des initiatives liées à la digitalisation ou à l'automatisation. La collecte de données a été réalisée par le biais d'entretiens semi-directifs, permettant d'obtenir des perspectives approfondies sur les défis et les opportunités liés à la

transformation des compétences. Les participants doivent être disponibles pour un entretien d'une durée d'environ 20 à 30 minutes.

2. Résultats de l'étude

La présentation des résultats porte sur les thèmes suivants : le business model et l'expérience client, la refonte de l'organisation ; amélioration de la capacité du leadership.

2.1. De la mise en exécution du Business Model à l'expérience client

La digitalisation modifie le « business model » des instituts de formations professionnelle. Les participants ont noté que l'Institut Polytechnique de Yaoundé a commencé à adopter des approches plus centrées sur l'expérience client, en intégrant des plateformes d'apprentissage en ligne et des outils de communication numérique. Ce qui peut s'exprimer à travers le suivi et la gestion de la formation. De prime abord, le suivi de la formation désigne l'ensemble des processus et outils utilisés pour évaluer l'impact et l'efficacité d'une action de formation, dans le but de l'améliorer continuellement.

Les résultats obtenus, révèlent que les institutions peuvent mieux anticiper les besoins futurs et adapter leurs stratégies en conséquence. Ainsi, le suivi ne se limite pas à une simple obligation administrative, mais constitue un levier fondamental pour l'innovation et le développement durable au sein des organisations. Écoutons cet intervenant responsable de la scolarité. *« Le suivi est essentiel pour nous assurer que les compétences acquises sont réellement mises en pratique. Cela nous permet d'identifier rapidement les domaines où les employés peuvent avoir besoin de soutien supplémentaire »*. Pour lui, le suivi de formation est essentiel pour garantir que les compétences nouvellement acquises par les employés sont effectivement mises en pratique dans leur environnement de travail. Après une formation, il est courant que les apprenants aient besoin d'un accompagnement pour appliquer ce qu'ils ont appris.

Une participante explique la nécessité de prendre au sérieux la gestion, qui en élément capital pour la bonne organisation et la planification des actions de formation, en vue de s'assurer qu'elles répondent aux besoins de l'entreprise et des employés. Elle s'exprime en ces termes :

Une bonne gestion de la formation implique de comprendre les besoins de chaque employé et de s'assurer que les formations proposées sont alignées avec les

objectifs de l'entreprise. Cela nécessite une communication constante et une évaluation régulière des résultats

L'analyse de ce discours, permet de comprendre qu'une bonne gestion de la formation repose sur une approche personnalisée, un alignement stratégique, une communication active et une évaluation continue des résultats. Un administrateur ajoute : « *Nous cherchons à améliorer l'expérience de nos étudiants en rendant l'apprentissage plus interactif et accessible.* » Cette transformation nécessite une réévaluation des méthodes d'enseignement et des services offerts.

2.2. Repenser le système organisationnel

Les résultats indiquent également, que la digitalisation pousse l'institut de formation à repenser son système organisationnel. Les participants ont évoqué la nécessité de créer des équipes inter fonctionnelles pour favoriser la collaboration et l'innovation. Une participante mentionne : « *Travailler en silos n'est plus viable. Nous devons collaborer entre départements pour être efficaces.* » Cette approche collaborative est essentielle pour tirer parti des compétences variées des membres du personnel et pour s'adapter rapidement aux changements. L'on s'aperçoit que, la digitalisation impose une réévaluation des méthodes d'enseignement et d'apprentissage. Une enseignante déclare : « *Nous devons intégrer les outils numériques dans notre pédagogie pour répondre aux attentes des étudiants qui sont déjà familiarisés avec ces technologies.* Cela souligne la nécessité d'une évolution des pratiques éducatives pour rester pertinent.

La digitalisation permet d'optimiser les processus administratifs et pédagogiques, générant des gains d'efficacité significatifs. Un membre du personnel administratif mentionne : « *Avec les outils numériques, nous pouvons traiter les dossiers des étudiants plus rapidement et de manière plus fiable.* » L'optimisation des processus est un levier essentiel pour libérer du temps et des ressources. En s'appuyant sur le digital, les établissements peuvent améliorer leur rayonnement international et attirer un plus large bassin d'étudiants et de partenaires. Comme l'a souligné un enseignant : « *Grâce à notre présence en ligne et à nos formations à distance, nous pouvons toucher un public bien au-delà de nos frontières.* ». L'ouverture sur le monde est un enjeu crucial dans un contexte de concurrence accrue entre établissements.

L'on note par ailleurs que L'ouverture d'esprit est essentielle dans le contexte de la digitalisation dans la mesure où elle permet aux individus de s'adapter aux changements rapides

et d'embrasser de nouvelles idées. Une participante affirme : « *Nos équipes doivent développer des compétences digitales et une mentalité agile pour réussir dans un environnement en mutation rapide. Nous investissons dans la formation et le développement personnel pour préparer nos collaborateurs à relever ces défis passionnants* ». Ces discours illustrent que l'ouverture d'esprit et l'appétence pour l'innovation sont essentielles pour naviguer avec succès la transformation des métiers face à la digitalisation et l'automatisation. En adoptant une attitude proactive et curieuse, les instituts de formations et les individus peuvent saisir les opportunités offertes par ces changements technologiques pour se réinventer et prospérer.

2.3. Du Leadership à la transformation des compétences

Les résultats montrent à ce niveau que le leadership joue un rôle crucial dans la réussite de la transformation digitale. Les participants ont souligné l'importance d'un engagement fort de la direction pour soutenir les initiatives de digitalisation. Un administrateur a déclaré : « *Sans le soutien de la direction, il est difficile de mettre en œuvre des changements significatifs.* » Les déterminants de la transformation digitale identifiés par Erragragui et Aoufir (2009), tels que la culture organisationnelle, les compétences des employés et les ressources technologiques, ont été confirmés par les participants. Ils ont souligné que la culture d'apprentissage et d'innovation est essentielle pour réussir cette transformation.

Selon les participants, la maîtrise des outils numériques est devenue indispensable. Un enseignant déclare : « *Aujourd'hui, il est impossible de dispenser un cours sans utiliser des plateformes numériques* ». Les compétences en gestion des données, en cyber sécurité et en intelligence artificielle sont désormais des atouts majeurs. La digitalisation nécessite une maîtrise accrue des outils informatiques et des technologies émergentes. Comme le souligne un membre du personnel de l'ENSPY : « *Les étudiants doivent apprendre à maîtriser les techniques de production et à répondre aux exigences environnementales et de sécurité, ce qui est crucial dans le contexte industriel actuel.* » Cette affirmation souligne l'importance pour les futurs ingénieurs de posséder des compétences techniques pointues, notamment en gestion de données, en cyber sécurité et en intelligence artificielle, qui sont devenues des atouts indispensables dans de nombreux secteurs.

Ces résultats s'alignent avec les points théorisés par Erragragui et Aoufir (2009), qui soulignent que la transformation digitale nécessite une adaptation des compétences techniques

pour répondre aux exigences du marché du travail. Les participants ont également mentionné que la capacité à apprendre de nouvelles technologies est devenue cruciale. Un autre participant argumente : « *Nous devons nous former en permanence pour rester à jour avec les nouvelles technologies* ». Ce discours souligne une réalité incontournable pour les professionnels souhaitant rester performants dans leur métier : la nécessité de se former en permanence, en particulier dans le domaine des nouvelles technologies.

3. Discussion

La transformation des compétences et des métiers face à la digitalisation et à l'automatisation met en lumière l'absence de lien entre le marché du travail et les milieux de travail, un phénomène particulièrement préoccupant dans le domaine de la formation professionnelle. Alors que les entreprises évoluent rapidement en intégrant de nouvelles technologies, de nombreux travailleurs expriment un sentiment d'impuissance face à la maîtrise des compétences requises. Cette situation est exacerbée par une inadéquation entre les formations proposées et les compétences réellement recherchées sur le marché, laissant certains professionnels démunis et peu préparés aux exigences contemporaines. Le leadership émerge comme une variable cruciale dans ce contexte. Les dirigeants doivent non seulement inspirer et motiver leurs équipes, mais aussi créer un environnement propice à l'apprentissage continu et à l'innovation. Un leadership transformationnel, qui valorise la vision et l'engagement des employés, est essentiel pour surmonter les obstacles liés à la digitalisation. Par ailleurs, il est impératif que les entreprises repensent leurs modèles d'affaires pour aligner les compétences développées avec les attentes du marché. Cela nécessite une collaboration étroite entre les organismes de formation et les entreprises afin de garantir que les programmes de formation répondent aux besoins réels du marché du travail. En somme, une approche intégrée, centrée sur le leadership et l'adaptation des compétences, est essentielle pour réussir cette transformation dans un monde de plus en plus digitalisé.

Conclusion

L'Intelligence Artificielle n'est pas seulement un contenu de formation, mais aussi une pratique pour la transformation du leadership pédagogique et technologique de l'institution. De

ce point de vue, l'ENPY apparait comme une technopole en ce qui concerne l'ingénierie des dispositifs numériques et technologiques susceptible de susciter l'intérêt des opérateurs économiques ou alors de transformer les produits de l'ENPY en entrepreneurs. Toute chose qui répond aux orientations de la loi d'orientation de l'enseignement supérieur mettant l'accent sur l'université - entreprise. De ce point de vue, l'appropriation de l'intelligence artificielle constitue un atout dans la perspective de transformation des politiques éducatives et par voie de conséquence du marché de l'emploi. Cependant, si l'initiative s'avère fascinante, elle présente un grand nombre d'exigence au niveau global et individuel pour que les produits issus de ce contexte sortent du sentiment d'impuissance qui ont tendance à leur habité.

Références bibliographiques :

1. Ayzac, M. (2015). *La feuille de route numérique de l'entreprise pour développer son capital digital*.
2. Beeshake. (2023). *Transformation des compétences et digitalisation*. Beeshake.
Disponible sur : <https://beeshake.com/en/transformation-des-competences/>
3. Erragragui, S., & Aoufir, M. (2021). *Approche de la transformation digitale : enjeux et perspectives*. Éditions du Savoir.
4. Fernández-Macías, E. (2018). *Automatisation, digitalisation et plateformes : implications pour le travail et l'emploi*. Fondation Travailler Autrement.
5. Wavestone. (2015). L'impact du Digital sur les emplois et les compétences. Récupéré de <https://sustainability.wavestone.blog/2015/02/limpact-du-digital-sur-les-emplois-et-les-competences/>