

LE **GUIDE PRATIQUE** POUR MAINTENIR L'EMPLOYABILITÉ DES COLLABORATEURS

FACE À L'IA



Employabilité à l'ère de l'IA : Qu'est-ce qui change ?

La démocratisation de l'IA a un impact profond sur les emplois, mais aussi (et surtout), sur **l'employabilité**. L'IA va faire évoluer les métiers de plus en plus rapidement, accélérer l'obsolescence des compétences et les besoins en mobilité professionnelle. Face à ces changements, la fonction RH joue un rôle clé dans l'accompagnement des collaborateurs.

Maintenir l'employabilité des collaborateurs est **une opportunité de fidélisation puissante pour les employeurs**, mais c'est aussi un devoir défini par le Code du Travail.

→ 4 GRANDS SCENARIOS SE DISTINGUENT

Les transformations induites par l'intelligence artificielle dans le monde professionnel sont profondes et étendues. Les emplois ne sont pas tous impactés de la même manière. 4 grands scénarios se distinguent :

→ Les emplois menacés

L'IA générative pourrait impacter 300 millions d'emplois à temps plein aux Etats-Unis et en Europe.

→ Les emplois augmentés

87% des dirigeants estiment que les rôles des salariés seront plus susceptibles d'être augmentés que remplacés par l'IA.

→ Les emplois protégés

Les 34 métiers qui ne seront jamais remplacés par une IA.

→ Les emplois créés

85% des métiers de 2030 n'existent pas encore.



74%

des collaborateurs anticipent une évolution du contenu de leur travail

Source : Cegos

L'obligation des entreprises à garantir l'employabilité de leurs collaborateurs

En France, le Code du Travail impose aux entreprises de garantir l'employabilité de leurs collaborateurs.

- L'article L6321-1 stipule que les employeurs doivent assurer l'adaptation des salariés à leur poste et veiller à maintenir leur capacité à occuper un emploi, notamment face aux évolutions technologiques.
- L'article L6321-2 renforce cette obligation en prévoyant le développement des compétences des salariés par le biais de la formation continue.
- La loi du 5 septembre 2018 introduit l'obligation des entretiens professionnels réguliers pour discuter des perspectives d'évolution professionnelle.

→ Le Code du Travail français exige des entreprises qu'elles offrent des opportunités de formation et de développement professionnel à leurs collaborateurs pour **maintenir leur employabilité face aux évolutions du marché du travail**, y compris celles induites par l'intégration de l'intelligence artificielle.



→ FOCUS SUR LA GEPP

La GEPP (Gestion des Emplois et Parcours Professionnels) est un dispositif légal mis en place en 2017 qui vise à **aider les entreprises de plus de 300 salariés à mieux gérer l'évolution de leurs métiers et compétences**. Elle permet aux entreprises d'anticiper les changements dans leur secteur d'activité, de développer la compétitivité de l'entreprise et de fidéliser leurs collaborateurs.

[> En savoir + sur la GEPP](#)

Plan d'action en 4 étapes

pour maintenir l'employabilité de vos collaborateurs face à l'IA

1 ENCADRER L'UTILISATION DE L'IA : SENSIBILISER ET FORMER

Sensibiliser et former à l'usage de l'IA, en mettant en place des directives claires et une charte éthique.

L'IA est une opportunité en or pour vos collaborateurs. Il faut les accompagner à prendre en main ses nouveaux outils en proposant un cadre propice à la montée en compétences, tout en sensibilisant sur les mauvaises pratiques qui pourraient leur nuire.

Comment ?

- En mettant en place des sessions de sensibilisation à l'usage de l'IA
- En créant une charte éthique pour encadrer le recours à l'IA
- En proposant des formations pour assurer la montée en compétences de vos collaborateurs sur ces sujets



79%

des salariés n'ont jamais reçu de formation sur la façon d'utiliser l'IA générative

Source : Salesforce

Plan d'action en 4 étapes

pour maintenir l'employabilité de vos collaborateurs face à l'IA

2 ANTICIPER L'IMPACT DE L'IA SUR VOS EMPLOIS

Analyser l'impact de l'IA sur l'industrie et les métiers pour préparer un plan d'action adapté.

L'IA redéfinit les industries et les métiers, nécessitant une anticipation stratégique. Pour cela, il est recommandé d'analyser son impact sur votre industrie, vos métiers, et d'explorer les possibilités professionnelles pour les collaborateurs dont les postes pourraient être automatisés ou transformés par l'IA.

Comment ?

Pour savoir à quel point les métiers de votre entreprise vont être impactés par l'IA. Posez-vous ces 8 questions :

- Votre métier consiste-t-il à effectuer des tâches complexes ?
- Votre métier requiert beaucoup d'interactions humaines ?
- Nécessite-t-il un très grand niveau d'expertise ?
- Manipulez-vous une grande quantité de données ?
- Ce métier est-il fortement impacté par la réglementation ?
- Comporte-t-il un haut niveau de risque ?
- Faut-il faire preuve de beaucoup de créativité et stratégie ?
- Votre métier comporte-t-il une dimension physique ?

→ Plus vous répondez "NON", plus le métier risque d'être impacté.

→ Plus vous répondez "OUI", plus le métier est préservé de l'IA.

Plan d'action en 4 étapes

pour maintenir l'employabilité de vos collaborateurs face à l'IA

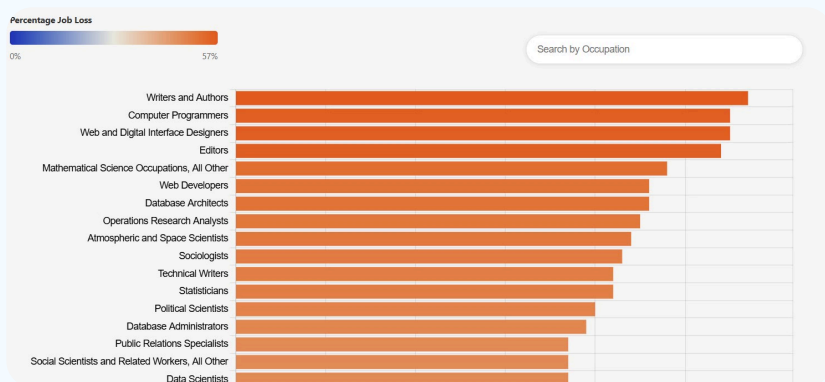
2 ANTICIPER L'IMPACT DE L'IA SUR VOS EMPLOIS

Pour les entreprises qui souhaitent structurer cette phase d'anticipation dans un cadre formel, la **GEPP est un levier particulièrement puissant**. En cartographiant les emplois et les compétences à l'échelle de l'organisation, elle permet d'identifier précisément les postes en tension, les compétences en voie d'obsolescence et les opportunités de mobilité interne à activer en priorité. Concrètement, **intégrer l'impact de l'IA dans votre démarche GEPP, c'est transformer une obligation légale en avantage stratégique**.

Qui sont vraiment les premiers concernés par la démocratisation de l'IA ?

L'étude "American AI Jobs Risk Index", publiée en mars 2026 par le laboratoire Digital Planet de l'université Tufts, révèle que ce ne sont pas les métiers peu qualifiés ou répétitifs qui sont en première ligne. D'après l'étude, ce sont les cols blancs, ceux dont les tâches sont cognitives et structurées, qui sont le plus en risque.

(> [voir l'étude](#))



L'étude classe les métiers les plus exposés à des suppressions d'emplois imputables à l'IA. © Tufts University

Plan d'action en 4 étapes

pour maintenir l'employabilité de vos collaborateurs face à l'IA

3 ECHANGER SUR LES POSSIBILITES D'EVOLUTION DE CARRIERE

Dialoguer avec les collaborateurs pour discuter des changements à venir et les impliquer dans la transformation.

Une fois les métiers en "zone de risque" identifiés, beaucoup d'employeurs peuvent être tentés d'étudier les possibilités de montée en compétences et de suggérer aux collaborateurs un projet professionnel qui leur semble cohérent.

⚠ À cet instant précis, il est primordial d'**inclure le collaborateur dans cette réflexion** et de lui laisser l'opportunité d'être moteur de son évolution professionnelle. Si vous orientez un collaborateur vers un projet professionnel qui ne résonne pas pour lui, vous risquez de briser le lien de confiance qui vous lie.

Comment ?

- Créer un cadre pour parler carrière avec vos collaborateurs
- Proposer Jobmaker à vos collaborateurs pour qu'ils prennent de la hauteur sur leur parcours et clarifient leurs aspirations professionnelles
- Impliquer vos collaborateurs dans les projets de transformation de votre entreprise (notamment autour de l'IA)
- Mettre en avant des exemples de parcours internes pour montrer l'exemple, rassurer et inspirer

Tester la solution de
coaching carrière Jobmaker

TESTER



Plan d'action en 4 étapes

pour maintenir l'employabilité de vos collaborateurs face à l'IA

4 ACCOMPAGNER LA TRANSITION

Accompagner les collaborateurs dans leurs transitions de carrière, de la réflexion à la mise en œuvre du plan d'action pour les aider à entretenir leur employabilité et se positionner sur des métiers d'avenir.

Une communication transparente et un soutien individuel sont essentiels pour aider les collaborateurs à s'adapter aux changements induits par l'IA et se repositionner dans leur carrière. **Co-construire avec vos collaborateurs cette trajectoire professionnelle** est une opportunité immense pour **assurer la montée en compétences** de vos salariés, tout en **renforçant la relation employeur-employé** au service de l'engagement et de la fidélisation.

Comment ?

- Aider vos collaborateurs à préparer leur prochaine étape professionnelle en leur mettant à disposition la solution Jobmaker
- Prévoir des échanges réguliers avec vos collaborateurs pour faire le point sur leur projet
- Proposer un catalogue de formations à la hauteur des enjeux
- Donner de la visibilité sur les opportunités de mobilité interne



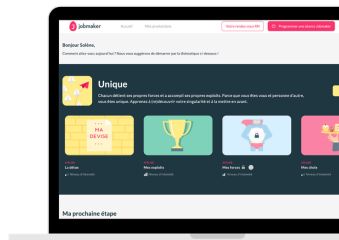
Rendez vos collaborateurs
acteurs de leur carrière



À propos de Jobmaker

Jobmaker est la **première plateforme digitale d'accompagnement de carrière.**

- Grâce à Jobmaker, les salariés s'emparent de leur carrière et adoptent une posture proactive dans la gestion de leur trajectoire professionnelle.
- La proactivité des salariés permet aux équipes RH de gagner en efficacité opérationnelle et de mieux accompagner en se recentrant sur l'humain.



UN PARCOURS EN 3 THEMATIQUES ET 8 ATELIERS

#1 Je suis
unique

#2 Ma prochaine
étape

#3 Mobiliser mon
réseau

Leurs collaborateurs utilisent Jobmaker :



CANAL+

ENEDIS
ELECTRICITE EN RESEAU



SAINT-GOBAIN



Accompagnez l'ensemble de vos
collaborateurs dans leur projet de **mobilité
interne** avec Jobmaker.

[Demander la démo](#)