

Contact Presse :

Florence Lièvre

Tél. : 01 47 54 50 71

E-mail : florence.lievre@capgemini.com

Selon le rapport *Digital Talent Gap* de Capgemini et LinkedIn, les employés développent leurs compétences par leurs propres moyens afin de rester compétitifs

Les employés se disent prêts à changer d'entreprises si celles-ci ne s'impliquent pas plus dans l'évolution de leurs compétences digitales

Paris, le 26 octobre 2017 – [Capgemini](#) publie, en collaboration avec LinkedIn, premier réseau social professionnel en ligne au monde, le rapport *Digital Talent Gap*, fruit d'une étude menée à travers différents secteurs et pays. Intitulé « [The Digital Talent Gap—Are Companies Doing Enough?](#) », le rapport analyse l'offre et la demande en matière de compétences et fonctions digitales. La recherche révèle les inquiétudes des employés au sujet de leurs compétences digitales¹ et du manque de formations qui leur sont proposées sur leur lieu de travail : près de 50% des employés (ce taux atteint presque 60% pour les employés « *Digital Talented*² ») développent leurs compétences digitales par leurs propres moyens et pendant leur temps libre.

Le manque de profils compétents dans le digital commence à se faire sentir

Les organisations interrogées reconnaissent toutes un manque de plus en plus important de talents digitaux. Plus de la moitié (54%) d'entre elles estiment que cela entrave fortement leurs programmes de transformation digitale et leur fait perdre un avantage concurrentiel.

Cependant, alors que les entreprises reconnaissent avoir conscience de ce déficit de talents, 50% concèdent ne pas agir en conséquence. Par exemple, les budgets consacrés à la formation n'ont pas augmenté et ont même diminué dans plus de la moitié des organisations (52%).

Craignant de ne pas voir leurs compétences évoluer, les employés pourraient quitter leur entreprise

Aujourd'hui, de nombreux employés craignent que leurs compétences soient inutiles ou qu'elles le deviennent. 29% d'entre eux estiment que leurs compétences sont déjà obsolètes ou qu'elles le deviendront d'ici un à deux ans et 38% évaluent que ce sera le cas dans quatre à cinq ans. Les

¹ Dans le cadre de cette étude, le terme « digital » englobe de manière générale toutes les compétences digitales dites « hard » et « soft » ainsi que toutes les fonctions digitales que LinkedIn et Capgemini considèrent comme étant représentative de l'ensemble [ou presque] des activités liées à l'innovation technologique.

² Un employé est considéré comme « Digital Talented » quand il maîtrise au moins l'une des 24 compétences digitales dites « hard » et au moins quatre des huit compétences digitales dites « soft » mentionnées dans l'étude.



employés appartenant aux générations Y et Z³ sont quant à eux près de la moitié (47%) à penser que leurs compétences actuelles seront inutiles dans les quatre à cinq prochaines années.

Les employés du secteur automobile sont les plus nombreux (48%) à craindre cette évolution, suivis du secteur bancaire (44%), puis des Utilities (42%), des télécommunications et de l'assurance (39% pour chacun d'entre eux).

Les employés estiment également que les programmes de formation proposés par leur entreprise ne sont pas efficaces. Plus de la moitié des talents digitaux avouent que les formations ne leur ont pas été utiles ou qu'ils n'ont pas eu le temps d'y assister et près de la moitié (45%) les décrivent comme étant « inutiles et ennuyeuses ».

Les craintes d'une obsolescence des compétences et un manque de confiance dans les actions menées par les entreprises pour y remédier sont des facteurs qui peuvent pousser les employés au départ. En effet, plus de la moitié des talents digitaux (55%) se disent prêts à changer d'employeur si leurs compétences digitales continuent de stagner, tandis que près de la moitié des employés (47%) avouent être attirés par des entreprises qui proposent un meilleur développement de ces compétences. Les employeurs s'inquiètent également de perdre leurs employés les plus qualifiés. Plus de la moitié des employeurs (51%) pensent qu'une fois formés, les employés quitteront leur organisation et 50% affirment que le taux de participation pour ce type de formation reste faible.

Selon Claudia Crummenerl, à la tête de la practice *Executive Leadership and Change* chez Capgemini, « les entreprises sont confrontées à une tâche colossale en termes de développement des compétences digitales. L'obsolescence de ces compétences est un grand sujet de préoccupation chez les employés interrogés dans le cadre de cette étude. Il est donc essentiel de leur proposer un parcours de perfectionnement clairement défini pour répondre à leurs attentes. La pénurie de talents digitaux continuera de s'accroître au cours des prochaines années et aucune entreprise ne peut se reposer sur ses lauriers. Elles doivent constamment innover et faire évoluer les compétences de leurs employés. »

La pénurie en compétences digitales dites « soft » est plus importante que pour les compétences digitales dites « hard »

L'étude révèle que les profils qui possèdent des compétences digitales dites « hard » dans des domaines tels que l'analytique avancée, l'automatisation, l'intelligence artificielle et la cybersécurité sont très convoités. Toutefois, ce sont les compétences digitales dites « soft », telles que l'aptitude à adopter une approche centrée sur le client et l'envie d'apprendre, qui sont les plus recherchées par les entreprises car elles prennent de plus en plus d'importance dans la professionnalisation des métiers du digital. Savoir gérer les situations de travail incertaines et en mode collaboratif est une des compétences les recherchées.

³ Les générations Y et Z désignent les personnes âgées de 18 à 36 ans.



Les autres grandes tendances révélées par l'étude sont :

- 51% des employeurs ont décelé une absence de compétences digitales « hard » dans leur entreprise et 59% constatent un manque de compétences « soft » chez leurs employés.
- Sept talents digitaux sur dix (72%) préfèrent rejoindre des entreprises ayant une culture entrepreneuriale fonctionnant à la manière d'une start-up et favorisant l'agilité et la flexibilité.
- Pour s'épanouir, un talent digital a besoin d'un environnement qui lui offre une certaine liberté pour expérimenter et qui ne le blâme pas en cas d'échec. L'innovation pâtirait également d'un manque de culture de l'expérimentation.

Les fonctions digitales indispensables à une entreprise

D'après l'analyse des données de LinkedIn figurant dans le rapport, ce sont les profils « Data Scientists » et développeurs « Full Stack » qui ont été les plus recherchés l'an passé. La liste ci-dessous présente les 10 fonctions digitales (par ordre d'importance) qui sont appelées à être les plus prisées dans les deux à trois prochaines années :

- Consultant Information Security/Privacy
- Directeur du digital/Directeur des informations digitales (*Chief Digital Officer*)
- Architecte Data
- Chef de projet digital
- Ingénieur Data
- Directeur de clientèle
- Personal Web Manager
- Directeur IoT (Internet des objets)
- Data Scientist
- Directeur Analytics/Directeur Data

Tuck Rickards, *Managing Director* chez Russell Reynolds, agence de recrutement de cadres, ajoute : « *Les entreprises doivent être conscientes que les talents digitaux représentent un petit groupe de personnes très convoitées qui reçoivent de nombreuses offres d'emploi de qualité. Elles ne peuvent pas s'adresser à ces personnes de la même manière qu'aux autres employés, mais doivent utiliser une approche plus subtile.* »

Méthodologie de l'étude

L'étude a été menée par Capgemini en collaboration avec LinkedIn, le plus grand réseau social professionnel au monde, en vue d'analyser l'offre et la demande en matière de compétences et fonctions digitales à l'échelle mondiale et à travers différents secteurs d'activité.

Capgemini a rassemblé les témoignages de 753 employés et 501 dirigeants qui exercent leurs fonctions dans de grandes entreprises de plus de 1 000 employés ayant un chiffre d'affaires supérieur à 500 millions de dollars en 2016. L'enquête a été menée de juin à juillet 2017 à travers neuf pays - France, Allemagne, Inde, Italie, Pays-Bas, Suède, Espagne, Royaume-Uni et Etats-Unis, et sept secteurs d'activité - l'automobile, la banque, les biens de consommation, les assurances, la vente au détail, les télécommunications et les Utilities.

La mesure de la demande, établie par LinkedIn, correspond au nombre de fois qu'un membre



ayant renseigné une compétence digitale ou intitulé de poste spécifique au digital est recherché par des recruteurs. LinkedIn a mis au point un « indice de demande » qui permet d'identifier les talents digitaux les plus recherchés en mesurant le ratio entre la demande (le nombre d'*InMails* - c.-à-d., prises de contact par un recruteur via le réseau de LinkedIn - envoyés au cours des 12 derniers mois) et l'offre (les membres LinkedIn exerçant une fonction digitale ou possédant une compétence digitale précise).

Informations complémentaires

Vous pouvez télécharger une copie du rapport en cliquant [ici](#).

A propos de Capgemini

Capgemini est un leader mondial du conseil, des services informatiques et de la transformation numérique. A la pointe de l'innovation, le Groupe aide ses clients à saisir l'ensemble des opportunités que présentent le cloud, le digital et les plateformes. Fort de 50 ans d'expérience et d'une grande expertise des différents secteurs d'activité, il accompagne les entreprises et organisations dans la réalisation de leurs ambitions, de la définition de leur stratégie à la mise en œuvre de leurs opérations. Pour Capgemini, ce sont les hommes et les femmes qui donnent toute sa valeur à la technologie. Résolument multiculturel, le Groupe compte 200 000 collaborateurs présents dans plus de 40 pays. Il a réalisé un chiffre d'affaires de 12,5 milliards d'euros en 2016.

Plus d'informations sur www.capgemini.com. *People matter, results count.*