

LA MENACE INVISIBLE

Un rapport de données mondiales présenté par



L'état des compétences
en 2021 :



Zoom sur les données

00

p. 3 L'ÉTAT DES COMPÉTENCES EN 2021 : LA MENACE INVISIBLE

01

p. 4 L'OFFRE ET LA DEMANDE DE COMPÉTENCES

p. 5 Avez-vous une idée des compétences dont vous avez besoin ?

p. 7 Avez-vous une idée des compétences que vous maîtrisez ?

p. 9 Il n'existe aucun système capable de répertorier les compétences

02

p. 10 COVID-19 : LA MENACE INVISIBLE QUI MET EN DANGER LES COMPÉTENCES DU PERSONNEL

p. 11 La pandémie accélère la demande de nouvelles compétences

p. 13 Les opportunités d'acquisition et de perfectionnement des compétences diminuent

p. 15 La pandémie nous rend vulnérables

03

p. 17 COMPÉTENCES, COLLABORATEURS, COMMUNAUTÉS ET ENTREPRISES SONT TOUS MIS À RUDE ÉPREUVE

p. 19 La santé mentale et le bien-être des employés sont menacés

p. 21 La productivité et la performance des employés sont menacées

p. 23 La rétention des employés et la reprise des activités sont menacées

p. 25 La confiance et les marques employeurs sont menacées

04

p. 28 À PROPOS DE L'ÉTUDE

p. 28 Les données

p. 28 L'équipe

L'état des compétences en 2021 :

LA MENACE INVISIBLE

« Le futur ne sera pas un long fleuve tranquille¹. »

Erika Hall, cofondatrice et directrice stratégique de Mule Design

1. Mule Design, « Design In the Age of Anxiety » (Le design à l'ère de l'anxiété), septembre 2017

La pandémie de COVID-19 a complètement redistribué les cartes et la plupart des organisations qui seront encore sur pied une fois la crise terminée devront faire face à un monde bien différent. Toutefois, elles ne seront pas les seules à devoir repenser leur mode de fonctionnement : leurs équipes devront, elles aussi, s'adapter à ces changements.

Le nombre de personnes ayant perdu leur emploi à travers le monde n'a jamais été aussi élevé, et les redéploiements, les congés sans solde et les licenciements ne semblent malheureusement pas près de s'arrêter en 2021. De nombreux employés sont donc non seulement contraints de rafraîchir leurs compétences actuelles, mais surtout d'en développer de nouvelles.

Cependant, nous ne savons pas toujours par où commencer et ni le temps, ni l'argent ne sont de notre côté.

Voilà pourquoi nous avons décidé de faire le point dans ce rapport sur « L'état des compétences en 2021 ».

Degreed a interrogé plus de 5 200 personnes à travers le monde pour évaluer les conséquences des récents événements sur les compétences des employés et déterminer leur disposition à relever de nouveaux défis.

Nous avons segmenté les données recueillies en fonction des pays, des secteurs et des postes dont les compétences sont les plus susceptibles de devenir obsolètes. Notre objectif est de permettre aux employés, aux managers et aux chefs d'entreprise de consacrer leurs ressources limitées au développement des compétences dont ils ont le plus besoin.

Tout au long de ce rapport, assurez-vous de porter une attention toute particulière aux données relatives à votre pays, à votre secteur et à votre poste. En effet, ce n'est qu'en agissant rapidement que vous pourrez prendre une longueur d'avance sur vos concurrents.

L'offre et la demande de compétences

Qu'il s'agisse des dirigeants d'entreprise, des directeurs des RH, des gestionnaires de talents et de l'apprentissage, des responsables du personnel ou encore des employés, tous semblent se poser la même question : « De quelles compétences aurai-je besoin à l'avenir ? » Nous ne pouvons malheureusement pas fournir de réponse définitive puisque cela dépend de votre poste et de l'entreprise pour laquelle vous travaillez.

« Je demande aux managers d'imaginer un documentaire ayant pour sujet leur entreprise dans six mois. Quels sont les objectifs qu'ils souhaitent avoir atteint ? En quoi le travail réalisé par leur équipe diffère-t-il des tâches accomplies en ce moment même ? Je leur demande ensuite de penser aux compétences nécessaires pour faire de leur vision une réalité¹. »

Patty McCord, ancienne responsable de la gestion des talents chez Netflix



Les compétences technologiques sont indispensables

La plupart des prévisions indiquent qu'au cours de la prochaine décennie, les compétences les plus recherchées auront trait à la technologie, la programmation et la maîtrise de l'informatique. Cependant, pour de nombreux emplois (notamment dans le domaine des ventes), la maîtrise de ces compétences n'a pas besoin de dépasser le niveau élémentaire.



Les compétences humaines sont indispensables

En termes du nombre total d'heures nécessaires au développement de nouvelles compétences chaque année, ces mêmes prévisions estiment que les compétences cognitives (créativité, résolution de problèmes) et sociales (communication, entrepreneuriat, leadership) seront les plus recherchées.



Un aperçu de l'offre et la demande de compétences est indispensable

En tant que dirigeant d'entreprise, directeur des RH, responsable du personnel ou employé, il peut être difficile d'avoir recours à de telles prévisions. C'est pourquoi il est important d'avoir un aperçu plus détaillé de l'offre et la demande afin de savoir précisément quelles compétences gagnent (ou perdent) en valeur dans votre pays, au sein de votre entreprise ou pour votre poste.

1. Harvard Business Review, « How Netflix Reinvented HR » (Comment Netflix a réinventé les RH), février 2014

Avez-vous une idée des compétences dont vous avez besoin ?

⚠ La demande avant tout

La demande porte essentiellement sur les compétences technologiques pour les plus de 5 000 employés, managers et chefs d'entreprise interrogés, mais cela ne veut pas dire pour autant qu'ils ne cherchent pas à développer leurs compétences sociales et cognitives.

Nous leur avons présenté la taxonomie de 25 compétences développée par le McKinsey Global Institute dans le cadre d'une étude datant de 2018 intitulée *Skill shift: Automation and the future of the workforce* (Évolution des compétences : l'automatisation et l'avenir des employés), puis nous leur avons demandé de choisir un maximum de cinq compétences qu'ils souhaiteraient améliorer.

⚠ N'hésitez pas à examiner ces données de plus près. En effet, les compétences les plus recherchées diffèrent grandement en fonction des pays, des secteurs et des postes.

Global Compétences recherchées en 2021

CLASSEMENT	COMPÉTENCES	CATÉGORIE
1	Informatique et programmation (niveau avancé)	TECHNOLOGIQUE
2	Leadership et gestion des équipes	SOCIAL
3	Communication et négociation	SOCIAL
4	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	SOCIAL
5	Gestion de projet	COGNITIVE
6	Créativité	COGNITIVE
7	Analyse de données et mathématiques (niveau avancé)	TECHNOLOGIQUE
8	Sens critique et prise de décision	COGNITIVE
9	Adaptabilité et apprentissage continu	SOCIAL
10	Conception technique et ingénierie	TECHNOLOGIQUE

En fonction du pays Compétences recherchées en 2021

CLASSEMENT	GLOBAL	ÉTATS-UNIS	MEXIQUE	BRÉSIL	ROYAUME-UNI	FRANCE	ALLEMAGNE	INDE	AUSTRALIE
1	Informatique et programmation (niveau avancé)	Informatique et programmation (niveau avancé)	Informatique et programmation (niveau avancé)	Informatique et programmation (niveau avancé)	Informatique et programmation (niveau avancé)	Informatique et programmation (niveau avancé)	Leadership et gestion des équipes	Leadership et gestion des équipes	Leadership et gestion des équipes
2	Leadership et gestion des équipes	Leadership et gestion des équipes	Leadership et gestion des équipes	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Leadership et gestion des équipes	Communication et négociation (niveau avancé)	Communication et négociation (niveau avancé)	Informatique et programmation (niveau avancé)	Informatique et programmation (niveau avancé)
3	Communication et négociation (niveau avancé)	Analyse de données et mathématiques (niveau avancé)	Conception technique et ingénierie	Leadership et gestion des équipes	Gestion de projet	Créativité	Informatique et programmation (niveau avancé)	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Entrepreneuriat et prise d'initiatives
4	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Gestion de projet	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Communication et négociation (niveau avancé)	Analyse de données et mathématiques (niveau avancé)	Leadership et gestion des équipes	Créativité	Analyse de données et mathématiques (niveau avancé)	Communication et négociation (niveau avancé)
5	Gestion de projet	Adaptabilité et apprentissage continu	Communication et négociation (niveau avancé)	Gestion de projet	Créativité	Pédagogie et formation des équipes	Gestion de projet	Créativité	Adaptabilité et apprentissage continu
6	Créativité	Conception technique et ingénierie	Compétences logicielles élémentaires	Créativité	Sens critique et prise de décision	Gestion de projet	Sens critique et prise de décision	Sens critique et prise de décision	Analyse de données et mathématiques (niveau avancé)
7	Analyse de données et mathématiques (niveau avancé)	Sens critique et prise de décision	Gestion de projet	Conception technique et ingénierie	Adaptabilité et apprentissage continu	Sens critique et prise de décision	Traitement et analyse des informations complexes	Adaptabilité et apprentissage continu	Gestion de projet
8	Sens critique et prise de décision	Communication et négociation (niveau avancé)	Recherche et développement scientifiques	Recherche et développement scientifiques	Communication et négociation (niveau avancé)	Compétences relationnelles et empathie	Analyse de données et mathématiques (niveau avancé)	Communication et négociation (niveau avancé)	Sens critique et prise de décision
9	Adaptabilité et apprentissage continu	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Pédagogie et formation des équipes	Traitement et analyse des informations complexes	Pédagogie et formation des équipes	Adaptabilité et apprentissage continu	Compétences relationnelles et empathie	Recherche et développement scientifiques	Créativité
10	Conception technique et ingénierie	Pédagogie et formation des équipes	Adaptabilité et apprentissage continu	Analyse quantitative et statistique	Compétences logicielles élémentaires	Traitement et analyse des informations complexes	Adaptabilité et apprentissage continu	Conception technique et ingénierie	Pédagogie et formation des équipes

En fonction du secteur

TECHNOLOGIQUE SOCIAL COGNITIVE

Compétences recherchées en 2021

CLASSE-MENT	GLOBAL	SERVICES FINANCIERS	TECHNOLOGIE ET TÉLÉCOMMUNICATIONS	BIENS DE CONSOMMATION ET VENTE AU DÉTAIL	FABRICATION INDUSTRIELLE	SERVICES AUX ENTREPRISES	SERVICES DE SANTÉ
1	Informatique et programmation (niveau avancé)	Leadership et gestion des équipes					
2	Leadership et gestion des équipes	Informatique et programmation (niveau avancé)					
3	Communication et négociation (niveau avancé)	Sens critique et prise de décision	Conception technique et ingénierie	Créativité	Communication et négociation (niveau avancé)	Communication et négociation (niveau avancé)	Créativité
4	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Communication et négociation (niveau avancé)	Gestion de projet	Adaptabilité et apprentissage continu	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Pédagogie et formation des équipes
5	Gestion de projet	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Analyse de données et mathématiques (niveau avancé)	Compétences logicielles élémentaires	Conception technique et ingénierie	Gestion de projet	Sens critique et prise de décision
6	Créativité	Gestion de projet	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Gestion de projet	Analyse de données et mathématiques (niveau avancé)	Sens critique et prise de décision	Adaptabilité et apprentissage continu
7	Analyse de données et mathématiques (niveau avancé)	Traitement et analyse des informations complexes	Recherche et développement scientifiques	Pédagogie et formation des équipes	Recherche et développement scientifiques	Adaptabilité et apprentissage continu	Gestion de projet
8	Sens critique et prise de décision	Analyse de données et mathématiques (niveau avancé)	Communication et négociation (niveau avancé)	Conception technique et ingénierie	Traitement et analyse des informations complexes	Conception technique et ingénierie	Communication et négociation (niveau avancé)
9	Adaptabilité et apprentissage continu	Adaptabilité et apprentissage continu	Créativité	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Sens critique et prise de décision	Analyse de données et mathématiques (niveau avancé)	Entrepreneuriat et prise d'initiatives
10	Conception technique et ingénierie	Analyse quantitative et statistique	Analyse quantitative et statistique	Analyse de données et mathématiques (niveau avancé)	Gestion de projet	Recherche et développement scientifiques	Analyse de données et mathématiques (niveau avancé)

En fonction du poste

TECHNOLOGIQUE SOCIAL COGNITIVE

Compétences recherchées en 2021

CLASSE-MENT	GLOBAL	RH	FINANCE	INFORMATIQUE	OPÉATIONS	MARKETING	VENTES
1	Informatique et programmation (niveau avancé)	Informatique et programmation (niveau avancé)	Informatique et programmation (niveau avancé)	Informatique et programmation (niveau avancé)	Informatique et programmation (niveau avancé)	Leadership et gestion des équipes	Leadership et gestion des équipes
2	Leadership et gestion des équipes	Leadership et gestion des équipes	Leadership et gestion des équipes	Leadership et gestion des équipes	Conception technique et ingénierie	Leadership et gestion des équipes	Conception technique et ingénierie
3	Communication et négociation (niveau avancé)	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Communication et négociation (niveau avancé)	Leadership et gestion des équipes	Gestion de projet	Informatique et programmation (niveau avancé)	Communication et négociation (niveau avancé)
4	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Communication et négociation (niveau avancé)	Gestion de projet	Adaptabilité et apprentissage continu	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Sens critique et prise de décision	Gestion de projet
5	Gestion de projet	Gestion de projet	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Compétences logicielles élémentaires	Conception technique et ingénierie	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Analyse de données et mathématiques (niveau avancé)
6	Créativité	Gestion de projet	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Analyse de données et mathématiques (niveau avancé)	Sens critique et prise de décision	Adaptabilité et apprentissage continu	Entrepreneuriat et prise d'initiatives
7	Analyse de données et mathématiques (niveau avancé)	Traitement et analyse des informations complexes	Recherche et développement scientifiques	Pédagogie et formation des équipes	Adaptabilité et apprentissage continu	Gestion de projet	Adaptabilité et apprentissage continu
8	Sens critique et prise de décision	Créativité	Recherche et développement scientifiques	Communication et négociation (niveau avancé)	Traitement et analyse des informations complexes	Adaptabilité et apprentissage continu	Pédagogie et formation des équipes
9	Adaptabilité et apprentissage continu	Sens critique et prise de décision	Communication et négociation (niveau avancé)	Traitemet et analyse des informations complexes	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Créativité	Gestion de projet
10	Conception technique et ingénierie	Adaptabilité et apprentissage continu	Créativité	Entrepreneuriat et prise d'initiatives	Sens critique et prise de décision	Communication et négociation (niveau avancé)	Sens critique et prise de décision

Avez-vous une idée des compétences que vous maîtrisez ?



Bonne nouvelle !

Vous en savez sûrement plus sur vos employés que LinkedIn. En effet, seuls **21 %** des employés estiment que les données les plus récentes concernant leurs compétences sont stockées sur des réseaux et communautés en ligne comme LinkedIn, Twitter, Dribbble ou GitHub. **34 %** pensent que ces informations se trouvent dans les systèmes de RH de leur entreprise.

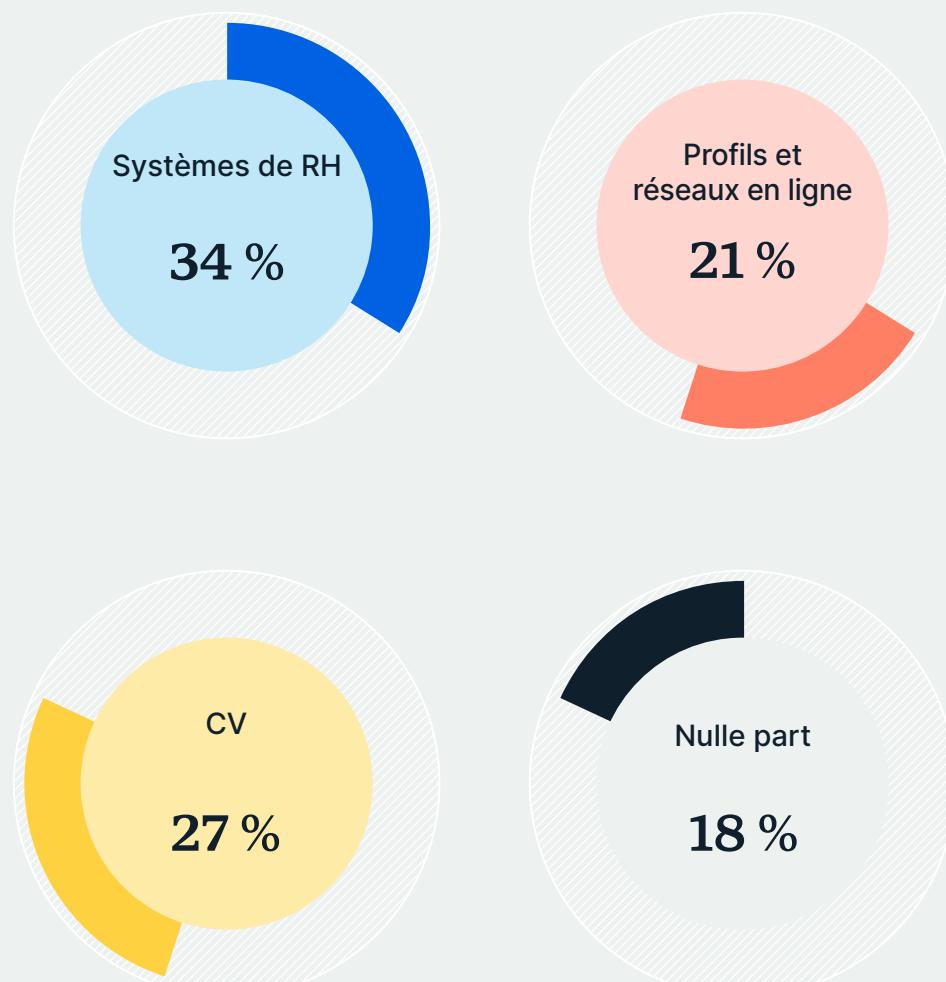


Mauvaise nouvelle...

Les systèmes de RH ont encore du chemin à faire. Plus d'un quart des employés (**27 %**) estiment que les données les plus récentes concernant leurs compétences se cachent dans des documents tels que leurs CV, alors que **18 %** d'entre eux pensent qu'il n'existe aucun moyen d'accéder à ces informations en temps réel.

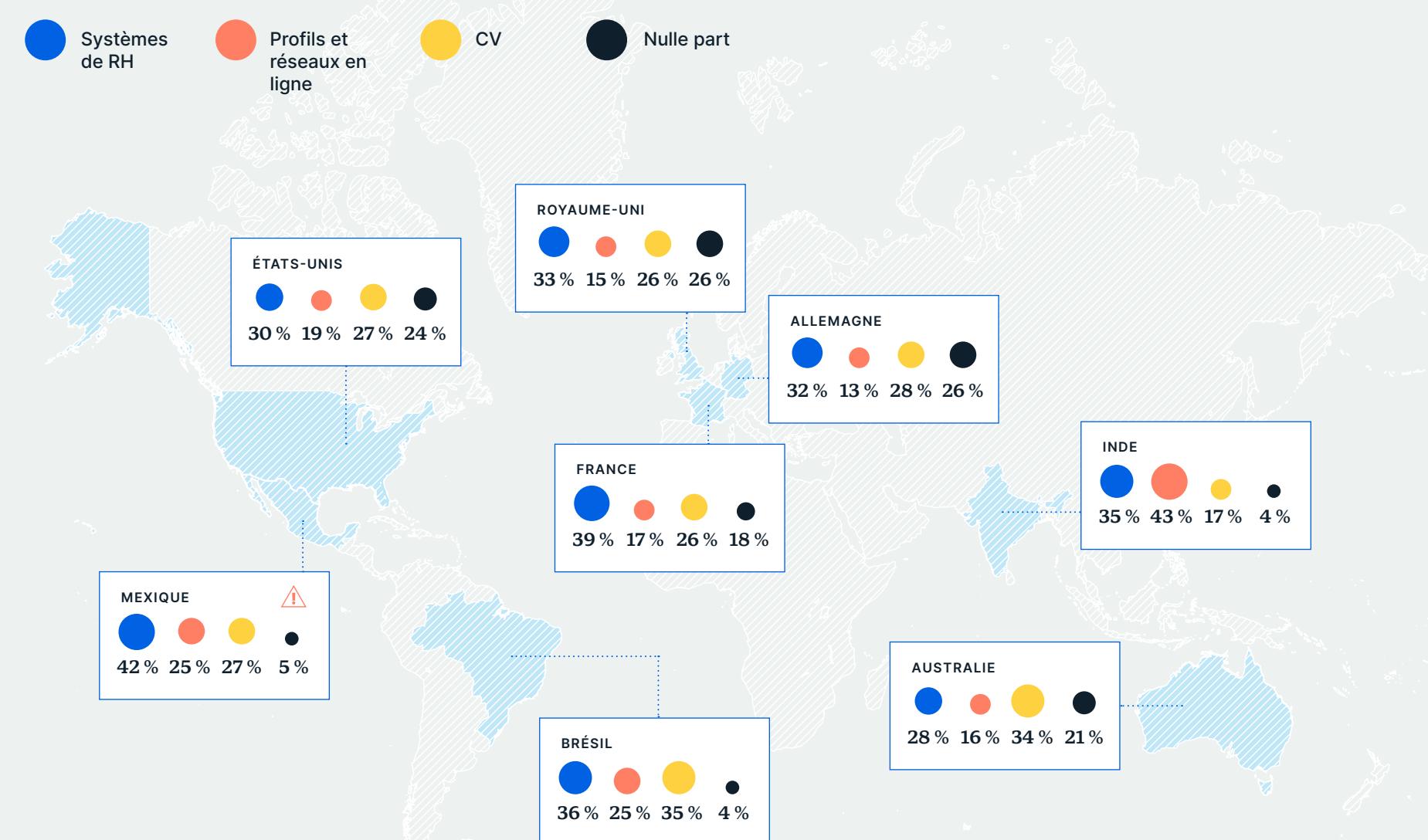
Global

Le cas échéant, où pensez-vous que se trouvent les données les plus récentes relatives à vos compétences ?



Dans votre pays

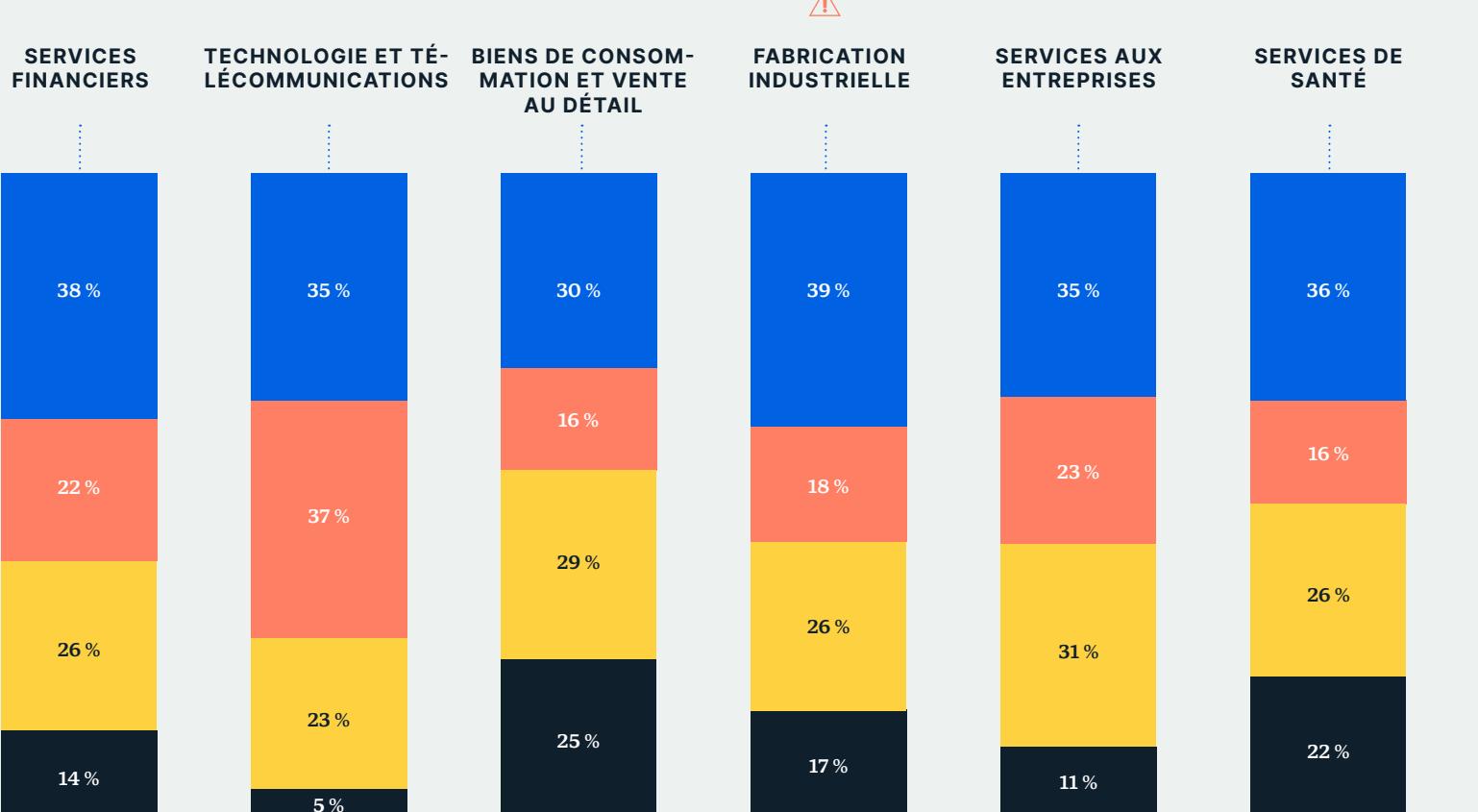
Le cas échéant, où pensez-vous que se trouvent les données les plus récentes relatives à vos compétences ?



Les employés mexicains sont ceux qui font le plus confiance aux systèmes de RH de leur entreprise en ce qui concerne les données relatives à leurs compétences. Les employés australiens n'en sont, quant à eux, pas si sûrs.

Dans votre secteur

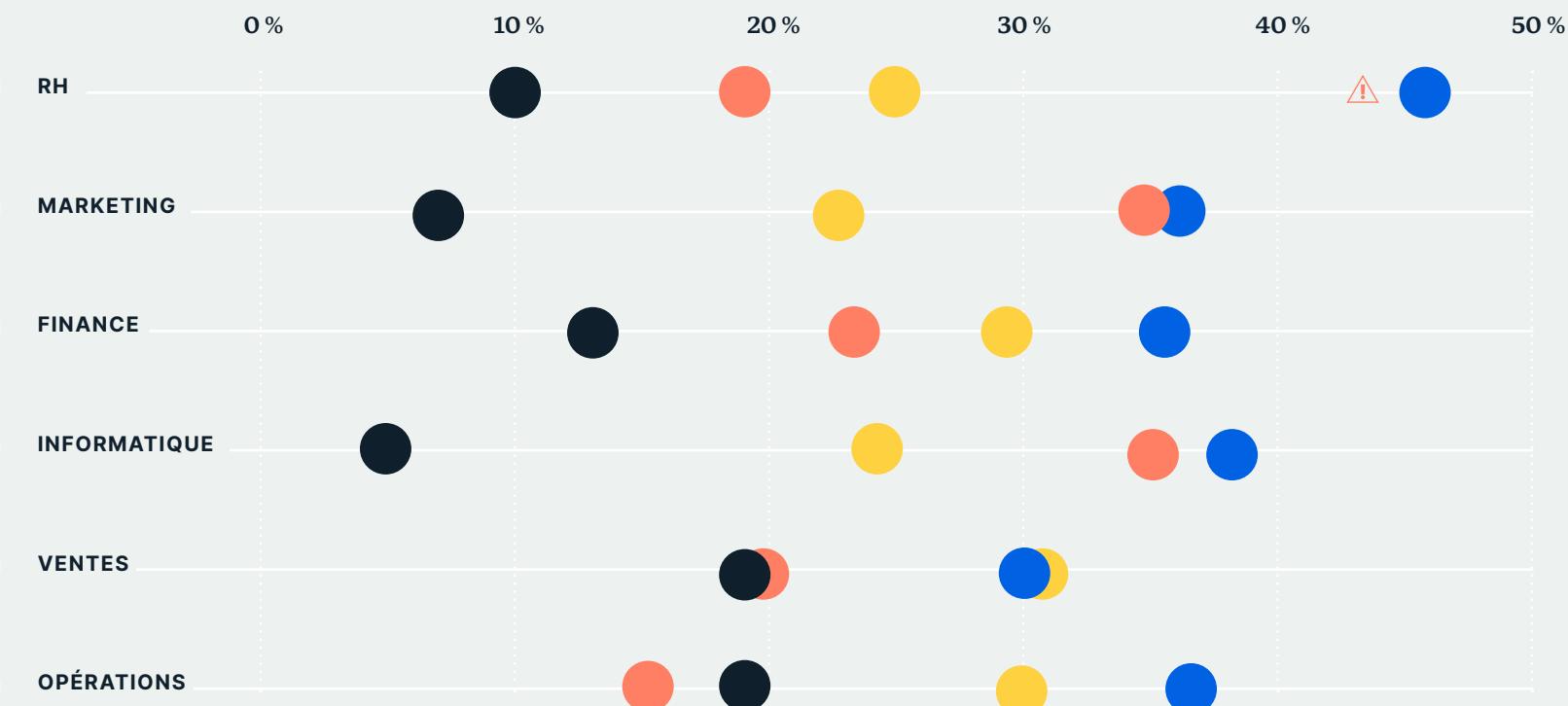
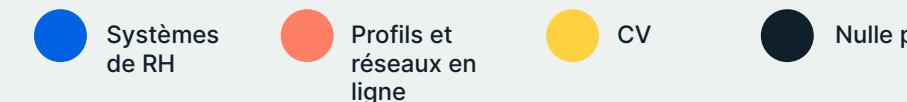
Le cas échéant, où pensez-vous que se trouvent les données les plus récentes relatives à vos compétences ?



Les employés du secteur de la fabrication sont ceux qui font le plus confiance aux systèmes de RH de leur entreprise en ce qui concerne les données relatives à leurs compétences. Les employés des secteurs des biens de consommation et de la vente au détail n'en sont, quant à eux, pas si sûrs.

À votre poste

Le cas échéant, où pensez-vous que se trouvent les données les plus récentes relatives à vos compétences ?



C'est sans surprise que les professionnels des RH sont ceux qui font le plus confiance aux systèmes de RH de leur entreprise en ce qui concerne les données relatives à leurs compétences. Tous les autres services n'en sont, quant à eux, pas si sûrs.

Il n'existe aucun système capable de répertorier les compétences.



La technologie est devenue un formidable outil pour faire briller les compétences des gens. Pourtant, les données recueillies montrent que les architectures de données et l'IA avancée ne suffisent pas à combler les lacunes des processus RH traditionnels.

PDG :
« Disposons-nous des compétences dont nous aurons besoin à l'avenir ? »

Directeur des RH :



Voici comment les données des employés sont enregistrées (ou non) dans les systèmes de RH.

Les données de compétences sont recueillies via les candidatures ou les profils de talents en interne

Mais

75 % ➔

de 75 à 80 % des employés ne remplissent pas leur profil de talent sur les systèmes de RH de leur entreprise¹

Les données de compétences sont mises à jour lors de chaque entretien périodique, évaluation ou élaboration de plans de développement

Mais

61 % ➔

des employés ne bénéficient pas de retours réguliers sur leur performance ou leurs compétences²

Les données de compétences sont déduites en fonction des fiches de poste, des modèles de compétences ou d'autres données organisationnelles

Mais

40 % ➔

des employés disent être souvent amenés à accomplir des tâches qui ne figurent pas sur leur fiche de poste³

Les données de compétences sont déduites en fonction des accréditations, des profils en ligne ou des autres données accessibles au public

Mais

21 % ➔

des employés estiment que les données de compétences sur leurs profils en ligne sont les plus récentes⁴

1. Human Resource Executive, « Focusing HR-tech development in the time of the virus » (Cap sur le développement des technologies de RH en temps de pandémie), avril 2020

2. Degreed et Harvard Business School Publishing, « Les pratiques d'apprentissage des employés », mars 2019

3. Gartner, « Workforce Planning for Competitive Advantage Post-COVID-19 » (Organiser ses équipes pour acquérir un avantage compétitif dans le monde post-COVID-19), juin 2020

4. Degreed, « L'état des compétences en 2021 : La menace invisible », octobre 2020



COVID-19 : une menace qui plane sur les compétences du personnel

« J'ai un truc à te dire à propos de tes talents.
À partir de maintenant,
tu peux littéralement te les f***** au c**¹. »

Agent K, *Men in Black*
(joué par Tommy Lee Jones)

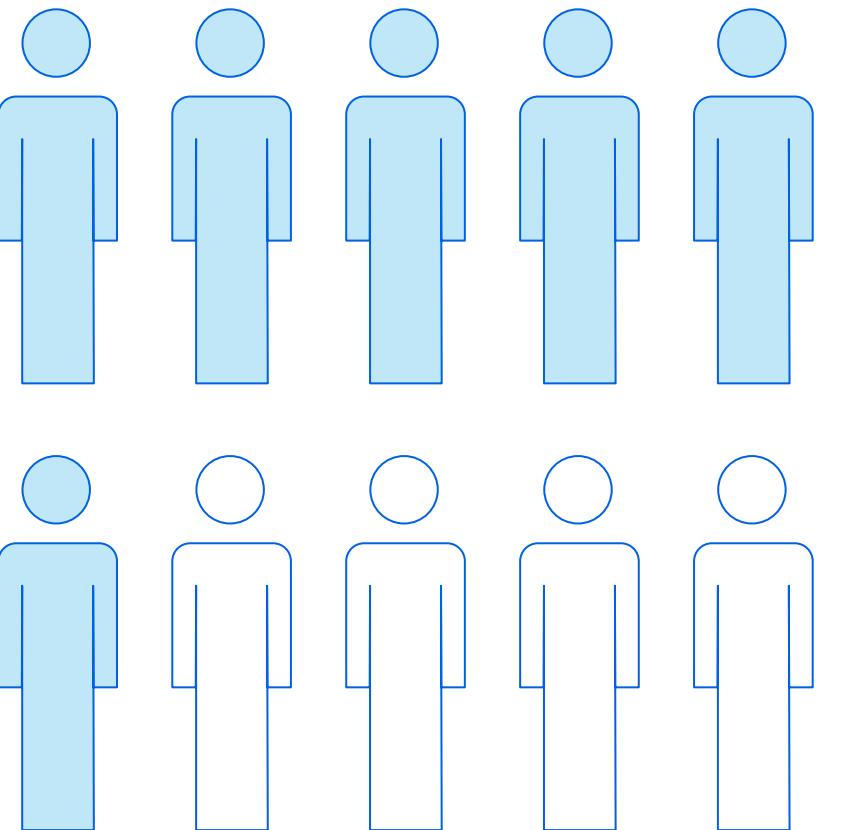
La crise sanitaire et économique
qui a touché le monde a eu
trois impacts majeurs sur l'état
des compétences :

-  La pandémie accélère la demande de nouvelles compétences
-  Les opportunités d'acquisition et de perfectionnement des compétences diminuent
-  La pandémie nous rend vulnérables et plus anxieux

1. Tommy Lee Jones, *Men in Black*, 1997

La pandémie accélère la demande de nouvelles compétences.

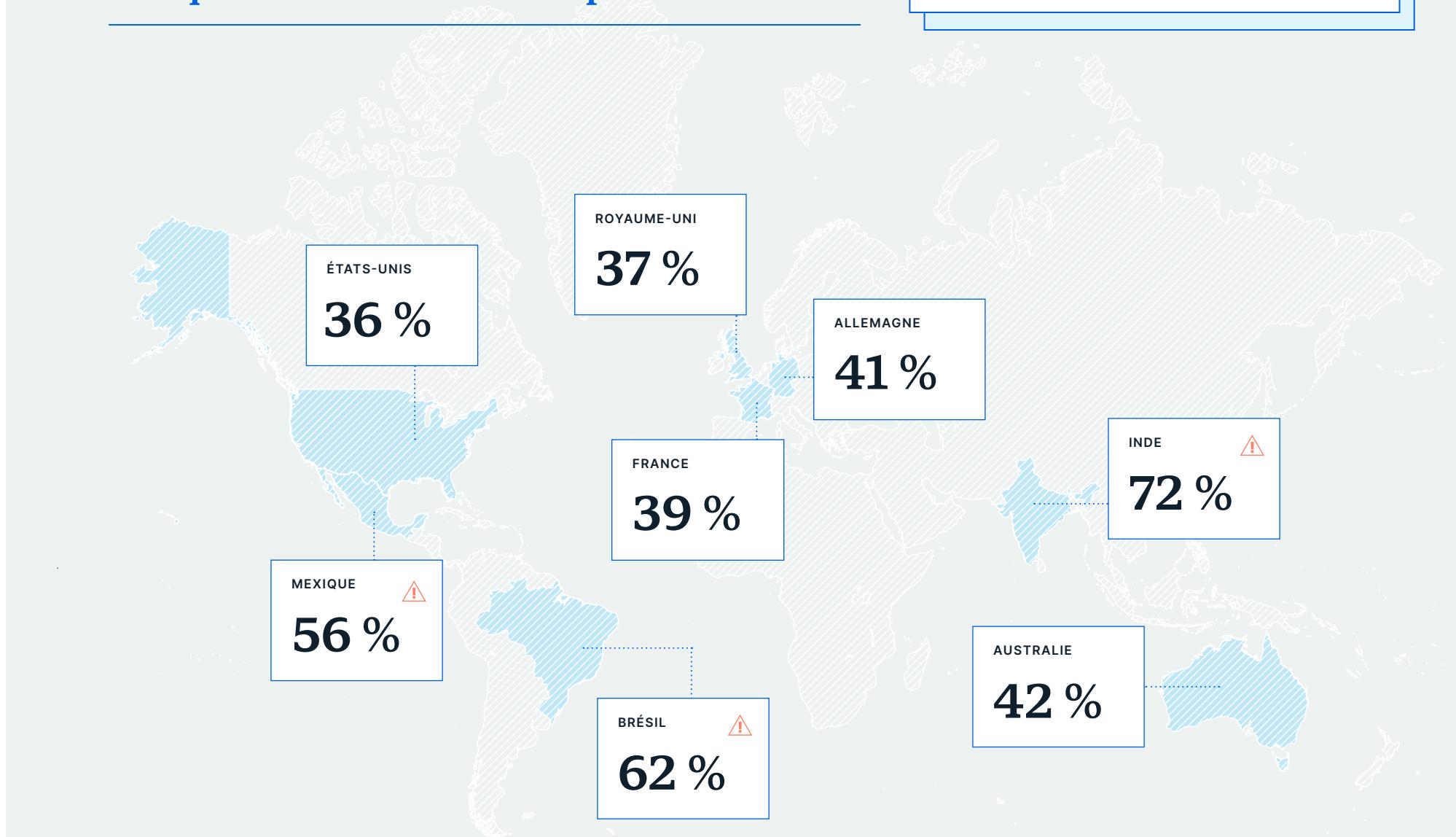
Employés, managers et chefs d'entreprise : tous sont contraints de monter en compétences ou d'en acquérir de nouvelles. En effet, **six personnes sur dix** estiment que la pandémie de COVID-19 et la crise économique qui s'en est suivie ont accéléré la demande de nouvelles compétences.



Dans votre pays

Je pense que la pandémie de COVID-19 a bel et bien accéléré mon besoin d'acquérir de nouvelles compétences.

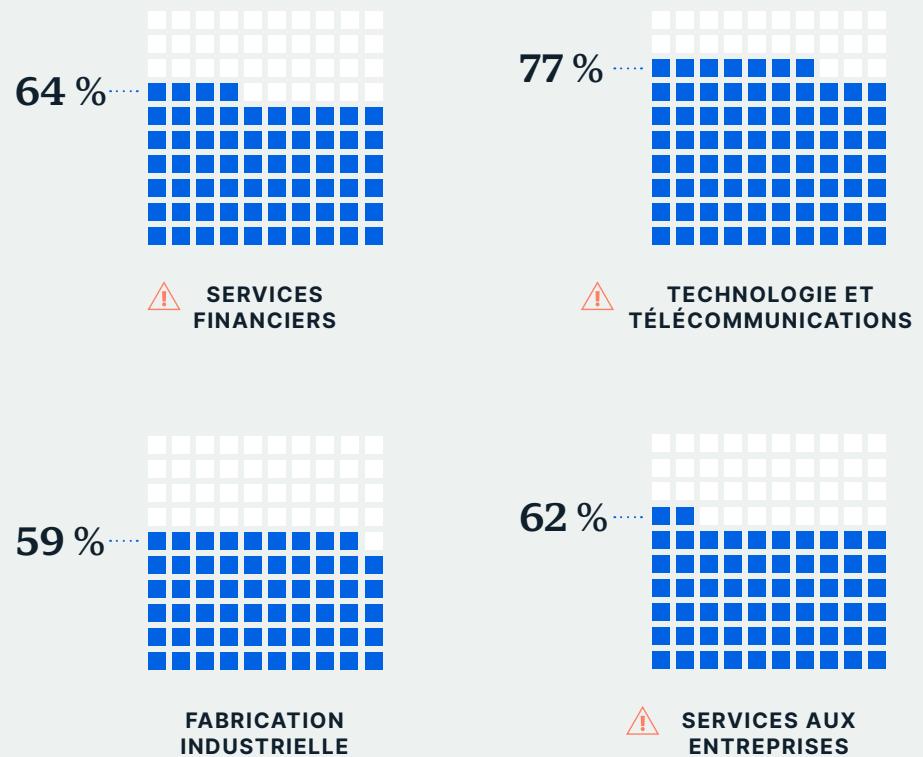
⚠ Cette nécessité pressante de développer de nouvelles compétences se fait surtout ressentir en Inde, au Mexique et au Brésil. Cependant, en Europe et en Amérique du Nord, les employés ressentent eux aussi le besoin urgent de se réinventer professionnellement.



Dans votre secteur

Je pense que la pandémie de COVID-19 a bel et bien accéléré mon besoin d'acquérir de nouvelles compétences.

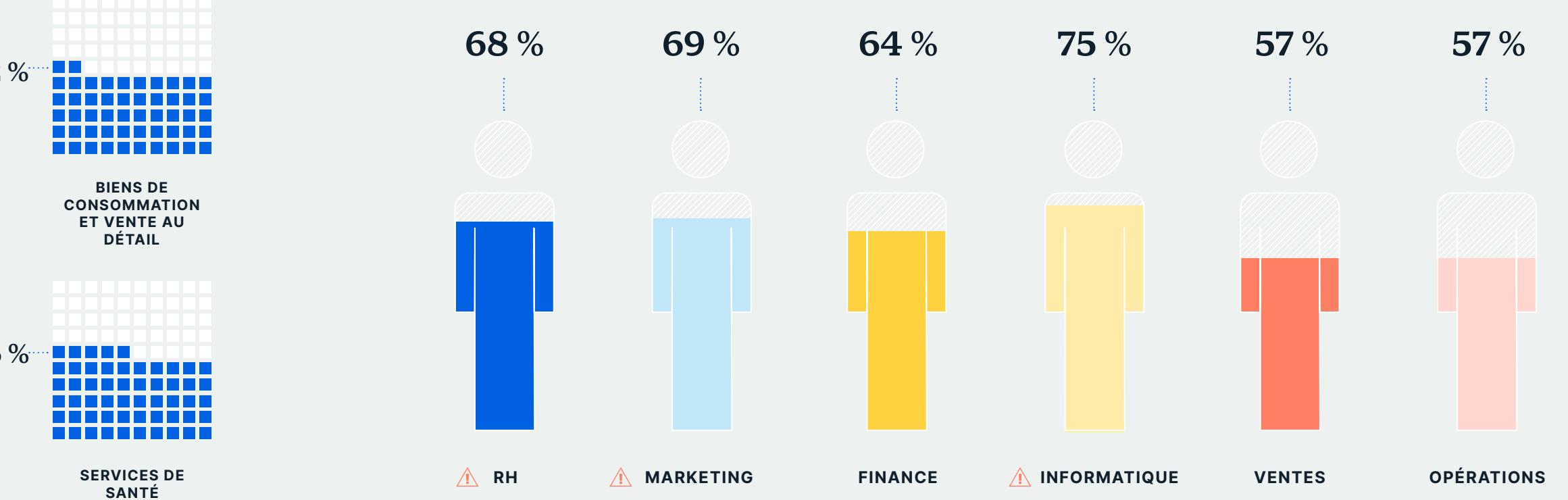
⚠ Les employés du secteur de la technologie et des télécommunications sont ceux qui ressentent le plus grand besoin de développer de nouvelles compétences, suivis par ceux des secteurs des entreprises et des services financiers.



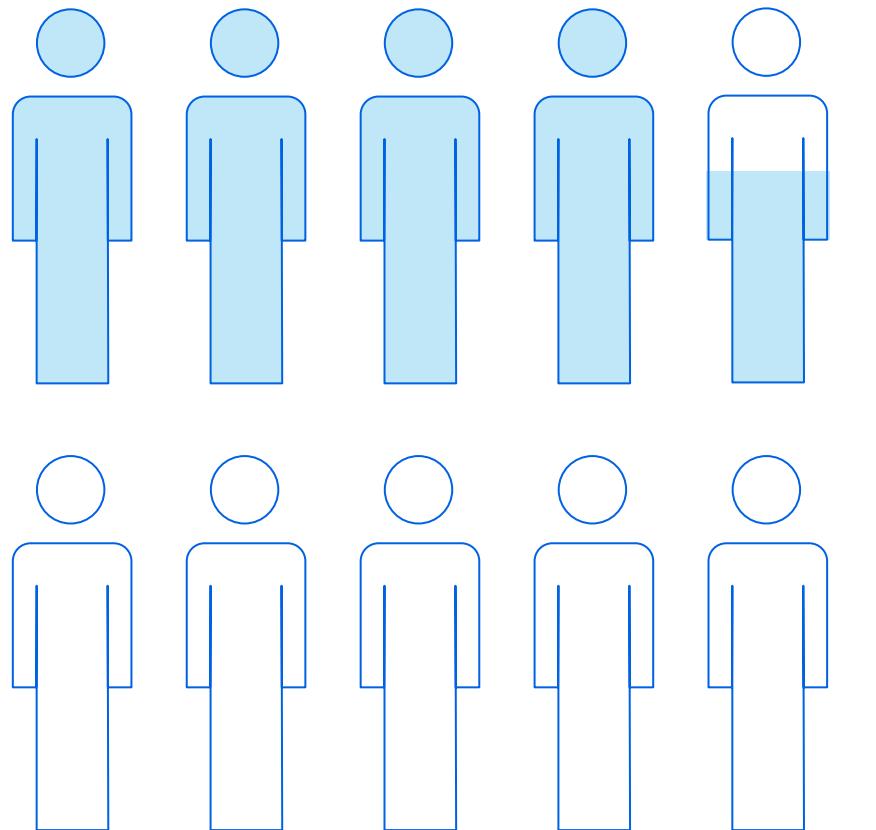
À votre poste

Je pense que la pandémie de COVID-19 a bel et bien accéléré mon besoin d'acquérir de nouvelles compétences.

⚠ Suite aux nouvelles exigences liées à leur poste, les professionnels de l'informatique, du marketing et des RH comptent parmi les employés qui ressentent le plus grand besoin de monter en compétences ou d'en acquérir de nouvelles.



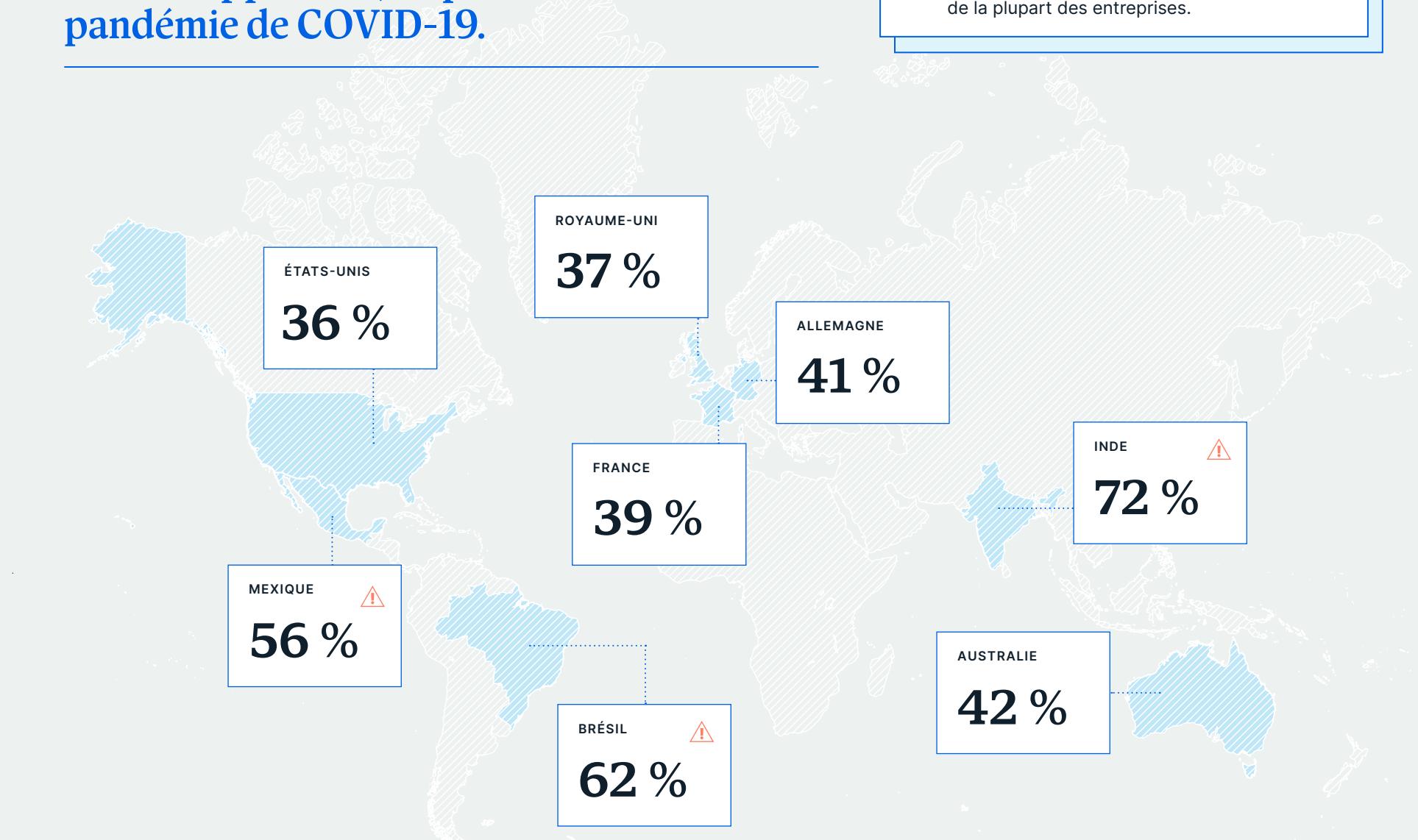
Les opportunités d'acquisition et de perfectionnement des compétences diminuent.



Dans votre pays

Mon employeur offre moins d'opportunités de montée en compétences (ex : formation et développement) depuis le début de la pandémie de COVID-19.

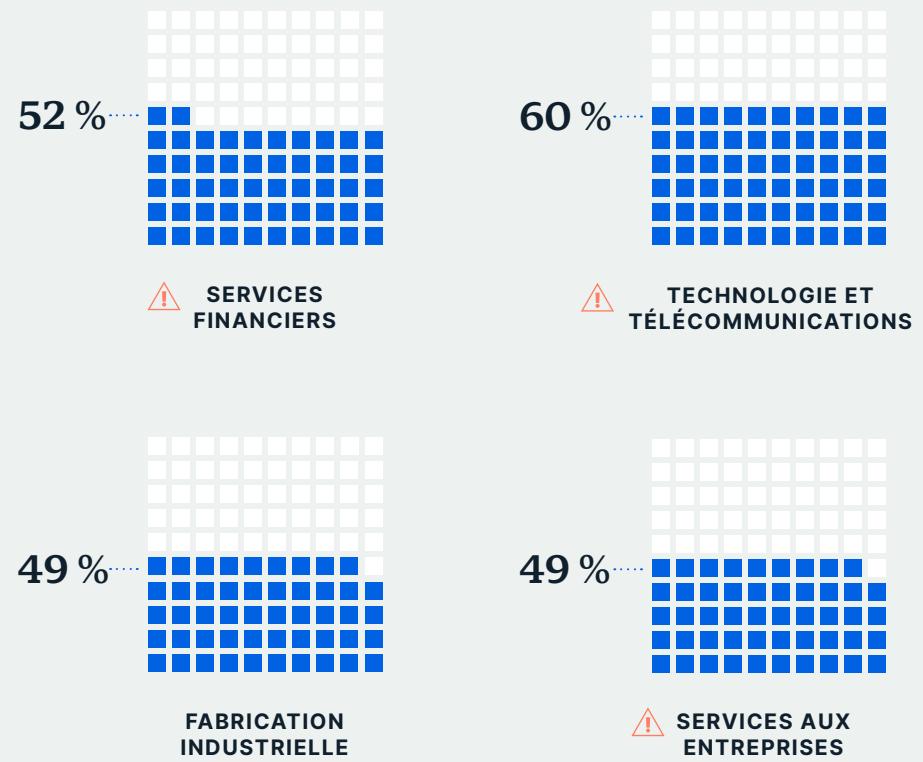
⚠ Le manque d'opportunités se fait surtout ressentir sur les marchés émergents (notamment en Inde, au Brésil et au Mexique). Celles-ci sont pourtant essentielles aux opérations et aux perspectives de croissance de la plupart des entreprises.



Dans votre secteur

Mon employeur offre moins d'opportunités de montée en compétences (ex : formation et développement) depuis le début de la pandémie de COVID-19.

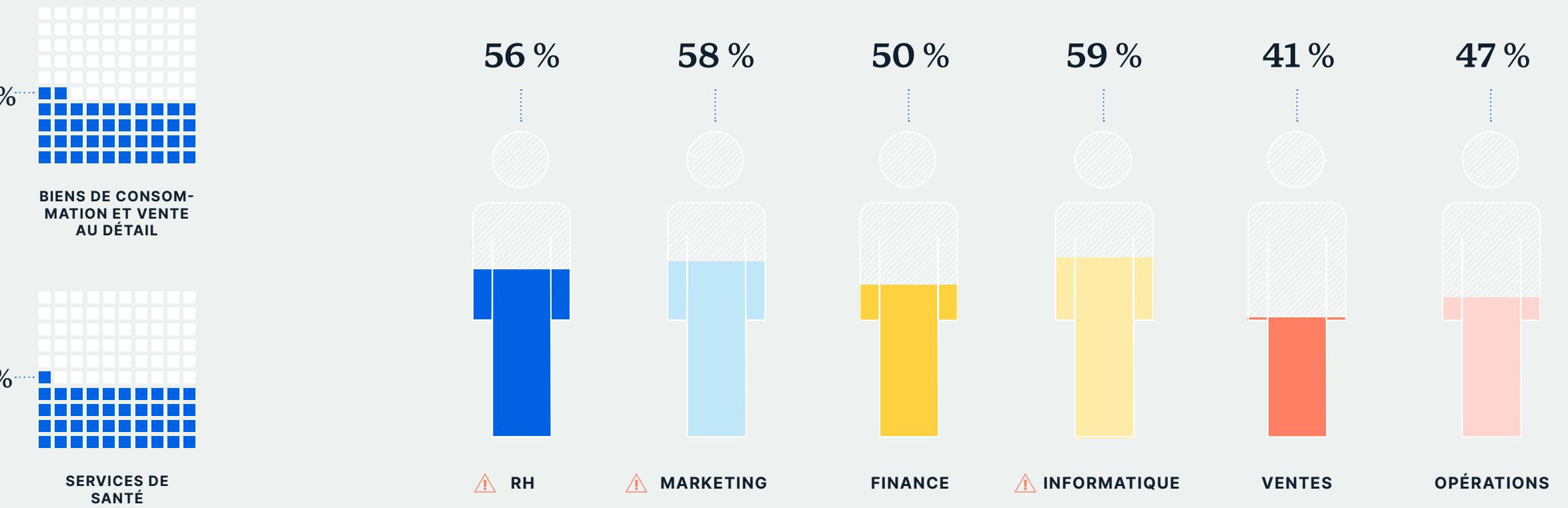
⚠️ Les secteurs de la technologie, des télécommunications, des services aux entreprises et des services financiers ont été les plus touchés par la diminution des opportunités d'acquisition et de perfectionnement des compétences.



À votre poste

Mon employeur offre moins d'opportunités de montée en compétences (ex : formation et développement) depuis le début de la pandémie de COVID-19.

⚠️ Cette réduction des opportunités accable particulièrement les professionnels de l'informatique, du marketing et des RH qui étaient déjà les plus touchés par le bouleversement de leurs tâches quotidiennes et des habitudes des consommateurs.



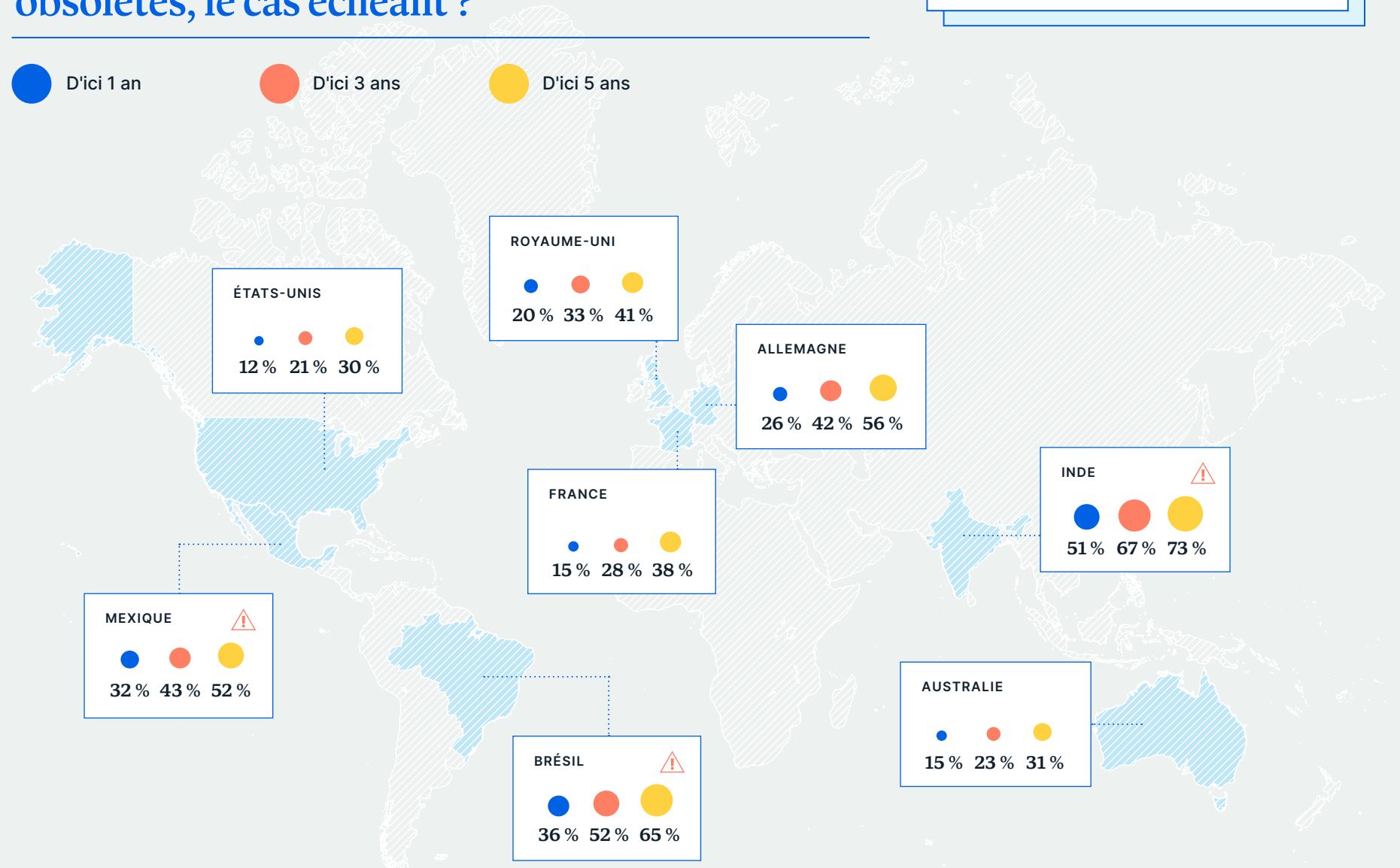
La pandémie nous rend vulnérables.

46 %
36 %

Près de la moitié (46 %) des employés, managers et chefs d'entreprise pensent que leurs compétences principales seront obsolètes d'ici cinq ans, alors que plus de 36 % s'attendent à ce que cette obsolescence survienne dans les trois prochaines années.

Dans votre pays

Quand pensez-vous que vos compétences principales deviendront obsolètes, le cas échéant ?



Dans votre secteur

Quand pensez-vous que vos compétences principales deviendront obsolètes, le cas échéant ?

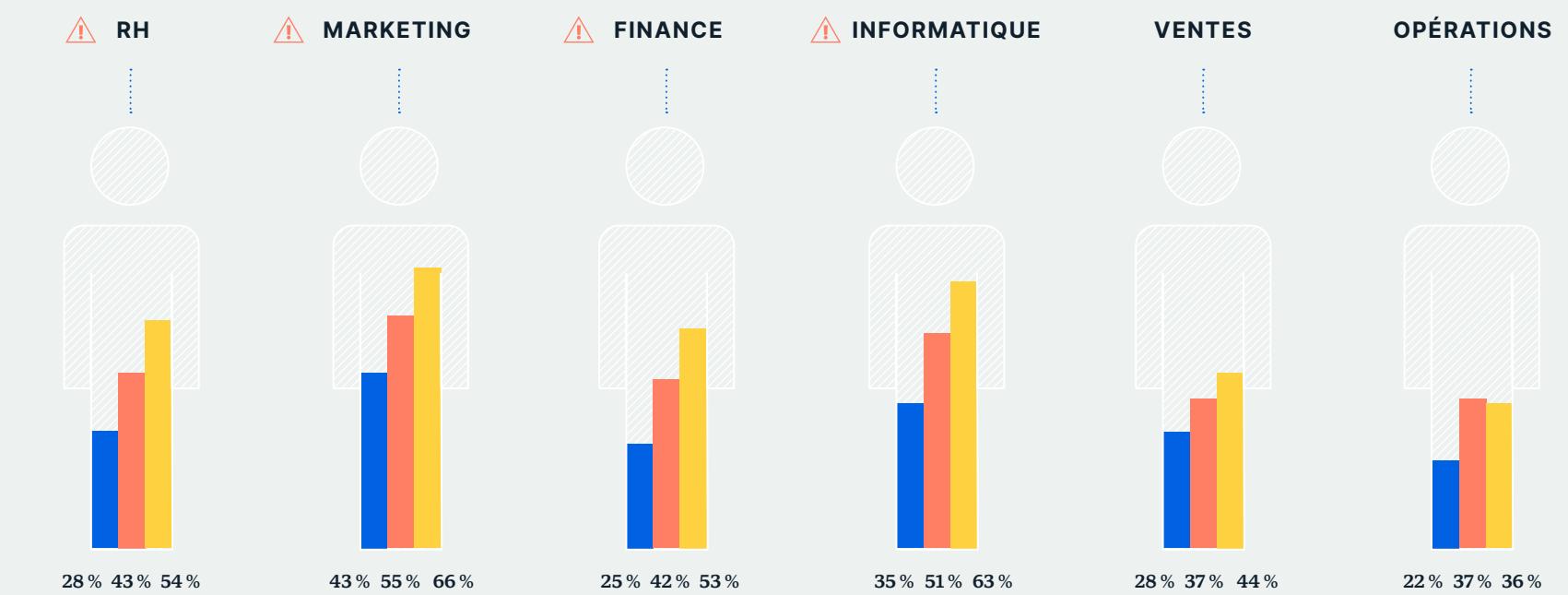
D'ici 1 an D'ici 3 ans D'ici 5 ans



À votre poste

Quand pensez-vous que vos compétences principales deviendront obsolètes, le cas échéant ?

D'ici 1 an D'ici 3 ans D'ici 5 ans





Compétences, collaborateurs, communautés et entreprises sont tous mis à rude épreuve

« En examinant les aptitudes de notre personnel, nous nous sommes rendu compte que deux tiers des compétences de notre entreprise ne correspondaient pas à nos besoins. Nous courrions à la catastrophe¹. »

Responsable de la gestion des talents pour une institution financière

Les compétences ne sont pas seules à être en danger.

⚠ Les collaborateurs sont menacés

⚠ Les communautés sont menacées

⚠ Les entreprises sont menacées

1. Gartner, « Use Labor Market Insights to Manage People-Related Costs » (Utiliser les statistiques du marché du travail pour gérer les coûts relatifs au personnel), mars 2020

Les compétences sont menacées, mais d'autres aspects le sont tout autant, comme...

Les collaborateurs

Les emplois et les perspectives d'avenir de dizaines de millions d'employés ont déjà été mis à mal. En outre, plus de la moitié (55 %) des travailleurs à travers le monde disent que leur niveau de stress augmente à mesure que leur confiance en leurs aptitudes diminue.

- ⚠ Emplois
- ⚠ Perspectives d'avenir
- ⚠ Stress et anxiété

Les communautés

Les collaborateurs et leur famille ne sont pas les seuls à être victime de ce stress, qui se traduit par une diminution de la demande des consommateurs et une augmentation de la pression déjà omniprésente sur les communautés et les collectivités locales.

- ⚠ Demande des consommateurs
- ⚠ Activité économique
- ⚠ Finances publiques

Les entreprises

La productivité et la performance des employés peut également en pâtrir lorsque ces derniers doutent de leurs compétences, augmentant ainsi les coûts liés au bien-être, aux congés maladie et au renouvellement du personnel. Et cela nuit aux affaires.

- ⚠ Santé mentale et bien-être
- ⚠ Productivité et performance
- ⚠ Rétention et résilience
- ⚠ Confiance et marques employeurs

La santé mentale et le bien-être des employés sont menacés.

55 %

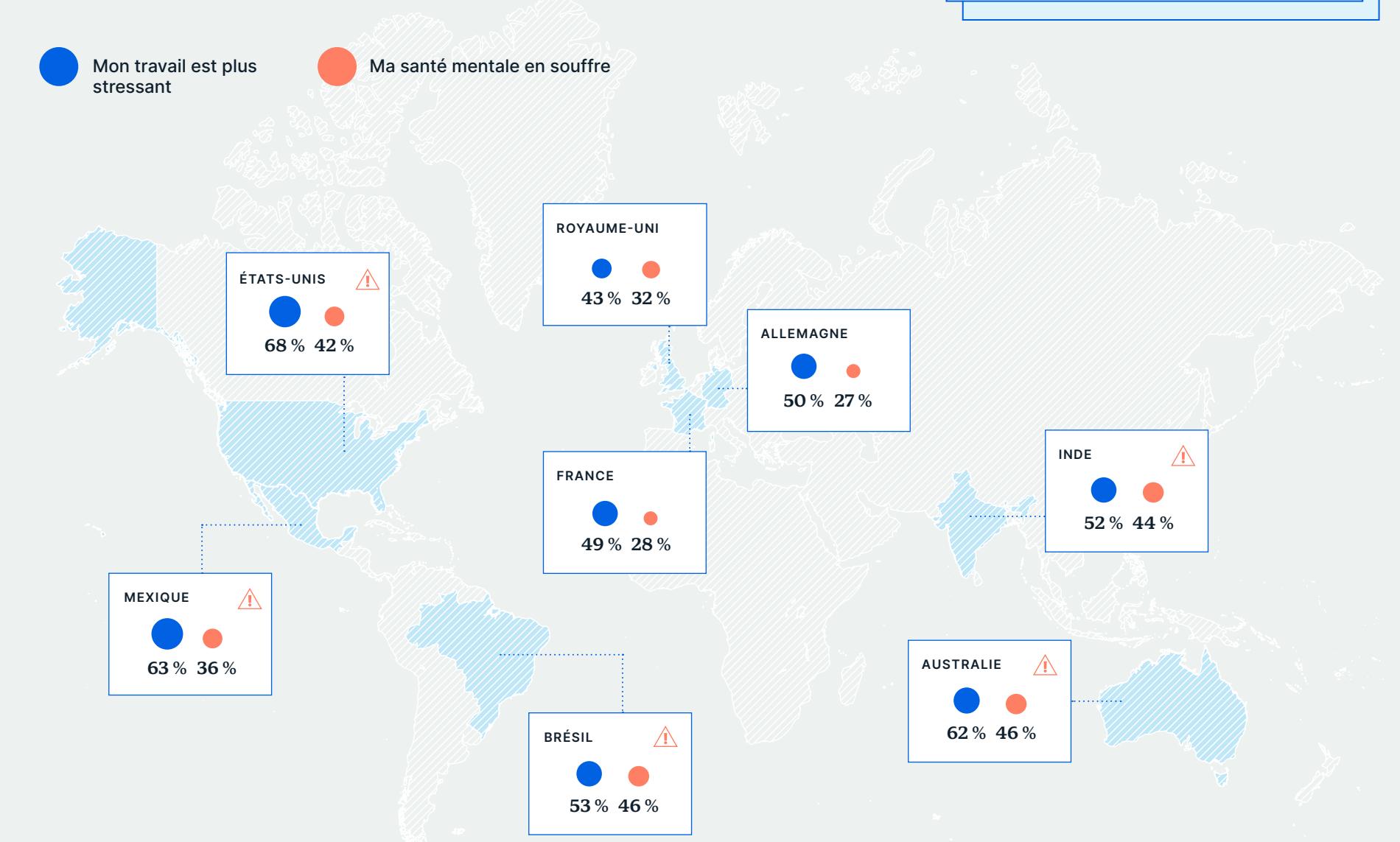
Source grandissante d'inquiétude, les compétences sont en passe de devenir un problème de santé mentale et de bien-être. En effet, près de 6 employés, managers et chefs d'entreprise sur 10 (**55 %**) avouent que le manque de confiance en leurs aptitudes rend leur travail plus stressant. Près de 4 travailleurs sur 10 (**38 %**) vont même jusqu'à dire que leur santé mentale en souffre.

38 %

Dans votre pays

Le cas échéant, quelles sont les conséquences du manque de confiance en vos compétences ?

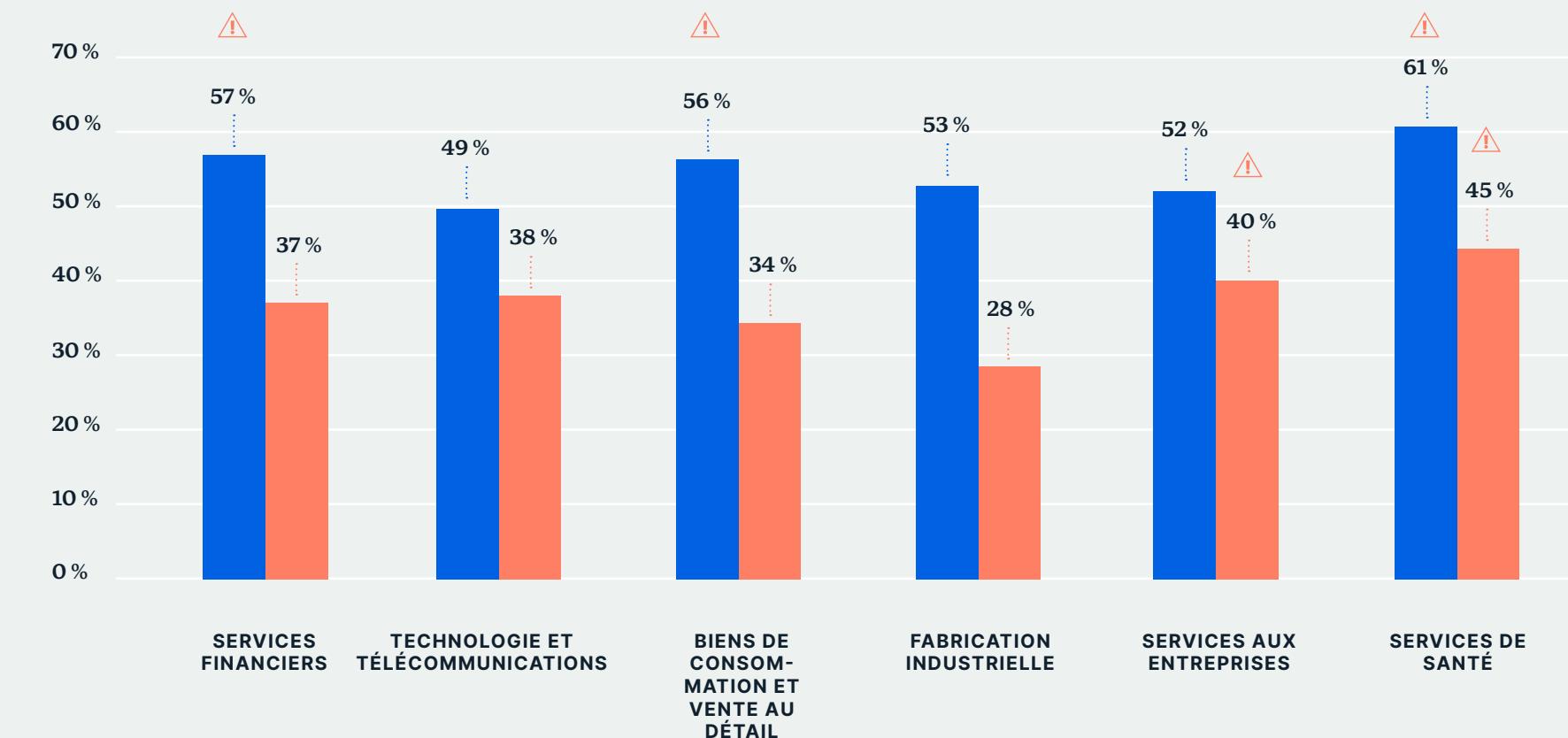
⚠️ C'est aux États-Unis, au Mexique et en Australie que les employés sont les plus exposés au stress. Les employés brésiliens, australiens, indiens et américains sont quant à eux les plus susceptibles de souffrir de problèmes de santé mentale.



Dans votre secteur

Le cas échéant, quelles sont les conséquences du manque de confiance en vos compétences ?

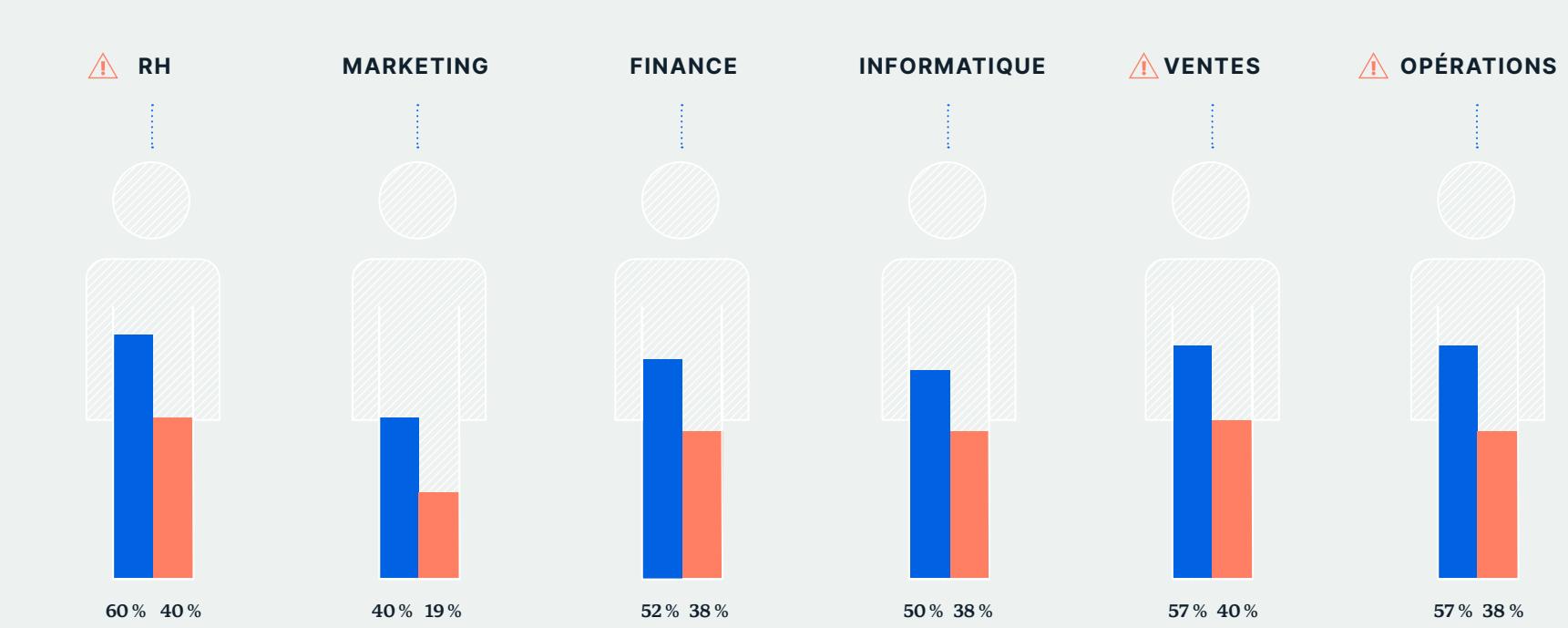
Mon travail est plus stressant Ma santé mentale en souffre



À votre poste

Le cas échéant, quelles sont les conséquences du manque de confiance en vos compétences ?

Mon travail est plus stressant Ma santé mentale en souffre



La productivité et la performance des employés sont menacées.

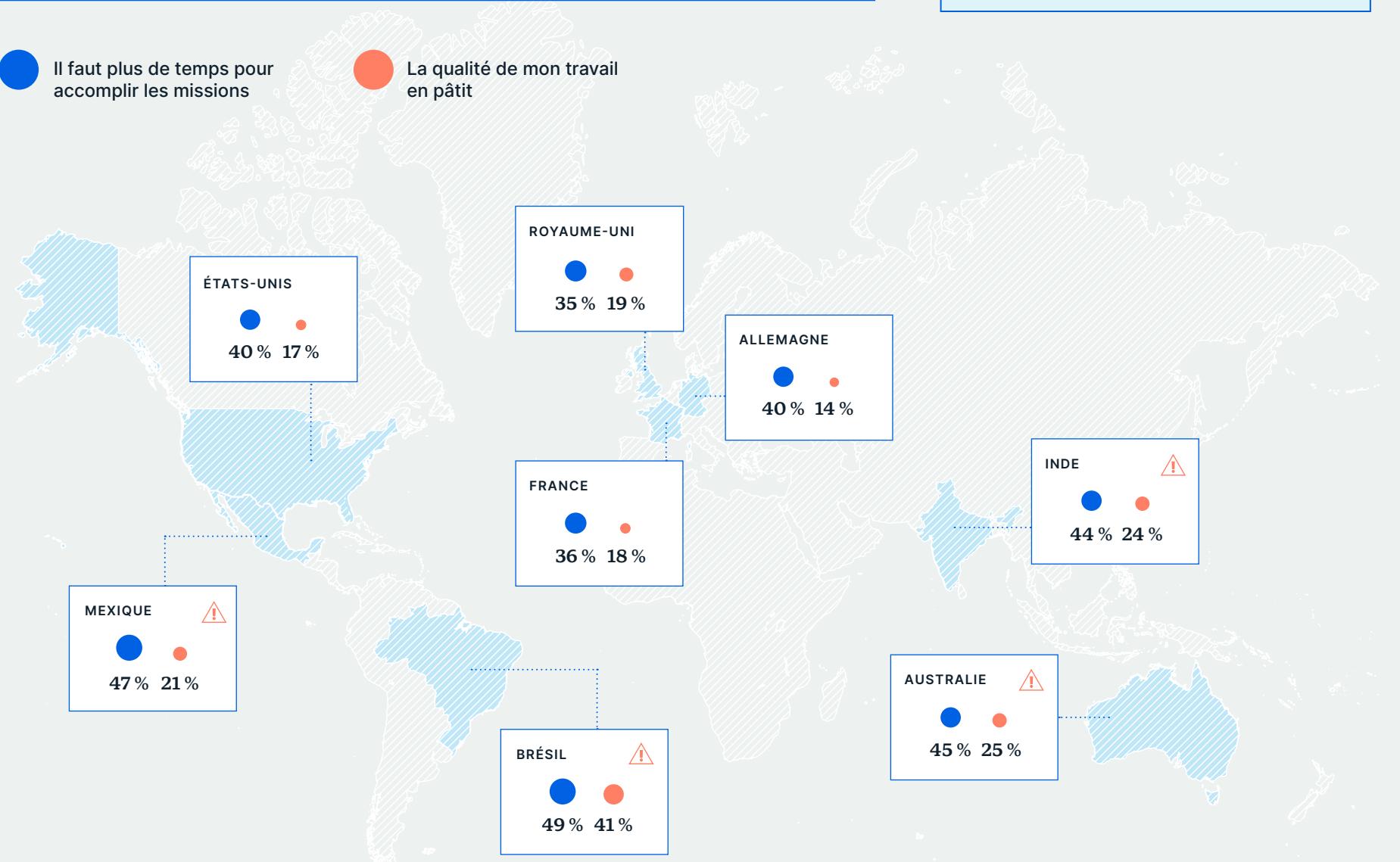
41 %

L'incertitude qui règne autour des compétences menace gravement la productivité et la performance des employés. Plus de 4 personnes sur 10 (41 %) nous ont confié qu'elles mettent plus de temps à accomplir leurs tâches quotidiennes lorsqu'elles doutent de leurs compétences. Plus d'une personne sur 5 (22 %) avoue même que la qualité de son travail en pâtit.

22 %

Dans votre pays

Le cas échéant, quelles sont les conséquences du manque de confiance en vos compétences ?



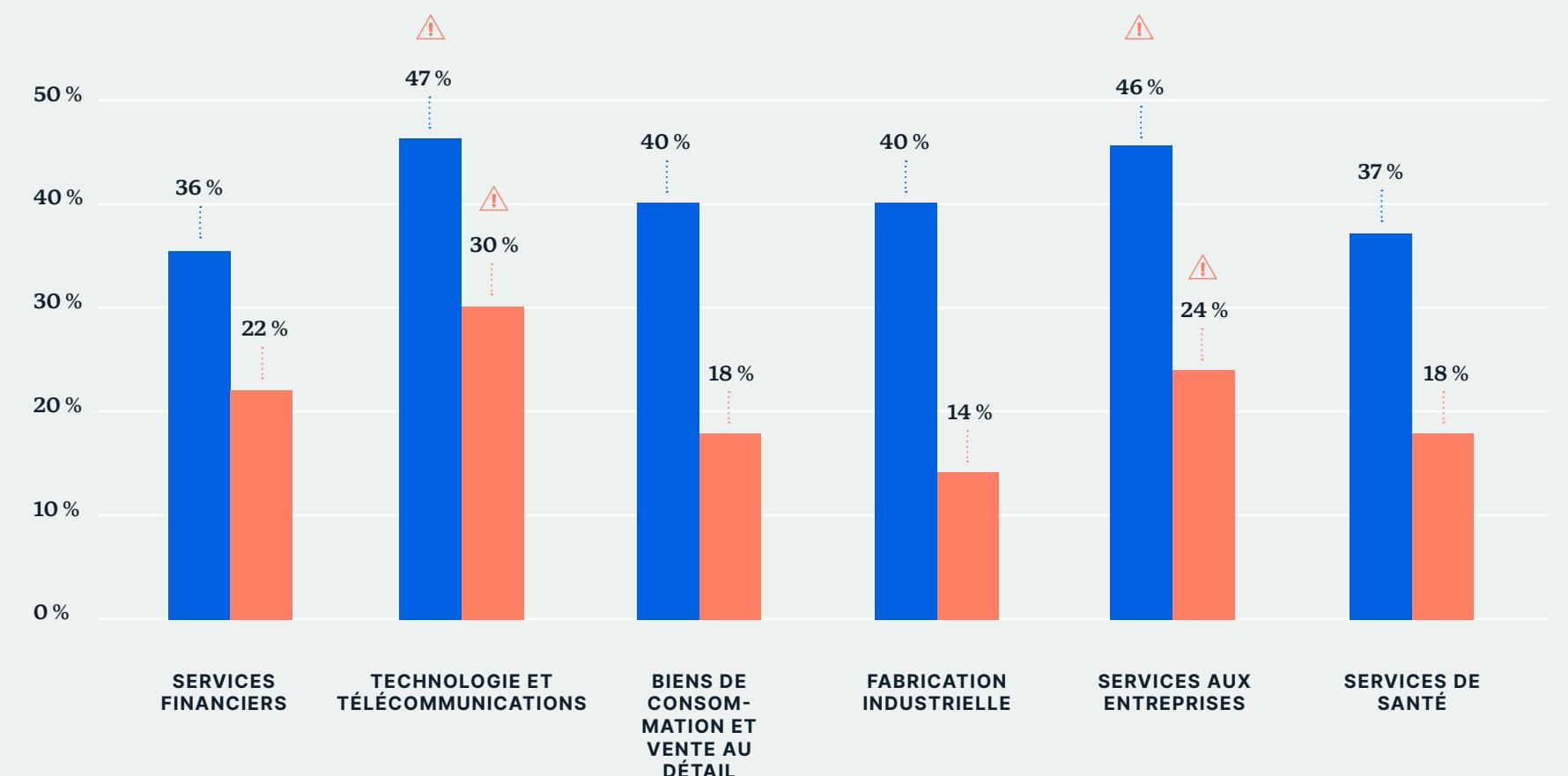
⚠️ Les employés australiens, indiens, brésiliens et mexicains sont les plus susceptibles de mettre davantage de temps à accomplir les tâches qui leur sont confiées. Leur travail est aussi de moins bonne qualité lorsqu'ils doutent de leurs compétences.

Dans votre secteur

Le cas échéant, quelles sont les conséquences du manque de confiance en vos compétences ?

Il faut plus de temps pour accomplir les missions

La qualité de mon travail en pâtit

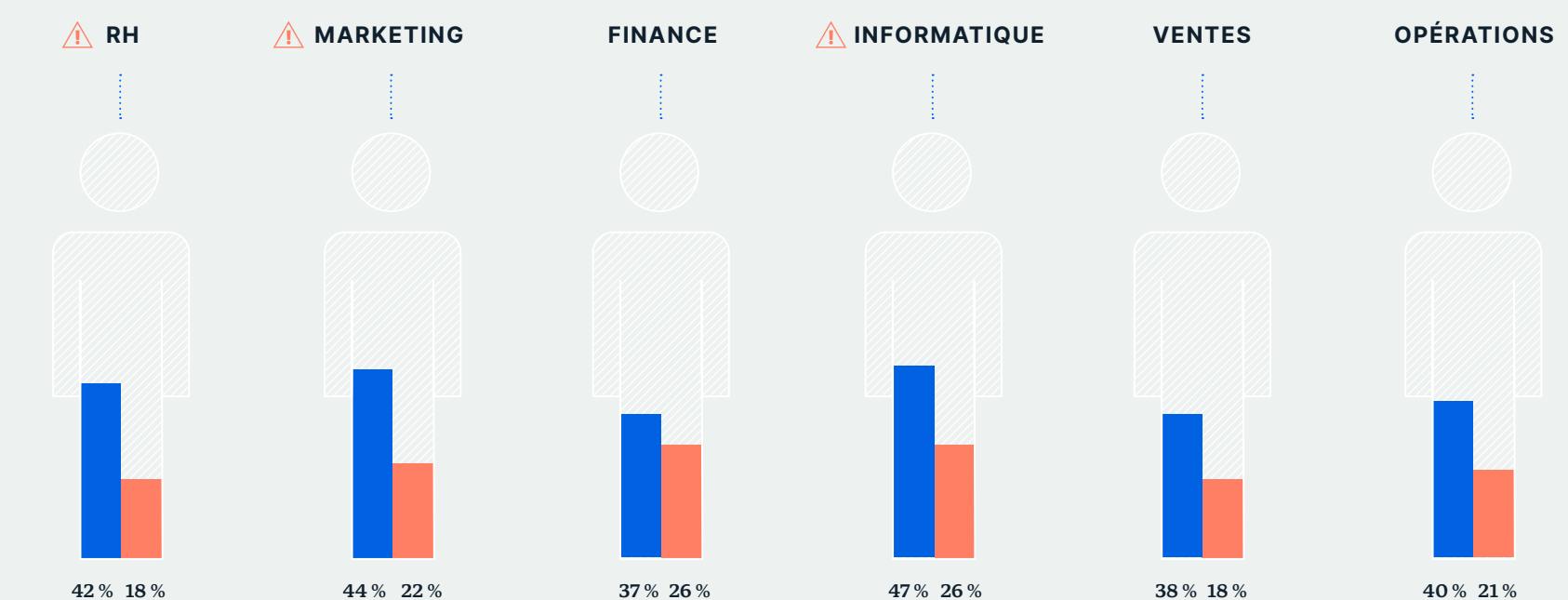


À votre poste

Le cas échéant, quelles sont les conséquences du manque de confiance en vos compétences ?

Il faut plus de temps pour accomplir les missions

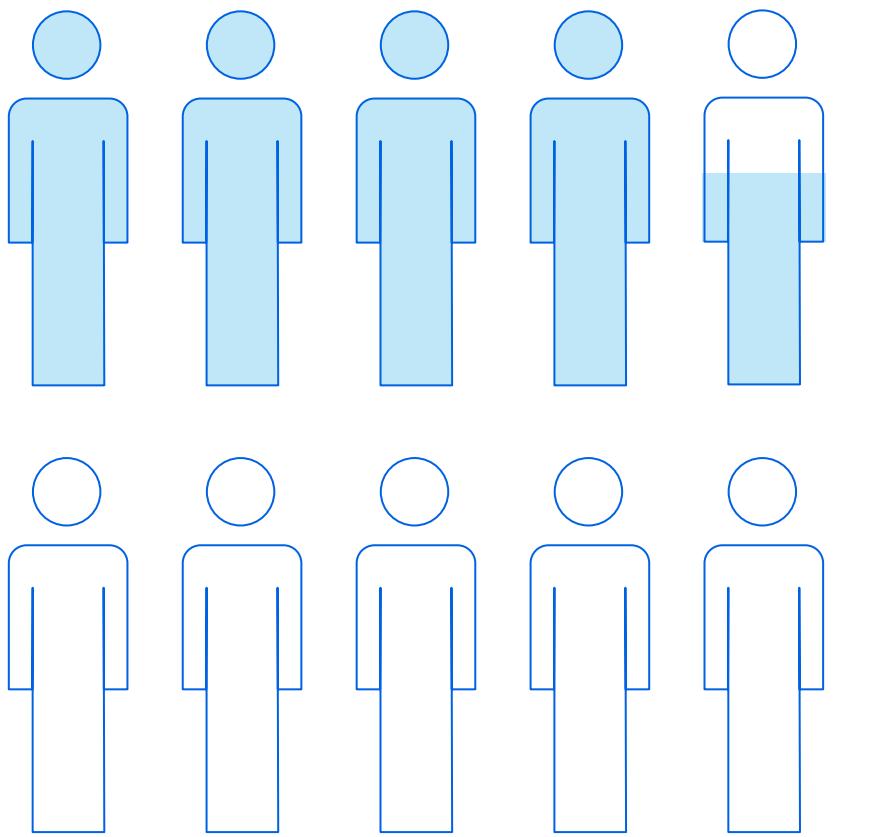
La qualité de mon travail en pâtit



⚠ Les employés des secteurs de la technologie, des télécommunications et des services aux entreprises sont les plus susceptibles d'être moins productifs et performants lorsqu'ils doutent de leurs compétences.

⚠ Les professionnels de l'informatique, du marketing et des RH sont les plus susceptibles de mettre davantage de temps à accomplir les tâches qui leur sont confiées. Leur travail est aussi de moins bonne qualité lorsqu'ils doutent de leurs compétences.

La rétention des employés et la reprise des activités sont menacées.



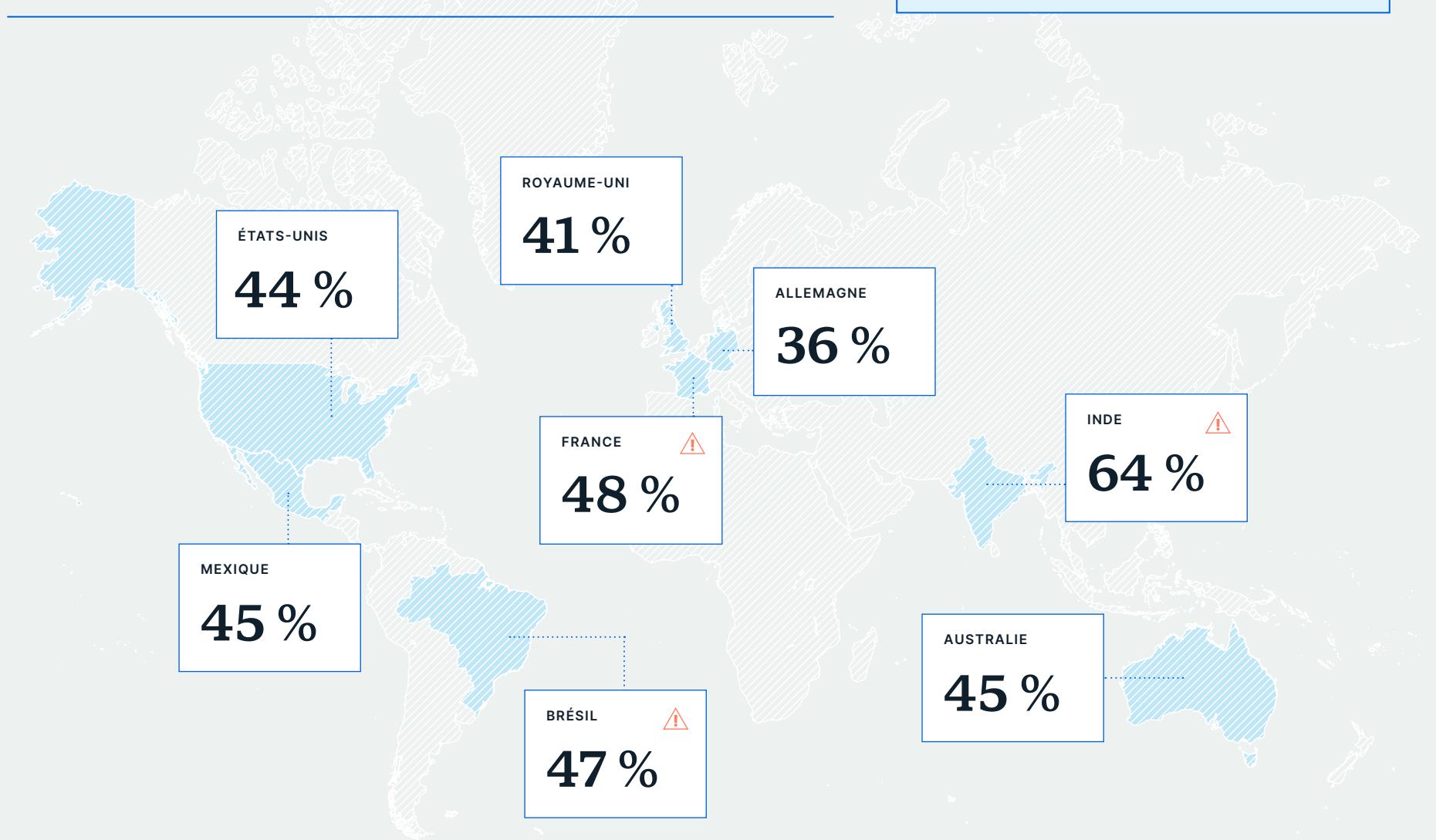
La baisse du nombre d'opportunités d'acquisition et de perfectionnement des compétences pourrait entraîner une hausse des départs volontaires, ce qui pourrait menacer la résilience des entreprises et la reprise des activités une fois la crise passée.

Aujourd'hui, près de la moitié (**46 %**) des employés à travers le monde estiment être moins hésitants à démissionner si leur employeur ne leur propose aucune opportunité d'acquisition et de perfectionnement des compétences.

Dans votre pays

Je suis susceptible de démissionner si mon employeur n'attache pas d'importance à la formation et au développement de mes compétences.

⚠ Les employés indiens et brésiliens, qui souffrent le plus du manque de soutien de la part de leur employeur, sont les plus susceptibles de quitter leur travail si une meilleure opportunité s'offre à eux. Il en va de même pour les Français.



Dans votre secteur

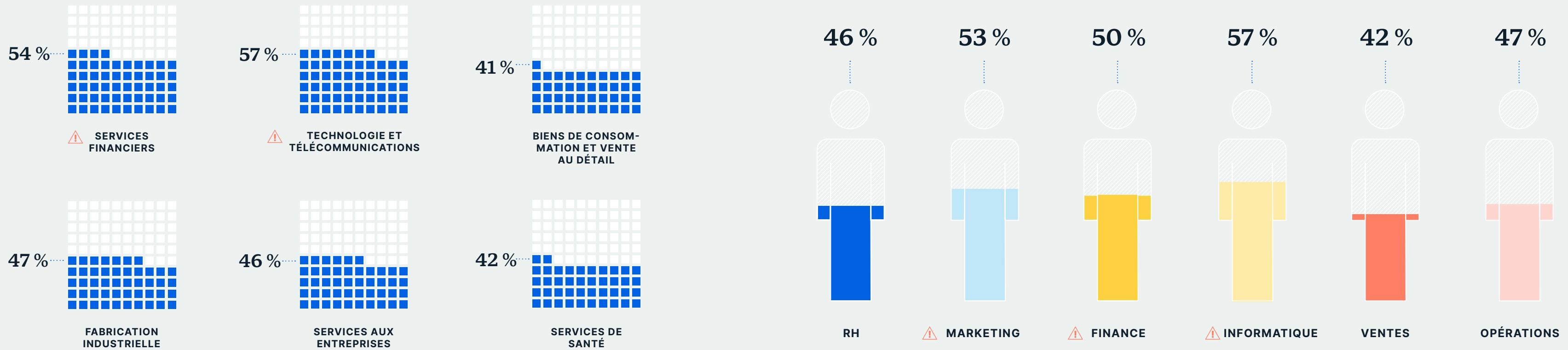
Je suis susceptible de démissionner si mon employeur n'attache pas d'importance à la formation et au développement de mes compétences.

⚠️ Les employés des secteurs des services financiers, de la technologie et des télécommunications sont les plus susceptibles de quitter leur travail si leur employeur n'attache pas d'importance à leur montée en compétences.

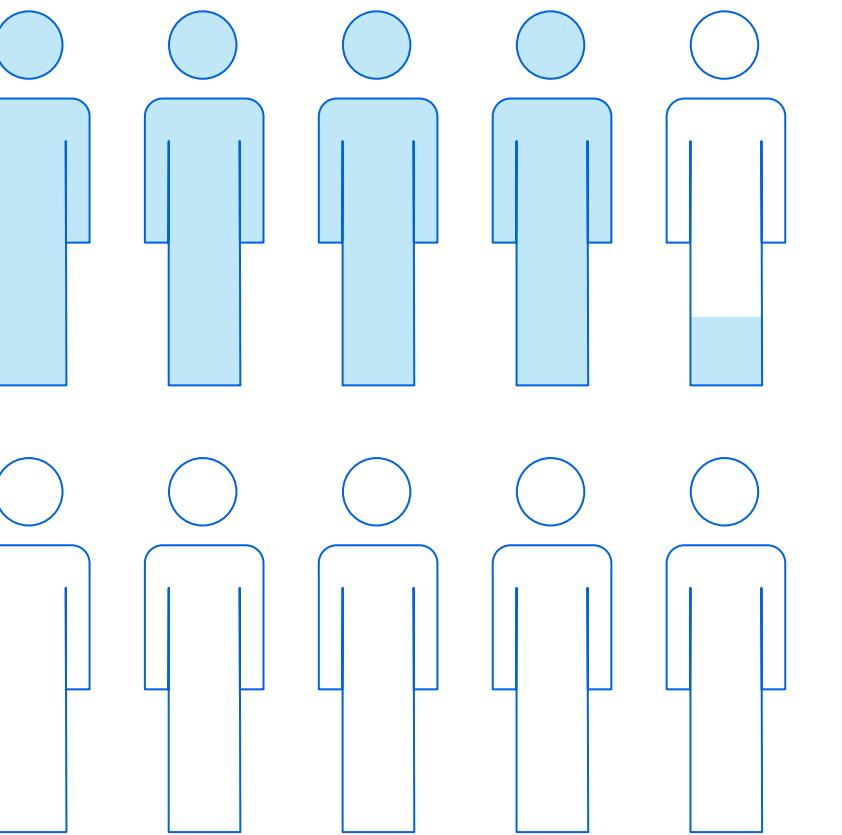
À votre poste

Je suis susceptible de démissionner si mon employeur n'attache pas d'importance à la formation et au développement de mes compétences.

⚠️ Les professionnels de l'informatique, du marketing et de la finance sont les plus susceptibles de démissionner et saisir de nouvelles opportunités si leur employeur ne leur permet pas d'acquérir de nouvelles compétences pour assurer leur avenir.



La confiance et les marques employeurs sont menacées.

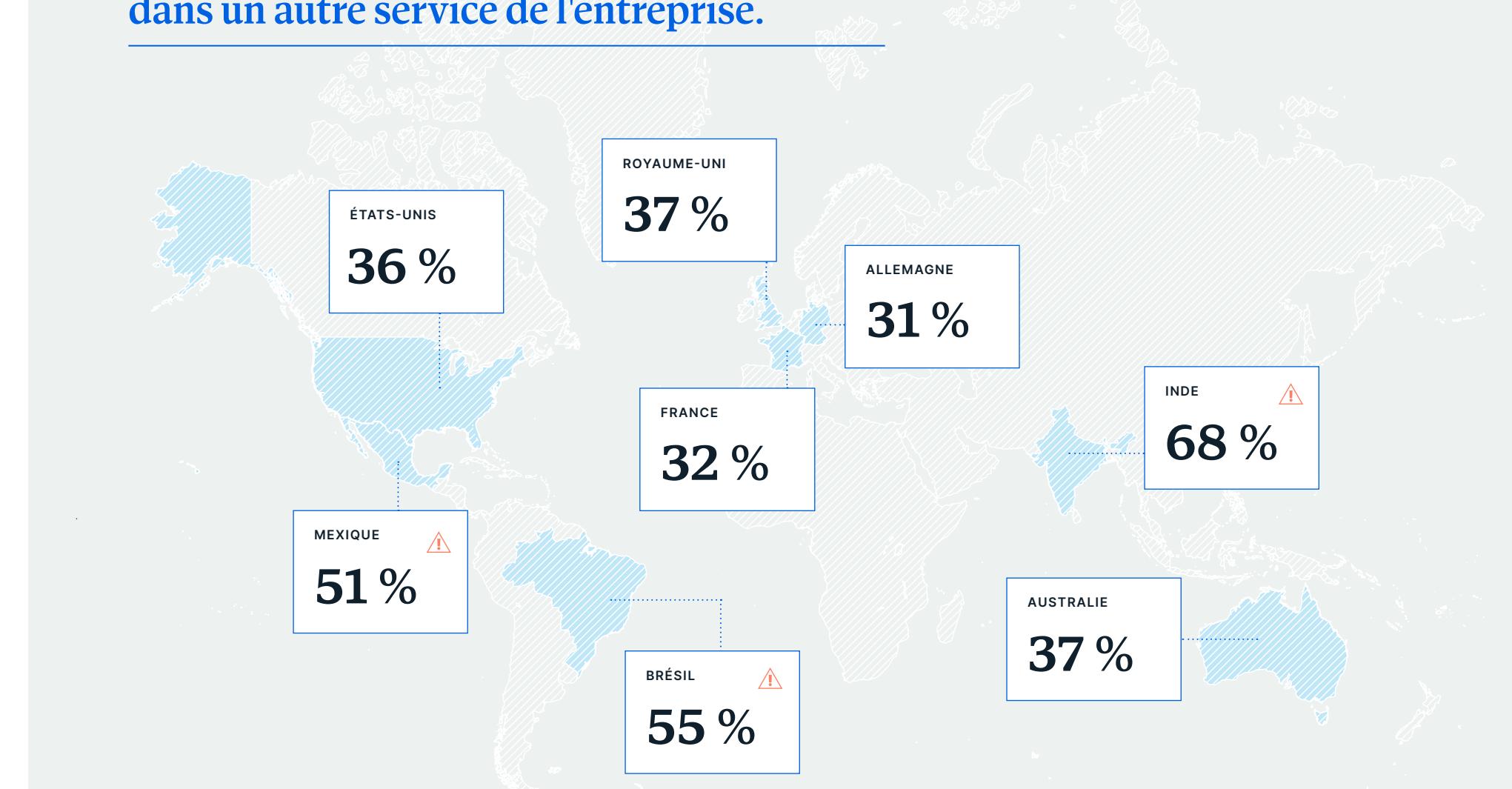


Suite à la baisse du nombre d'opportunités d'acquisition et de perfectionnement des compétences, les employés sont de plus en plus nombreux à douter de l'engagement de leur employeur en ce qui concerne leur développement, alors que cela constitue une partie essentielle de la proposition de valeur qui leur est présentée. En effet, plus de 4 employés sur 10 (42 %) estiment que leur employeur est plus susceptible de les licencier que de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences ou leur proposer un poste différent.

Dans votre pays

Mon employeur est plus susceptible de licencier des employés plutôt que de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences ou de leur proposer un poste dans un autre service de l'entreprise.

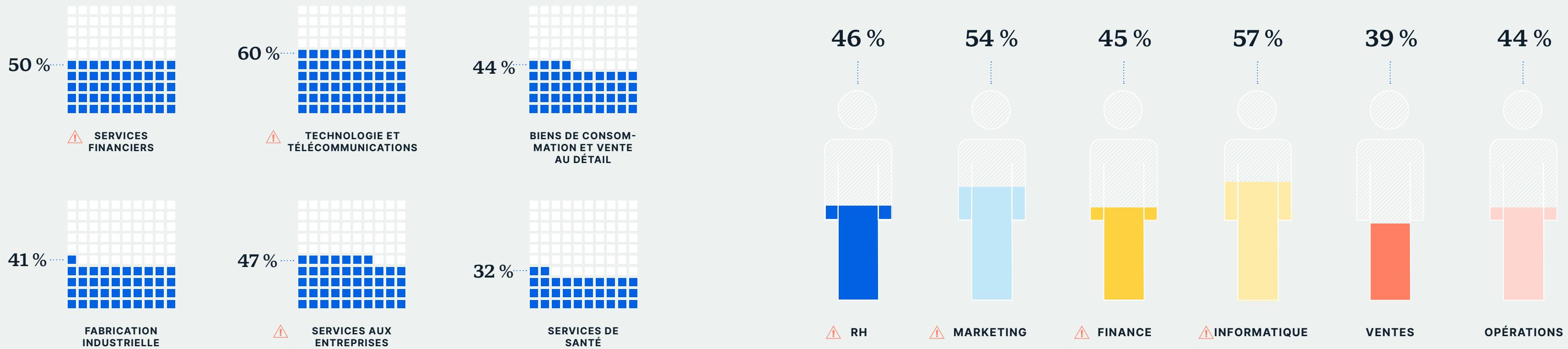
⚠️ Les employés des marchés émergents (comme l'Inde, le Brésil et le Mexique) sont ceux qui doutent le plus de l'engagement de leur employeur en ce qui concerne le développement de leurs compétences et l'évolution de leur carrière.



Dans votre secteur

Mon employeur est plus susceptible de licencier des employés plutôt que de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences ou de leur proposer un poste dans un autre service de l'entreprise.

⚠️ Les employés des secteurs de la technologie, des télécommunications, des services financiers et des services aux entreprises sont ceux qui doutent le plus de l'engagement de leur employeur vis-à-vis de leur carrière.



Vos mains ne peuvent frapper ce que vos yeux ne peuvent voir

Les compétences que nous avons acquises ou dont nous avons besoin évoluent en permanence. En effet, la seule constante est le changement.

Évolution des recherches sur Google pour le terme « compétences » depuis 2015

« Vole comme un papillon, pique comme une abeille. Ses mains ne peuvent frapper ce que ses yeux ne peuvent voir. »

Mohamed Ali

- ⚠ Nos carrières et les tâches qui nous sont confiées évoluent
- ⚠ De nouvelles règles et réglementations sont adoptées
- ⚠ Les comportements et valeurs des clients évoluent
- ⚠ Les nouvelles technologies créent de nouvelles possibilités

- ⚠ Les entreprises repensent leurs stratégies et leurs priorités
- ⚠ Des pratiques et processus inédits naissent d'idées novatrices
- ⚠ Les pandémies bouleversent le monde en un clin d'œil

Ces changements font partie de notre quotidien : certaines compétences perdent de la valeur alors même que d'autres investissent le devant de la scène. Nous devons donc tous porter plus d'attention aux compétences dont nous disposons et à celles dont nous aurons besoin à l'avenir.

Ces informations s'avèrent de plus en plus utiles pour les employés et les managers qui peuvent s'en servir pour veiller à ce que les compétences et les plans de carrière correspondent aux opportunités de développement. Elles sont aussi devenues indispensables aux chefs d'entreprise, aux directeurs des RH et aux responsables de l'apprentissage, car elles permettent de prendre des décisions plus informées sur la façon dont ils investissent dans leurs plus grands atouts : leurs collaborateurs.

À propos de l'étude

Les données

5 208 employés, managers et chefs d'entreprise ont répondu à nos questions.

Ces données ont été recueillies durant les mois de juillet et août 2020 par Censuswide, une agence d'étude de marché indépendante d'envergure mondiale.

PAYS	POSTES	SECTEURS	
États-Unis	1 078	Informatique	1 153
Brésil	536	Finance	550
Mexique	538	RH	352
Royaume-Uni	1 002	Opérations	645
France	521	Marketing	206
Allemagne	509	Ventes	534
Inde	523	Autre	1 768
Australie	501		
			425
			Technologie et télécommunications
			884
			Biens de consommation et vente au détail
			729
			Fabrication industrielle
			465
			Services aux entreprises
			669
			Services de santé
			459
			Autres
			1 577

L'équipe

Martin McGourty
Laura West-Wilson
Gareth Thomas
Amber Mott
Alec Hamilton
Tina Dirmyer

Justin Gallegos
Jonda McCutchan
Alex Olmstead
Sarah Danzl
David Johnson
Todd Tauber

Préparons-nous à affronter l'avenir.

Pour en savoir plus sur la façon dont Degreed peut vous aider à identifier, développer et acquérir les compétences dont votre entreprise a besoin, rendez-vous sur deegreed.com ou retrouvez-nous sur LinkedIn, Twitter, Facebook et Instagram.



 **degreed**