

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES D'UNE MAIN-D'ŒUVRE EN CHANGEMENT

ÉTUDE MONDIALE D'AWS SUR
LES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

NOVEMBRE 2021



alphaBeta
strategy x economics

Étude mondiale d'AWS sur les compétences numériques
préparée par AlphaBeta, mandatée par Amazon Web Services

DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES POUR UNE MAIN-D'ŒUVRE EN ÉVOLUTION

LA COVID-19 A ACCÉLÉRÉ LES BESOINS EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES NUMÉRIQUES



87%

des organisations ont accéléré leur adoption du numérique pendant la pandémie



85%

des travailleurs disent avoir maintenant besoin de compétences numériques supplémentaires pour faire face aux changements dans leur travail



#1

L'utilisation d'outils basés dans le nuage est la compétence la plus demandée par les employeurs d'ici 2025



45%

Cependant, seuls 45 % des travailleurs sont formés ou suivent une formation sur l'utilisation d'outils basés dans le nuage

FAIRE FACE À L'AUGMENTATION DES DÉMISSIONS PENDANT LA PANDÉMIE



La formation des compétences numériques en milieu de travail mène à...

56%

des organisations rapportent une augmentation des démissions de personnel, mais la formation peut y remédier



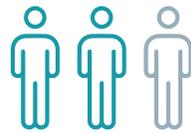
Meilleure rétention des employés¹



Meilleure satisfaction au travail²

MAIS LES TRAVAILLEURS N'ACQUIÈRENT PAS ASSEZ RAPIDEMENT LES COMPÉTENCES TECHNOLOGIQUES DONT ILS ONT BESOIN

LES TRAVAILLEURS RISQUENT D'ÊTRE DÉLAISSÉS



2 sur 3

2 travailleurs sur 3 ne sont pas convaincus qu'ils acquièrent des compétences numériques assez rapidement pour répondre aux besoins futurs de leurs carrières

IL EXISTE UN BESOIN ACCRU DE FORMATION AUX COMPÉTENCES NUMÉRIQUES



174 millions

Il est estimé que 174 millions de personnes issues des 12 pays étudiés³ devront suivre une formation en compétences numériques, au cours de la prochaine année, afin de répondre aux besoins futurs en matière de compétences numériques



Cela représente 19 % de l'ensemble de la main-d'œuvre

SURMONTER LES OBSTACLES À LA FORMATION EST LA CLÉ POUR LIBÉRER LE POTENTIEL FUTUR DE LA MAIN-D'ŒUVRE

LE TEMPS ET LA SENSIBILISATION SONT LES PRINCIPAUX OBSTACLES À LA FORMATION AUX COMPÉTENCES NUMÉRIQUES



70%

des employeurs et des travailleurs ont une connaissance limitée des options de formation disponibles



69%

des employeurs et des travailleurs citent le manque de temps comme obstacle à la formation

AVANTAGES DE LA FORMATION AUX COMPÉTENCES NUMÉRIQUES POUR LES ORGANISATIONS



Numérisation accélérée



Cycles d'innovation plus rapides

TRAVAILLEURS DONT L'EMPLOYABILITÉ S'EST AMÉLIORÉE APRÈS AVOIR SUIVI UNE FORMATION



Travailleurs technologiques



Travailleurs non-technologiques

1. Part des organisations qui déclarent en bénéficier

2. Part des travailleurs qui déclarent en bénéficier

3. Les 12 pays sont : Allemagne, Australie, Brésil, Canada, Corée du Sud, États-Unis, Inde, Indonésie, Japon, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni, Singapour



TABLE DES MANTIÈRES

GLOSSAIRE	04
SOMMAIRE EXÉCUTIF	05
ANNEXE	11

Avis important concernant le contenu

Ce rapport a été préparé par AlphaBeta à la demande d'Amazon Web Services (AWS). Toutes les informations contenues dans ce rapport sont dérivées ou estimées des analyses d'AlphaBeta, basées sur les données provenant d'une enquête exclusive menée auprès d'employeurs et de travailleurs issus des 12 pays inclus dans cette étude (Allemagne, Australie, Brésil, Canada, Corée du Sud, États-Unis, Inde, Indonésie, Japon, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni, Singapour) et de données provenant d'informations publiquement disponibles. Lorsque des informations ont été obtenues auprès de sources tierces, leurs origines sont clairement indiquées dans les notes de bas de page.

GLOSSAIRE

TERME	DÉFINITION DANS LE CONTEXTE DE CETTE ÉTUDE
Compétences numériques	Les capacités, les connaissances et le savoir-faire nécessaires pour appliquer des technologies numériques à des tâches au sein de l'environnement de travail. Ces compétences vont des compétences numériques de base, soit la capacité d'utiliser des logiciels et du matériel numériques, aux compétences numériques avancées, qui impliquent la capacité de s'appuyer sur les technologies émergentes pour créer de nouveaux outils et de nouvelles applications numériques.
Travailleurs	Personnes occupant un emploi formel à temps plein.
Travailleurs ayant des compétences numériques	Travailleurs devant appliquer des technologies numériques pour accomplir leur travail. Ces travailleurs peuvent être des travailleurs technologiques ou non-technologiques.
Travailleurs technologiques	Travailleurs exerçant des professions qui requièrent une expertise technologique spécialisée, soit pour développer de nouveaux produits, de nouveaux services et de nouvelles applications technologiques (par exemple : développeurs de logiciels, scientifiques des données), soit pour faire le pont entre les produits et les services technologiques et les personnes et les organisations (par exemple : gestionnaires de produits technologiques).
Travailleurs non technologiques	Travailleurs exerçant des professions qui ne requièrent pas de connaissances et de compétences technologiques spécialisées, mais qui requièrent certaines compétences technologiques de base, comme utiliser un logiciel de traitement de texte et un téléphone intelligent (par exemple : personnel administratif, propriétaires de cafés, gestionnaires des ressources humaines).
Employeurs	<p>Gestionnaires d'entreprise, gestionnaires des technologies de l'information (TI) et décideurs informatiques. Les gestionnaires d'entreprise sont définis comme des cadres de niveau intermédiaire et supérieur qui assument des rôles de recrutement et/ou de gestion du personnel. Les gestionnaires des technologies de l'information sont des cadres de niveau intermédiaire et supérieur qui se concentrent principalement sur les fonctions technologiques de l'entreprise. Les décideurs informatiques sont des travailleurs qui jouent un rôle important dans la sélection et la mise en œuvre de solutions informatiques pour leur organisation.</p> <p>Dans le présent rapport, le terme « Employeurs » est parfois utilisé de manière interchangeable avec le terme « Organisations », puisque les employeurs représentent le point de vue de leur organisations.</p>
Organisations	Entités au sein desquelles les travailleurs sont employés. Il peut s'agir du secteur public, du secteur privé ou d'organisations à but non lucratif.

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Le monde devient de plus en plus numérique, une tendance accélérée par la pandémie de COVID-19. Une enquête menée par McKinsey & Company en 2020 a révélé qu'à l'échelle mondiale, la pandémie de COVID-19 a accéléré la numérisation des opérations commerciales de quatre ans.¹ Même si le monde émerge présentement de la pandémie de COVID-19, la forte demande en compétences technologiques se poursuivra. En fait, un récent rapport du Forum économique mondial démontre que les progrès en matière d'intelligence artificielle (IA), de robotique et d'autres technologies émergentes se produisent en cycles de plus en plus courts, modifiant ainsi la nature des emplois plus rapidement qu'auparavant.² À mesure que de nouveaux rôles apparaissent et que les exigences en matière de compétences évoluent rapidement, la main-d'œuvre devra suivre des formations en compétences numériques plus régulièrement afin de rester en phase avec les besoins émergents liés à leur travail.

Si le déficit en compétences numériques a été largement débattu, soit l'insuffisance entre l'offre de travailleurs ayant les compétences numériques requises et la demande des employeurs, peu d'attention a été accordée au rôle que peut jouer la formation pour combler ce déficit, ni aux obstacles et avantages liés à une plus grande adoption de la formation. Afin de mieux comprendre les tendances en matière d'adoption des formations aux compétences numériques, AWS a mandaté AlphaBeta pour mener une étude approfondie sur l'état de la formation aux compétences numériques et pour examiner son importance dans l'amélioration des résultats commerciaux et des opportunités de carrière.

Couvrant 12 pays,³ cette étude a interrogé des employeurs et des travailleurs pour comprendre les avantages des formations aux compétences numériques, les obstacles à ces formations, et l'insuffisance des actions prises en matière de formations aux compétences numériques par les organisations et les travailleurs afin de répondre aux futurs besoins de l'économie en termes de compétences numériques. L'étude a établi un indicateur, l'indice AWS des compétences numériques mondiales, qui explore le **déficit mondial de formation** en se référant à l'écart entre les efforts de formation aux compétences numériques au sein des organisations et parmi les travailleurs, vis-à-vis des besoins de formation qui ont été identifiés. Étant donné qu'il faut du temps pour acquérir des compétences, les employeurs et les travailleurs doivent dès maintenant se tourner vers l'avenir quant à leurs efforts de formation. Toutefois, cet indice révèle **un important déficit de formation à l'échelle mondiale : les efforts déployés aujourd'hui dans la formation aux compétences numériques sont insuffisants pour répondre à l'évolution des besoins des entreprises.**

1. McKinsey & Company (2020), How COVID-19 has pushed companies over the technology tipping point – and transformed business forever. Disponible ici : <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/how-covid-19-has-pushed-companies-over-the-technology-tipping-point-and-transformed-business-forever>

2. World Economic Forum (2019), "The digital skills gap is widening fast. Here's how to bridge it". Disponible ici : <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/the-digital-skills-gap-is-widening-fast-heres-how-to-bridge-it/>

3. Ces pays sont : Allemagne, Australie, Brésil, Canada, Corée du Sud, États-Unis, Inde, Indonésie, Japon, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni, Singapour.



LES PRINCIPALES CONCLUSIONS DE L'ÉTUDE DÉMONTRENT :

L'ACCÉLÉRATION DES BESOINS EN COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

- 1. Les besoins en matière de formation en infonuagique et en compétences techniques sont en augmentation, une tendance mondiale intensifiée par les changements technologiques alimentés par la pandémie de COVID-19.** 87 % des employeurs conviennent que la pandémie de COVID-19 a accéléré le rythme d'adoption du numérique au sein de leur entreprise. De plus, 85 % des travailleurs estiment qu'ils ont maintenant besoin de plus de compétences numériques pour faire face aux changements dans leur travail survenus en raison de la pandémie de COVID-19. Des études antérieures menées par AWS dans la région Asie-Pacifique ont également démontré qu'avec l'augmentation du télétravail et la numérisation des interactions avec les clients, la pandémie de COVID-19 a accru le besoin de compétences en communications numériques, telles que la capacité d'utiliser des outils basés dans le nuage pour la collaboration à distance.⁴
- 2. La formation peut contribuer à ralentir la Grande démission. L'expression « la Grande démission » décrit la tendance à l'augmentation des démissions d'employés, telle qu'observée pendant la pandémie de COVID-19.**⁵ Cette étude démontre que le fait de soutenir la formation aux compétences numériques en milieu de travail peut constituer un outil utile de fidélisation des employés, soit une considération cruciale alors que les employeurs font face à un pic de démissions de travailleurs à travers le monde. Plus de la moitié des employeurs (56 %) signalent une augmentation des démissions de travailleurs depuis le début de la pandémie de COVID-19, mais 84 % des employeurs signalent également une meilleure rétention des employés après avoir mis en place des formations aux compétences numériques en milieu de travail.
- 3. La formation aux compétences numériques n'est pas seulement bénéfique pour les travailleurs technologiques, elle l'est également**

pour les travailleurs non technologiques. 83 % des travailleurs technologiques et 76 % des travailleurs non technologiques estiment que de telles formations ont amélioré leur employabilité en leur permettant de demeurer à jour au plan des dernières technologies.

- 4. Les organisations et les travailleurs s'accordent largement à dire que la formation aux compétences numériques est une solution gagnante-gagnante.** 87 % des organisations qui investissent dans la formation aux compétences numériques ont bénéficié d'une accélération de leurs objectifs de numérisation. 86 % des travailleurs ressentent une plus grande efficacité dans leur travail après avoir suivi de telles formations.

4. AlphaBeta (2021), Unlocking APAC's Digital Potential: Changing Digital Skill Needs and Policy Approaches. Disponible ici : <https://alphabeta.com/our-research/unlocking-apacs-digital-potential-changing-digital-skill-needs-and-policy-approaches/>

5. Arianne Cohen (2021), "How to quit your job in the great post-pandemic resignation boom". Bloomberg Newsweek. Disponible ici : https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-05-10/quit-your-job-how-to-resign-after-covid-pandemic?cmpid=socialflow-twitter-businessweek&utm_medium=social&utm_content=businessweek&utm_source=twitter&utm_campaign=socialflow-organic



5. **Il existe aujourd'hui un déficit de formation à l'échelle mondiale, qui révèle un écart entre les actions prises en termes de formation aux compétences numériques et les besoins de formation déjà identifiés.** Deux tiers des travailleurs déclarent ne pas être convaincus qu'ils acquièrent des compétences numériques assez rapidement pour répondre aux besoins futurs de leur carrière en matière de compétences. Cette constatation est soutenue par l'indice AWS des compétences numériques mondiales, qui montre qu'à l'échelle mondiale, il existe un écart de 67 % entre les actions de formation et les besoins de formation tels qu'identifiés par les organisations. Bien que 97 % des entreprises estiment qu'il est nécessaire de former leurs employés aux compétences numériques, seules 30 % d'entre elles ont mis en œuvre un plan à cet effet. Il existe donc un déficit de formation au niveau mondial, puisque 67 % des entreprises n'entreprennent pas de programmes de formation malgré qu'elles aient identifiés un tel besoin.
6. **Pour contribuer à réduire le déficit mondial de formation, on estime qu'au sein des 12 pays, 174 millions de personnes supplémentaires devront suivre une formation aux compétences numériques au cours de l'année à venir.**⁶ En supposant que les travailleurs ne suivant pas de formation aujourd'hui, ou suivant une formation moins d'une fois par an (par exemple, une fois aux deux ans), débutent une formation régulière à partir de l'année prochaine, et que la part de main-d'œuvre ayant besoin de compétences numériques dans le cadre de leur travail augmente au même rythme que celui observé au cours des cinq dernières années, on estime que 174 millions de travailleurs supplémentaires au sein des 12 pays devront suivre une formation au cours de l'année prochaine.⁷ Ce nombre représente 19 % de la main-d'œuvre totale de ces pays. Ces travailleurs devront suivre des formations afin de suivre le rythme des avancées technologiques et acquérir de nouvelles compétences numériques pour réussir leur carrière.



7. **Les compétences infonuagiques seront parmi les plus demandées par les employeurs d'ici 2025, mais actuellement, les travailleurs ne se consacrent pas suffisamment à la formation de ces compétences.** Les compétences infonuagiques dominent la liste des principales compétences numériques qui, selon la plupart des employeurs, seront les plus en demande d'ici 2025. Parmi toutes les compétences numériques, la capacité de travailler en utilisant des outils basés dans le nuage est apparue comme la compétence la plus demandée. Cependant, seuls 45 % des travailleurs ont suivi ou suivent une formation dans ce domaine. Des compétences infonuagiques plus avancées seront également très en demande, puisque la capacité de transférer les installations sur-site des entreprises vers le nuage est identifiée comme étant la 5^e compétence la plus demandée par les employeurs d'ici 2025, avec la conception des architectures infonuagiques en 7^e position. Toutefois, seuls 16 % des travailleurs ont suivi ou suivent une formation sur la gestion du transfert des installations sur-site vers le nuage, et 15 % ont suivi ou suivent une formation sur la conception d'architectures infonuagiques.

6. Cette estimation comprend à la fois les travailleurs ayant des compétences numériques qui devront rafraîchir leurs compétences numériques plus régulièrement afin de suivre le rythme des futurs besoins en compétences numériques, et les travailleurs n'ayant pas de compétences numériques qui auraient besoin d'une formation au cours de l'année à venir à mesure qu'ils progressent vers des emplois nécessitant des compétences numériques. Pour plus de détails sur la façon dont ce nombre a été estimé, veuillez consulter l'Annexe.

7. Cette estimation comprend à la fois les travailleurs ayant des compétences numériques qui devront rafraîchir leurs compétences numériques plus régulièrement afin de suivre le rythme des futurs besoins en compétences numériques, et les travailleurs n'ayant pas de compétences numériques qui auraient besoin d'une formation au cours de l'année à venir à mesure qu'ils progressent vers des emplois nécessitant des compétences numériques. Pour plus de détails sur la façon dont ce nombre a été estimé, veuillez consulter l'Annexe.

8. 93 % des organisations et des travailleurs rencontrent des obstacles pour accéder aux compétences numériques dont ils ont besoin pour rester compétitifs, le temps et la sensibilisation étant les principaux obstacles.

La majorité des travailleurs et des organisations rencontrent présentement des difficultés pour accéder à des formations aux compétences numériques. Ce chiffre est élevé dans tous les pays, allant de 89 % en Allemagne à 96 % en Indonésie. Les deux obstacles les plus courants à l'acquisition de compétences numériques sont la connaissance limitée des options de formation disponibles (un obstacle majeur rencontré par 70 % des employeurs et des travailleurs) et le manque de temps pour suivre une formation (69 %).

9. Il existe également une opportunité pour offrir davantage de formations aux communautés sous-représentées et aux personnes sans emploi. Moins d'un quart des organisations offrent un soutien ciblé en matière de formation aux compétences numériques pour les minorités raciales (seulement 24 % le font), les jeunes à risque (22 %) et les personnes sans emploi (18 %). Apporter un soutien accru aux communautés sous-représentées peut être bénéfique, car 83 % des employeurs de cette étude déclarent qu'agir ainsi a entraîné une plus grande diversité parmi les employés de leurs organisations, puisqu'ils sont en mesure de conserver et d'attirer des travailleurs aux caractéristiques démographiques et aux compétences plus diverses.



TABLEAU E1

PRINCIPALES OBSERVATIONS

L'accélération des besoins en compétences numériques



- **85%** des travailleurs estiment qu'ils ont maintenant besoin de plus de compétences numériques pour faire face aux changements survenus dans leur travail pendant la pandémie de COVID-19
- **87%** des organisations sont en mesure d'accélérer leurs objectifs de numérisation après avoir investi dans la formation

Le déficit mondial de formation



- Bien que **97 %** des entreprises estiment qu'il est nécessaire de former leurs employés aux compétences numériques, seules **30 %** l'ont fait, ce qui représente un déficit mondial de formation de **67 %**
- Pour contribuer à réduire le déficit mondial de formation, **174 millions** de travailleurs supplémentaires devront suivre une formation aux compétences numériques au cours de l'année à venir
- La capacité d'utiliser des outils infonuagiques au travail est la compétence la plus demandée par les employeurs d'ici 2025. Cependant, seuls **45 %** des travailleurs ont été ou sont présentement formés à cette compétence
- La part est encore plus faible pour les compétences infonuagiques plus avancées, soit **16 %** pour la gestion de la transition des installations sur-site vers le nuage

Libérer le potentiel de la future main-d'œuvre



- **93%** des organisations et des travailleurs rencontrent des obstacles lorsqu'il est question d'accéder aux compétences numériques dont ils ont besoin pour rester compétitifs
- Le manque de temps pour suivre une formation et la connaissance limitée des options de formation disponibles sont les principaux obstacles rencontrés par les employeurs et les travailleurs en matière de formation

NOTE : Les conclusions de la présente étude sont basées sur les résultats d'enquêtes menées auprès des employeurs et des travailleurs de 12 pays : Allemagne, Australie, Brésil, Canada, Corée du Sud, États-Unis, Inde, Indonésie, Japon, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni, Singapour.

SOURCE : Enquête menée par AlphaBeta auprès de 12 301 travailleurs et 3 734 employeurs dans 12 pays (Allemagne, Australie, Brésil, Canada, Corée du Sud, États-Unis, Inde, Indonésie, Japon, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni, Singapour) en août 2021; analyse d'AlphaBeta.

TABLEAU 1 – ÉLÉMENTS CLÉS – CANADA

ÉLÉMENTS CLÉS - CANADA

L'accélération des besoins en compétences numériques



- **78%** des travailleurs canadiens estiment qu'ils ont maintenant besoin de plus de compétences numériques pour faire face aux changements survenus dans leur travail pendant la pandémie de COVID-19
- **86%** des organisations canadiennes sont en mesure d'accélérer leurs objectifs de numérisation après avoir investi dans la formation

Le déficit de formation au Canada



- Bien que **97 %** des entreprises estiment qu'il est nécessaire de former leurs employés aux compétences numériques, seules 24 % l'ont fait, ce qui représente un déficit de formation de **73 %** au Canada
- Pour contribuer à réduire le déficit de formation, **6,5 millions** de travailleurs canadiens supplémentaires devront suivre une formation aux compétences numériques au cours de l'année à venir
- La capacité d'utiliser des outils infonuagiques au travail est la compétence la plus demandée par les employeurs d'ici 2025. Cependant, seuls **48 %** des travailleurs ont été ou sont présentement formés à cette compétence
- La part est encore plus faible pour les compétences infonuagiques plus avancées, soit **14 %** pour la gestion de la transition des installations sur-site vers le nuage

Libérer le potentiel de la future main-d'œuvre



- Au Canada, **94 %** des organisations et des travailleurs rencontrent des obstacles lorsqu'il est question d'accéder aux compétences numériques dont ils ont besoin pour rester compétitifs
- Le manque de temps pour suivre une formation et la connaissance limitée des options de formation disponibles sont les principaux obstacles rencontrés par les employeurs et les travailleurs en matière de formation

NOTE : Les conclusions de la présente étude sont basées sur les résultats d'enquêtes menées auprès d'employeurs et de travailleurs situés au Canada.

SOURCE : Enquête menée par AlphaBeta en août 2021 auprès de 1 022 travailleurs et 307 employeurs situés au Canada; analyse d'AlphaBeta.

ANNEXE

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

Deux enquêtes sur les compétences numériques, l'une pour les employeurs et l'autre pour les travailleurs, ont été menées dans chacun des 12 pays couverts par cette étude : Allemagne, Australie, Brésil, Canada, Corée du Sud, États-Unis, Inde, Indonésie, Japon, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni et Singapour. Réalisées en ligne du 7 août au 30 août 2021, ces enquêtes ont demandé aux répondants leur avis sur les points suivants : la quantité et la fréquence des formations en compétences numériques entreprises, les types de compétences numériques acquises, les impacts de la formation en compétences numériques sur l'entreprise et sur la carrière, les obstacles rencontrés pour suivre une formation en compétences numériques et les perspectives sur les types de soutien nécessaires pour la formation en compétences numériques. Les employeurs ciblés par l'enquête comptaient des directeurs commerciaux, des directeurs informatiques et des décideurs informatiques.⁸ Les travailleurs ciblés par l'enquête étaient des travailleurs à temps plein ayant besoin d'une certaine forme de compétences numériques pour accomplir leur travail.

Dans les 12 pays, un total de 12 301 travailleurs et 3 734 employeurs ont été interrogés.⁹ Pour l'enquête auprès des employeurs, un minimum de 300 répondants par pays a été ciblé pour garantir des résultats statistiquement significatifs, à un niveau de signification de 90 % et une marge d'erreur de 5 %. Pour l'enquête auprès des travailleurs, un minimum de 1 000 répondants par pays a été fixé pour garantir des résultats statistiquement significatifs, à un niveau de signification de 95 % et une marge d'erreur de 5 %. Nous n'avons pas attribué de pondération aux pays en fonction de leur population, et les résultats de

cette étude mondiale ont été analysés sur la base du nombre total absolu de réponses. Cela s'explique par le fait que tous les pays ont une répartition relativement égale des réponses entre eux, allant de 300 (Indonésie, Nouvelle-Zélande et États-Unis) à 326 (Australie) pour les employeurs, et de 1 012 (Inde) à 1 039 (Nouvelle-Zélande) pour les travailleurs. Cette approche a été jugée plus robuste que la pondération des pays sur la base de leur population, vu la taille considérablement plus importante d'une poignée de pays de notre échantillon (en particulier l'Inde), ce qui signifie que les résultats de l'enquête mondiale reflèteraient principalement la situation dans ces pays, et le calcul d'une simple moyenne des réponses des pays aurait pour conséquence que tout résultat atypique de certains pays aurait un impact sur le résultat global.

Pour l'enquête auprès des employeurs, des employeurs d'entreprises de différentes tailles et de différentes industries ont été inclus. Les secteurs publics, privés et à but non lucratif étaient également représentés dans l'enquête auprès des employeurs. Le tableau A1 montre la répartition complète des répondants entre les différents secteurs, la taille des organisations et le domaine d'affaires. Pour l'enquête sur les travailleurs, des travailleurs occupant des postes technologiques et non technologiques ont été inclus.¹⁰ L'enquête auprès des travailleurs était également représentée par des travailleurs de différents secteurs et niveaux d'autorité. Le tableau A2 montre la répartition complète des répondants en fonction du genre, du niveau d'autorité et de l'orientation technologique du poste.

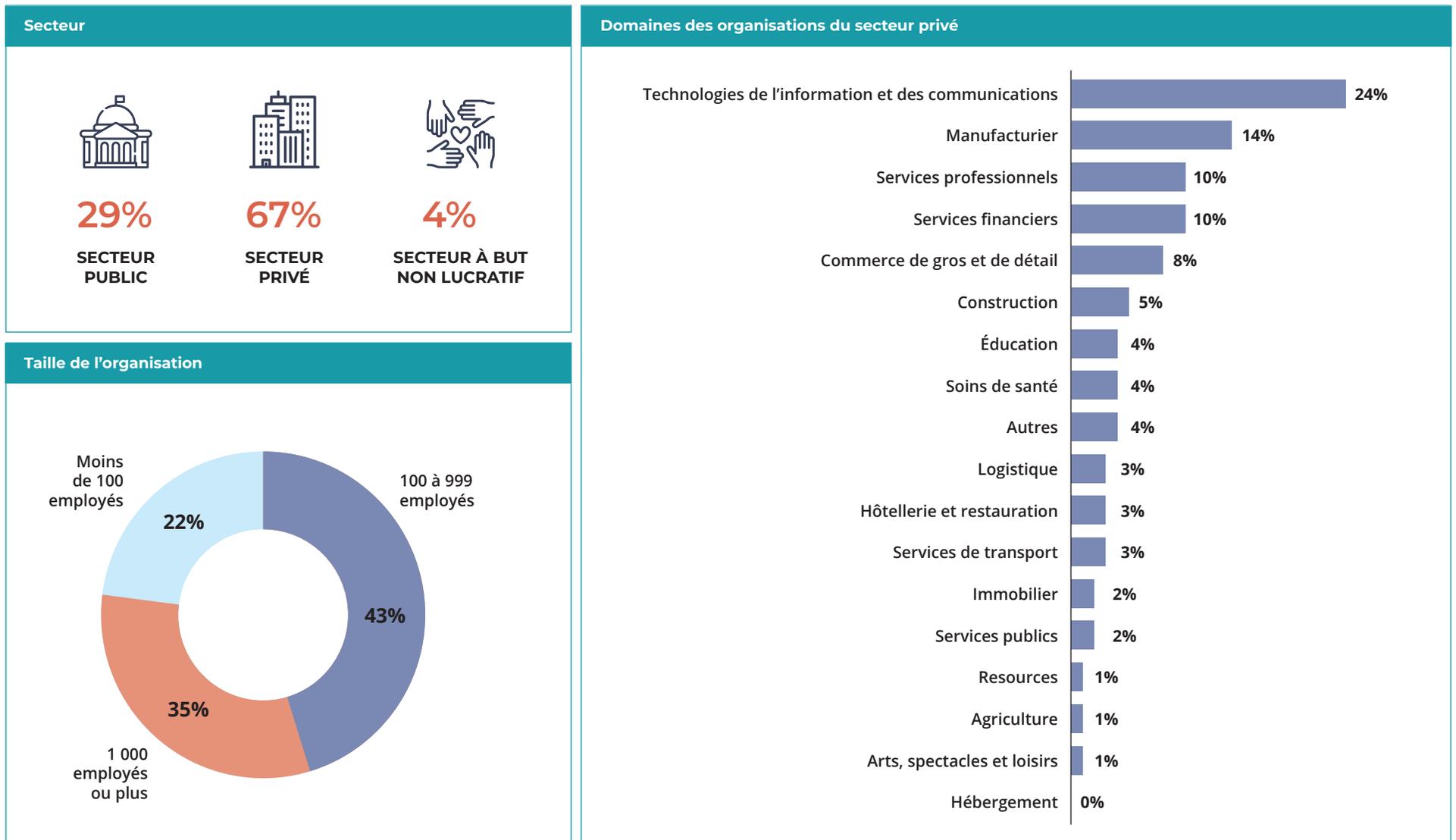
8. Les directeurs commerciaux sont définis comme des cadres intermédiaires et supérieurs qui assument des rôles de recrutement et/ou de gestion du personnel. Les directeurs informatiques sont des cadres intermédiaires et supérieurs qui se concentrent sur les fonctions technologiques de l'entreprise. Les décideurs informatiques sont des travailleurs qui jouent un rôle important dans la sélection et la mise en œuvre de solutions informatiques pour leur organisation.

9. Voici le nombre spécifique de travailleurs interrogés dans chaque pays : Allemagne – 1028, Australie – 1023, Brésil – 1017, Canada – 1022, Corée du Sud – 1015, États-Unis – 1027, Inde – 1012, Indonésie – 1035, Japon – 1032, Nouvelle-Zélande – 1039, Royaume-Uni – 1014 et Singapour – 1037. Voici le nombre spécifique d'employeurs interrogés dans chaque pays : Allemagne – 317, Australie – 326, Brésil – 320, Canada – 307, Corée du Sud – 311, États-Unis – 300, Inde – 303, Indonésie – 300, Japon – 312, Nouvelle-Zélande – 300, Royaume-Uni – 324 et Singapour – 314.

10. Les travailleurs technologiques incluent les spécialistes en technologie et les travailleurs familiers à la technologie. Les spécialistes en technologie sont des travailleurs qui développent de nouvelles technologies ou applications technologiques et/ou qui utilisent des connaissances technologiques spécialisées pour atteindre les objectifs de votre organisation. Les travailleurs familiers à la technologie sont des travailleurs qui font le lien entre les produits et services technologiques et les personnes et organisations. Ces travailleurs n'ont pas besoin d'une compréhension détaillée des technologies, mais doivent savoir comment elles fonctionnent à un niveau conceptuel. Les travailleurs non technologiques sont des travailleurs qui n'ont pas besoin de connaissances et de compétences technologiques spécialisées, mais qui doivent posséder des compétences technologiques de base, comme savoir utiliser un logiciel de traitement de texte ou un téléphone intelligent, pour être en mesure de faire leur travail.

TABLEAU A1

ENQUÊTE MONDIALE AUPRÈS DES EMPLOYEURS - PROFIL DES RÉPONDANTS

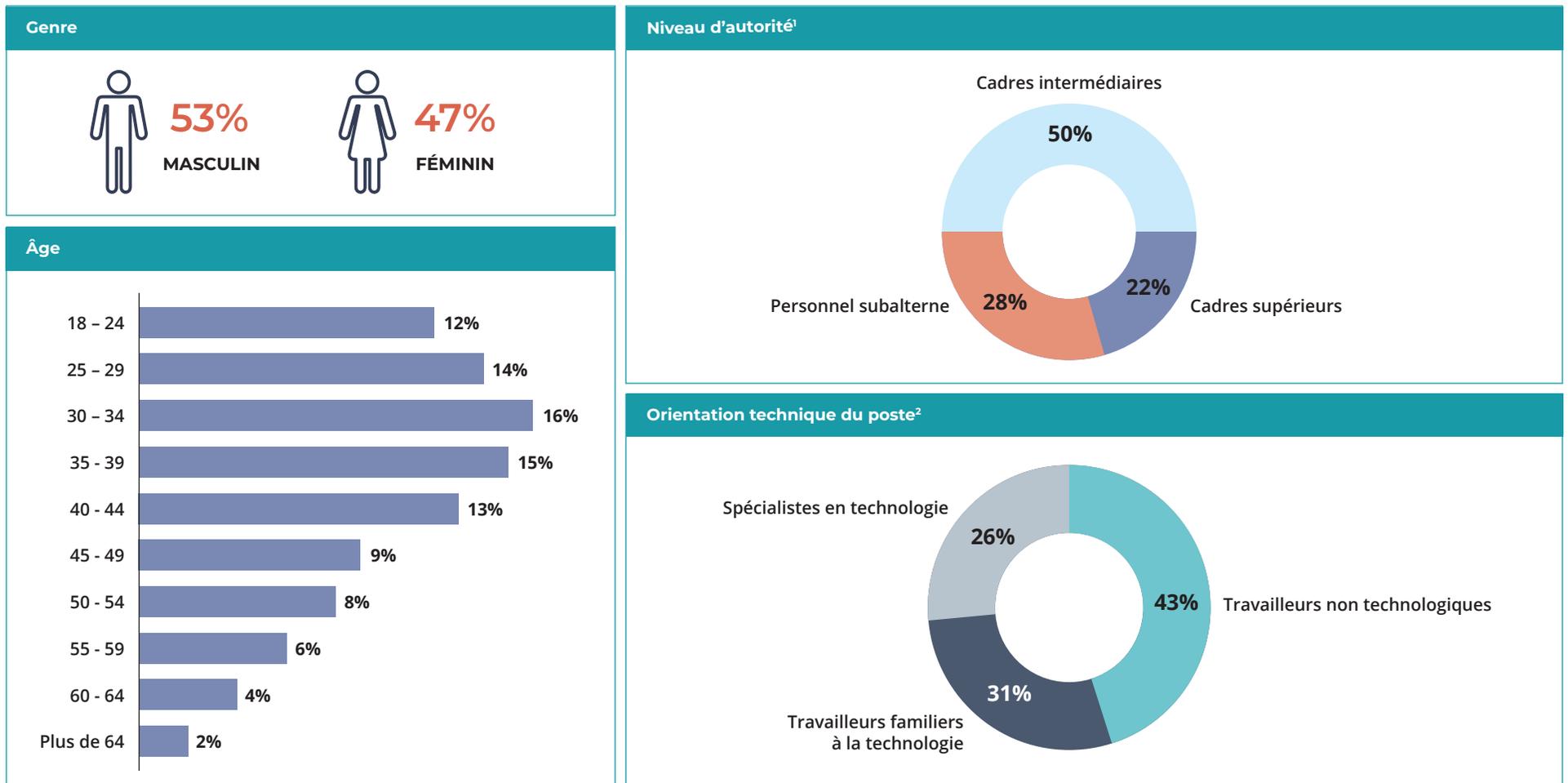


NOTE : La répartition des profils des employeurs répondants est basée sur les répondants des 12 pays de l'étude.

SOURCE : Enquête menée par AlphaBeta auprès de 3 734 employeurs dans 12 pays (Allemagne, Australie, Brésil, Canada, Corée du Sud, États-Unis, Inde, Indonésie, Japon, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni, Singapour) en août 2021; analyse d'AlphaBeta.

TABLEAU A2

ENQUÊTE MONDIALE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS - PROFIL DES RÉPONDANTS



1. Des exemples de cadres supérieurs sont des postes de directeur général et de directeur de l'exploitation. Des exemples de cadres intermédiaires sont chef d'équipe et chef de service. Le personnel subalterne comprend du personnel de premier échelon.

2. Les travailleurs sont classés selon trois groupes en fonction de l'importance de la technologie dans leur travail : les spécialistes en technologie, les travailleurs familiers à la technologie et les autres travailleurs ayant des compétences numériques. Les spécialistes en technologie sont des travailleurs qui développent de nouvelles technologies ou applications technologiques (par exemple, les développeurs de logiciels) et/ou qui utilisent des connaissances technologiques spécialisées pour atteindre les objectifs de votre organisation (par exemple, les spécialistes des données). Les travailleurs familiers à la technologie sont des travailleurs qui font le lien entre les produits et services technologiques et les personnes et organisations (par exemple, les chefs de produits technologiques). Ces travailleurs n'ont pas besoin d'une compréhension détaillée des technologies, mais doivent savoir comment elles fonctionnent à un niveau conceptuel. Les travailleurs non technologiques sont des travailleurs qui n'ont pas besoin de connaissances et de compétences technologiques spécialisées, mais qui doivent posséder des compétences technologiques de base, comme savoir utiliser un logiciel de traitement de texte ou un téléphone intelligent, pour être en mesure de faire leur travail (par exemple, le personnel administratif ou les propriétaires de café).

NOTE : La répartition des profils des employés répondants est basée sur les répondants des 12 pays de l'étude.

SOURCE : Enquête menée par AlphaBeta auprès de 12 301 travailleurs et 3 734 employeurs dans 12 pays (Allemagne, Australie, Brésil, Canada, Corée du Sud, États-Unis, Inde, Indonésie, Japon, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni, Singapour) en août 2021; analyse d'AlphaBeta.



Amazon s'est engagé à investir des centaines de millions de dollars pour permettre à 29 millions de personnes à travers le monde d'accéder à une formation gratuite en compétences infonuagiques d'ici 2025. L'entreprise fournit cette formation gratuite des compétences par le biais d'une série de programmes conçus par AWS, rendant ainsi les dernières connaissances techniques accessibles à toute personne ayant envisagé une carrière dans l'infonuagique. Pour en savoir plus et vous lancer, consultez : aboutamazon.com/29million.

αlphaβeta

strategy x economics

AlphaBeta est une entreprise de recherche, de stratégie et de conseil économique au service de clients situés à travers l'Asie et le monde. Nous travaillons avec le secteur public, les entreprises, les ONG, les organisations à but non lucratif et les investisseurs pour identifier des opportunités, développer des stratégies de croissance, améliorer la prestation de services, soutenir la prospérité économique et générer un impact tangible.