Brocade vient de publier une étude sur les compétences nécessaires à la transformation numérique. Parmi les six marchés étudiés, il semblerait que l'Allemagne soit la mieux préparée pour atteindre ses objectifs de transformation numérique, suivie par les États-Unis, tandis que le Royaume- Uni est nettement en retard sur ses homologues :

Dans l'ensemble, 91 % des dirigeants informatiques reconnaissent que le service informatique est actuellement perçu comme étant très important voire essentiel à l'innovation et la croissance de l'entreprise. Cependant, plus de la moitié (54 %) s'attend à devoir faire face à un manque de personnel à recruter dans les 12 prochains mois pour remplir cette mission. Les facteurs contributifs identifiés durant l'étude comprennent la pénurie de compétences, la prévalence de compétences dépassées, le manque d'engagement envers la formation au niveau de la direction de l'entreprise, et l'environnement technologique évoluant rapidement.

Pour la France, la « localisation géographique » du personnel informatique hautement qualifié est la principale raison mentionnée (52%) alors que le manque de talents disponibles est la plus grande préoccupation à l'échelle mondiale (54%). Les sondés français considèrent également que le départ du personnel d'autres services a des répercussions importantes sur l'organisation (62%) alors que l'incapacité à mettre en œuvre de nouvelles technologies efficacement est une grande préoccupation à l'échelle mondiale (63%).

**Le manque de personnel et de compétences empêchent les décideurs informatiques de répondre aux besoins de leur entreprise**

- Environ un participant à l'étude sur quatre en Australie, en France, en Allemagne, à Singapour et aux États- Unis, affirme ne pas pouvoir répondre aux besoins de son entreprise en raison de la pénurie de personnel. Ce chiffre passe à 42 % au Royaume-Uni. Les participants affirment que le manque d'accès aux ressources les empêchera d'implémenter de nouvelles technologies de manière efficace, conduira à une diminution de la satisfaction des collaborateurs et la perte de parts de marché. D'ailleurs, parmi les raisons mentionnées par les responsables informatiques français sondés ici, on trouve principalement: l'infrastructure actuelle du service (27%) et les limites de la technologie existante (25%). Tandis que les résultats globaux mettent en avant le facteur « budget limité » - à hauteur de 43% contre seulement 20% en France - ou le manque de compétences à 21% contre 9% en France. Une première distinction française se dessine. 92 % des personnes interrogées expriment un certain niveau d'inquiétude quant aux futures embauches de personnel informatique. 54 % sont préoccupées par le manque de ressources parmi lesquelles choisir.

- 43 % s'accordent sur le fait que le climat politique actuel ne facilite pas l'embauche de collaborateurs possédant les compétences requises. Aux États-Unis et en Australie, ces chiffres sont de 52 % et 54 % respectivement.De manière surprenante, compte tenu du Brexit, les

personnes interrogées en EMEA sont moins concernées, avec seulement 31 % des décideurs du Royaume-Uni estimant qu'il s'agit d'un défi, contre 39 % en Allemagne et 35 % en France.

- **L'investissement et la formation seront critiques pour l'entreprise : l**a formation continue d'être un problème pour les entreprises car les tâches quotidiennes de maintenance informatique restent prioritaires. Pour combler ce déficit en compétences techniques, elles doivent réellement investir du temps et de l'argent, plutôt que de se contenter d'effets d'annonce, ou risquer d'en subir les conséquences. D'autant qu'il existe une véritable demande pour passer plus de temps sur l'amélioration des compétences, de 15 % du temps actuellement consacré jusqu'à 22 %. 67 % conviennent que dépenser plus d'argent en formation permettrait de combler le déficit de compétences.

- **Les professionnels de l'informatique doivent prendre le contrôle de leur avenir professionnel :** l'étude montre également que les professionnels de l'informatique à tous les niveaux doivent assumer personnellement leur propre destinée professionnelle, et saisir les opportunités offertes par les nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle (IA) et tous les domaines de l'Internet des objets (de la gestion des appareils à leur sécurité). 34 % des participants s'accordent sur le fait que l'équipe informatique de leur entreprise ne possède pas les compétences nécessaires pour garantir leur emploi à l'avenir. Lorsqu'on leur demande d'identifier une compétence qu'ils considèrent comme essentielle pour la progression de leur carrière, la cybersécurité est la plus souvent citée par 22 % des participants. L'IA et la sécurité de l'Internet des objets sont ensuite à égalité comme compétences les plus critiques, en seconde position à 18 %. Si l'IA est la compétence critique en France et en Australie, la sécurité de l'Internet des objets est la compétence la plus appréciée en Allemagne.

- **L'IA peut être amie ou ennemie :** l'IA pourrait révolutionner les compétences nécessaires et la façon dont nous travaillons. Elle est susceptible de remplacer un certain nombre de rôles et de tâches informatiques, mais cela ne signifie pas pour autant la fin des services informatiques. Les collaborateurs ont besoin de posséder les compétences nécessaires pour être en mesure de travailler aux côtés de l'IA et accepter son impact futur, afin que les entreprises puissent en tirer pleinement parti. Interrogés sur les fonctions actuelles déjà remplacées par l'IA, l'assistance bureautique (23 %), l'analyse de données (20 %), les tests de logiciels (17 %), l'architecture système (14 %) et l'ingénierie réseau (11 %) sont en tête de liste. Au cours des 10 prochaines années, ces chiffres continueront d'augmenter : assistance bureautique à 37 %, analyse de données à 34 %, tests de logiciels à 33 %, architecture système à 31 % et ingénierie réseau à 31 %. Le rapport des français sondés à l'intelligence artificielle est mitigé : 68% ont déclaré que l'AI serait la technologie ayant le plus grand impact sur le rôle du département informatique au cours des 10 prochaines années (vs 45% dans le monde).

- **Le rôle essentiel de la haute direction : se manifester lorsque les résultats chutent :** la haute direction décide généralement si les collaborateurs ont le temps et la possibilité de développer leurs compétences. C'est très couramment le cas dans les entreprises qui n'ont pas le soutien nécessaire. La direction doit également veiller à ce que l'amélioration des compétences et la formation soient alignées avec d'autres domaines de la planification métier. 44 % estiment que l'acquisition de nouvelles compétences n'est pas aussi importante aux yeux de la direction. Ce chiffre passe à 59 % en Australie et 50 % au Royaume-Uni. Les États-Unis (42 %), l'Allemagne (41 %), Singapour (40 %) et la France (34 %) présentent des résultats légèrement plus positifs. Concernant le cas français en particulier : pour 42% des sondés, les compétences requises dans le département informatique changeant très rapidement, cela signifie en conséquence qu'ils auront du mal à avoir les bonnes compétences dans 12 mois (contre 51% dans le monde). 34% d'entre eux ont répondu que l'acquisition de compétences n'est pas considérée comme capitale par le conseil d'administration de leur organisation alors que le sujet est primordial. Près d'un cinquième des participants dans le monde entier estime que leur direction considère l'acquisition de connaissances et de compétences supplémentaires comme étant un coût pour l'entreprise, plutôt qu'un atout. Ce chiffre passe à 35 % en Australie. Toutefois, la majorité des personnes interrogées en France (63 %) et en Allemagne (62 %) considère les connaissances et les compétences comme étant un atout.

En dépit de participants affirmant planifier la plupart des domaines de l'entreprise deux ans à l'avance, le recrutement n'est toujours en moyenne planifié qu'un an à l'avance au maximum. Cela entraîne un décalage : les entreprises tentent de relever les principaux défis avec des équipes qui ne sont pas aussi bien équipées en termes de compétences et d'expérience qu'elles pourraient l'être.

**Source : ITRNews**