

A woman with dark hair and glasses, wearing a light-colored turtleneck sweater, is sitting at a desk in a modern office. She is looking at a laptop screen that displays code or data. The office environment includes a desk with a keyboard, a mouse, and some papers. The background is slightly blurred, showing other office equipment and a bright, airy atmosphere.

**GLOBAL
KNOWLEDGE
2021
SALAIRES,
COMPÉTENCES
ET
CERTIFICATION
IT**

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3	DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	41
Comment utiliser le rapport	4	Les modalités de formation	42
Résultats principaux	5	Pourquoi les professionnels se forment	44
		Les ifreins à la formation	46
SALAIRES	8	SATISFACTION AU TRAVAIL	47
Les salaires de base IT	9	Sécurité de l'emploi	48
Niveaux de Responsabilité	10	Turnover	49
Expérience & carrières	11	Défis en milieu professionnel	51
Les fonctions	12		
Industries	13	VOIR PLUS LOIN	52
Salaires aux U.S.	15	Il est temps d'agir	52
Salaires au Canada	16	Conseils pour combler les écarts de compétences	53
Salaires en Europe	17	Caractéristiques pour le développement des compétences IT	54
Augmentations et bonus	18	Les pourquoi et comment de la formation	54
CERTIFICATIONS	20	CONCLUSION	55
Bénéfices individuels	21	Méthodologie de l'enquête	57
Certification catégories	22	Nos partenaires	57
Les certifications qui paient le plus	24	Données démographiques	57
Les Certifications détenues	26		
Les Certifications visées	27		
		A PROPOS DE SKILLSOFT	60
RESSOURCES SUR LA CERTIFICATION	28	Contact média	60
POINT DE VUE DES DECIDEURS IT	29		
Les challenges-clés	29		
Budgets des départements IT	30		
Domaines d'investissement prioritaires	31		
Domaines et fournisseurs les + en vue	33		
Écarts de compétences	34		
Jobs les + demandés	39		
Valeur de la formation et de la certification	40		



INTRODUCTION

Bienvenue dans ce Rapport des salaires et compétences de l'IT 2021 de Skillsoft Global Knowledge.

Réalisé chaque année depuis les 15 dernières années, ce rapport complet est l'une des plus grandes études menée auprès des professionnels de la technologie du monde entier. Il se concentre sur les compétences informatiques les plus demandées, les salaires actuels et autres rémunérations, la formation et les certifications et la satisfaction professionnelle globale. Plus de 9 300 professionnels de l'informatique y ont participé, y compris le personnel et les décideurs (auto-identifiés, selon qu'ils gèrent ou non des employés et leur niveau d'autorité). Nous avons publié des résultats ventilés par région : Amérique du Nord, Amérique latine, Europe, Moyen-Orient et Afrique (EMEA), et Asie-Pacifique, ainsi que des tendances mondiales.

RETOUR SUR 2021

Cette année, nous étions particulièrement attachés à découvrir l'état - et l'état d'esprit - des professionnels IT. Alors que le monde réagissait et commençait à se remettre d'une perturbation sans précédent, les organisations du monde entier ont ressenti les effets de trois changements importants :

- Une crise sanitaire internationale
- Des mouvements sociaux étendus
- Une incertitude économique mondiale

Les entreprises du monde entier, dans tous les secteurs, ont été confrontées à des défis sans précédent. Les effectifs sont devenus distants. La reconversion et l'amélioration des compétences sont devenues primordiales pour combler les lacunes en matière de compétences et garder les équipes existantes en poste, même si cela impliquait de les former à des rôles nouveaux ou évolutifs. L'accès à l'apprentissage et l'encouragement à l'apprentissage étaient essentiels, car les employés comme les employeurs ont réagi en temps réel.

La consommation de contenus d'apprentissage a augmenté de façon exponentielle et de nouveaux sujets sont apparus comme non seulement populaires, mais essentiels à la mission. Par exemple, nous avons vu des cours spécifiques aux applications utilisées comme *Microsoft Teams : Communicating With the App* attirer près de 200 fois plus d'apprenants et des cours centrés sur les compétences comme *Développer l'intelligence émotionnelle* ont attiré près de 300 fois plus d'apprenants.



À bien des égards, le monde de l'informatique était au centre de tous les changements, d'autant plus que chaque secteur était contraint d'accélérer la transformation numérique. Alors que des gains positifs ont été ressentis pendant cette période - par exemple, 52% des répondants à notre enquête ont signalé des augmentations de salaire - de nombreux professionnels de l'informatique ont connu du stress, un manque de formation et des organisations qui ne les ont pas soutenus. En fait, les trois problèmes sont interdépendants. Tant le personnel informatique que les décideurs ont exprimé un sentiment de pression supplémentaire en raison d'un manque de formation et de soutien.

Le manque de compétences a constitué une autre source de stress. Travailler autour d'un manque de compétences dans une technologie, un cadre ou une meilleure pratique en particulier s'est avéré contre-productif et démotivant. Des projets ont déraillé et de nombreuses organisations n'ont pas été en mesure de rentabiliser pleinement leurs investissements technologiques. Dans notre enquête, les décideurs informatiques ont confirmé ces défis. Plus de la moitié nous ont dit que l'embauche est quelque peu difficile ou extrêmement difficile et ont déclaré ne pas avoir été en mesure de pourvoir deux à quatre postes au cours des 12 derniers mois.

Plus loin dans ce rapport, nous proposerons des recommandations pour tenter de répondre aux besoins de compétences actuels et futurs. Mais d'abord, nous allons vous présenter en profondeur les données que nous avons collectées et analysées pour vous.

Que vous soyez CIO ou CTO, informaticien, responsable des ressources humaines ou de la formation, nous espérons que vous y trouverez des informations précieuses.

EN QUELQUES MOTS

Ce rapport fournit des informations et des informations claires et concises sur :

- Les salaires moyens des professionnels IT — incluant les secteurs qui paient le mieux et ce qui motive les augmentations et primes
- Les titres de certification les plus populaires et ceux associés aux salaires les + élevés
- Les avantages individuels et organisationnels de la certification - y compris la valeur de la poursuite de la certification auprès de plusieurs fournisseurs
- Les + grands défis auxquels les décideurs sont confrontés, y compris les causes et l'impact sur la pénurie de compétences dans les services IT
- La valeur de la formation en informatique et les méthodes préférées pour le développement professionnel - y compris l'impact sur la satisfaction au travail et les obstacles à la formation



Nous étudierons également :

- Les effets Post-COVID-19
- Comment combler le fossé grandissant des écarts de compétences
- Les principales tendances liées au développement des compétences
- Les domaines d'intervention des principaux fournisseurs de technologie

TIERS CONSTATS

LES SALAIRES DE L'IT CONTINUENT DE CROITRE

Les professionnels de l'informatique - qu'ils soient non cadres, de niveau supérieur ou cadres (pour les rôles courants, voir la section *Niveau de responsabilité* de ce rapport) - sont plutôt bien rémunérés. Cela indique que ceux qui ont les bonnes compétences et l'expérience sont plus essentiels que jamais. Les salaires moyens ont augmenté dans presque toutes les régions. Et 52 % des professionnels de l'informatique ont déclaré avoir reçu une augmentation l'année dernière, le principal facteur étant le rendement au travail. Cela indique également que les organisations doivent payer des salaires plus élevés pour attirer et retenir les talents dans des domaines critiques tels que le cloud, la sécurité et les données.

VALEUR DES CERTIFICATIONS IT

92% des professionnels IT qui ont participé à l'enquête ont déclaré détenir au moins une certification. C'est une augmentation de 5% par rapport à l'année dernière. Les augmentations de salaire, les nouvelles offres d'emploi et les améliorations globales de la qualité du travail ont toutes été citées comme des avantages résultant directement d'une formation supplémentaire dans le monde informatique.

LA CERTIFICATION DÉLIVRE DE LA VALEUR AUX ORGANISATIONS ET AUX EMPLOYÉS

La certification est un vecteur important pour valider ses connaissances et ses compétences dans un domaine spécifique. Près de la moitié des personnes interrogées ont constaté une amélioration de leur travail après la certification.

Presque autant ont déclaré se sentir plus engagés dans leur travail et/ou plus rapidement dans l'accomplissement de leur travail. 64% des décideurs IT ont estimé que les employés certifiés offrent une valeur supplémentaire de 10 000 \$ ou plus par rapport aux employés non certifiés. De toute évidence, le temps et l'argent investis dans la formation vers la certification ont un effet positif sur les résultats d'une organisation, même si 10 % du personnel informatique déclare que la direction ne voit aucun avantage à la formation ou ne l'approuve pas.



LES ÉCARTS DE COMPÉTENCES RESTENT UN CHALLENGE CRITIQUE

Trois décideurs informatiques sur quatre à l'échelle mondiale signalent des lacunes dans les compétences du personnel informatique. Il s'agit d'une augmentation de 145% depuis 2016 - et cela crée beaucoup d'anxiété pour certaines organisations. L'augmentation du stress, de la durée du projet et des coûts d'exploitation, ainsi qu'une diminution de la qualité et de la capacité à atteindre les objectifs commerciaux, en sont les conséquences malheureuses. IDC rapporte que d'ici 2022, les lacunes en matière de compétences informatiques entraîneront des pertes monétaires de 775 milliards de dollars.* Les organisations doivent répondre à cette préoccupation croissante et très réelle.

INVESTIR DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES EMPLOYÉS PEUT COMBLER LES ÉCARTS ET AIDER À RETENIR LES MEILLEURS TALENTS

Neuf managers sur dix ont un plan en place pour combler le déficit de compétences, et plus de 50 % pensent que la réponse est de former le personnel existant.

Mais il n'y a pas que les décideurs qui apprécient la formation. Le personnel informatique a soif d'apprentissage et le développement pour la croissance personnelle - et s'ils ne l'obtiennent pas de leur employeur actuel, ils passeront à autre chose. Pour la troisième année consécutive, plus de la moitié des professionnels de l'informatique ont indiqué que le manque d'apprentissage et de développement est la principale raison du changement d'employeur. Les décideurs informatiques doivent investir dans le développement professionnel de leurs services informatiques avant qu'il ne soit trop tard.

LA FORMATION "ENCADRÉE" N'EST PAS DISPONIBLE POUR TOUS

37% des décideurs informatiques déclarent que leur organisation ne fournit pas de formation formelle aux employés pour maintenir leurs compétences à jour. Par conséquent, les employés doivent acquérir de nouvelles compétences de manière informelle pour aider l'organisation à atteindre ses objectifs.

** IDC's Technology Skills Survey, April 2021.*



LES PROFESSIONNELS DE L'INFORMATION SE SENTENT EN SÉCURITÉ DANS LEUR EMPLOI

Contrairement à ce que les professionnels de certaines autres industries ont connu, les licenciements sont peu nombreux et la COVID-19 semble avoir eu peu ou pas d'incidence sur le maintien dans l'emploi informatique. Le besoin de technologie, en particulier dans des domaines tels que le cloud computing et la cybersécurité, a en fait augmenté à mesure que les travailleurs du monde entier se connectaient à distance. De même, dans de nombreuses industries, la transformation numérique s'est accélérée par nécessité.

Près de 80 % des professionnels de l'informatique estiment avoir une sécurité d'emploi extrêmement bonne à assez bonne. Malheureusement, cette sécurité s'accompagne d'un inconvénient associé : une charge de travail accrue. Près de 40 % du personnel informatique estime que sa charge de travail est un challenge.

LES EMPLOIS DISPONIBLES RESTENT NON COMBLÉS

Les organisations sont mises au défi de pourvoir les postes vacants. 54% des décideurs informatiques déclarent qu'ils n'ont pas été en mesure de pourvoir au moins un poste, et 38 % déclarent en avoir trois ou plus à pourvoir. Cela entraîne des charges de travail excessives pour les employés existants, des tâches non remplies, ou les deux. Les principales raisons : les organisations ne peuvent pas attirer de candidats possédant les compétences nécessaires ni se permettre les exigences salariales - et il n'y a tout simplement pas assez de candidats qualifiés.



SALAIRES

Des données salariales complètes sont des informations importantes pour les employeurs et les employés informatiques pour savoir où ils se situent dans l'industrie, comment rester compétitif et comment les compétences ou les certifications peuvent affecter le salaire.

Pour le rapport Global Knowledge 2021 de Skillsoft sur les compétences informatiques et les salaires, nous avons examiné un certain nombre de déterminants clés en matière de salaire, notamment :

- L'éducation
- Les niveaux de responsabilité
- Les job roles
- Les titres de certification détenus

De plus, nous avons creusé et croisé les données pour rapporter les principaux résultats des salaires* dans les catégories suivantes :

- Salaires de base
- Augmentations et primes
- Niveaux de responsabilité
- Niveau d'expérience
- Fonction

** Tous les salaires ont été convertis en dollars américains lors de l'enquête pour permettre des comparaisons pertinentes.*



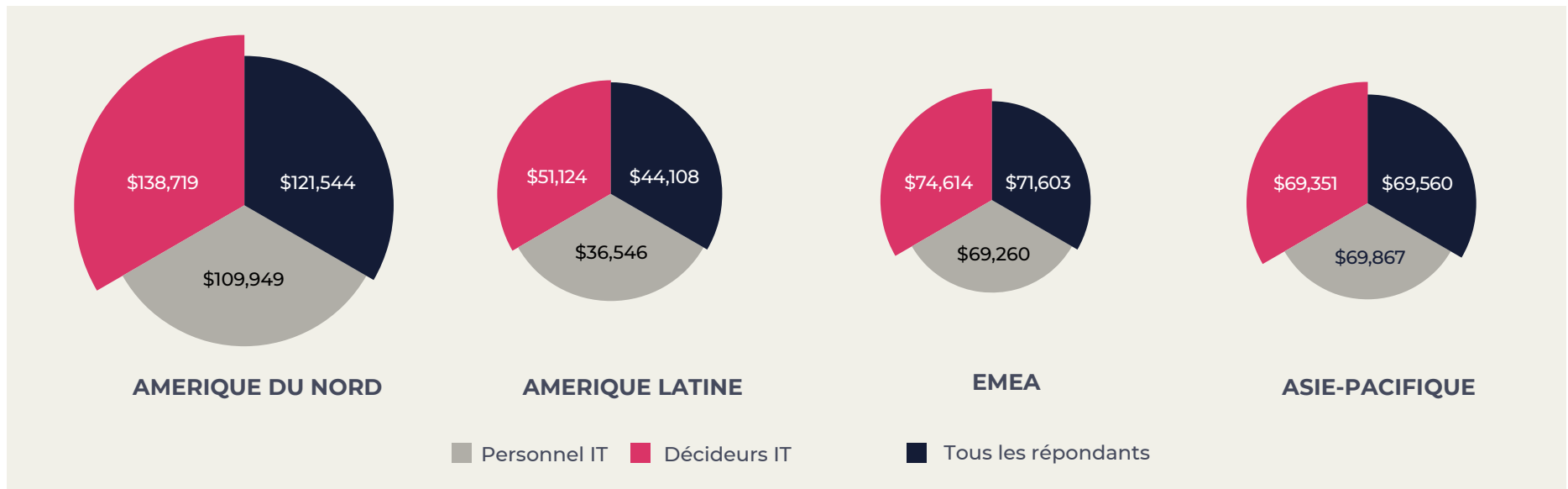
SALAIRES DE BASE

Sur l'ensemble des marchés que nous avons étudiés, il y avait de bonnes nouvelles pour les professionnels de l'informatique. Les salaires ont augmenté d'une année sur l'autre.

L'Amérique du Nord est en tête des salaires de base avec 121 544 \$ par an.

Au niveau régional, l'Europe a vu le deuxième salaire moyen le plus élevé à 71 603 \$, suivi de l'Asie-Pacifique à 69 560 \$ et de l'Amérique latine avec un salaire moyen de 44 108 \$. En comparant les salaires annuels entre 2021 et 2020, toutes les régions ont connu une augmentation. Le bond le plus important a été observé dans la région Asie-Pacifique, qui a augmenté de 6 435 \$ ou 10,2 % en un an.

Comme prévu, les décideurs gagnent plus que le personnel informatique. Nous voyons les plus grandes différences en Amérique du Nord (28 770 \$) et en Amérique latine (14 578 \$). Étonnamment, le personnel informatique en Asie-Pacifique gagne en réalité un peu plus (516 \$) que les décideurs informatiques.



NIVEAUX DE RESPONSABILITES

Pour l'enquête 2021, nous avons de nouveau examiné les salaires des professionnels de l'informatique qui ont répondu, allant des postes non-cadres jusqu'au niveau exécutif.

Les **informaticiens non cadres** (spécialistes, analystes, associés, niveau 1, etc.) représentent 55% des répondants de ce rapport.

Jobroles les plus courants :

- Architecte Cloud
- Auditeur IT
- Ingénieur réseau/technicien
- Ingénieur logiciel
- Technicien support

Les professionnels de **niveau intermédiaire (Mid)**, comme les gestionnaires et chefs d'équipe, constituent un quart de notre base de répondants.

Jobroles les plus courants :

- Information security
- Infrastructure manager
- Project manager
- IT audit manager

Les professionnels de **niveau senior** sont représentés à hauteur de 15% dans le rapport de cette année.

Jobroles les plus courants :

- Directeur
- Program manager
- Security manager
- IT compliance manager

Les **cadres supérieurs (Executive)** représentent seulement 3% de ce rapport.

Jobroles les plus courants :

- Chief Executive Officer (CEO)
- Chief Information Officer (CIO)
- Chief Security Officer (CSO)/Chief Information Security Officer (CISO)
- Chief Technology Officer (CTO)

SALAIRES PAR NIVEAU DE RESPONSABILITE

	EXECUTIVE	NB	%	SENIOR	NB	%	MID	NB	%	NON-CADRES	NB	%
AMERIQUE DU NORD	\$186,031	112	3%	\$156,825	640	15%	\$120,696	937	22%	\$109,949	2,502	60%
AMERIQUE LATINE	\$60,085	18	4%	\$52,829	91	18%	\$49,070	154	30%	\$36,546	244	48%
EMEA	\$100,692	95	4%	\$82,522	359	14%	\$67,063	704	27%	\$69,260	1,488	56%
ASIE-PACIFIQUE	\$101,881	64	3%	\$82,575	341	17%	\$60,145	716	36%	\$69,867	859	43%

EXPERIENCE ET CARRIERES

Il n'est pas surprenant que les professionnels de l'informatique plus expérimentés gagnent plus d'argent.

En Amérique du Nord, les professionnels de l'informatique peuvent s'attendre à atteindre la barre des 100 000 \$ avec six à 10 ans d'expérience. Les données montrent que certains professionnels, dotés de certaines compétences recherchées, gagnent plus tôt dans leur carrière que ceux qui ont quelques années d'avance sur eux. Un point à retenir est que dans un marché du travail restreint, les organisations paient plus pour attirer et embaucher des candidats qualifiés. Près de 88 % de nos répondants appartiennent aux catégories de plus de six ans d'expérience. Moins de 1% des répondants sont dans leur première année.

NOMBRE D'ANNEES D'EXPERIENCE DES REpondANTS

NB D'ANNEES	AMERIQUE DU NORD		AMERIQUE LATINE		EMEA		ASIE-PACIFIQUE		NB TOTAL DE REpondANTS
	Average	%	Average	%	Average	%	Average	%	
< 1	\$62,348	41%	\$27,860	5%	\$59,344	25%	\$49,813	29%	80
1-5	\$84,041	42%	\$25,416	6%	\$45,418	28%	\$59,284	23%	1,140
6-10	\$105,810	39%	\$41,257	7%	\$57,824	29%	\$51,685	24%	1,801
11-15	\$120,411	37%	\$42,325	6%	\$71,087	31%	\$63,573	26%	1,995
16-20	\$127,117	45%	\$57,452	5%	\$80,177	28%	\$78,713	22%	1,728
21-25	\$139,310	51%	\$50,544	4%	\$85,979	30%	\$99,949	16%	1,292
26+	\$141,927	62%	\$55,758	3%	\$94,242	22%	\$95,418	13%	1,289

DOMAINES FONCTIONNELS

Le tableau ci-dessous fournit des données sur les salaires en fonction du poste occupé pour chaque région.

NB : dans le tableau suivant et tout au long du rapport, chaque fois que le nombre de réponses à l'enquête n'a pas atteint les seuils minimaux fixés, nous avons indiqué les données avec un astérisque. Ces cas sont présentés ici comme des résultats anecdotiques et peuvent être sujets à fluctuations avec plus de réponses.

SALAIRES PAR DOMAINE FONCTIONNEL

DOMAINES FONCTIONNELS	AMERIQUE DU NORD		AMERIQUE LATINE		EMEA		ASIE-PACIFIQUE	
	Average	Record Count	Average	Record Count	Average	Record Count	Average	Record Count
Application Development / Programming	\$110,260	148	\$34,415	28	\$57,516	162	\$47,628	110
Audit / IT Compliance	\$122,788	943	\$49,440	82	\$67,299	460	\$66,125	456
Business Analysis	\$99,357	49	-	-	\$87,857	30	\$71,595	28
Business Operations	\$117,708	30	-	-	\$67,560	26	\$48,511*	10*
Cloud	\$144,533	207	\$45,979	43	\$88,684	165	\$68,092	124
Cybersecurity / IT Security	\$132,163	691	\$54,064	72	\$81,087	370	\$81,714	343
Data, Analytics, and Business Intelligence	\$119,321	126	\$45,155*	14*	\$71,214	104	\$63,661	67
DevOps	\$122,737	55	\$44,107*	17*	\$71,672	71	\$49,949	48
Executive (C-level or VP or Director)	\$174,181	190	\$65,474	18	\$109,000	87	\$106,098	69
Finance / Accounting	\$110,379*	16*	-	-	\$62,252*	16*	\$66,173*	13*
Infrastructure, Networking, and Telecommunications	\$93,278	486	\$36,495	89	\$52,830	353	\$54,338	185
IT Architecture and Design	\$132,941	279	\$37,351	56	\$82,173	314	\$72,851	177
Learning and Development / Human Resources	\$113,207	25	-	-	\$41,558	10	-	-
Other	\$116,729	179	\$37,111	12	\$69,108	110	\$79,918	48
Project and Program Management	\$121,666	156	\$38,318	24	\$78,915	94	\$75,745	98
Risk Management	\$136,586	263	\$61,899	13	\$86,138	106	\$82,152	112
IT Sales and Marketing	\$156,471	71	\$49,050*	7*	\$82,651	31	\$76,025	23
Service Desk and IT Support	\$66,652	270	\$32,878	23	\$40,485	135	\$48,092	64

**NB : petite taille de l'échantillon, sujet à fluctuation - Pas assez de données*

INDUSTRIES

Outre les cadres et ceux des ventes informatiques, les postes les mieux rémunérés sont dans le cloud, la gestion des risques, la sécurité et l'architecture et la conception informatiques. Par région, voici les fonctions les mieux rémunérées ayant atteint les seuils de répondants :

● North America

- Cloud (\$144,533)
- Risk management (\$136,586)
- IT architecture and design (\$132,941)

● Latin America

- Cybersecurity/IT security (\$54,064)
- Audit/IT compliance (\$49,440)
- Cloud (\$45,979)

● EMEA

- Cloud (\$88,684)
- Risk management (\$86,138)
- IT architecture and design (\$82,173)

● Asia-Pacific

- Risk management (\$82,152)
- Cybersecurity/IT security (\$81,714)
- Project and program management (\$75,745)

La fonction d'assistance/support informatique est la fonction la moins bien rémunérée en Amérique du Nord, Amérique latine et EMEA, ce qui n'est pas surprenant car ces rôles sont souvent des points d'entrée pour les professionnels qui commencent leur carrière informatique.

Le tableau de la page suivante fournit des données sur les salaires organisées par industrie dans chaque région.



SALAIRES PAR INDUSTRIE

FUNCTIONAL AREA	NORTH AMERICA		LATIN AMERICA		EMEA		ASIA-PACIFIC	
	Average	Record Count	Average	Record Count	Average	Record Count	Average	Record Count
Accounting, Auditing, Banking, and Finance	\$130,585	739	\$47,002	95	\$75,252	472	\$75,032	443
Aerospace and Defense	\$122,781	91	-	-	\$79,517	26	\$120,091	11
Automotive	\$109,819	31	-	-	\$62,483	27	\$90,385	11
Communications, Public Relations, and Advertising	\$108,807	28	-	-	\$73,913	26	\$86,293	13
Construction, Architecture, and Engineering	\$89,663	36	\$22,531*	5*	\$68,165	36	\$70,931	16
Education Service	\$83,755	200	\$44,559	19	\$52,513	57	\$93,910	27
Government: Military and Homeland Security	\$125,351	195	N/A	N/A	\$73,664	44	\$118,306	18
Government: Non-Defense, State, and Local	\$103,780	248	\$54,276	20	\$63,497	143	\$84,911	82
Healthcare	\$114,089	301	\$38,951	11	\$68,432	64	\$71,672	47
Hospitality, Travel, and Recreation	\$114,009	49	\$51,482*	5*	\$85,476*	9*	\$71,576	14
IT Consulting	\$125,143	561	\$38,948	156	\$71,537	662	\$58,281	385
IT Hardware	\$107,869	65	\$30,537*	7*	\$67,277	41	\$71,567	46
IT Software	\$140,153	375	\$48,558	48	\$74,672	236	\$66,766	267
Insurance, Real Estate, and Legal	\$124,454	211	\$72,795	14	\$83,299	89	\$86,828	71
Manufacturing: Consumer and Industrial	\$120,779	186	\$35,272*	8*	\$76,356	80	\$69,780	77
Media, Film, and Music	\$128,240	34	-	-	\$63,802*	9*	\$66,593	13
Natural Resources: Agriculture, Forestry, and Fishing	\$116,460	12	-	-	\$40,047*	8*	-	-
Natural Resources: Mining, Oil, and Gas	\$122,913	42	\$59,685*	7*	\$73,020	39	\$74,968	21
Nonprofit	\$98,485	41	-	-	\$60,704	27	\$81,861	11
Other	\$135,167	215	\$43,877	17	\$67,461	126	\$60,680	84
Pharmaceutical, Medical, and Biotech	\$140,858	44	-	-	\$86,775	22	\$66,845	18
Professional Business Services	\$122,016	110	\$29,325	10	\$74,175	59	\$63,677	45
Retail	\$120,451	89	\$42,442*	7*	\$74,591	59	\$90,015	40
System Integrators (SI) and VARs	\$125,715	45	\$33,948*	8*	\$68,799	68	\$59,334	72
Telecommunications	\$107,002	133	\$47,869	48	\$61,778	153	\$51,444	93
Transportation and Public Utilities	\$113,066	94	\$32,523*	6*	\$84,384	50	\$59,340	43
Wholesale	\$112,609	16	-	-	\$83,679	14	\$87,664	11

*Note: small sample size, subject to fluctuation - Not enough data

SALAIRES aux ETATS-UNIS

Le salaire moyen des professionnels de l'informatique aux États-Unis (y compris les 50 États, le district de Columbia, Porto Rico et d'autres territoires américains) qui ont participé à l'enquête est de 120 710 \$. Comme vous le verrez dans les données, l'emplacement et le coût de la vie jouent un rôle tout aussi important que l'expérience, la fonction et l'industrie. Géographiquement, les côtes est et ouest paient généralement plus en ce qui concerne les salaires informatiques.

États avec les salaires les plus élevés :

- New Jersey (\$152,656)
- Virginia (\$145,724)
- Connecticut (\$141,475)
- California (\$138,264)

SALAIRE PAR ETAT

ETAT	MOYENNE
Alabama	\$102,680
Alaska	-
Arizona	\$116,594
Arkansas	\$119,198*
California	\$138,264
Colorado	\$132,088
Connecticut	\$141,475
Delaware	-
District of Columbia	\$116,482*
Florida	\$114,308
Georgia	\$128,983
Hawai'i	\$119,846*
Idaho	\$113,879*
Illinois	\$126,508
Indiana	\$107,135
Iowa	\$119,839*
Kansas	\$121,412*
Kentucky	\$106,512

ETAT	MOYENNE
Louisiana	\$91,666*
Maine	-
Maryland	\$131,026
Massachusetts	\$131,619
Michigan	\$112,936
Minnesota	\$120,872
Mississippi	\$121,531*
Missouri	\$108,728
Montana	-
Nebraska	\$98,680*
Nevada	\$102,849*
New Hampshire	\$129,500
New Jersey	\$152,656
New Mexico	-
New York	\$130,810
North Carolina	\$123,869
North Dakota	-
Ohio	\$115,571

ETAT	MOYENNE
Oklahoma	\$99,047*
Oregon	\$134,525
Other U.S. territories	-
Pennsylvania	\$115,934
Puerto Rico (U.S. territory)	\$58,808*
Rhode Island	\$105,288*
South Carolina	\$121,828
South Dakota	-
Tennessee	\$114,580
Texas	\$124,106
Utah	\$132,782
Vermont	-
Virginia	\$145,724
Washington	\$132,427
West Virginia	-
Wisconsin	\$113,531
Wyoming	-

- Données insuffisantes * Moins de 30 répondants

SALAIRES au CANADA

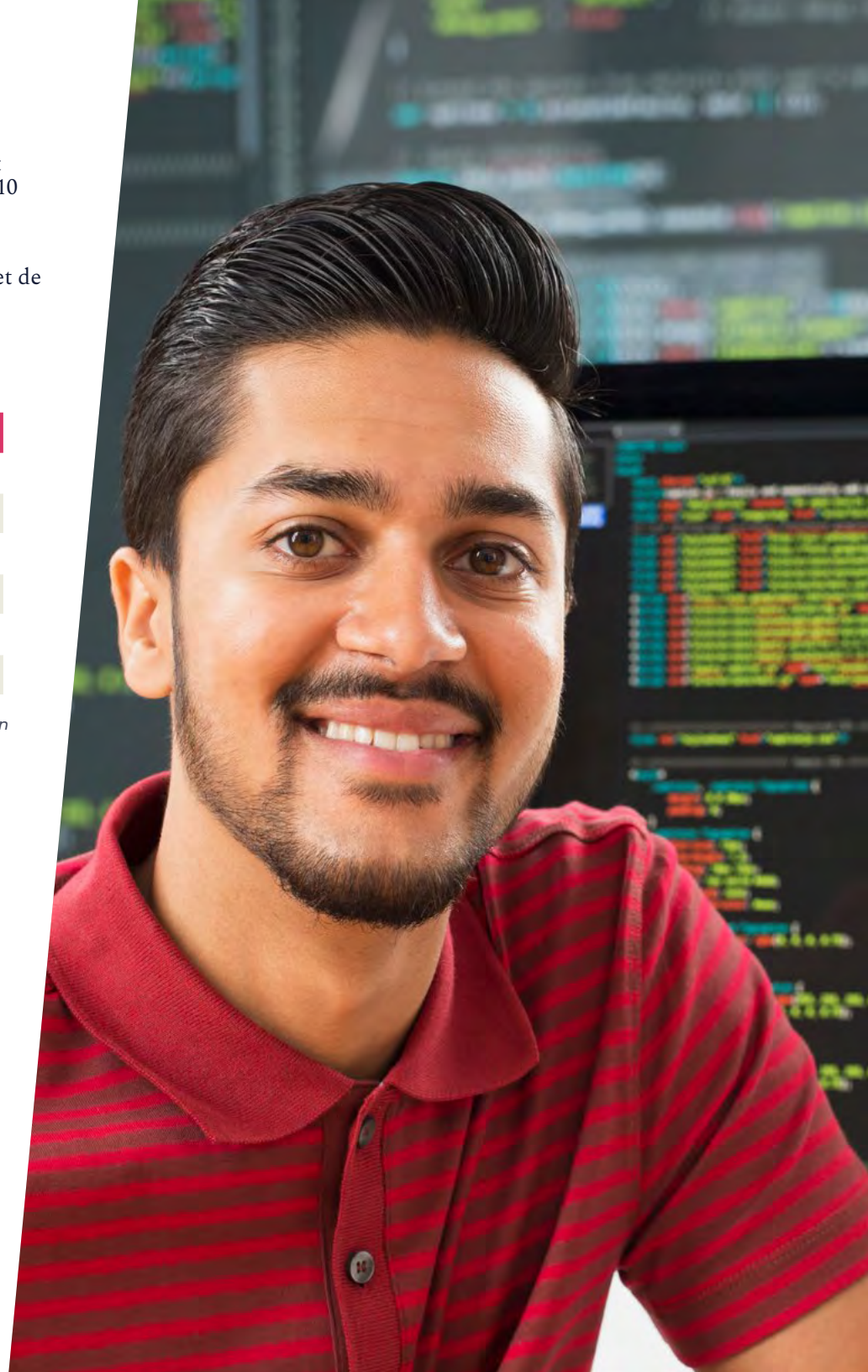
Le salaire annuel moyen d'un professionnel IT au Canada est de 83 795 \$. Ceci est basé sur les données des provinces ci-dessous. Les provinces comptant moins de 10 répondants ont été omises de la liste.

L'Ontario a le salaire moyen le plus élevé à 89 509 \$, suivi du Manitoba (85 870 \$) et de l'Alberta (83 998 \$).

SALAIRE PAR PROVINCE

PROVINCE	MOYENNE
Alberta	\$83,998
British Columbia	\$69,598
Manitoba	\$85,870*
Nova Scotia	\$67,808*
Ontario	\$89,509
Quebec	\$79,114

**Note: données insuffisantes, sujet à fluctuation*



SALAIRES en EUROPE

Pour la troisième année consécutive, la Suisse est en tête des salaires européens avec une moyenne annuelle de 141 950 \$, soit une augmentation de 6,5% par rapport à 2020.

Le Danemark (122 304 \$) et la Norvège (101 794 \$) ont été les deux autres pays à franchir le seuil de 100 000 \$. L'Allemagne (95 982 \$) et la Belgique (92 543 \$) complètent le top cinq.*

SALAIRE PAR PAYS EUROPEEN

PAYS	MOYENNE
Austria	\$86,461
Belgium	\$92,543
Bulgaria	\$46,994*
Croatia	\$54,039*
Czech Republic	\$48,664
Denmark	\$122,304
Finland	\$85,835
France	\$69,280
Germany	\$95,982
Greece	\$44,761
Hungary	\$39,662
Ireland	\$83,689
Italy	\$54,511
Luxembourg	\$102,922*
Netherlands	\$90,366
Norway	\$101,794
Poland	\$52,712
Portugal	\$49,298
Romania	\$41,209
Russia	\$38,612
Serbia	\$53,714*
Slovakia	\$46,840*
Slovenia	\$31,783*
Spain	\$57,239
Sweden	\$78,784
Switzerland	\$141,950
Ukraine	\$40,618
United Kingdom	\$88,847

*NB : échantillon de petite taille, sujet à fluctuations

*Les pays avec un nombre insuffisant de réponses ont été omis de la liste.

AUGMENTATIONS ET BONUS

Les données suggèrent que les employés peuvent avoir un impact fort et direct sur leurs augmentations de salaire par le biais de la performance au travail et/ou en apprenant de nouvelles compétences, ce qui leur permet d'assumer plus de responsabilités.

Les pourcentages d'augmentation pour les décideurs informatiques variaient entre les régions, d'environ 2 % à plus de 7 %. L'Amérique latine, dont les salaires avaient baissé de 2% dans le passé d'une année sur l'autre, a rattrapé son retard avec une augmentation moyenne de plus de 7 %.

Les décideurs informatiques de la région EMEA ont enregistré la plus faible augmentation d'augmentation, un peu moins de 2 %. L'Amérique du Nord et l'Asie-Pacifique se situent entre 3 % et près de 5 %.

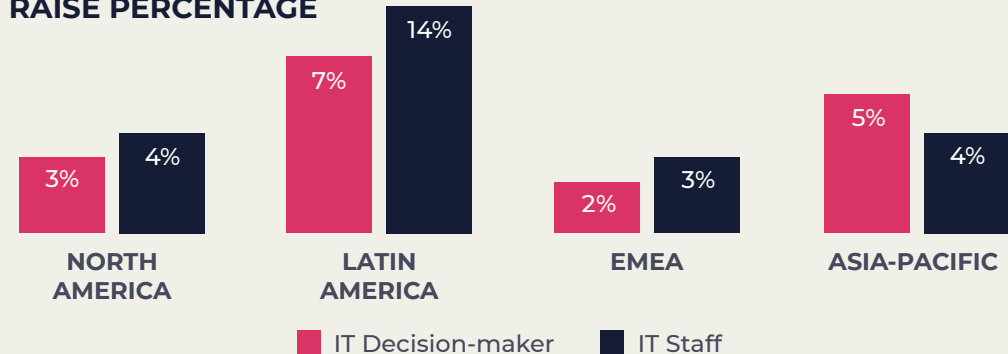
Le personnel informatique a fait mieux que les décideurs informatiques lorsqu'il est venu aux augmentations. Le personnel d'Amérique latine a reçu une augmentation moyenne de 13 %, ce qui est nettement supérieur à celui de la région EMEA, qui a connu une augmentation d'un peu moins de 2,5 %. L'Amérique du Nord et l'Asie-Pacifique ont atteint environ 4 %.

REASONS FOR A RAISE

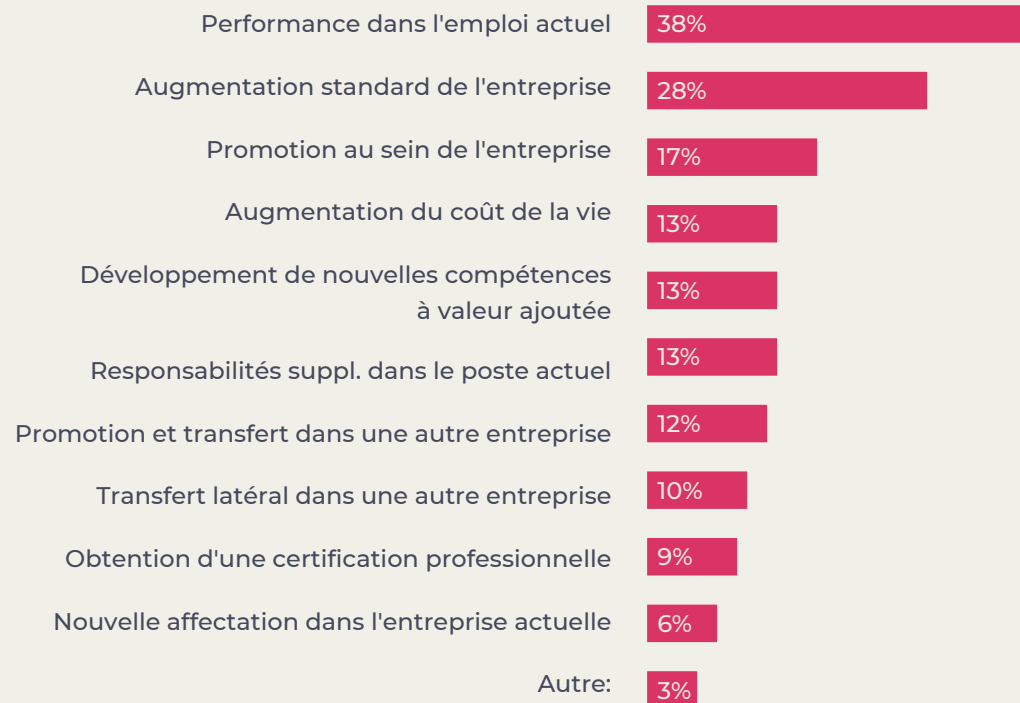
Les principaux facteurs que les professionnels de l'informatique ont attribués aux augmentations de salaire en 2021 étaient :

- Job performance (38%)
- Standard company increase (28%)
- Promotion within company (17%)
- Cost of living increase, learning new skills, additional responsibilities (all weighed in at 13%)

RAISE PERCENTAGE



FACTEURS D'AUGMENTATION DE SALAIRE





ONT RECU UN BONUS

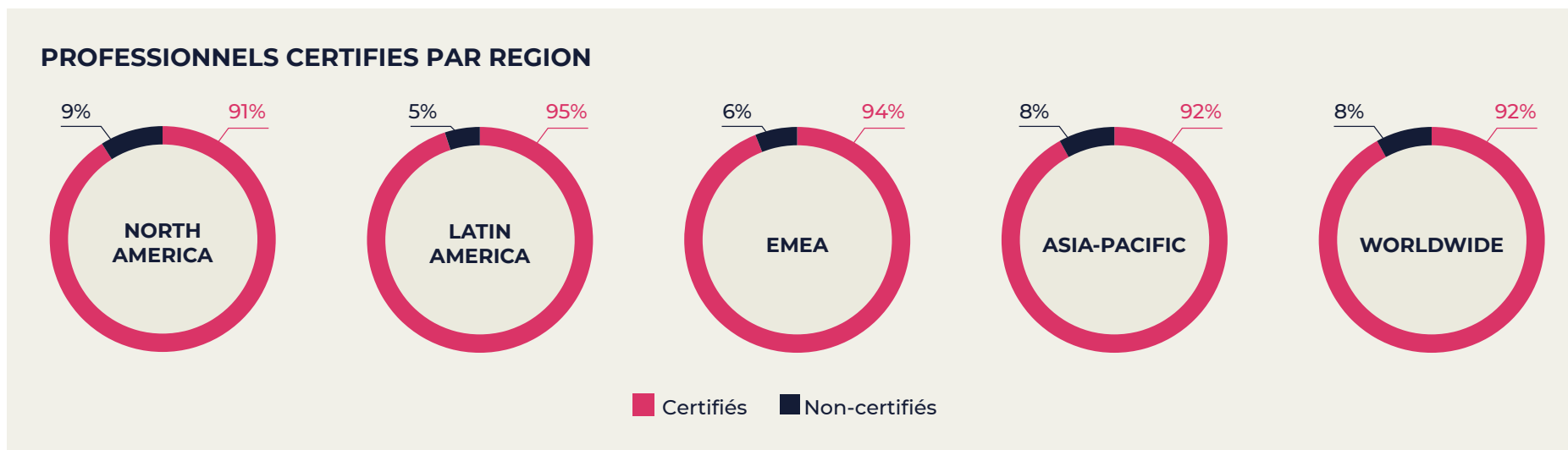
2021 a été une année forte pour les bonus. Dans le monde, 57 à 69 % des décideurs éligibles et 43 à 55 % du personnel ont reçu une prime.

	NORTH AMERICA	LATIN AMERICA	EMEA	ASIA-PACIFIC
IT Decision-Maker — Received Bonus	69%	59%	57%	67%
IT Decision-Maker — Did Not Receive Bonus	31%	41%	43%	33%
IT Staff — Received Bonus	55%	43%	46%	58%
IT Staff — Did Not Receive Bonus	45%	57%	54%	42%



CERTIFICATIONS

Parmi les professionnels de l'informatique interrogés, 92% détiennent au moins une certification. Cela représente une augmentation de près de 5 % par rapport à l'année dernière et de près de 7 % par rapport à 2019. À l'échelle mondiale, ce chiffre reste relativement constant, l'Amérique latine et la région EMEA étant légèrement au-dessus de la moyenne mondiale pour la troisième année consécutive. L'Amérique du Nord est la seule région à se situer en dessous de la moyenne mondiale.





BENEFICES INDIVIDUELS DE LA CERTIFICATION

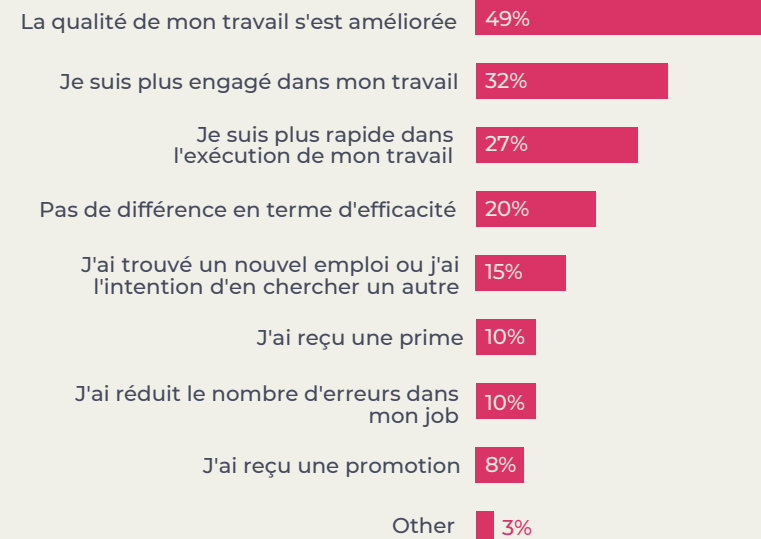
Les professionnels de l'informatique ont vu un certain nombre d'avantages associés aux certifications.

Une amélioration de la qualité du travail était le résultat le plus important (48 %), suivi par une plus grande participation au travail (32 %). D'autres réponses courantes étaient l'amélioration de la vitesse d'exécution du travail, les nouvelles offres d'emploi et les augmentations de salaire. Seulement 20 % n'ont vu aucune différence dans leur efficacité au travail. (Remarque : pour les avantages organisationnels de la certification, consultez la section Informations sur les décideurs informatiques de ce rapport.)

Les réponses montrent clairement que la certification vaut l'investissement en formation et le temps requis. La formation pratique fonctionne exceptionnellement bien car les nouvelles compétences peuvent être immédiatement transférées sur le lieu de travail. La certification crée un travailleur plus précieux et plus efficace, c'est pourquoi les promotions et les augmentations sont courantes après l'acquisition de nouvelles compétences.

Une certification informatique indique aux employeurs qu'une personne est motivée à consacrer du temps, des efforts et des dépenses à l'amélioration de ses performances au travail - et c'est un indicateur qui porte ses fruits à la fois pour l'employeur et l'employé.

EFFICACITÉ AU TRAVAIL APRÈS UNE FORMATION CERTIFIANTE





CERTIFICATION CATEGORIES

Le tableau de la page suivante représente tous les participants au sondage qui détiennent au moins une certification dans une catégorie. Ce regroupement fournit un aperçu de haut niveau du salaire moyen pour une catégorie respective au sein de chaque région. Il y a beaucoup de facteurs qui contribuent à ces chiffres. Deux à garder à l'esprit sont :

1. Les professionnels de l'informatique procèdent à une certification croisée, ce qui signifie qu'ils obtiennent des certifications de plusieurs organisations. La certification croisée est importante car elle renforce les connaissances, les compétences et les capacités globales d'un professionnel et offre une assignabilité plus complète et plus flexible des compétences sur le marché du travail. Ils doivent s'équiper pour travailler dans des environnements multi-fournisseurs, développer une expertise dans un domaine spécifique, appliquer les meilleures pratiques indépendantes des fournisseurs (ou indépendants des fournisseurs), et plus encore. Cela augmente leur valeur marchande, à la fois pour le maintien/la promotion de l'emploi et également sur le marché libre en tant que demandeur d'emploi.
2. Le nombre et les niveaux de certification offerts par une organisation ont une incidence sur la valeur monétaire globale. Par exemple, la catégorie Microsoft compte plus de 40 certifications d'entreprise allant du débutant à l'expert, tandis que certaines catégories ne fournissent que quelques certifications pour les professionnels occupant des postes plus élevés. Les certifications Microsoft ont-elles moins de valeur ? Non. Ils fournissent des certifications importantes pour les professionnels de l'informatique à tous les niveaux.

ITIL Foundation représente le plus grand pourcentage de certifications et est souvent l'une des certifications les plus populaires dans toutes les catégories. ITIL est le framework le plus utilisé au monde pour la gestion informatique. Bien qu'il s'agisse d'une certification fondamentale, c'est une étape importante pour aider les professionnels à comprendre la gestion des services de bout en bout, et elle est associée à des salaires plus élevés. Les données des années précédentes ont montré que ceux qui avaient la certification ITIL Foundation gagnaient environ 8 000 \$ de plus que ceux qui n'avaient pas la certification.

SALAIRES PAR CERTIFICATION EDITEUR OU DOMAINE

CERTIFICATIONS EDITEURS/DOMAINES	NORTH AMERICA		LATIN AMERICA		EMEA		ASIA-PACIFIC	
	Moyenne	Nombre	Moyenne	Nombre	Moyenne	Nombre	Moyenne	Nombre
Amazon Web Services (AWS)	\$140,156	353	\$45,107	48	\$90,214	210	\$67,258	228
Application Development and Programming	\$122,849	59	\$35,033*	13	\$65,757	61	\$61,653	49
Business Analysis	\$100,193	53	-	-	\$85,756	42	\$84,187*	22
Business Architecture	\$155,776	41	\$49,627*	12	\$101,234	52	\$94,509	31
Business Process	\$131,621	88	\$38,202*	10	\$96,699	50	\$79,598	34
Cisco	\$102,006	498	\$36,336	90	\$56,612	406	\$62,598	246
Citrix	\$116,524	131	\$41,122*	21	\$78,899	170	\$50,804	50
CompTIA	\$103,333	669	52528*	24	\$61,683	133	\$72,790	51
Cybersecurity	\$141,359	243	\$51,511	30	\$79,300	126	\$82,910	85
Data Center	\$129,722	27	-	-	\$69,453	27	\$64,396	25
Database	\$121,777	63	\$29,295*	13	\$79,113	60	\$78,190	57
Dell EMC	\$116,239	59	-	-	\$60,399	30	\$54,151*	18
DevOps	\$128,938*	16	\$62,494*	13	\$92,440	29	\$68,118	25
EC-Council	\$138,610	82	\$61,719*	15	\$70,955	66	\$67,185	73
Google Cloud	\$146,765	434	\$42,949	113	\$80,875	443	\$69,634	326
HP	\$109,294	63	-	-	\$66,884	44	\$78,109*	19
IBM	\$129,836	56	\$32,596*	12	\$76,801	43	\$78,434	42
ISACA	\$136,383	822	\$54,974	93	\$79,014	542	\$75,890	534
(ISC) ²	\$147,413	295	\$63,496*	15	\$92,488	87	\$93,772	120
ITIL and IT Service Management	\$121,075	490	\$51,622	106	\$77,149	540	\$72,135	377
Juniper Networks	\$121,909	40	-	-	\$49,025	39	\$64,086	32
Microsoft	\$111,586	786	\$39,850	144	\$66,344	764	\$60,604	425
Nutanix	\$136,008	114	-	-	\$67,211	55	\$52,589	64
Project Management, Agile and Scrum	\$137,807	333	\$49,307	53	\$88,018	255	\$80,279	206
Red Hat / Linux	\$128,140	70	\$40,733*	15	\$74,737	58	\$59,980	70
Veeam	\$131,016	31	-	-	\$55,965	36	\$36,136*	14
VMware	\$119,897	190	\$42,671	26	\$68,224	140	\$65,882	95
Web Development	\$103,756	30	-	-	\$58,380*	23	-	-
Wireless	\$110,217	40	-	-	\$69,457*	16	-	-

*Note: small sample size, subject to fluctuation - Not enough data

CERTIFICATIONS LES PLUS REMUNERATRICES

Examinons plus en détail quelles certifications informatiques sont associées à des salaires plus élevés au niveau régional.

Il est important de noter que de nombreux professionnels de l'informatique certifiés détiennent plus d'une certification. Les salaires indiqués sur les listes suivantes sont le point culminant de plusieurs facteurs en plus de la certification, notamment les compétences pertinentes, le poste, la durée d'occupation, la géographie et le dévouement.

AMERIQUE DU NORD

Aux États-Unis et au Canada, Google Certified Professional Cloud Architect est la certification la mieux rémunérée (160 961 \$ en 2021) pour une troisième année consécutive. Ceci est suivi de très près par Google Certified Professional Data Engineer (160 629 \$). Le titre Certified Information Security Manager (CISM) de l'ISACA, qui occupait la deuxième place en 2020, est tombé à la sixième place cette année.

Les cinq salaires les plus élevés par certification sont :

1. Google Certified Professional Cloud Architect
2. Google Certified Professional Data Engineer
3. AWS Certified Solutions Architect — Associate
4. Certified in Risk and Information Systems Control (CRISC)
5. Certified Information Systems Security Professional (CISSP)

Pour être inclus dans la liste, une certification doit avoir eu au moins 60 réponses dans la région.

TOP-PAYING CERTIFICATIONS NORTH AMERICA

CERTIFICATION	MOYENNE
Google Certified Professional Cloud Architect	\$160,961
Google Certified Professional Data Engineer	\$160,629
AWS Certified Solutions Architect — Associate	\$151,730
CRISC — Certified in Risk and Information Systems Control	\$148,336
CISSP — Certified Information Systems Security Professional	\$147,885
CISM – Certified Information Security Manager	\$146,880
PMP® — Project Management Professional	\$146,335
NCP-MCI — Nutanix Certified Professional — Multicloud Infrastructure	\$137,576
CISA — Certified Information Systems Auditor	\$132,026
MCSE: Windows Server	\$117,096
Microsoft Certified: Azure Administrator Associate	\$115,353
CCA-V — Citrix Certified Associate — Virtualization	\$111,979
CompTIA Security+	\$107,947
CCNP Enterprise — Cisco Certified Network Professional — Enterprise	\$107,897
VCP-DCV — VMware Certified Professional — Data Center Virtualization 2020	\$93,297

TOP-PAYING CERTIFICATIONS LATIN-AMERICA

CERTIFICATION	AVERAGE
CISA - Certified Information Systems Auditor	\$61,391
MCSE: Windows Server - Microsoft Certified Systems Engineer: Windows Server	\$57,084
PMP®: Project Management Professional	\$56,902
CRISC - Certified in Risk and Systems Controls	\$53,962
CISM - Certified Information Security Manager	\$53,151
Google Cloud Professional Data Engineer	\$50,524
AWS Certified Solutions Architect - Associate	\$49,761
Microsoft Certified: Azure Solutions Architect Expert	\$48,985
Google Cloud Professional Cloud Architect	\$48,472
Microsoft Certified: Azure Administrator Associate	\$45,161
CCNP Enterprise - Cisco Certified Network Professional Enterprise	\$42,505

Minimum of 20 responses

TOP-PAYING CERTIFICATIONS EMEA

CERTIFICATION	AVERAGE
AWS Certified Solutions Architect - Associate	\$96,479
CISSP - Certified Information Systems Security Professional	\$95,119
CRISC - Certified in Risk and Information Systems Control	\$92,068
Google Certified Professional Cloud Architect	\$89,851
Google Certified Professional Data Engineer	\$84,657
PMP - Project Management Professional	\$84,337
CISM - Certified Information Security Manager	\$84,054
Microsoft Certified: Azure Solutions Architect Expert	\$81,941
CCP-V: Citrix Certified Professional - Virtualization	\$79,936

Minimum of 55 responses

TOP-PAYING CERTIFICATIONS ASIA-PACIFIC

CERTIFICATION	AVERAGE
CRISC - Certified in Risk and Information Systems Control	\$98,265
CISSP - Certified Information Systems Security Professional	\$95,273
PMP® - Project Management Professional	\$85,273
CISM - Certified Information Security Manager	\$84,485
Google Cloud Certified Professional Cloud Architect	\$78,398
Google Cloud Professional Data Engineer	\$74,521
CISA - Certified Information Systems Auditor	\$73,513
MCSE: Windows Server - Microsoft Certified Systems Engineer: Windows Server	\$67,925
CEH - Certified Ethical Hacker	\$65,104
AWS Certified Solutions Architect - Associate	\$63,341
CCNP Enterprise - Cisco Certified Network Professional Enterprise	\$57,636
Microsoft Certified: Azure Administrator Associate	\$54,532

Minimum of 60 responses

QUELLES CERTIFICATIONS SONT DÉTENUES PAR LES PARTICIPANTS À L'ENQUÊTE ?

En plus de répertorier les certifications individuelles, nous avons ajouté les domaines de certification les plus populaires classés par sécurité et non-sécurité.

Les certifications les plus répandues sont :

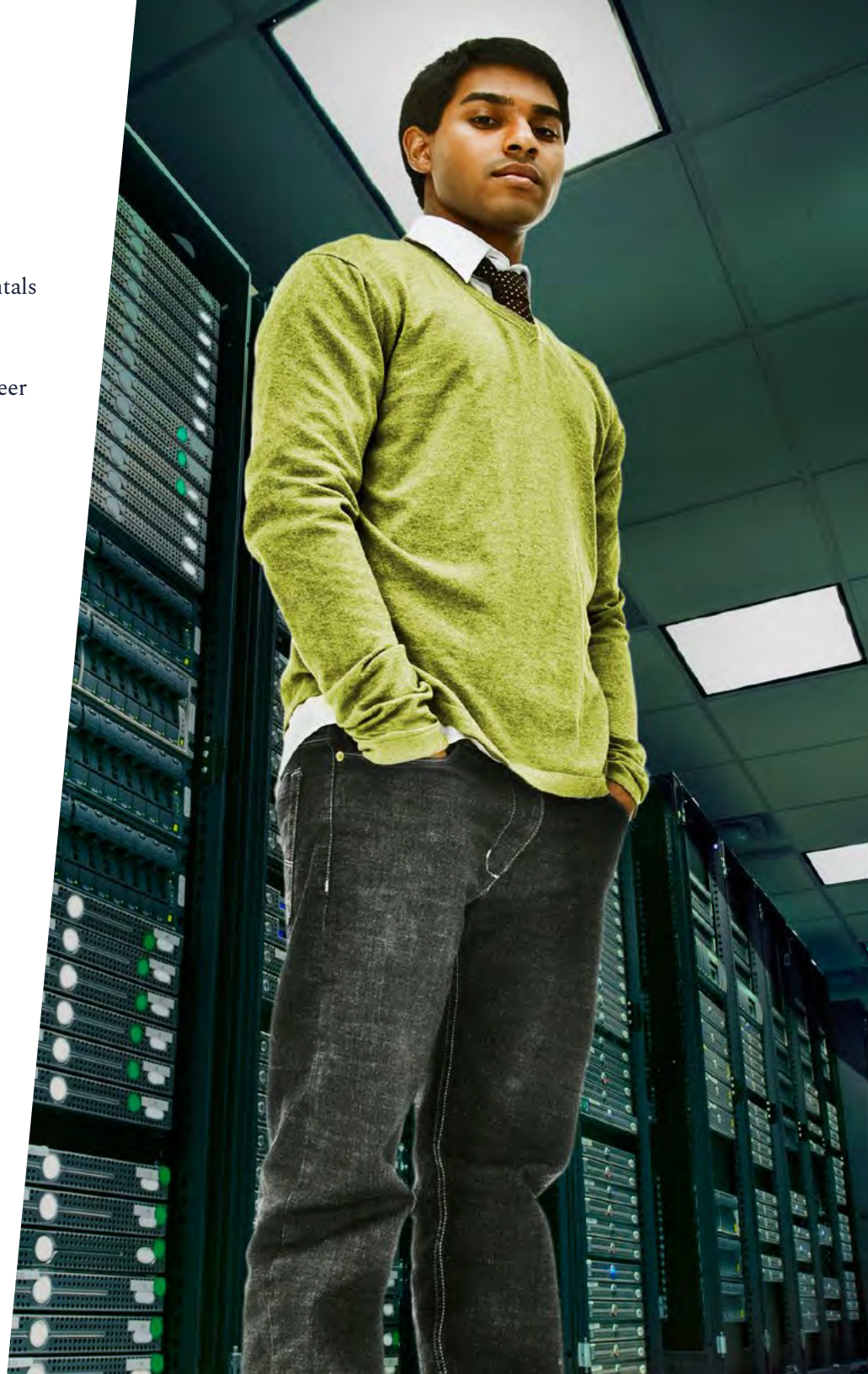
1. ITIL® Foundation
2. CISA - Certified Information Systems Auditor
3. Google Cloud Professional Cloud Architect
4. CISM - Certified Information Systems Manager
5. CCNA - Cisco Certified Network Associate
6. Microsoft Certified: Azure Fundamentals
7. AWS Certified Solutions Architect - Associate
8. Google Cloud Associate Cloud Engineer
9. CompTIA Security+
10. MCSE: Windows Server - Microsoft Certified Systems Engineer: Windows Server

Les certifications non liées à la sécurité les plus répandues sont :

1. Microsoft
2. ITIL and IT Service Management
3. Google Cloud
4. Cisco
5. Product Management, Agile and Scrum (PMP®, ScrumMaster, Prince2)
6. AWS
7. CompTIA
8. VMware
9. Citrix
10. Database-focused (e.g., Oracle)

Les certifications les plus répandues en matière de sécurité, de gouvernance, de conformité et/ou de confidentialité sont :

1. ISACA
2. (ISC)²
3. CompTIA
4. Microsoft
5. Cisco
6. EC-Council
7. AWS
8. Google Cloud
9. GIAC
10. IAPP



QUELLES CERTIFICATIONS DETIENNENT LES PARTICIPANTS ?

Les certifications les plus recherchées sont :

1. CISSP - Certified Information Systems Security Professional
2. AWS Certified Solutions Architect - Associate
3. AWS Certified Cloud Practitioner
4. CISM - Certified Information Security Manager
5. Google Cloud Professional Cloud Architect
6. AWS Certified Solutions Architect - Professional
7. Microsoft Certified: Azure Fundamentals
8. CRISC - Certified in Risk and Information Systems Control
9. Microsoft Certified: Azure Administrator Associate
10. Microsoft Certified: Azure Solutions Architect Expert

Les certifications non liées à la sécurité sont :

1. Microsoft
2. AWS
3. Google Cloud
4. Cisco
5. Product Management, Agile and Scrum (PMP®, CAPM, ScrumMaster)
6. ITIL and IT service management
7. CompTIA
8. VMware
9. Citrix
10. Red Hat / Linux

Les certifications les plus répandues en matière de sécurité, de gouvernance, de conformité et/ou de confidentialité sont :

1. ISACA
2. (ISC)²
3. Microsoft
4. AWS
5. CompTIA
6. Cisco
7. Google Cloud
8. EC-Council
9. Offensive Security
10. Palo Alto Networks



RESSOURCES CERTIFICATION

Lorsqu'il s'agit d'augmenter la productivité et de fidéliser le personnel, les décideurs informatiques doivent consacrer du temps et du budget à la formation et à la certification des employés. Pour le personnel informatique, la certification ouvre plus d'opportunités et d'augmentations de salaire. C'est le moment idéal pour commencer.

Surmonter les obstacles à la certification est la première étape - et nous sommes là pour vous aider avec des réponses directes à certaines de vos questions les plus urgentes :

Par où commencer?

Relisez l'article [How to Select the Right Certification for You](#).

Quelles certification pour moi?

Faites-vous une idée à partir de là [18 IT and Business Certifications Worth Having](#).

En quoi consiste la certification? En ai-je les capacités?

Avant de vous lancer dans votre parcours de certification, assurez-vous de bien connaître les cours et la préparation aux examens disponibles, ainsi que ce qui est obligatoire ou facultatif. Nous avons répertorié certains des éléments ci-dessous.

- [AWS](#)
- [Business Analysis](#)
- [Blockchain](#)
- [Cisco](#)
- [Citrix](#)
- [CompTIA](#)
- [Cybersecurity](#)
 - (ISC)²
 - EC-Council
 - ISACA
 - PECB (ISO)
 - and more
- [DevOps](#)
- [Google Cloud](#)
- [ITIL](#)[®]
- [Microsoft](#)
- [Nutanix](#)
- [Project Management](#)
- [Red Hat](#)
- [ServiceNow](#)
- [TOGAF](#)[®]
- [Veeam](#)
- [VMware](#)
- [Wireshark](#)



POINTS DE VUE DES DECIDEURS IT

Pour le rapport Global Knowledge 2021 de Skillsoft sur l'informatique et les salaires, 45 % des personnes interrogées étaient des décideurs informatiques, des personnes dont le personnel leur rendait compte et avaient un pouvoir décisionnel, allant des niveaux de gestion aux cadres. Soixante-douze pour cent gèrent des équipes de 10 employés ou moins. Seulement 5 % supervisent 100 employés ou plus.

Ces décideurs informatiques ont une part de responsabilité considérable au sein de leurs services. Ils contrôlent la direction du personnel, la technologie, les budgets, développement des compétences, et plus encore. Mais, avec cette responsabilité vient une multitude de défis qui peuvent perturber et compromettre la réalisation des objectifs organisationnels.

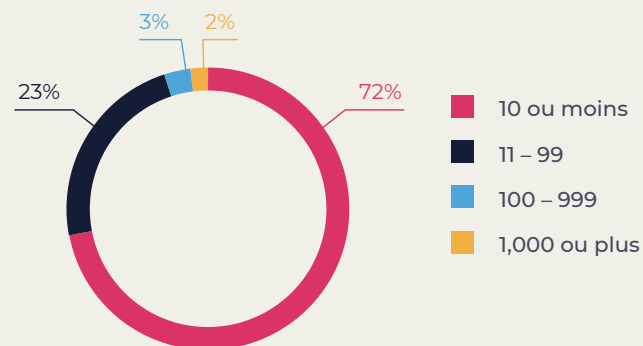
CHALLENGES CLÉS

L'année dernière, nous avons beaucoup entendu parler des difficultés liées au recrutement et à la rétention des talents. Bien que cela continue d'être un défi pour 39 % de nos répondants, le plus gros obstacle cette année est la gestion de la charge de travail informatique (46 %). Les contraintes de ressources et de budget créent également des difficultés pour 41 % des décideurs informatiques.

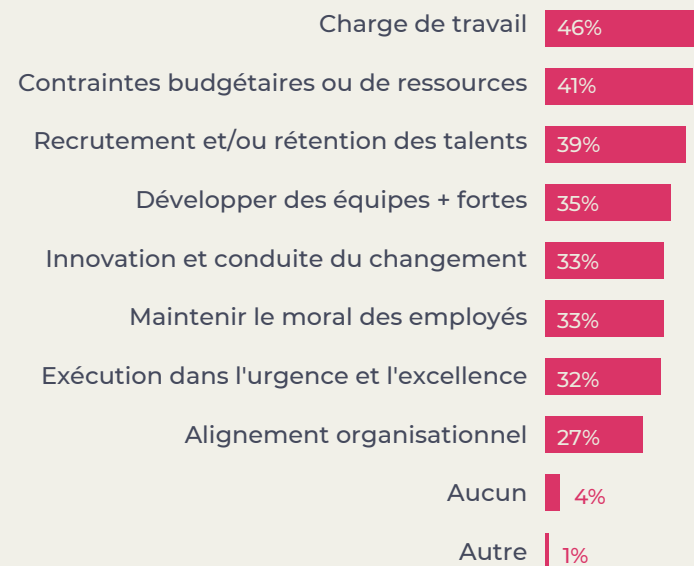
La lourde charge de travail et le manque de ressources peuvent entraîner des problèmes encore plus importants pour les décideurs lorsque le personnel n'a pas le temps ou le budget pour acquérir des compétences précieuses grâce à la formation et aux certifications.

Les autres défis notables rencontrés incluent l'incapacité à développer des équipes plus fortes, les problèmes d'innovation et de gestion du temps, le moral des employés et l'exécution avec urgence et excellence. Ces défis sont sans aucun doute un sous-produit de la lourde charge de travail à laquelle sont confrontés de nombreux professionnels de l'informatique.

NOMBRE D'EMPLOYÉS MANAGÉS



CHALLENGES CLÉS POUR LES LEADERS IT





BUDGETS DES DEPARTMENTS IT

Les décideurs informatiques d'Amérique du Nord ont ressenti une compression budgétaire importante en 2021. Pas plus tard qu'en 2019, 52 % des services informatiques américains et canadiens s'attendaient à une augmentation de leurs budgets. En 2020, ce chiffre est tombé à 39% et en 2021, il a chuté à seulement 26%. Vingt-huit pour cent s'attendaient à une diminution de leur budget et près de la moitié ne prévoyaient aucun changement.

Les images en Amérique latine, EMEA et Asie-Pacifique racontent une histoire similaire. Dans l'ensemble, ces régions se sont alignées sur l'Amérique du Nord, les décideurs informatiques faisant état d'une baisse de 12 à 13 % de leurs attentes concernant une augmentation de leur budget de 2020 à 2021. Environ 20 % s'attendaient à une diminution de leurs budgets. Quarante-trois pour cent des services informatiques de la région EMEA ne s'attendaient à aucun changement.

PREVISIONS DE CHANGEMENT POUR LES BUDGETS IT

	NORTH AMERICA			LATIN AMERICA			EMEA			ASIA-PACIFIC		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Increase	26%	39%	52%	43%	55%	49%	36%	49%	46%	44%	57%	56%
Decrease	28%	13%	17%	19%	9%	16%	20%	11%	18%	21%	9%	17%
No Change	46%	49%	31%	38%	37%	35%	43%	40%	35%	35%	34%	27%

DOMAINES D'INVESTISSEMENTS PRIORITAIRES

Pour la deuxième année consécutive, la cybersécurité est citée en première place des investissements à venir avec 50% des services informatiques dans le monde, ce qui en fait une grande priorité. Le cloud computing reste en deuxième position, suivi de près par la gouvernance et la conformité.

La cybersécurité et le cloud sont également les deux domaines d'embauche les plus difficiles. Il est rentable d'investir au sein de votre propre organisation pour améliorer les compétences ou former les employés existants dans ces domaines. La gestion des big data/données et les infrastructures et systèmes complètent les cinq principaux domaines d'investissement pour 2021. Sur la base des chiffres des dernières années, il n'y a aucune raison de penser qu'il y aura un changement dans les principaux domaines d'investissement à mesure que nous regardons vers l'avenir.

Les domaines où les services informatiques investissent le moins sont : le CRM, la vidéo/voix et téléphonie, le développement web, les applications de collaboration, et la blockchain.



DOMAINES D'INVESTISSEMENTS PRIORITAIRES

DOMAINES	AMERIQUE DU NORD	AMERIQUE LATINE	EMEA	ASIE-PACIFIQUE	MONDE
Cybersecurity	49%	50%	52%	49%	50%
Cloud Computing	43%	48%	43%	44%	44%
Governance and Compliance	40%	32%	33%	37%	37%
Big Data/Data Management	28%	31%	27%	33%	28%
Infrastructure and Systems	27%	27%	25%	31%	25%
AI, Cognitive Computing & Machine Learning	22%	26%	25%	22%	25%
GDPR and Data Privacy	22%	24%	24%	22%	24%
Internet of Things (IoT)	15%	17%	19%	21%	17%
Virtualization	14%	14%	18%	14%	15%
Business Process Management	13%	14%	14%	12%	12%
Software Development	11%	13%	12%	12%	12%
Containers	11%	13%	11%	11%	11%
Networking and Wireless LAN	10%	11%	11%	10%	11%
Mobile App Development & Deployment	10%	10%	11%	10%	10%
Service Management	9%	10%	10%	9%	9%
Mobility and Endpoint Management	9%	9%	9%	9%	9%
Enterprise Resource Management (ERP)	8%	8%	9%	8%	8%
Blockchain	7%	7%	8%	7%	7%
Collaboration Applications	6%	5%	8%	6%	6%
Web Development	6%	5%	7%	5%	6%
Video, Voice & Telephony	5%	5%	7%	5%	6%
Customer Relationship Management (CRM)	4%	3%	6%	4%	6%
None	4%	3%	3%	3%	4%
Other	3%	2%	2%	2%	2%



FOCUS SUR LES DOMAINES TECHNOLOGIQUES PRIVILÉGIÉS

Une fois de plus, Microsoft occupe la première place dans nos dix principaux fournisseurs de prédilection pour les services informatiques. L'éditeur a connu une légère augmentation par rapport à l'année dernière, avec près de 56% de nos personnes interrogées le citant comme domaine d'intérêt et toutes les régions le citent comme leur priorité.

Et pour la troisième année, AWS arrive en deuxième position dans le monde avec 42% d'entre eux le considérant comme une partie importante de leur activité. À l'échelle mondiale, Google Cloud Platform était troisième sur notre liste des dix meilleurs. Seule l'Amérique latine place Google Cloud Platform légèrement en avance sur AWS comme fournisseur de solutions privilégié.

WORLDWIDE TOP FOCUS

AREAS	%
Microsoft	55%
Amazon Web Services (AWS)	41%
Google Cloud Platform	27%
Cisco	24%
VMware	23%
ServiceNow	17%
Oracle	16%
SAP	15%
Splunk	14%
Mirantis / Docker	14%

NORTH AMERICA TOP FOCUS

AREAS	%
Microsoft	52%
Amazon Web Services (AWS)	45%
ServiceNow	25%
VMware	23%
Google Cloud Platform	23%
Cisco	22%
Splunk	18%
Oracle	16%
SAP	13%
Palo Alto Networks	13%

LATIN AMERICA TOP FOCUS

AREAS	%
Microsoft	56%
Google Cloud Platform	35%
Amazon Web Services (AWS)	35%
Cisco	28%
VMware	25%
Docker	20%
SAP	19%
Red Hat	17%
Oracle	17%
IBM	15%

EMEA TOP FOCUS

AREAS	%
Microsoft	59%
Amazon Web Services (AWS)	32%
Cisco	27%
Google Cloud Platform	27%
VMware	23%
Oracle	17%
SAP	17%
Docker	16%
Fortinet	14%
Citrix	13%

ASIA-PACIFIC TOP FOCUS

AREAS	%
Microsoft	56%
Amazon Web Services (AWS)	47%
Google Cloud Platform	34%
VMware	23%
Cisco	21%
Docker	17%
Oracle	17%
SAP	16%
Red Hat	15%
IBM	14%



ECARTS DE COMPÉTENCES

Le déficit de compétences semble s'être accru au cours de la dernière année, et il est tentant d'associer le problème à « l'effet COVID ». Mais en réalité, il a précédé la pandémie, et il ne disparaîtra pas de sitôt. La technologie va tout simplement trop vite.

Selon le rapport *After the Storm de Burning Glass Technologies*, le marché du travail de l'économie post-pandémique entraînera la création de 15 à 18 millions de nouveaux emplois au cours des cinq prochaines années. Ce sont des postes qui représentent actuellement 13 % de la demande et seulement 10 % de l'emploi (il y a donc déjà pénurie).

En 2021, 76 % des décideurs informatiques dans le monde ont signalé des lacunes en matière de compétences. L'Amérique latine a signalé le pourcentage le plus élevé d'écart à 81 %, tandis que l'Amérique du Nord s'alignait plus étroitement sur la moyenne mondiale à 75 %. L'Amérique du Nord et l'Asie-Pacifique ont connu une diminution de l'écart de compétences par rapport à 2020. Cela peut être le résultat d'organisations investissant des ressources dans le développement de compétences pour éviter une perte de productivité et un travail au point mort. La pandémie a peut-être également donné aux professionnels de l'informatique plus de temps arbitraire pour se former.

Au cours des six dernières années, on note une augmentation significative du pourcentage d'entreprises qui signalent un manque de compétences. Nous avons commencé à signaler les écarts de compétences pour la première fois en 2015 et depuis 2016, nous avons constaté une augmentation de 145 % du nombre de décideurs informatiques qui signalent un déficit de compétences dans leur service.

QUELLES SONT LES CAUSES DES ÉCARTS DE COMPÉTENCES DANS L'IT?

Il n'y a pas de réponse simple à cette question, car une seule raison n'existe pas. Les décideurs informatiques signalent un large éventail de circonstances qui ont conduit à des lacunes en matière de compétences.

La principale raison, pour la deuxième année consécutive, est que le rythme des changements technologiques dépasse les programmes de développement des compétences.

Une autre raison couramment citée est la difficulté d'embaucher des candidats qualifiés. La triste vérité est que le vivier de talents dans les domaines concurrentiels n'est tout simplement pas assez grand. Même lorsque les candidats sont identifiés, 35% des répondants déclarent ne pas avoir le budget pour les attirer et 25% ne peuvent pas payer ce que veulent ces candidats recherchés.

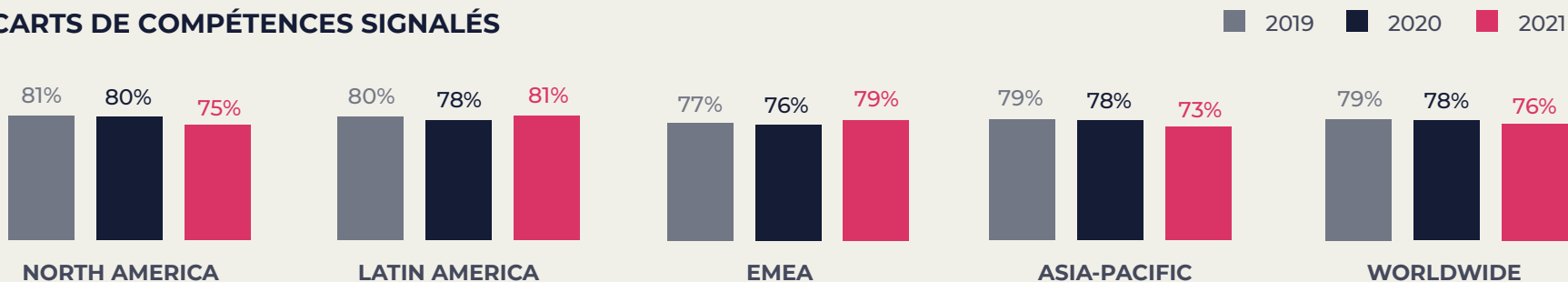
Par conséquent, les nouvelles embauches ne sont pas la solution pour de nombreux gestionnaires. Cependant, ils sont confrontés à des défis s'ils tentent également de développer des compétences au sein de leur personnel actuel. 32 % des décideurs informatiques ont déclaré qu'ils n'avaient pas suffisamment investi, tandis que près de 20 % ont déclaré que leurs programmes actuels ne sont pas efficaces.

Pour en savoir plus sur l'identification et la réduction des écarts de compétences, téléchargez notre e-book gratuit, [Mind the Gap: A Six Step Guide to Organizational Success](#).

LES ÉCARTS DE COMPÉTENCES EXPLIQUÉS



ECARTS DE COMPÉTENCES SIGNALÉS



DES COÛTS A LA HAUSSE GÉNÉRÉS PAR LES DÉFICITS DE COMPÉTENCES

Sans surprise, les lacunes en matière de compétences créent une multitude de problèmes pour tout le monde dans l'organisation, allant des défis opérationnels internes à la perte d'activité.

55 % des professionnels interrogés déclarent que cela ajoute du stress – une augmentation de 10 % depuis 2020 – tandis que 42 % ont des difficultés à atteindre les objectifs de qualité et 36 % ont du mal à atteindre les objectifs commerciaux. Les dirigeants affirment également que les lacunes en matière de compétences entraînent des projets plus longs, une diminution de l'innovation, une augmentation des coûts d'exploitation et d'acquisition de talents et des retards dans les nouvelles mises à niveau matérielles/logicielles.

Comme nous l'avons souligné précédemment, IDC prévoit que d'ici 2022, les pertes monétaires résultant du manque de compétences informatiques seront de 775 milliards de dollars dans le monde.*

De toute évidence, le manque de compétences est un défi qui doit être relevé. Mais, tout n'est pas sombre. Un investissement dans une formation et une certification régulières peut être un outil puissant pour répondre et prospérer face au rythme rapide des changements technologiques.

IMPACTS CAUSÉS PAR LES ECARTS DE COMPÉTENCES DANS L'ORGANISATION



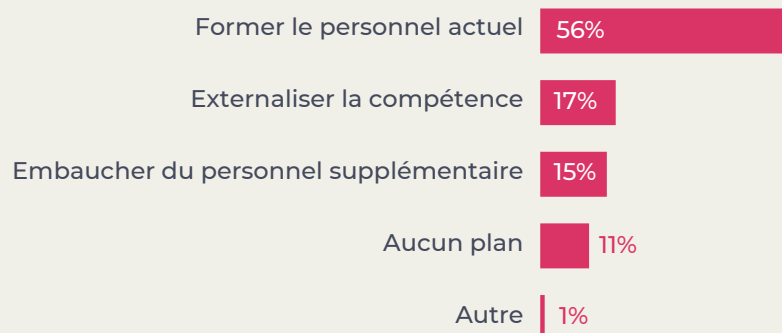
* IDC's Technology Skills Survey, April 2021.

LA RÉPONSE AUX DÉFICITS DE COMPÉTENCES

Alors, que peut-on faire - et qu'est-ce qui est fait - pour lutter contre le déficit de compétences ? 56 % des décideurs informatiques prévoient de former leur personnel actuel. C'est une sage décision, car il est souvent plus coûteux d'attirer et d'embaucher de nouveaux talents que d'investir dans votre main-d'œuvre existante.

La solution comprend deux mots : *upskilling (montée en compétences)* et *reskilling (reconversion ou orientation vers de nouvelles compétences)*.

COMMENT LES MANAGERS PREVOIENT DE GÉRER LES MANQUES DE COMPÉTENCES



La technologie évoluant à un rythme de plus en plus rapide, les compétences sont devenues plus importantes que les rôles traditionnels. De plus, les organisations qui accordent la priorité à la formation et s'engagent dans une culture d'apprentissage en continu sont mieux équipées pour remplir les jobroles actuels et futurs. Un avantage supplémentaire de l'amélioration des compétences et du recyclage de votre équipe actuelle est que cela montre que vous êtes prêt à investir dans vos employés, ce qui peut avoir un impact important sur la productivité, le moral et la rétention.

Lorsque la formation des employés existants n'est pas une option, les décideurs informatiques cherchent à embaucher un support externe ou des sous-traitants pour alléger la charge des employés actuels et combler les lacunes.



Alors que la plupart des décideurs informatiques prévoient de manière préventive de lutter contre les déficits en matière de compétences, 11% déclarent n'avoir aucun plan en place. Et c'est une recette pour le désastre. Les déficits de compétences ne disparaissent pas. Ils ne font que s'accroître. Et à quel moment cela affecte-t-il l'organisation dans son ensemble ? Plus vite que vous ne le pensez.

Les budgets et le soutien organisationnel doivent être pris en compte et la priorité doit être donnée pour rester à jour et compétitif. La formation informelle est un excellent complément à la formation existante ou une alternative économique lorsque la formation formelle n'est pas approuvée.



DÉCOUVREZ COMMENT LE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PEUT TRANSFORMER VOTRE ORGANISATION

Revisionnez Perspectives 2021
animé par des panels de clients et
personnalités dynamiques et stimulants.



LES EMPLOIS LES PLUS EN DEMANDE

Les compétences en cybersécurité sont les plus recherchées. Pour la sixième année consécutive, les professionnels de l'informatique dans ce domaine figurent en tête des recherches et causent le plus gros casse-tête pour les décideurs informatiques qui doivent pourvoir ces postes. Ce défi reste constant à l'échelle mondiale.

Le cloud computing est le deuxième domaine d'embauche le plus difficile, selon 28% des managers dans le monde. Les taux d'adoption du cloud dépassent la formation, de sorte que les décideurs informatiques ont du mal à trouver les bonnes personnes pour suivre l'évolution des besoins technologiques. C'est troublant car les entreprises ont déjà investi massivement dans les programmes et services cloud, et elles ont besoin d'architectes cloud, d'administrateurs et d'autres experts pour s'assurer que ces investissements sont rentables.

Les professionnels de l'analytique et du big data sont également recherchés, avec 23 % des décideurs informatiques déclarant avoir eu des difficultés à pourvoir ces postes. L'IA et l'apprentissage automatique, les architectes de systèmes et de solutions et DevOps sont d'autres sujets de préoccupation lorsqu'il s'agit de trouver des talents.

TOP 10 DES DOMAINES EN TENSION POUR TROUVER DES TALENTS QUALIFIÉS

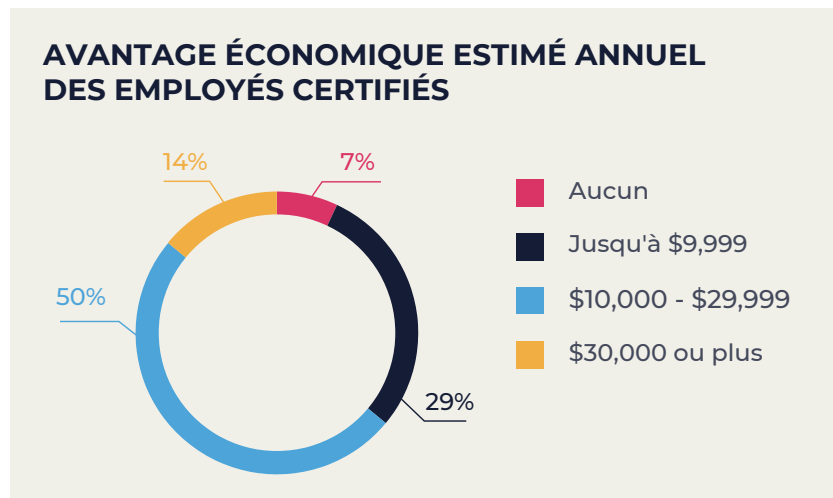
CERTIFICATION	NORTH AMERICA	LATIN AMERICA	EMEA	ASIA-PACIFIC	WORLDWIDE
Cybersécurité	42%	41%	44%	40%	42%
Cloud Computing	29%	33%	28%	27%	28%
Analytics et Big Data	20%	26%	24%	25%	23%
AI et Machine Learning	14%	18%	19%	21%	17%
Architectes Systèmes et Solutions	11%	13%	14%	14%	13%
DevOps	13%	23%	19%	17%	16%
Leadership et Management	14%	13%	13%	21%	17%
Interconnexion de réseaux et WiFi	12%	13%	10%	9%	11%
Data Policy et Gouvernance	18%	12%	14%	16%	16%
Gestion de projets	14%	8%	12%	12%	13%

VALEUR DE LA FORMATION ET DE LA CERTIFICATION

On ne le dira jamais assez. La formation est rentable.

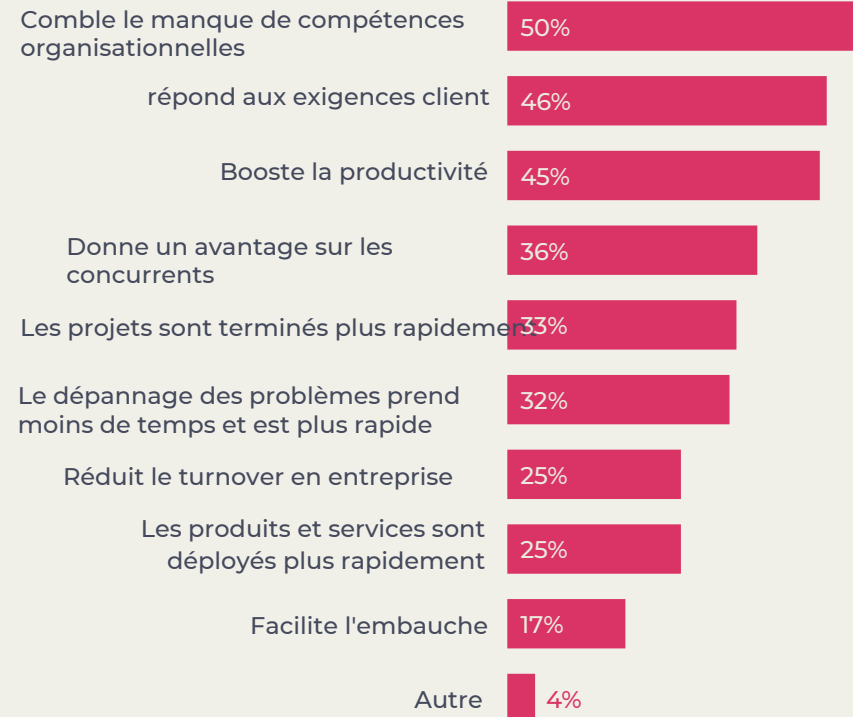
Près de 50 % de tous les décideurs informatiques pensent que les certifications comblent les lacunes en matière de compétences organisationnelles. 46% ont des clients qui exigent que leur entreprise atteigne des seuils de certification spécifiques pour faire des affaires ensemble.

D'autres réponses montrent que la certification contribue à la productivité, donne un avantage concurrentiel et fait avancer les projets plus rapidement dans le pipeline. Combinez-les avec certaines des autres réponses populaires (dépannage efficace, moins de rotation du personnel, temps plus rapide au marché des produits et services, etc.) et vous pouvez voir la valeur apportée par la certification.



Ces données montrent que les compétences acquises lors de la préparation à la certification offrent une énorme valeur transférable aux équipes et aux organisations. Cela ne devrait pas surprendre les décideurs informatiques qui ont peut-être avancé dans leur carrière en suivant des chemins similaires. Mais, d'autres peuvent le remettre en question. Par conséquent, les décideurs doivent plaider pour que les investissements dans la formation soient rentables et, dans la plupart des cas, amortis en termes d'avantages tangibles.

BÉNÉFICES D'AVOIR UN PERSONNEL CERTIFIÉ



DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Dans le monde informatique ultra évolutif, la formation a lieu partout dans des formats formels, dirigés par un instructeur et structurés, et informels, entre pairs, lors de situations non structurées.

Le perfectionnement professionnel et la certification peuvent prendre la forme d'une recherche rapide sur Google ou d'un cours approfondi de plusieurs jours plus robuste. Notre enquête a montré que les professionnels de l'informatique préfèrent une approche plus structurée du développement des compétences (66 %) par rapport à une méthodologie moins formelle. Cette préférence reste cohérente avec les résultats des deux dernières années.

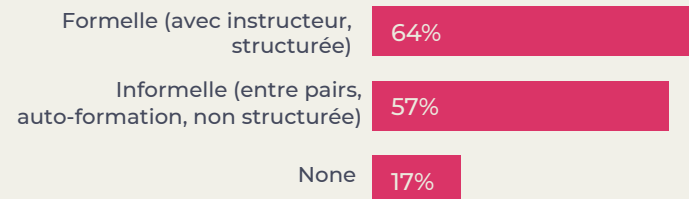
Bien qu'il y ait une délimitation claire entre une préférence pour l'apprentissage formel et informel, la formation n'adopte pas une approche "tout ou rien". La plupart des répondants avaient une préférence nette, mais dans la pratique, ils ont utilisé de nombreuses méthodes différentes.



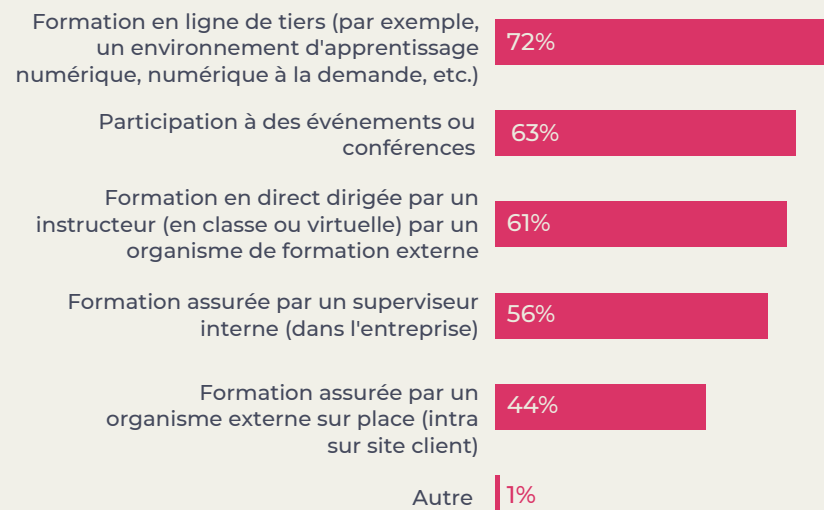
NOT SURE WHICH TRAINING TYPE TO USE?

Le [Global Knowledge Skills Development Index™](#) correspond à la modalité de formation optimale avec des besoins de compétences spécifiques.

TYPES DE FORMATION OFFERTS PAR L'ENTREPRISE



FORMATION FORMELLE PROPOSÉE PAR L'ENTREPRISE



TYPES DE FORMATION

Dans le monde entier, nous avons constaté qu'au cours des 12 derniers mois, les professionnels de l'informatique ont participé activement à des sessions de formation à la demande sur le Web (73 %). La deuxième méthode d'apprentissage la plus populaire (38 %) était celle d'un instructeur en direct dans un format en ligne, comme une salle de classe virtuelle.

La pandémie de COVID-19 a contraint de nombreuses organisations à adopter un modèle de travail à distance ou hybride. Ainsi, comme prévu, le moyen de développement professionnel le moins utilisé en 2021 était les cours en personne dirigés par un instructeur, qu'ils soient au bureau ou hors site. Les professionnels de l'informatique au niveau mondial ont reconnu l'intérêt de développer leurs compétences dans un environnement d'apprentissage numérique.

La formation virtuelle dirigée par un instructeur (VILT) Global Knowledge de Skillsoft comprend les mêmes avantages essentiels que la formation en classe en personne. Les participants ont accès aux mêmes instructeurs certifiés, didacticiels, laboratoires et discussions en temps réel que nos cours en personne offrent.

Les cinq principales ressources d'apprentissage informel utilisées dans le monde au cours des 12 derniers mois étaient :

1. Suivi d'un webinaire
2. Recherche d'un sujet en ligne
3. Livres, manuels, manuels
4. Livres blancs/guides techniques téléchargés
5. Séminaires, déjeuners ou conférences

TYPES DE FORMATION SUIVIE AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

TYPE	NORTH AMERICA	LATIN AMERICA	EMEA	ASIA-PACIFIC	WORLDWIDE
Formation en ligne, à la demande (auto-formation, e-learning,...)	75%	75%	71%	70%	73%
Formation en classe à distance avec un instructeur	41%	46%	36%	34%	38%
Formation de type informel au bureau (inopiné, entre collègues)	35%	27%	31%	28%	32%
Formation en classe (hors du bureau)	20%	24%	26%	24%	23%
Formation assurée en interne (expert au sein de l'entreprise)	17%	18%	18%	16%	17%
Aucun	8%	5%	9%	9%	8%
Autre	2%	1%	1%	2%	2%



RESSOURCES D'APPRENTISSAGE UTILISÉES AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

TYPE DE RESSOURCES	NORTH AMERICA	LATIN AMERICA	EMEA	ASIA-PACIFIC	WORLDWIDE
Suivi de webinars	71%	62%	68%	62%	68%
Recherche d'un sujet en ligne	64%	52%	57%	45%	57%
Livres, supports de cours, manuels	52%	66%	60%	53%	55%
Téléchargement d'un livre blanc ou d'un guide technique	52%	57%	54%	42%	51%
Suivi d'un séminaire, d'un déjeuner ou d'une conférence technique	46%	37%	42%	39%	43%
Appartenance à une communauté en ligne (ex : blogs, Reddit, CNET)	25%	26%	26%	21%	24%
Ecoute de Podcasts	24%	16%	19%	11%	20%
Relais ou abonnements sur les médias sociaux (par ex. Twitter, LinkedIn)	19%	20%	22%	17%	19%
Autre	10%	12%	9%	6%	9%
Aucun	3%	2%	2%	5%	3%

POURQUOI LES PROFESSIONNELS SE FORMENT-ILS?

La principale raison de se former, citée à la fois par les décideurs informatiques et le personnel informatique, est de développer de nouvelles compétences. En fait, 74 % des professionnels de l'informatique souhaitent améliorer leurs compétences. Se préparer à une certification ou à un examen spécialisé était la deuxième raison la plus populaire (44 %), suivie par le souhait d'une augmentation de salaire ou la préparation d'une nouvelle technologie ou d'une migration de produit (environ 29 % pour les deux). Et 16% des personnes interrogées souhaitent en savoir plus pour améliorer leurs performances professionnelles.

Il est intéressant de noter que seuls 3% étaient motivés par la décision d'un manager, démontrant qu'une majorité de professionnels de l'informatique sont motivés pour développer de nouvelles compétences.

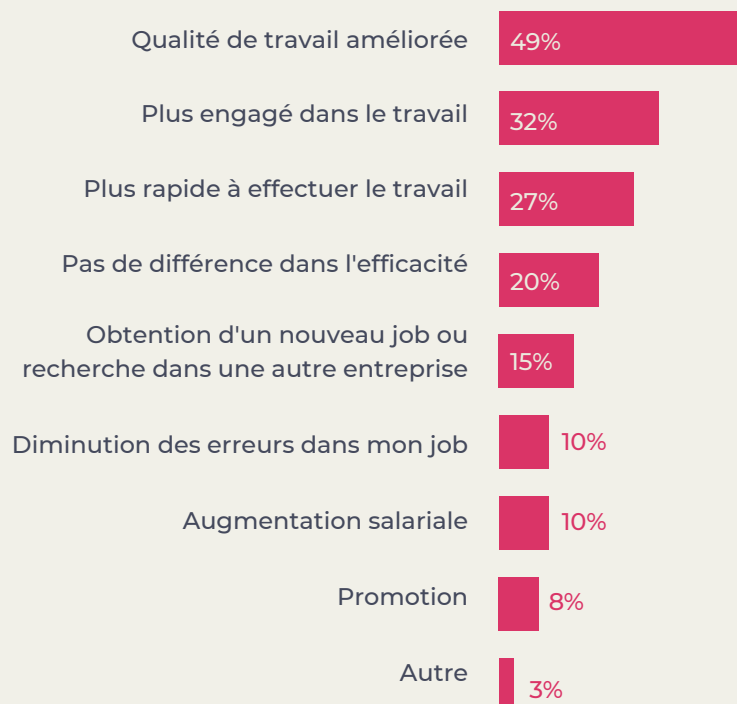
Les participants qui ont suivi une formation pour obtenir une certification ont également été invités à sélectionner l'impact de cette formation sur leur travail. Près de la moitié ont remarqué que la qualité de leur travail s'améliorait après la certification. 32 % ont estimé qu'ils étaient plus engagés dans leur travail, tandis que 27 % ont déclaré qu'ils accomplissaient leurs tâches plus rapidement. D'autres résultats notables étaient de nouvelles offres d'emploi, une diminution des erreurs de travail et l'obtention d'augmentations ou de promotions.



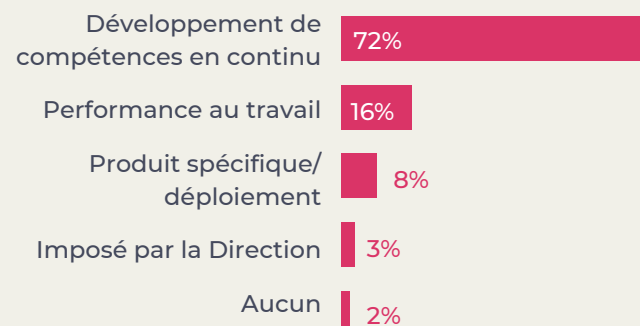
LES PRINCIPALES RAISONS DE SE FORMER

RAISONS	EMPLOYES IT	DECIDEURS / CADRES	GLOBAL
Acquérir de nouvelles compétences	75%	73%	74%
Se préparer à une certification professionnelle ou à un examen spécialisé	48%	39%	44%
Augmenter son salaire	33%	33%	30%
Se préparer en vue d'une nouvelle solution ou une migration / déploiement / mise à niveau	29%	26%	29%
Se qualifier pour un autre emploi	27%	26%	28%
Répondre aux exigences de l'employeur	26%	23%	25%
Évaluer les nouvelles technologies et produits pour un achat éventuel	17%	23%	20%
Autre	5%	5%	5%

IMPACTS POST-CERTIFICATION



LES DRIVERS DE LA FORMATION



LES FREINS A LA FORMATION

Bien que près de 85 % des répondants souhaitent suivre une formation supplémentaire, il existe encore de nombreux obstacles. La charge de travail serait le principal obstacle, 43 % des personnes interrogées ayant répondu qu'elles n'avaient pas le temps de se former et d'accomplir leurs tâches quotidiennes.

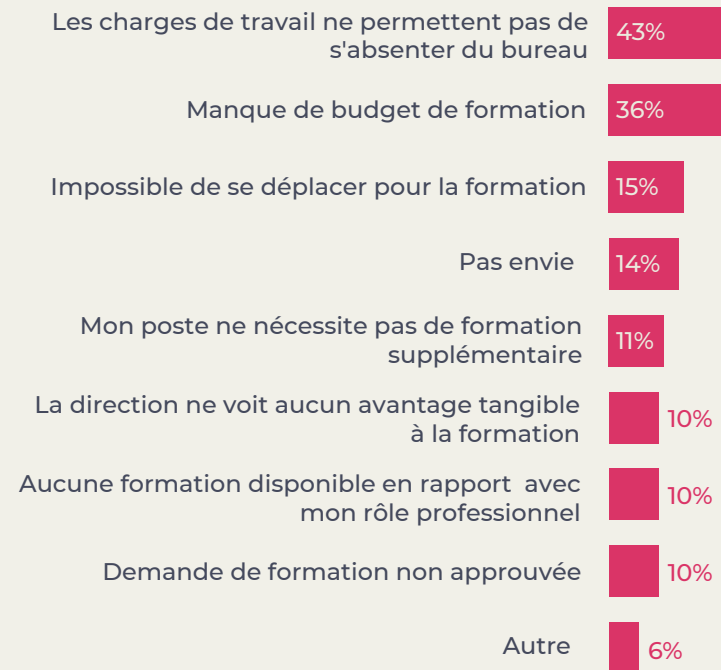
Les budgets et l'incapacité de se déplacer pour la formation ont également constitué des freins. La pandémie de COVID-19 en a sans aucun doute fait un défi encore plus grand.

Malheureusement, la gestion peut parfois être un frein à une formation complémentaire. 10% des personnes interrogées ont déclaré que la direction n'y voyait aucun avantage tangible. Un autre 10 % ont indiqué que les demandes de formation n'avaient pas été approuvées.

De toute évidence, même si la direction ne voit pas la valeur de la formation, les employés reconnaissent les avantages potentiels de l'apprentissage de nouvelles compétences. Construire et entretenir une culture d'apprentissage est le meilleur moyen de s'assurer que les objectifs organisationnels sont atteints et que de nouvelles compétences continuent d'évoluer.



FREINS A LA FORMATION



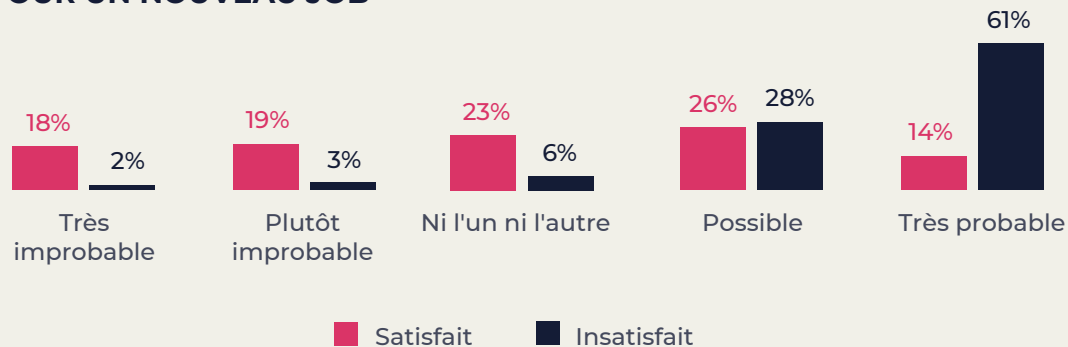
**L'AVENIR DE LA
TECH POURRAIT
VOUS SURPRENDRE.
TÉLÉCHARGER LE
RAPPORT LEAN IN
TECH DE SKILLSOFT**

SATISFACTION AU TRAVAIL

60 % des professionnels de l'informatique qui sont satisfaits de leur travail déclarent qu'il est peu probable qu'ils recherchent un nouveau poste. Cela donne du crédit à la croyance qu'un employé heureux reste un employé. D'un autre côté, 89 % des employés insatisfaits sont susceptibles de rechercher de nouvelles opportunités. Cela pourrait être un désastre pour un service informatique, en particulier un service qui reconnaît déjà le recrutement et la rétention des employés, ainsi que les charges de travail comme des problèmes.

Le graphique ci-dessous illustre ce que ressent le personnel informatique : s'ils sont sous-évalués, ils passeront à autre chose. Si une entreprise n'est pas disposée à investir dans l'un de ses actifs les plus précieux, ses employés trouveront une organisation qui le fera. C'est aussi simple que cela.

SATISFACTION AU TRAVAIL ET PROBABILITÉ DE POSTULER POUR UN NOUVEAU JOB

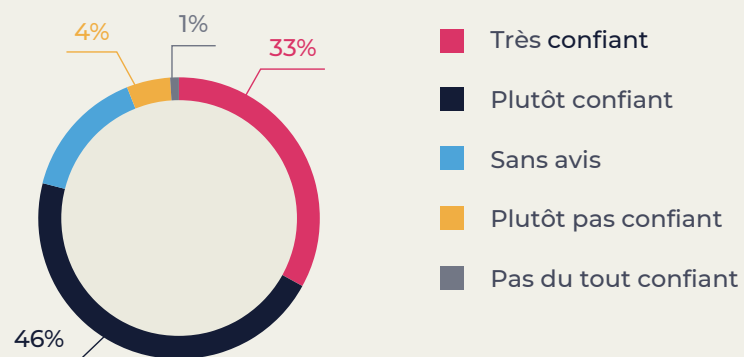


SÉCURITE DE L'EMPLOI

La grande majorité des professionnels de l'informatique estiment que leur situation professionnelle est extrêmement bonne (33 %) ou plutôt bonne (46 %).

Les licenciements dans le secteur informatique restent relativement faibles par rapport à d'autres secteurs, et il semble y avoir peu de différence entre les licenciements dus au COVID-19 et ceux qui ne sont pas liés à la pandémie.

SENTIMENT VIS-A-VIS DE LA SÉCURITE DE L'EMPLOI

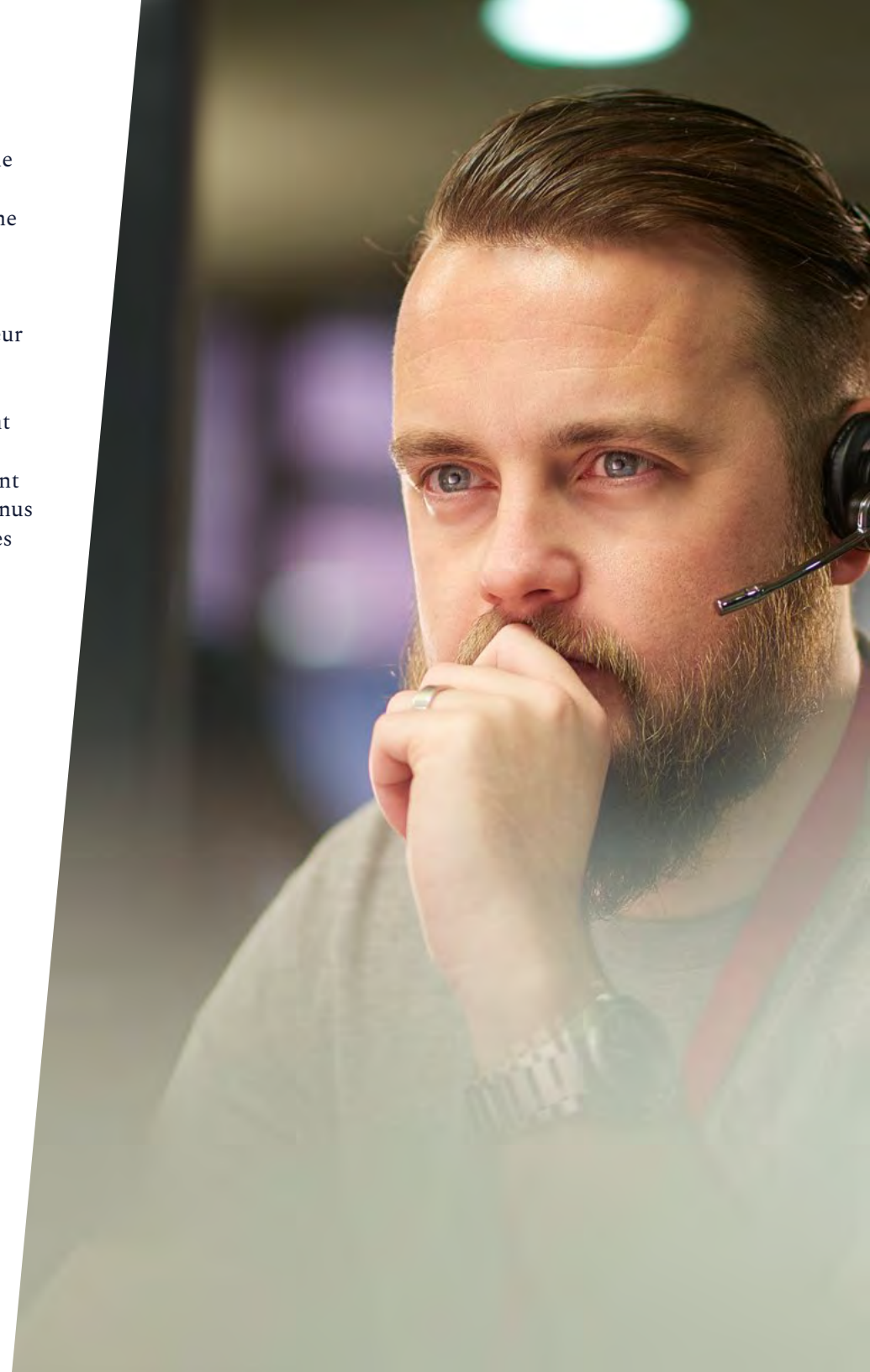
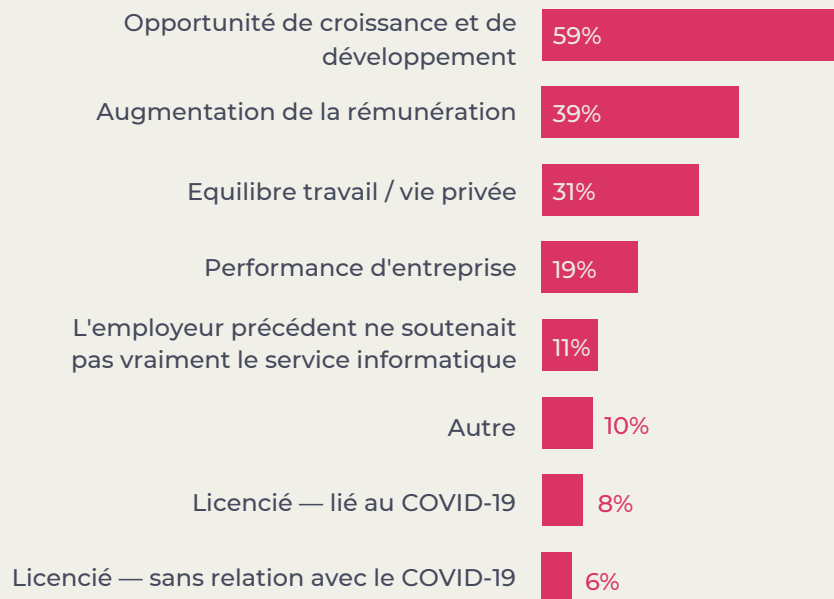


TURNOVER DES EMPLOYÉS

Certains professionnels de l'informatique sont à la recherche de nouvelles opportunités, et le salaire n'est pas la force motrice. Alors qu'une augmentation de salaire est importante pour 39 % des personnes qui changent d'emploi, les opportunités de croissance et de développement priment. En fait, pour la troisième année consécutive, de nouvelles opportunités de croissance et de développement sont la principale motivation pour plus de la moitié des professionnels qui ont changé d'employeur.

La création d'opportunités de croissance et le maintien de l'épanouissement de leur personnel informatique devraient être une priorité pour les entreprises qui souhaitent conserver un service informatique satisfait (ou tout autre service d'ailleurs). L'apprentissage, l'utilisation et l'amélioration des compétences doivent faire partie de la stratégie globale visant à maintenir l'engagement des professionnels de l'informatique. Pour illustrer davantage cela, 11% de ceux qui ont changé d'employeur l'ont fait parce qu'ils ne se sentaient pas suffisamment soutenus par leur organisation. La formation et le développement de nouvelles compétences contribuent grandement à faire en sorte qu'un employé se sente valorisé.

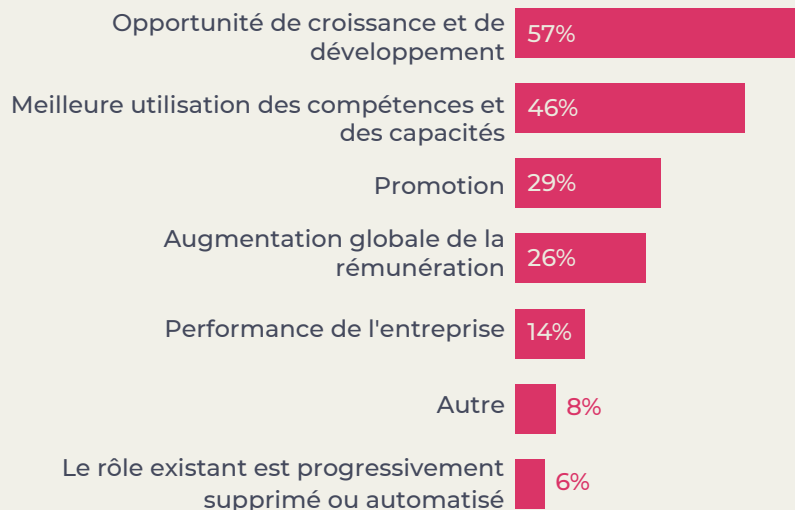
LES RAISONS DE CHANGER D'EMPLOYEUR



Les employeurs doivent également gérer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de leur personnel informatique. 31 % de l'ensemble des professionnels interrogés qui ont changé d'employeur voulaient plus d'équité entre leurs exigences professionnelles et leur temps personnel. La pandémie et – pour certains – le passage au travail à distance ou dans un environnement hybride auront sûrement un effet sur cet aspect de la satisfaction au travail dans un avenir prévisible.

Pour la deuxième année consécutive, nous notons que des professionnels de l'informatique ont changé de poste au sein de leur organisation existante. Encore une fois, la possibilité de croissance était la raison la plus fréquemment invoquée, suivie de près par une meilleure utilisation des compétences et des capacités. Les promotions et les augmentations de salaire ont également été prises en compte dans la décision, mais n'étaient pas une raison aussi courante pour le changement. La nécessité de se tenir au courant des nouvelles technologies et certifications est importante pour les professionnels de l'informatique, car 6 % ont déclaré que leur poste actuel avait été progressivement supprimé ou automatisé, ce qui est cohérent avec le rapport de l'année dernière.

LES RAISONS DE CHANGER DE POSTE



LES DÉFIS AU TRAVAIL

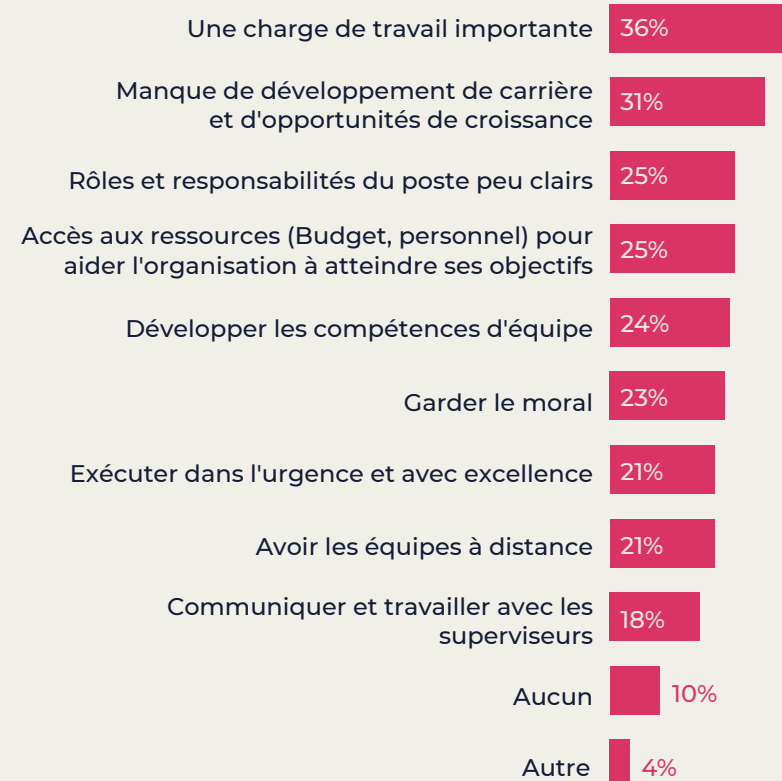
Une nouvelle fois, le personnel informatique et les décideurs sont sur la même longueur d'onde face à leur défi le plus redoutable. La gestion des charges de travail reste un obstacle de taille pour 36 % de tous les répondants à l'enquête. Suit de près le manque d'opportunités de développement de carrière et de croissance. Ce n'est pas surprenant, car il est corrélé avec la majorité des répondants qui ont également changé d'emploi au cours de la dernière année.

Les professionnels de l'informatique veulent sentir là où il y a des opportunités dans leur environnement actuel ou ils chercheront ailleurs un emploi et une évolution de carrière.

Un autre défi rencontré dans le secteur informatique est l'accès aux ressources sous la forme de budgets et de personnel qui entravent la capacité d'une organisation à aller de l'avant. Ceci est étroitement lié au défi de développer les compétences de l'équipe.

Sans surprise, le moral de l'équipe, mis à mal par le stress des lacunes en matière de compétences, est considéré comme un défi tout aussi important que le manque de ressources et de développement des compétences.

LES DÉFIS ACTUELS AU TRAVAIL



VOIR PLUS LOIN

L'un des principaux enseignements du rapport Global Knowledge 2021 de Skillsoft sur les compétences informatiques et les salaires est que l'apprentissage, le perfectionnement et la reconversion sont essentiels pour répondre aux besoins d'aujourd'hui et aux opportunités de demain.

IL EST TEMPS D'AGIR

La ligne du bas est la ligne du bas. Les lacunes dans les compétences coûtent de l'argent. 42 % des décideurs informatiques ont signalé des difficultés à atteindre les objectifs de qualité et 36 % ont signalé une diminution de leur capacité à atteindre les objectifs de l'entreprise. Ce ne sont pas seulement nos données qui soutiennent cela. Dans une récente enquête sur les compétences technologiques menée par IDC, environ 60 % des organisations estimaient que le manque de compétences leur faisait perdre des revenus et rendait plus difficile l'atteinte des objectifs de croissance des revenus concurrents.

En outre, IDC rapporte que « d'ici 2022, l'impact financier du déficit de compétences informatiques passera à 775 milliards de dollars dans le monde, contre 302 milliards de dollars en 2019, en raison d'un retard dans la sortie de produits/services, de revenus manqués ou d'une augmentation des coûts. »

Il est essentiel à la mission d'aligner la formation sur les objectifs stratégiques. Les organisations avec des programmes de formation sont à environ six mois et demi en dehors des objectifs. À l'inverse, ceux dont la formation est mal alignée sont à plus d'un an d'atteindre leurs objectifs. Ne vous y trompez pas, les retards coûtent de l'argent.

** IDC MaturityScape Benchmark: Technology Skills Development Worldwide, 2021.*



CONSEILS POUR COMBLER LES ÉCARTS DE COMPÉTENCES

Les organisations peuvent prendre des mesures clés pour combler les déficits en matière de compétences :

- Identifier ce qui empêche votre organisation d'atteindre ses objectifs.
- Donner la priorité au développement professionnel afin que les employés puissent développer les compétences nécessaires pour travailler plus intelligemment et non plus difficilement.
- Exploiter davantage le potentiel de votre technologie en formant correctement les utilisateurs finaux sur la façon de l'utiliser, ce qui réduit simultanément le temps d'intégration des nouvelles technologies.
- Offrir des opportunités de pratique qui renforcent les compétences du monde réel grâce à des laboratoires, des scénarios challenges et des cyber-jeux.
- Choisissez le format de prestation d'apprentissage en fonction de l'importance des compétences requises pour votre organisation.
- Tirez parti des filières de certification et des parcours d'apprentissage pour aider à développer les employés.

RESSOURCES **MIND THE GAP :** **UN GUIDE EN SIX ÉTAPES** **POUR LA RÉUSSITE** **ORGANISATIONNELLE**

Cet e-book fournit une vue d'ensemble de haut niveau sur la façon de combler les lacunes en matière de compétences et de renforcer votre main-d'œuvre.

SKILLSOFT LEAN INTO TECH: **SIGNALS REPORT**

Découvrez comment d'autres organisations perfectionnent leurs talents.



DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES EN TECHNOLOGIE

IDC définit les organisations prospères comme celles dont la stratégie et l'approche de développement des compétences technologiques dépassent celles de leurs pairs, où le développement des compétences est considéré comme un ingrédient clé de la réussite de la stratégie commerciale et de la transformation numérique de l'organisation. Elles ont quatre traits communs en matière de développement des compétences informatiques :

- Veiller à ce que le développement des compétences soit parrainé par un responsable informatique senior
- Aligner les objectifs de formation avec les objectifs commerciaux et informatiques stratégiques
- Gérer la formation technique grâce à une solution qui peut s'adapter à chaque apprenant pour un développement efficace des compétences
- Exploiter les données d'évaluation des compétences pour le développement de carrière et pour faire correspondre les professionnels aux rôles informatiques

LE COMMENT ET LE POURQUOI DE LA FORMATION

En termes de formation informatique, les deux tiers des personnes interrogées souhaitent une formation plus structurée et près de 75 % participent activement à des sessions de formation à la demande en ligne. Alors que la formation en classe a été interrompue en raison des restrictions liées au COVID-19, les classes virtuelles diffusées en direct continuent de prendre de l'ampleur pour fournir un enseignement structuré et en temps réel.

Mais qui décide quand il s'agit de développer de nouvelles compétences ? Selon IDC, il se répartit à peu près également : 39 % sont motivés pour se former de leur propre initiative, 29 % par leur supérieur hiérarchique et 33 % parce que c'est une exigence du poste.*

* IDC, Technology Skills Development MaturityScope Benchmark Survey



CONCLUSION

Dans l'ensemble, nos conclusions de 2021 réaffirment qu'un personnel doté des bonnes compétences contribue au succès des organisations et des individus. Avec les bonnes compétences :

- Les organisations auront plus de facilité à atteindre leurs objectifs, à créer une main-d'œuvre plus heureuse et à retenir et attirer les meilleurs talents.
- Les employés seront plus productifs, moins stressés, plus susceptibles de rester chez leur employeur et, bien sûr, en mesure de gagner des salaires plus élevés grâce à l'amélioration de leur rendement au travail.

Cependant, la nature perturbatrice de la technologie ne montre aucune pitié. Au cours des six dernières années, le pourcentage d'entreprises faisant état d'un déficit de compétences a considérablement augmenté. De 2016 à aujourd'hui, nous avons constaté une augmentation de 145 % du nombre de décideurs informatiques qui signalent un manque de compétences dans leur service. Et c'est en partie généré par :

- Un développement de compétences structuré dépriorisé
- Une planification insuffisante des besoins futurs en compétences
- Un manque de budgets de formation
- La non-mise en oeuvre de formation lorsqu'un budget est disponible
- Des programmes de formation obsolètes

En 2021, nous ne devrions pas lire ou entendre que près de 40 % des décideurs informatiques déclarent que leur entreprise ne propose pas d'options de formation encadrée pour leur personnel, ou que 23 % d'entre elles qui ont un budget n'autorisent pas l'apprentissage. Une culture de l'apprentissage nécessite le soutien de la direction et d'un parrain exécutif (conseil de pro : ils devraient tous être des parrains exécutifs). Sinon, les professionnels de l'informatique continueront à gérer des charges de travail lourdes, car la rétention des talents est un problème et les candidats qualifiés sont introuvables ou ne sont pas abordables. Si vous ne trouvez pas ce que vous cherchez, vous devrez le construire. C'est ce que les professionnels de l'informatique doivent faire...



Et c'est ce que font de plus en plus d'entre eux. Ils acquièrent des compétences recherchées, obtiennent des certifications et s'engagent auprès d'organisations qui ont un besoin critique de leurs compétences et offrent des opportunités de développement professionnel et d'évolution de carrière. Dit d'une autre manière, les professionnels de l'informatique se tournent vers des organisations qui ne prennent pas pour acquis leur volonté d'apprendre et de performer avec excellence.

Les organisations examinent attentivement les déficits en matière de compétences et reconnaissent que le principal moyen de lutter contre la pénurie de main-d'œuvre et de combler les lacunes consiste à améliorer continuellement les compétences des employés. Davantage de décideurs IT ont approuvé les demandes de formation au cours des deux dernières années par rapport aux années précédentes.

Les équipes ont besoin de financement et de priorisation de l'apprentissage pour maintenir la compétitivité de l'entreprise. Les risques associés aux lacunes en matière de compétences sont dévastateurs : santé mentale affaiblie, productivité réduite et perte de revenus. Il existe également des facteurs externes persistants : les préoccupations liées au COVID-19, une économie mondiale en mutation et des transitions généralisées vers le numérique. Mais, les professionnels de l'informatique prouvent qu'ils sont résilients.

Le dernier point à retenir de tout cela est qu'il existe une solution : investir dans les talents. Oui, la technologie joue un rôle essentiel dans les organisations, mais les avantages concurrentiels durables devraient être moins axés sur « ce que la technologie peut faire » et plus centrés sur « ce que la technologie permet à vos employés de faire ». Un budget de formation est l'un des investissements les plus stratégiques qu'une organisation puisse – et doit – faire. Cela unit l'employé et l'organisation pour identifier, gérer et combler les lacunes en matière de compétences.

Une fois que la roue de la culture de l'apprentissage commence à tourner, tout le monde y gagne :

- Les employés se sentent valorisés et peuvent obtenir des salaires plus élevés
- Le recrutement et la rétention des talents sont plus faciles et plus abordables
- La productivité augmente, ainsi que le moral et l'innovation
- Plus d'objectifs organisationnels sont atteints
- Et tout cela conduit à une croissance des revenus et à une main-d'œuvre apte à l'avenir

Soyons prêt pour l'avenir, il est temps de libérer votre potentiel.



MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUETE

L'enquête Global Knowledge 2021 de Skillsoft sur les compétences informatiques et les salaires a été menée en ligne de novembre 2020 à février 2021 à l'aide de la plate-forme Qualtrics XM. Global Knowledge et ses partenaires ont distribué des invitations à des sondages à des millions de professionnels à travers le monde, principalement dans leurs bases de données. L'enquête a été rendue disponible à travers des articles Web, des bulletins d'information en ligne et des médias sociaux. Après avoir nettoyé les données, l'enquête a donné 9 325 réponses complètes de la part des décideurs et du personnel informatique. L'enquête a été analysée à l'aide de la plate-forme Qualtrics XM.

NOS PARTENAIRES

Global Knowledge remercie tout particulièrement ses partenaires d'avoir contribué à rendre possible l'année nouvelle cette enquête mondiale :

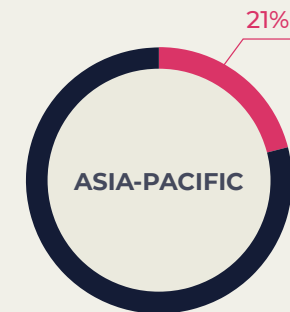
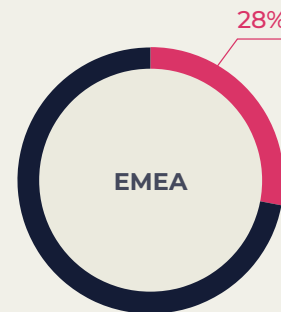
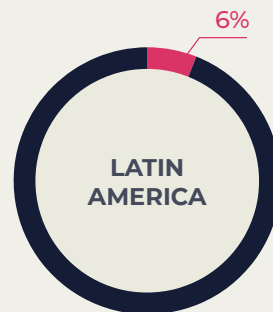
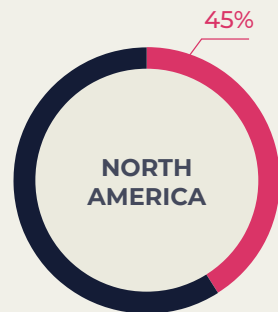


Merci également à :

- IBM
- Red Hat

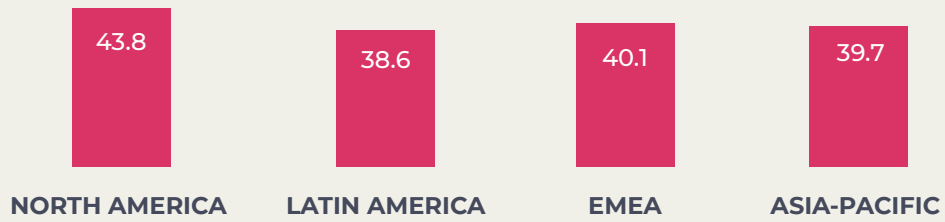
DONNEES DEMOGRAPHIQUES

PAYS OU REGION DE RESIDENCE

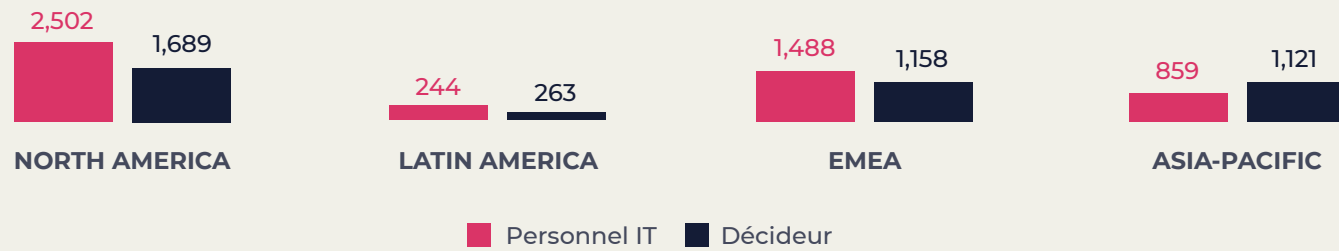


DONNEES DEMOGRAPHIQUES

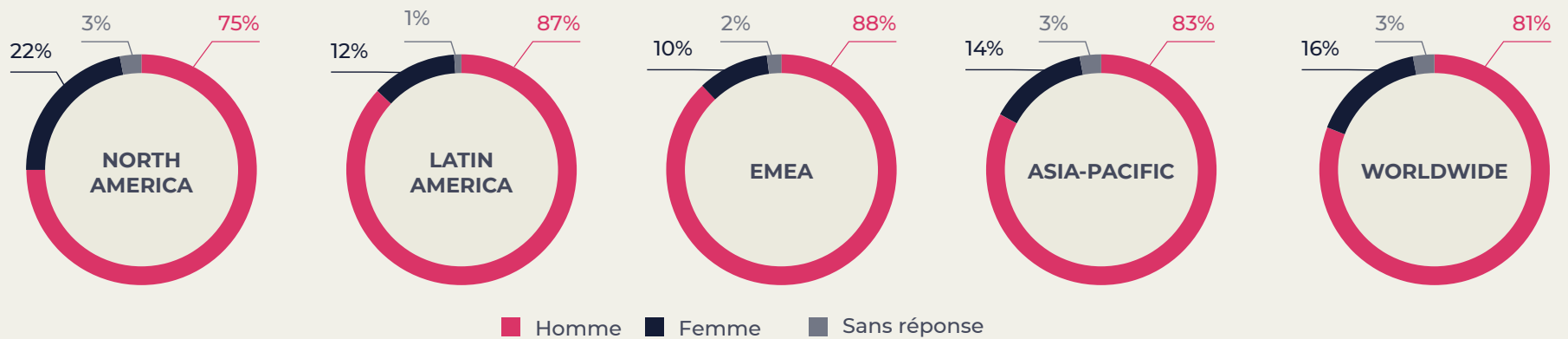
AGE MOYEN



JOBROLE

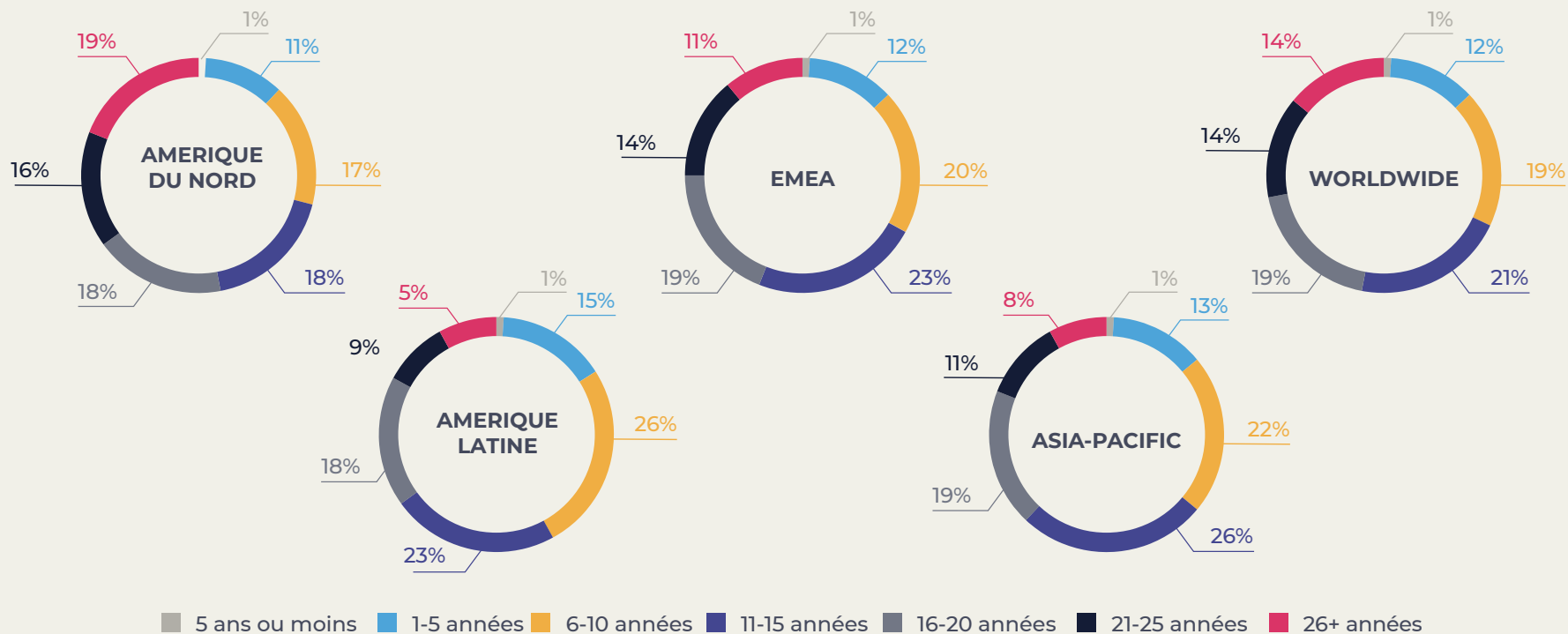


GENDER

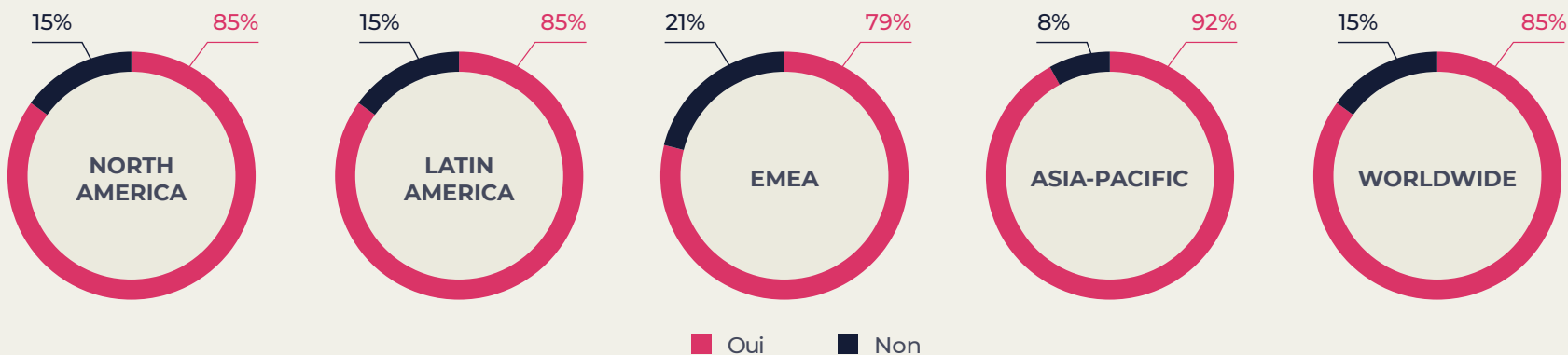


DONNEES DEMOGRAPHIQUES

ANNEES D'EXPERIENCE



DIPLOME UNIVERSITAIRE



A PROPOS DE SKILLSOFT

Skillssoft (NYSE: SKIL) est un leader mondial de l'apprentissage numérique en entreprise, axé sur la transformation de la main-d'œuvre d'aujourd'hui pour l'économie de demain. La société fournit des solutions d'apprentissage d'entreprise conçues pour préparer les organisations à l'avenir du travail, combler les lacunes critiques en matière de compétences, favoriser un changement de comportement démontrable et libérer le potentiel de leurs employés. Skillssoft propose une suite complète de contenus premium, originaux et autorisés pour les partenaires, y compris l'une des bibliothèques les plus vastes et les plus complètes de compétences en leadership et business, de technologie et de développement, et de programmes de conformité. Avec l'accès à un large éventail d'options d'apprentissage (y compris la vidéo, l'audio, les livres, les bootcamps, les événements en direct et les laboratoires), les organisations peuvent augmenter de manière significative l'engagement et la rétention des apprenants. Les offres de Skillssoft sont fournies via Percipio, sa plate-forme d'apprentissage immersive primée, basée sur l'IA, conçue pour rendre l'apprentissage plus facile, plus accessible et plus efficace.

En juin 2021, Global Knowledge a fusionné avec Skillssoft pour créer le leader mondial de la formation en entreprise.

www.skillssoft.com.

CONTACT MEDIA

Caitlin Leddy
caitlin.leddy@skillssoft.com

skillssoft® 