

Rapport sur les compétences et les salaires dans les métiers de l'informatique

17e édition | 2022



skillsoft®

Table des matières

PRÉSENTATION	3	PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	48
Premier bilan de l'année 2022	5	Catégories de formation	50
Principales conclusions	6	Formation en ligne dispensée par un instructeur	52
SALAIRES	10	Qu'est-ce que j'y gagne ?	53
Salaire de base	12	L'importance de la formation au leadership	55
Niveau de responsabilité	13	SATISFACTION AU TRAVAIL	56
Expérience professionnelle	14	Sécurité de l'emploi	58
Fonction	15	Rotation du personnel (turnover)	59
Les salaires aux Etats-Unis	18	Les défis du milieu de travail	61
Les salaires au Canada	20	GÉRER L'IMPRÉVU	62
Les salaires en Europe	21	2020-2022 : Dans l'œil du cyclone	63
Augmentations et primes	22	Les initiatives DEI arrivent à maturité	64
Primes versées	24	Ce que la pandémie a changé	65
CERTIFICATIONS	25	À quoi ressemble la « nouvelle normalité » ?	67
Avantages individuels de la certification	27	PERSPECTIVES	68
Catégories de certification	28	Et c'est maintenant qu'il faut le faire.	69
Les certifications les mieux payées	30	L'impact du perfectionnement des compétences	69
Les certifications les plus répandues en 2022	34	Comment remédier aux pénuries de compétences ?	70
Les certifications les plus suivies	34	Voici des ressources pour vous aider	71
RESSOURCES SUR LA CERTIFICATION	35	Créer un environnement axé sur l'apprentissage	72
L'avenir de la certification	36	Réduire les pénuries de compétences en augmentant la diversité	73
LA VISION DES DÉCIDEURS INFORMATIQUES	37	CONCLUSION	74
Principaux défis	38	Méthodologie de l'enquête	77
Budgets des services informatiques	39	Remerciements à nos partenaires	77
Principaux domaines d'investissement	40	Données démographiques	78
Pénuries de compétences	43	À PROPOS DE SKILLSOFT	81
Quelle est l'origine de la pénurie de compétences ?	43	Demandes de renseignements des médias	81
Impact des pénuries de compétences	45		
Réponse à la pénurie de compétences	46		
Valeur monétaire des certifications	47		



Présentation



Présentation

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR LA CERTIFICATION

LA VISION DES DÉCIDEURS INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

SATISFACTION AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

Nous vous remercions de votre intérêt pour l'édition 2022 du Rapport sur les compétences et les salaires dans les métiers de l'informatique de Skillsoft.

Ce rapport exhaustif est publié chaque année depuis 17 ans. Au fil des ans, il est devenu une ressource indispensable pour appréhender l'état du secteur des technologies de l'information, en fournissant une vision globale grâce aux contributions de personnels et de décideurs informatiques d'Amérique du Nord, d'Amérique latine, des régions EMEA et Asie-Pacifique.

C'est encore le cas cette année. Nous avons conduit une analyse approfondie qui englobe l'état du secteur, le ressenti des professionnels, ce qu'ils vivent actuellement et ce qu'ils envisagent pour l'avenir. Nous avons examiné les sujets d'actualité, notamment les compétences recherchées, les domaines de croissance, la rémunération, la formation, le positionnement des dirigeants et les certifications. Nous nous sommes également intéressés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, ainsi qu'à la manière dont le secteur des technologies de l'information s'adapte au monde de l'après-pandémie.

Vous trouverez dans ce rapport les réponses aux grandes questions que nous avons posées aux professionnels de l'informatique :

- Qui fait quoi — quels sont les secteurs offrant de bonnes rémunérations au niveau régional et mondial ?
- Quelles certifications sont les plus populaires — parmi les employés et les employeurs ?
- Quel est l'impact des certifications sur les salaires ? Quelles certifications les professionnels de l'informatique recherchent-ils ?
- Quels sont les défis auxquels le secteur des technologies de l'information est confronté ? Quel est l'impact sur les problèmes de recrutement et de fidélisation des employés ?
- Quel est le taux de réussite des actions d'acquisition et de perfectionnement des compétences ? Quelles sont les méthodes les plus efficaces et les plus recherchées ?
- Quels sont les enjeux entourant la diversité, l'équité et l'inclusion ? Le secteur des technologies de l'information en fait-il assez pour faire en sorte que chacun soit le bienvenu ?
- Comment la pandémie a-t-elle transformé le secteur des technologies de l'information, et redeviendra-t-il un jour ce qu'il était ?

L'édition 2022 du Rapport sur les compétences et les salaires dans les métiers de l'informatique répertorie des données précieuses, des tendances mondiales, des analyses historiques et des projections éclairées afin de mieux vous préparer, vous et votre équipe, à toute éventualité.



Présentation

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR LA CERTIFICATION

LA VISION DES DÉCIDEURS INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

SATISFACTION AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

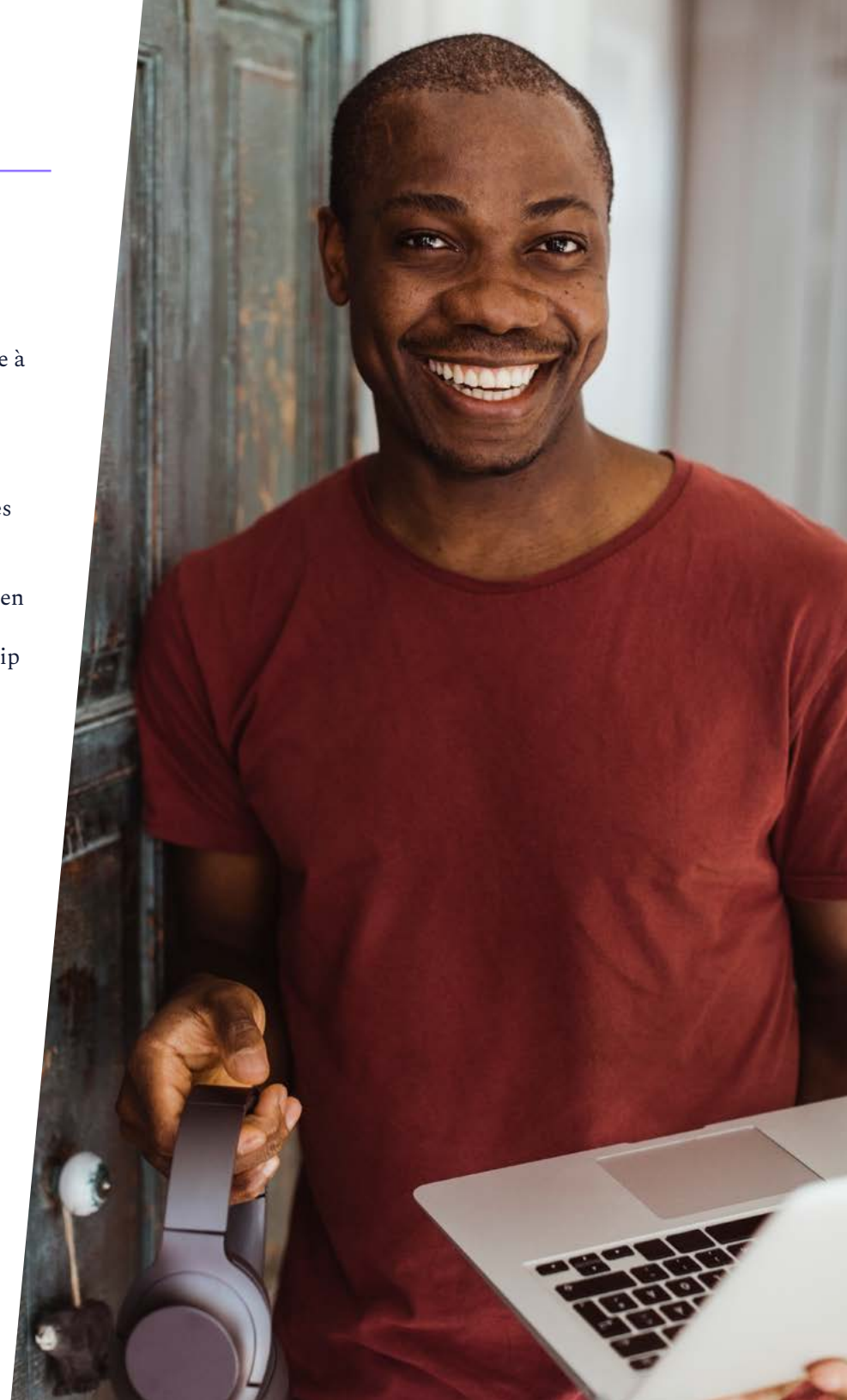
PREMIER BILAN DE L'ANNÉE 2022

Cette année a été marquée par des mutations et des incertitudes, alors que la grande majorité d'entre nous entrait dans la phase de rétablissement de l'après-pandémie. De nombreuses entreprises cherchaient encore à cerner la « nouvelle normalité », tandis que d'autres la façonnaient et allaient de l'avant.

C'était une période de croissance. La (légère) amélioration concernant les pénuries de compétences n'a en aucun cas signifié la fin des difficultés de recrutement et de fidélisation d'employés qualifiés. Bien au contraire. L'acquisition et le perfectionnement des compétences restent un enjeu essentiel. Les technologies sont en constante évolution et la formation doit devenir une priorité, et le demeurer.

Ces dernières décennies, l'informatique est arrivée à maturité, abandonnant son ancienne fonction de soutien pour acquérir une dimension stratégique. Cela a créé de réelles opportunités d'évolution professionnelle. Mais le secteur est-il prêt ? Les professionnels de l'informatique disposent-ils des compétences de leadership nécessaires pour relever de nouveaux défis ?

Tout est question d'acquisition de connaissances. L'innovation commence par la transformation. Et le changement intervient lorsque des esprits différents se réunissent et bouleversent les choses.



Présentation

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

PRINCIPALES CONCLUSIONS

LES DONNÉES RÉVÈLENT LES COMPÉTENCES RECHERCHÉES

Nos recherches ont mis en exergue une demande croissante pour certaines compétences, et établi que, par conséquent, les professionnels de l'informatique qui possèdent ces compétences perçoivent des salaires plus élevés. Parmi les compétences de plus en plus recherchées cette année, citons le cloud, la science des données et les infrastructures IT.

En parallèle, les décideurs informatiques rencontrent des difficultés accrues à embaucher des profils détenant ces compétences, ce qui est lié à une autre tendance. Le recrutement et la fidélisation de profils hautement qualifiés restent un défi.

Nous avons observé des variations entre les salaires déclarés l'année dernière et cette année. L'année dernière, les répondants étaient principalement issus des domaines de la cybersécurité et de l'audit — deux domaines qui, d'après nos recherches, sont généralement associés à des salaires plus élevés. Cette année, nous avons observé une prépondérance de développeurs d'applications et du cloud parmi les répondants à notre questionnaire sur les salaires. Cela a eu un impact sur les données du salaire moyen. En outre, certains domaines fonctionnels ont connu des augmentations et des baisses de salaire par rapport à l'année dernière, probablement sous l'effet de la conjoncture actuelle du marché du travail, de la transformation numérique et d'autres facteurs externes.

CHACUN VEUT SA PART DE CROISSANCE

Nous assistons à l'émergence d'un nouveau pacte social entre employeurs et employés. Les employeurs doivent être en mesure de fournir à leurs employés l'acquisition de compétences et de connaissances en continu. En contrepartie, les employés doivent tirer le meilleur parti de ces opportunités de manière à apporter de la valeur à leurs employeurs.

La notion clé, c'est la progression.

Les employés recherchent une progression sous la forme de carrières plus enrichissantes et gratifiantes. Pour les employeurs, investir dans la progression de leurs collaborateurs, c'est s'assurer de disposer de ce dont ils ont besoin, c'est-à-dire une main-d'œuvre durable, performante et capable de s'adapter au rythme de l'entreprise, qui va elle-même progresser. Les deux parties doivent respecter leur part du marché. Lorsqu'elles le font, toutes les parties prenantes recueillent des résultats positifs et mesurables.



Présentation

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR LA CERTIFICATION

LA VISION DES DÉCIDEURS INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

SATISFACTION AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

L'ÉMERGENCE DE TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION DE NOUVELLE GÉNÉRATION ET L'IMPORTANCE DES COMPÉTENCES NON TECHNIQUES

L'informatique sort de l'ombre et devient un acteur majeur au sein des entreprises. Elle est appelée à jouer un rôle évolutif et holistique auquel elle doit être préparée (en étant prête à l'accepter) pour réussir. Les compétences techniques et connaissances fondamentales issues des certifications et de l'expérience projet ont permis aux professionnels de l'informatique d'atteindre leur niveau de compétence actuel. Cependant, les compétences non techniques, telles que le leadership, la communication efficace et empathique, le travail d'équipe, la gestion du temps, la motivation et l'adaptabilité, seront autant de clés de la réussite pour gérer la prochaine révolution technologique. Les entreprises doivent être proactives en créant des opportunités d'évolution grâce à un apprentissage continu dans ces domaines non traditionnels mais d'une importance décisive.

Un exemple qui conforte cette idée : lorsque nous avons demandé aux répondants quelle était la compétence la plus importante aux yeux des responsables informatiques, plus de 60 % d'entre eux ont cité la communication au sein des équipes. La communication interpersonnelle arrivait au deuxième rang. De fait, les compétences techniques et l'analyse critique ont à peine été citées, avec moins de 5 % des réponses.

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION NE SONT PAS SEULEMENT DES MOTS À LA MODE

L'innovation est le moteur même de la technologie. La diversité dans la pensée conduit à l'innovation, laquelle à son tour conduit à la croissance. Mais cela ne peut pas se produire dans le vide. Les entreprises doivent recruter, mettre en place et développer des équipes que la diversité rend plus fortes. La meilleure approche est de commencer à accueillir plus de femmes, de personnes de différentes origines ethniques, de personnes LGBTQIA+, de personnes qui présentent des capacités différentes et de personnes issues d'autres groupes précédemment marginalisés.

Plus de 50 % des entreprises déclarent que leur principal défi en matière de diversité, équité et inclusion (DEI) consiste à assurer un mentorat, un encadrement ou un parrainage de la part de cadres supérieurs. Or c'est précisément ce qui est nécessaire.

Posez-vous la question : comment un employé percevra-t-il sa propre valeur si le cadre supérieur qui est son mentor consacre du temps à l'aider à progresser dans sa carrière ? Quelle valeur cet employé pourrait-il apporter à son entreprise ?



Présentation

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR LA CERTIFICATION

LA VISION DES DÉCIDEURS INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

SATISFACTION AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

LES PÉNURIES DE COMPÉTENCES SE RÉDUISENT, MAIS...

C'est un fait. Les pénuries de compétences diminuent.

C'est une bonne nouvelle. Pour certains. Mais l'histoire ne s'arrête pas là.

Dans les faits, il arrive que les employeurs prennent conscience d'une pénurie de compétences lorsqu'il est trop tard. Près de 10 % de nos décideurs informatiques déclarent ne pas savoir précisément s'il existe une pénurie de compétences au sein de leur entreprise, mais ils ont pourtant cité la fidélisation et le recrutement des talents comme leurs principaux défis. Toutefois, bon nombre de ces mêmes décideurs (63 %) considèrent les pénuries de compétences comme un risque de niveau intermédiaire pour leur entreprise. Quelque chose ne cadre pas dans ces réponses.

Pour faire face aux pénuries de compétences et relever les défis actuels en matière de recrutement et de fidélisation, les responsables informatiques doivent faire trois choses :

- Tout d'abord : évaluer l'existant. Cependant, cela représente un défi. De fait, malgré toute l'importance de placer les compétences au cœur du recrutement et de la requalification, les compétences elles-mêmes doivent encore être normalisées.

C'est pourquoi nous pensons — comme beaucoup d'organisations, y compris le Forum Economique Mondial — qu'il faut établir une taxonomie des compétences universellement comprise, un langage commun pouvant être utilisé par tous les secteurs et dans le monde entier. En effet, si nous avons un vocabulaire uniformisé pour désigner les compétences communes, qui serait utilisé par les travailleurs, les employeurs et les prestataires de formation, tout le monde serait gagnant. Nous devons tous parler la même langue.

- Ensuite, une fois que les compétences existantes ont été définies et inventoriées, les dirigeants doivent choisir comment faire correspondre ces compétences avec leurs besoins. Ils peuvent y parvenir en recrutant, bien que cette approche soit difficile et coûteuse. Ils peuvent aussi résoudre ce problème de manière durable, grâce à une stratégie de construction ou de transition, en créant des parcours d'acquisition de compétences qui s'alignent sur les compétences dont ils disposent aujourd'hui et sur celles dont ils auront besoin demain.
- Enfin, il faut trouver un moyen d'évaluer la réussite avec des certificats de compétences universellement reconnus et portables, comme des certifications ou des badges numériques délivrés par des tiers ou agréés par les fournisseurs.

De cette façon, les dirigeants peuvent construire les équipes dont ils ont besoin et remédier aux pénuries de compétences tout en minimisant les délais, l'énergie, les coûts et les incertitudes qui accompagnent un recrutement fondé sur les compétences.



Présentation

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR LA CERTIFICATION

LA VISION DES DÉCIDEURS INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

SATISFACTION AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

LE BUREAU DU FUTUR SERA HYBRIDE

L'informatique, comme d'autres départements et fonctions, est encore en pleine mutation dans le monde de l'après-pandémie. Presque la moitié des employés du secteur souhaitent continuer à travailler à distance, tandis qu'une légère majorité préfère un modèle hybride. (Pratiquement personne n'a déclaré préférer retourner à plein temps dans un environnement de bureau.) Si un grand pourcentage de répondants ont déclaré n'avoir aucun problème avec le travail à distance ou hybride, ceux qui avaient des préoccupations ont mentionné le plus souvent les trois problématiques suivantes : la communication au sein des équipes, la communication interpersonnelle et la communication avec la hiérarchie.

“Dans l'enquête de cette année, les problèmes de communication ont été très souvent mentionnés. Ils doivent être pris en compte, dès maintenant. Comme toute autre compétence, une communication efficace et empathique est une compétence qui peut être acquise. Une fois maîtrisée, elle peut être le vecteur de changements positifs pour la productivité et la production.”

“Lorsque les employés sont écoutés, ils se sentent reconnus. Un employeur qui prend en compte les préoccupations de ses collaborateurs renforce leur fidélité. Lorsque des idées, des pensées et des actions sont régulièrement partagées, vous créez une entreprise que les gens recherchent.”

TOUTES LES FORMATIONS NE SONT PAS ÉGALES

Enfin, les employés ne connaissent pas toujours les opportunités d'évolution au sein de leur propre entreprise, même si 85 % des décideurs déclarent former activement leurs employés. Certains collaborateurs quittent même leur emploi en quête de meilleures opportunités alors que ce qu'ils recherchent se trouvait dans leur entreprise, mais n'a pas été communiqué.

On peut également se demander si le bon type de formation est proposé de la bonne manière. Les collaborateurs doivent avoir accès à des expériences d'apprentissage sur une plateforme flexible qui leur permette d'apprendre quand, où et comme cela leur convient. La formation doit être personnalisée, les atteindre là où ils se trouvent aujourd'hui et les amener vers là où ils veulent être demain.

Les expériences d'apprentissage les plus efficaces sont celles qui sont passionnantes, fiables, connectées et exponentielles. Dans le cas contraire, vous gaspillez tout simplement votre argent.



Salaires

Salaires

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR LA CERTIFICATION

LA VISION DES DÉCIDEURS INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

SATISFACTION AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

Dans le monde des professionnels de l'informatique, où tout se joue très vite et où la concurrence est très forte, disposer de données actuelles et complètes sur les salaires est un atout précieux pour les employeurs comme pour les employés. L'édition 2022 du Rapport sur les compétences et les salaires dans les métiers de l'informatique de Skillsoft vous donne un aperçu des fourchettes de salaires actuelles par régions, compétences et niveaux d'expérience.*

Comme les années précédentes, les données reposent sur des facteurs clés qui influent sur les salaires, les augmentations et les primes, notamment :

- Formation
- Niveau de responsabilité
- Expérience professionnelle
- Rôle fonctionnel spécifique du poste occupé

Vous trouverez des informations et des analyses sur différents sujets, notamment :

- Salaire et rémunération globale
- Certifications
- Points de vue des décideurs informatiques
- Perfectionnement professionnel
- Satisfaction au travail
- Ce à quoi les professionnels de l'informatique peuvent s'attendre pour les mois à venir

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



Salaires

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

SALAIRE DE BASE

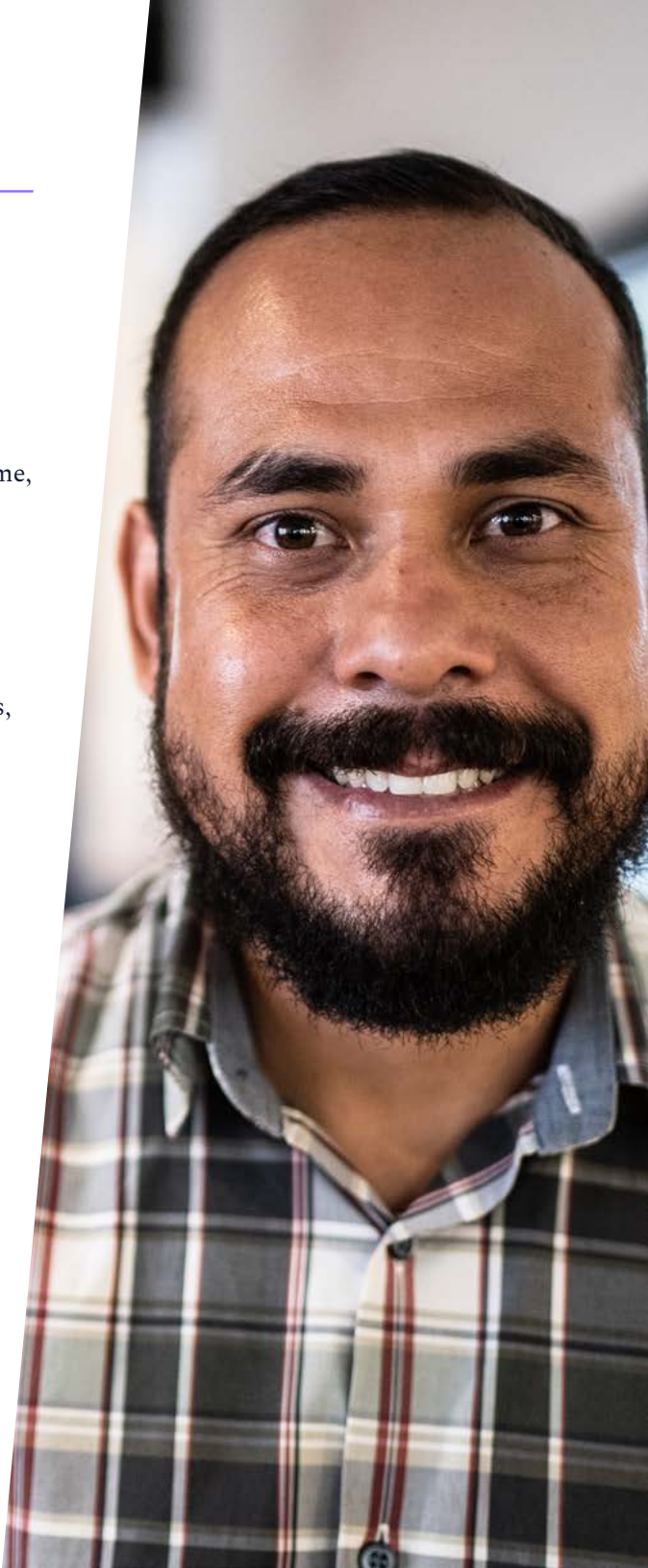
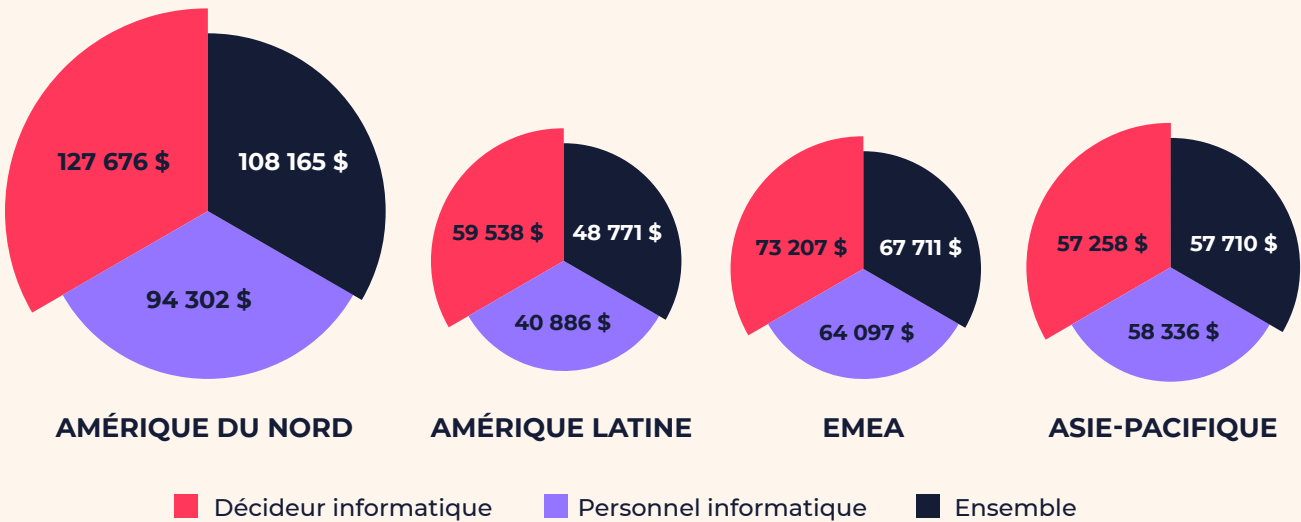
Une fois de plus, sur l'ensemble de nos répondants, l'Amérique du Nord arrive en tête des salaires de base, avec une moyenne de 108 165 \$ par an.

Au deuxième rang des salaires moyens les plus élevés figure la région EMEA, avec 67 711 \$. La région Asie-Pacifique se classe troisième, avec 57 710 \$, suivie par l'Amérique latine, avec un salaire moyen de 48 771 \$.

En 2021, la plupart des répondants occupaient des fonctions d'audit informatique ou de cybersécurité, qui ont tendance à offrir des salaires plus élevés. Cette année, cependant, nous avons recensé un nombre plus élevé de répondants issus d'autres spécialités, ce qui peut avoir un impact sur les moyennes régionales et mondiales.

À l'échelle mondiale, la plupart des décideurs informatiques gagnent plus que les IT pros et développeurs. Cependant, une fois de plus, ceux-ci dans la région Asie-Pacifique gagnent plus (environ 1 100 \$) que les décideurs informatiques.

SALAIRE PAR NIVEAU DE RESPONSABILITÉ ET PAR RÉGION



PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

NIVEAU DE RESPONSABILITÉ

Comme les années précédentes, nous avons cherché à inclure les données salariales d'un éventail de professionnels de l'informatique, depuis les postes sans responsabilité d'encadrement jusqu'aux décideurs, directeurs et cadres supérieurs.

Les informaticiens non cadres (sans responsabilité d'encadrement) représentent 55 % des répondants de ce rapport.

Fonctions types :

- Architecte cloud
- Auditeur informatique
- Technicien/ingénieur réseau
- Ingénieur logiciel
- Support technique

Les professionnels de niveau intermédiaire (managers et chefs d'équipe) représentent 35 % de nos répondants.

Fonctions types :

- Responsables de la sécurité des systèmes d'information
- Gestionnaire d'infrastructure
- Solutions architect
- IT audit manager

Les professionnels de niveau senior (vice-présidents, directeurs) représentent 8 % de nos répondants.

Fonctions types :

- Directeur, vice-président
- Architecte d'entreprise
- Responsable de la sécurité
- Responsable de la conformité informatique

Les cadres dirigeants représentent 2 % des répondants.

Fonctions types :

- Président-directeur général (PDG)
- Directeur des systèmes d'information
- Directeur de la sécurité /Directeur de la sécurité informatique
- Directeur des technologies

Pour examiner plus en détail le nombre de réponses par fonction et par région, veuillez consulter la section Méthodologie à la fin de ce rapport.

SALAIRE PAR NIVEAU DE RESPONSABILITÉ

	CADRE DIRIGEANT	NOMBRE	%	CADRE SUPÉRIEUR	NOMBRE	%	INTER-MÉDIAIRE	NOMBRE	%	OPÉRATIONNEL	NOMBRE	%
AMÉRIQUE DU NORD	163 239 \$	46	2 %	154 083 \$	265	9%	117 694 \$	865	31 %	94 302 \$	1,655	58 %
AMÉRIQUE LATINE	83 374 \$	30	5 %	79 272 \$	55	9 %	49 700 \$	183	29 %	40 886 \$	366	58 %
EMEA	118 366 \$	64	3 %	89 737 \$	142	6 %	66 458 \$	776	31 %	64 097 \$	1,493	60 %
ASIE-PACIFIQUE	83 981 \$	20	1 %	87 280 \$	134	8 %	51 826 \$	839	49 %	58 336 \$	716	42 %

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Cette année, la plupart des répondants avaient entre un et cinq ans, ou entre six et dix ans d'expérience, suivis de près par les professionnels qui avaient entre onze et quinze années d'expérience. Près des trois quarts des répondants avaient six ans d'expérience ou plus. Seuls 8 % des répondants avaient moins d'un an d'expérience.

Comme prévu, et comme c'est le cas pour d'autres professionnels hautement qualifiés et spécialisés, la rémunération des personnels et décideurs de l'informatique augmente avec le nombre d'années d'expérience.

Par exemple, les professionnels de l'informatique en Amérique du Nord peuvent s'attendre à dépasser le seuil de 100 000 \$ lorsqu'il atteignent six à dix ans d'expérience. Dans la fourchette des 16 à 20 années d'expérience, le salaire moyen dépasse 130 000 \$.

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

ANNÉES	AMÉRIQUE DU NORD		AMÉRIQUE LATINE		EMEA		ASIE-PACIFIQUE	
	Moyenne	Pourcentage	Moyenne	Pourcentage	Moyenne	Pourcentage	Moyenne	Pourcentage
< 1	46 113 \$	14 %	48 791 \$	6 %	40 318 \$	5 %	78 354 \$*	4 %
1-5	93 964 \$	20 %	31 073 \$	18 %	48 847 \$	18 %	41 973 \$	20 %
6-10	111 099 \$	15 %	46 237 \$	17 %	57 055 \$	19 %	39 705 \$	24 %
11-15	114 853 \$	12 %	55 463 \$	20 %	67 179 \$	17 %	51 273 \$	24%
16-20	130 291 \$	11 %	46 611 \$	17 %	77 916 \$	15 %	71 138 \$	15 %
21-25	133 196 \$	13 %	57 135 \$	13 %	82 829 \$	15 %	82 915 \$	9 %
26+	137 875 \$	16 %	58 415 \$	9 %	91 645 \$	11 %	93 217 \$	5 %
Total	2,863		678		2,552		1,857	

Les pourcentages sont arrondis au nombre entier le plus proche et constituent de bonnes approximations.

* Dans ce tableau et tout au long du rapport, lorsque le nombre de réponses à l'enquête n'atteint pas les seuils statistiques minimaux, les données sont suivies d'un astérisque. Ces données sont présentées ici à titre de résultats non représentatifs et pourraient être sujettes à des fluctuations avec un plus grand nombre de réponses.

Salaires

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR LA CERTIFICATION

LA VISION DES DÉCIDEURS INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

SATISFACTION AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

FONCTION

Dans l'ensemble, et comme prévu, les salaires les plus élevés correspondent à ceux des cadres dirigeants. En dehors de ceux-ci et d'autres fonctions administratives (telles que les ressources humaines, les finances et la gestion de projet), les trois fonctions les plus rémunérées en 2022 par région étaient les suivantes :

- **Amérique du Nord**
 - Cloud (147 299 \$)
 - Architecture et conception informatique (138 310 \$)
 - DevOps (134 215 \$)
- **Amérique latine**
 - Opérations métier (60 327 \$)
 - DevOps (57 337 \$)
 - Architecture et conception informatique (50 165 \$)
- **EMEA**
 - Architecture et conception informatique (83 191 \$)
 - Cybersécurité/sécurité des systèmes d'information (78 735 \$)
 - Cloud (66 419 \$)
- **Région Asie-Pacifique**
 - Cybersécurité/sécurité des systèmes d'information (65 524 \$)
 - Architecture et conception informatiques (61 501 \$)
 - Cloud (56 096 \$)

Comme nous l'avions observé l'an dernier, les centres de support /d'assistance informatique restent la fonction la moins rémunérée dans toutes les régions. Ces postes représentent souvent un point d'entrée pour les professionnels de l'informatique en début de carrière.



Salaires

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

Le tableau ci-dessous présente les données salariales pour chaque région suivant la fonction informatique occupée.

SALAIRE PAR FONCTION

FONCTION	AMÉRIQUE DU NORD		AMÉRIQUE LATINE		EMEA		ASIE-PACIFIQUE	
	Salaires	Nombre	Salaires	Nombre	Salaires	Nombre	Salaires	Nombre
Développement d'applications, programmation	77 698 \$	614	40 326 \$	77	56 992 \$	298	50 312 \$	246
Analyse métier	104 871 \$	88	16 106 \$*	14	48 912 \$	60	48 690 \$	36
Opérations métier	105 146 \$	69	60 327 \$*	9	57 756 \$	38	68 426 \$	11
Cloud	147 299 \$	120	44 982 \$	98	66 419 \$	279	56 096 \$	325
Cybersécurité, sécurité des systèmes d'information	129 031 \$	291	49 600 \$	46	78 735 \$	206	65 524 \$	109
Science des données, Analytique et Business Intelligence	124 773 \$	124	49 268 \$	44	64 305 \$	117	50 968 \$	146
Développeur DevOps	134 215 \$	67	57 337 \$	29	63 324 \$	129	43 760 \$	136
Cadre dirigeant	172 028 \$	77	104 123 \$	34	111 219 \$	73	83 500 \$	29
Ressources humaines, apprentissage et perfectionnement	102 679 \$	33	35 000 \$*	2	78 815 \$*	18	63 785 \$*	18
Architecture et conception informatiques	138 310 \$	256	50 165 \$	99	83 191 \$	370	61 501 \$	260
Audit informatique ou gouvernance, risques et conformité	119 037 \$	154	39 887 \$	23	69 159 \$	389	60 835 \$	55
Infrastructures, réseaux et télécommunications	105 096 \$	372	42 290 \$	121	57 172 \$	426	48 820 \$	236
Gestion de produits ou de projets	130 161 \$	130	37 385 \$*	16	70 822 \$	86	56 062 \$	84
Ventes et marketing	126 197 \$	33	69 187 \$*	11	104 767 \$	43	82 130 \$	36
Services de support et d'assistance informatique	71 365 \$	278	26 776 \$	27	44 531 \$	178	43 424 \$	74

** Dans ce tableau et tout au long du rapport, lorsque le nombre de réponses à l'enquête n'atteint pas les seuils statistiques minimaux, les données sont suivies d'un astérisque. Ces données sont présentées ici à titre de résultats non représentatifs et pourraient être sujettes à des fluctuations avec un plus grand nombre de réponses.*

Le tableau de la page suivante présente les données salariales par secteurs dans chaque région.

SALAIRE PAR INDUSTRIE

FONCTION	AMÉRIQUE DU NORD		AMÉRIQUE LATINE		EMEA		ASIE-PACIFIQUE	
	Moyenne	Nombre	Moyenne	Nombre	Moyenne	Nombre	Moyenne	Nombre
Comptabilité, audit, banque et finance	114 672 \$	315	61 479 \$	54	72 058 \$	223	54 222 \$	158
Aérospatial ou défense	142 067 \$	63	57 649 \$*	8	79 212 \$	37	18 784 \$	15
Automobile	49 409 \$	342	40 454 \$	38	44 655 \$	97	65 810 \$	21
Communications, relations publiques, publicité	92 244 \$	43	41 555 \$*	9	49 628 \$	25	83 930 \$*	14
Construction, architecture et ingénierie	127 499 \$	45	15 813 \$*	4	53 077 \$	27	78 697 \$	15
Services d'éducation	90 207 \$	196	64 772 \$	26	55 656 \$	117	64 232 \$	69
Gouvernement : sécurité militaire et nationale	107 701 \$	103	—	—	68 364 \$	24	83 356 \$*	12
Gouvernement : projets hors défense, autorités régionales ou locales	99 551 \$	144	37 425 \$*	10	62 694 \$	86	77 829 \$	25
Soins de santé	113 758 \$	156	48 508 \$*	8	57 028 \$	91	44 292 \$	29
Hôtellerie, voyages et loisirs	94 928 \$	31	—	—	70 271 \$*	14	52 961 \$*	8
Conseil informatique	126 614 \$	338	45 787 \$	265	68 661 \$	775	47 959 \$	579
Matériels informatiques	120 578 \$	114	44 779 \$	17	83 330 \$	40	55 488 \$	42
Logiciels informatiques	135 680 \$	299	54 949 \$	80	72 930 \$	299	60 719 \$	486
Assurance, immobilier et juridique	126 063 \$	105	44 910 \$	8	65 977 \$	48	72 260 \$	21
Fabrication : produits de consommation et produits industriels	111 453 \$	87	37 726 \$*	12	70 454 \$	75	58 198 \$	48
Médias, cinéma, musique	122 173 \$	26	41 631 \$*	4	77 592 \$	21	54 807 \$	15
Ressources naturelles : agriculture, sylviculture, pêche	95 699 \$*	8	40 610 \$*	4	57 180 \$*	10	80 417 \$*	6
Ressources naturelles : mines, pétrole et gaz	118 515 \$	21	72 000 \$*	6	65 536 \$	26	45 372 \$	13
Produits pharmaceutiques, médecine, biotechnologies	96 075 \$	28	—	—	86 031 \$	21	40 508 \$*	7
Services professionnels aux entreprises	121 220 \$	74	39 029 \$	19	77 071 \$	55	66 966 \$	36
Distribution	115 383 \$	52	42 948 \$*	10	69 676 \$	47	65 197 \$	34
Intégrateurs système et distributeurs à valeur ajoutée	140 575 \$	40	44 530 \$*	7	64 544 \$	65	51 788 \$	63
Télécommunications	115 879 \$	66	46 465 \$	64	59 667 \$	178	50 302 \$	75
Transport ou services publics	111 676 \$	72	34 511 \$*	4	70 513 \$	44	59 931 \$*	14

* Dans ce tableau et tout au long du rapport, lorsque le nombre de réponses à l'enquête n'atteint pas les seuils statistiques minimaux, les données sont suivies d'un astérisque. Ces données sont présentées ici à titre de résultats non représentatifs et pourraient être sujettes à des fluctuations avec un plus grand nombre de réponses.

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR LA CERTIFICATION

LA VISION DES DÉCIDEURS INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

SATISFACTION AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

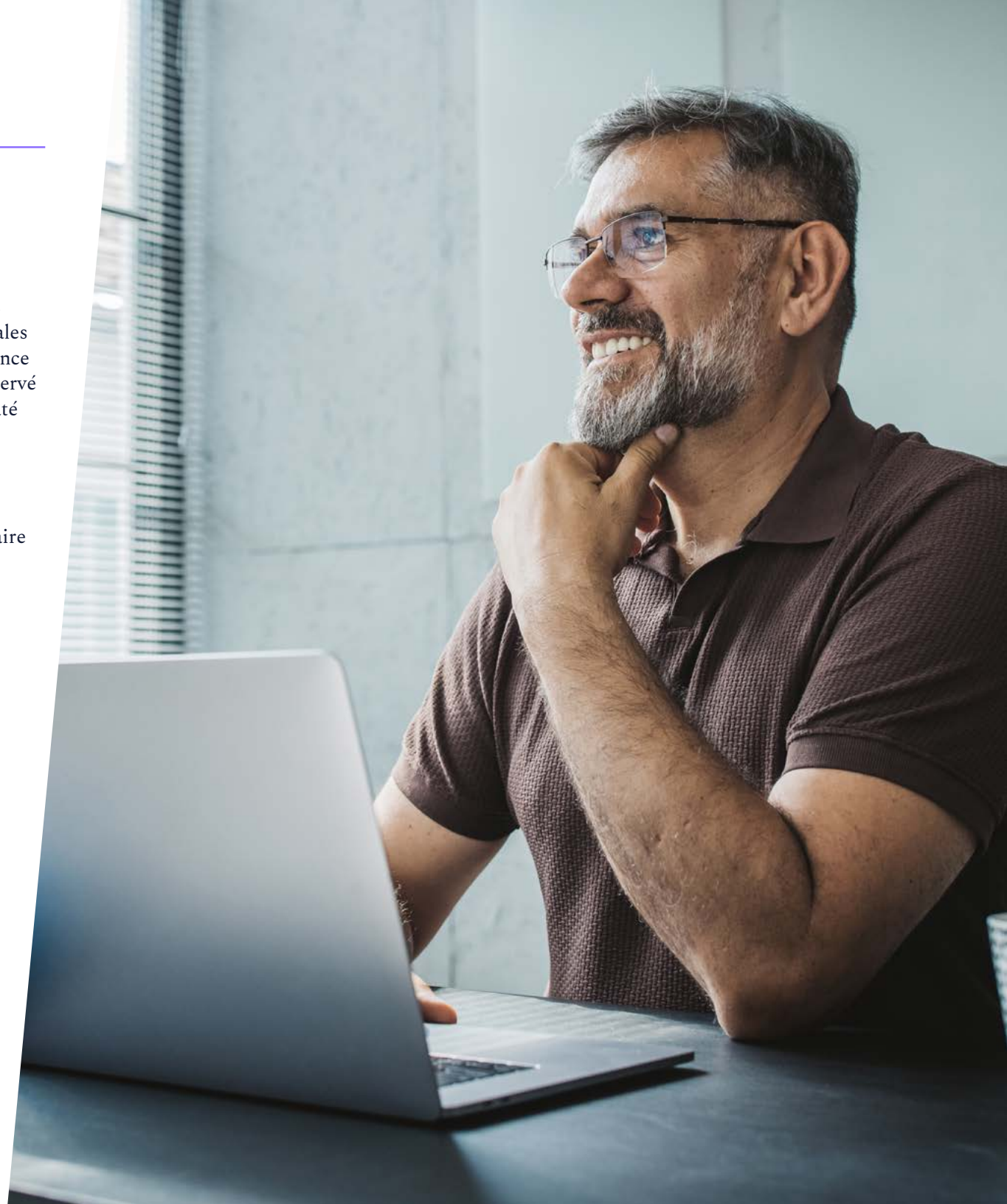
LES SALAIRES AUX ÉTATS-UNIS

Le salaire annuel moyen des professionnels de l'informatique aux États-Unis (incluant les 50 États, le District de Columbia, Porto Rico et les autres territoires américains) s'établit à 110 765,33 \$. L'examen des données salariales état par état montre des écarts géographiques, le coût de la vie et la concurrence étant sans aucun doute des facteurs importants. Si nous avons toujours observé des salaires moyens plus élevés sur les côtes est et ouest, nous avons constaté en 2022 des augmentations dans plusieurs États du centre du pays.

La liste des États offrant les salaires les plus élevés a évolué depuis notre dernier rapport. Par exemple, le New Hampshire, qui ne figurait pas parmi les cinq premiers en 2021, se classe cette année en tête de liste, avec un salaire moyen de 164 853 \$. Trois autres États (Indiana, Minnesota et Illinois) qui n'apparaissaient pas parmi les cinq premiers ont également progressé dans le classement.

États dans lesquels les salaires les plus élevés ont été déclarés :

- New Hampshire : 164 853 \$ avec 16 répondants
- New Jersey : 143 000 \$ avec 27 répondants
- Indiana : 143 000 \$ avec 27 répondants
- Minnesota : 140 523 \$ avec 35 répondants
- Illinois : 135 448 \$ avec 106 répondants



Salaires

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

SALAIRE PAR ÉTAT

ÉTAT	MOYENNE
Alabama	57 368 \$
Alaska	96 967 \$
Arizona	116 928 \$
Arkansas	94 661 \$
Californie	120 296 \$
Colorado	135 072 \$
Connecticut	96 712 \$
Delaware	107 053 \$
District de Columbia	94 434 \$
Floride	104 729 \$
Géorgie	115 879 \$
Hawaï	85 831 \$
Idaho	105 095 \$
Illinois	135 448 \$
Indiana	143 000 \$
Iowa	109 031 \$
Kansas	84 077 \$
Kentucky	99 792 \$

ÉTAT	MOYENNE
Louisiane	94 750 \$
Maine	94 843 \$*
Maryland	134 393 \$
Massachusetts	130 978 \$
Michigan	110 205 \$
Minnesota	140 523 \$
Mississippi	126 339 \$
Missouri	106 121 \$
Montana	93 250 \$
Nebraska	102 970 \$
Nevada	100 186 \$
New Hampshire	164 853 \$
New Jersey	147 476 \$
Nouveau-Mexique	89 250 \$*
New York	130 561 \$
Caroline du Nord	114 447 \$*
Dakota du Nord	111 000 \$
Ohio	115 041 \$

ÉTAT	MOYENNE
Oklahoma	102 313 \$
Oregon	130 551 \$
Pennsylvanie	119 221 \$
Porto Rico (territoire des États-Unis)	89 780 \$*
Rhode Island	88 785 \$
Caroline du Sud	113 865 \$
Dakota du Sud	94 000 \$*
Tennessee	120 086 \$
Texas	116 772 \$
Utah	116 835 \$
Vermont	102 000 \$*
Virginie	126 060 \$
Washington	130 169 \$
Virginie occidentale	65 938 \$*
Wisconsin	119 101 \$
Wyoming	106 740 \$*

* Dans ce tableau et tout au long du rapport, lorsque le nombre de réponses à l'enquête n'atteint pas les seuils statistiques minimaux, les données sont suivies d'un astérisque. Ces données sont présentées ici à titre de résultats non représentatifs et pourraient être sujettes à des fluctuations avec un plus grand nombre de réponses.

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

LES SALAIRES AU CANADA

Dans les 13 provinces et territoires du Canada qui ont été couverts par l'enquête, le salaire annuel moyen d'un professionnel de l'informatique est de 78 224 \$.

Alors que l'Ontario avait enregistré le salaire moyen le plus élevé en 2021, l'Alberta et la Colombie-Britannique l'ont dépassé cette année, respectivement de 8 % et 4 %. Les cinq salaires moyens les plus élevés au Canada se trouvent en Alberta (99 876 \$), en Colombie-Britannique (96 759 \$), en Ontario (92 827 \$), au Nunavut (91 300 \$) et en Nouvelle-Écosse (91 014 \$).

SALAIRE PAR PROVINCE/TERRITOIRE

PROVINCE/TERRITOIRE	MOYENNE
Alberta	99 876 \$
Colombie-Britannique	96 759 \$
Manitoba	57 598 \$
Nouveau-Brunswick	69 840 \$
Terre-Neuve	90 362 \$*
Territoires du Nord-Ouest	37 500 \$*
Nouvelle-Écosse	91 014 \$*
Nunavut	91 300 \$*
Ontario	92 827 \$
Île-du-Prince-Édouard	77 000 \$*
Québec	87 332 \$
Saskatchewan	75 506 \$*
Yukon	50 000 \$*

** Dans ce tableau et tout au long du rapport, lorsque le nombre de réponses à l'enquête n'atteint pas les seuils statistiques minimaux, les données sont suivies d'un astérisque. Ces données sont présentées ici à titre de résultats non représentatifs et pourraient être sujettes à des fluctuations avec un plus grand nombre de réponses.*



PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

LES SALAIRES EN EUROPE

La Suisse occupe la tête du classement des salaires en Europe pour la quatrième année consécutive. Le salaire annuel moyen déclaré s'y établit à 142 429 \$, en hausse de 1 000 \$ par rapport à l'an dernier.

Avec 106 156 \$, la Norvège est le seul autre pays de la région dont le salaire moyen dépasse les 100 000 \$. La Finlande se classe au troisième rang avec 94 444 \$, suivie par l'Allemagne avec 90 653 \$, et l'Irlande avec 88 341 \$.

LES SALAIRES DANS LES PAYS EUROPÉENS

PAYS	MOYENNE
Belgique	72 509 \$
République tchèque	54 755 \$
Finlande	94 444 \$
France	67 237 \$
Allemagne	90 653 \$
Grèce	39 227 \$
Hongrie	42 311 \$
Irlande	88 341 \$
Italie	56 528 \$
Pays-Bas	70 033 \$
Norvège	106 156 \$
Pologne	64 868 \$
Portugal	48 671 \$
Roumanie	49 920 \$
Espagne	53 422 \$
Suède	74 243 \$
Suisse	142 429 \$
Royaume-Uni	84 012 \$



PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

AUGMENTATIONS ET PRIMES

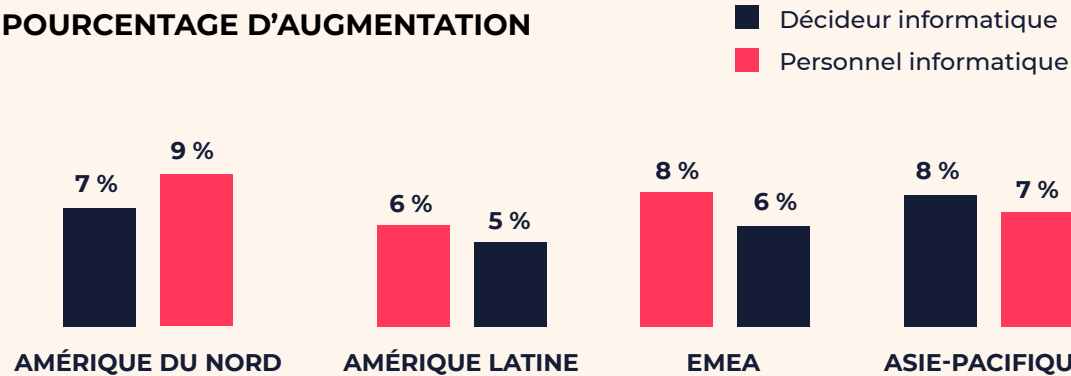
Une fois de plus, les données suggèrent que les employés peuvent avoir un impact direct sur les augmentations de salaire grâce à leur performance au travail et/ou à l'acquisition de nouvelles compétences. Nous avons également constaté une hausse des augmentations associées à des responsabilités supplémentaires et à des promotions.

Dans la plupart des régions, les pourcentages des augmentations ont progressé d'une année sur l'autre. Par exemple, en 2021, nous avons indiqué que les augmentations dans la région EMEA étaient de seulement 2 % pour les décideurs informatiques et de 3 % pour les personnels informatiques. Cette année, ces pourcentages ont atteint 8 % et 6 % respectivement. L'augmentation moyenne la plus faible déclarée concerne les personnels informatiques en Amérique latine, avec 5 %.

Les pourcentages des augmentations globales par région sont les suivants :

- Amérique du Nord : 8 %
- Amérique latine : 6 %
- EMEA : 7 %
- Asie-Pacifique : 7 %

POURCENTAGE D'AUGMENTATION



PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

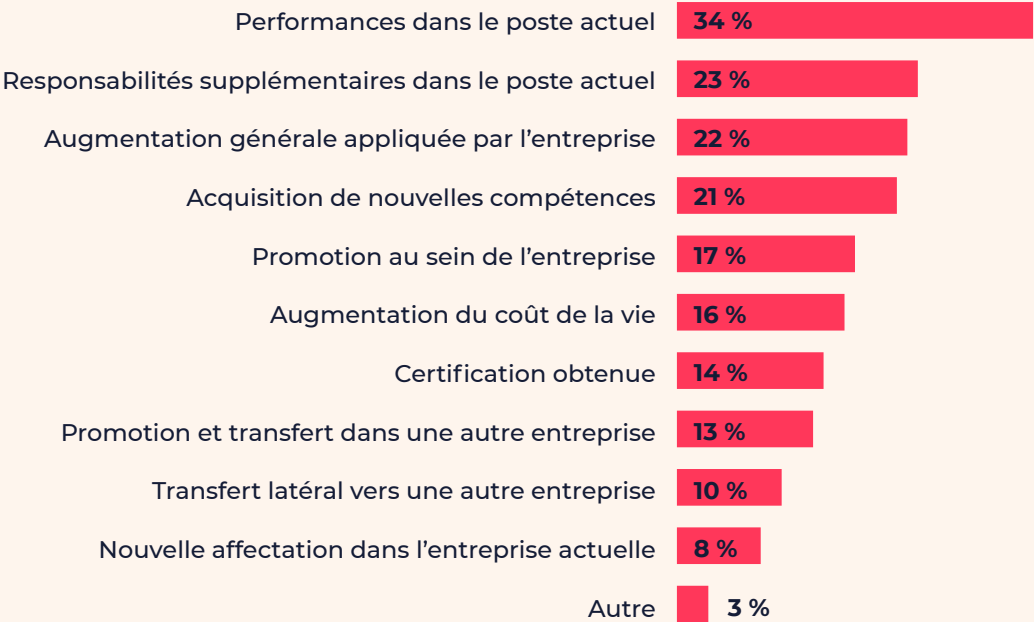
PERSPECTIVES

CONCLUSION

MOTIFS D'AUGMENTATION

Une fois de plus, la performance dans le poste actuel est le premier facteur cité par les professionnels de l'informatique pour expliquer leur augmentation salariale. Toutefois, les responsabilités supplémentaires dans le poste actuel ont sensiblement progressé dans le classement ; ce facteur qui se classait au quatrième rang à égalité en 2021 figure en deuxième position cette année. Cela est peut-être dû au marché du travail tendu auquel de très nombreux employeurs sont confrontés. Par ailleurs, les augmentations attribuées au développement de nouvelles compétences ont également progressé dans le classement, ce qui démontre l'existence d'un avantage monétaire personnel associé aux formations.

FACTEURS EXPLICATIFS DES AUGMENTATIONS SALARIALES



Salaires

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION



PRIMES VERSÉES

Cette année, nous avons constaté une baisse globale des primes versées. En 2021, selon les régions du monde, de 57 à 69 % des décideurs admissibles et de 43 à 55 % des personnels admissibles avaient perçu une prime. En 2022, ces chiffres ont légèrement baissé pour les décideurs, la fourchette allant de 53 à 62 %, et sont demeurés stables pour les personnels.

PRIMES VERSÉES	AMÉRIQUE DU NORD	AMÉRIQUE LATINE	EMEA	ASIE-PACIFIQUE
Ensemble — A reçu une prime	51 %	53 %	49 %	59 %
Ensemble — N'a pas reçu de prime	49 %	57 %	51 %	41 %
Décideur informatique — A reçu une prime	62 %	53 %	57 %	62 %
Décideur informatique — N'a pas reçu de prime	38 %	47 %	43 %	38 %
Personnel informatique — A reçu une prime	43 %	53 %	43 %	55 %
Personnel informatique — N'a pas reçu de prime	57 %	47 %	57 %	45 %

A photograph of four people in a modern office environment. On the left, a bald man with glasses in a light blue shirt and jeans leans against a white partition. Next to him, a man in a maroon button-down shirt and dark trousers stands with his arms crossed, smiling. To the right, a woman with short blonde hair in a floral top and jeans stands with her hands clasped, smiling. On the far right, an older woman with short dark hair and glasses, wearing a dark blue top and a striped skirt, is engaged in conversation with the woman in the floral top. The background shows office shelves and bright lighting.

Certifications

Certifications

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

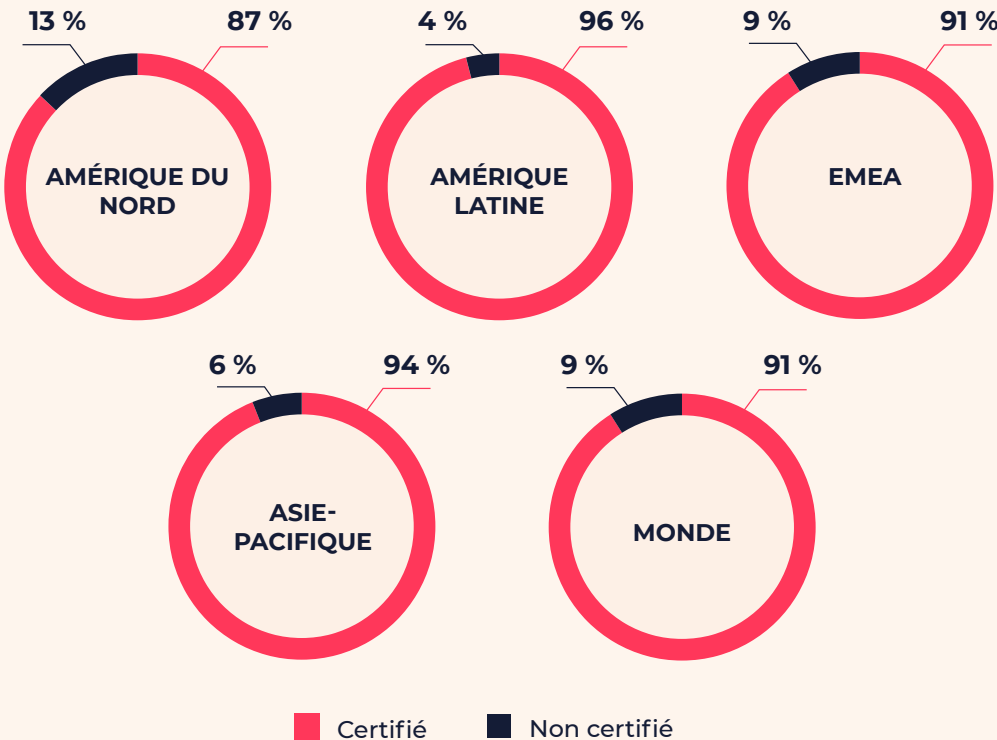
PERSPECTIVES

CONCLUSION

Les professionnels de l'informatique continuent de reconnaître l'importance des certifications. Comme l'année dernière, 91 % d'entre eux détiennent au moins une certification. De fait, les répondants détiennent en moyenne quatre certifications dans leur domaine, dont 41 % obtenues au cours des six derniers mois.

Pour la quatrième année consécutive, l'Amérique latine arrive en tête du classement du plus grand nombre de professionnels de l'informatique certifiés, suivie par la région Asie-Pacifique. L'Amérique du Nord est la seule région à figurer en dessous de la moyenne mondiale.

PROFESSIONNELS CERTIFIÉS PAR RÉGION



Certifications

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

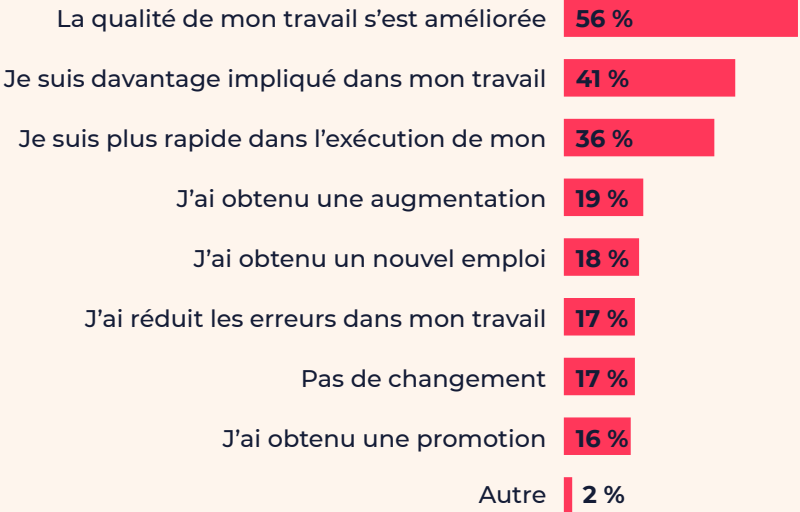
PERSPECTIVES

CONCLUSION

AVANTAGES INDIVIDUELS DE LA CERTIFICATION

Les certifications sont incontestablement profitables pour les employés comme pour les employeurs. La plupart des répondants déclarent que la qualité de leur travail s'est améliorée. Ils se disent également plus impliqués dans leur travail (41 %) et déclarent accomplir leurs tâches plus rapidement (36 %). Parmi les autres avantages clés figurent l'obtention d'une augmentation ou d'une promotion, l'obtention d'un nouvel emploi, et une diminution des erreurs au travail.

EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE APRÈS UNE FORMATION



Certifications

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

CATÉGORIES DE CERTIFICATION

Analysons plus en détail l'impact des certifications sur les salaires. Le tableau de la page suivante répertorie les participants qui détiennent au moins une certification de chaque catégorie. Les données présentent le salaire moyen de chaque catégorie pour chacune des régions.

Lorsque vous examinez ces données, tenez compte du fait que les professionnels de l'informatique obtiennent généralement des certifications délivrées par diverses organisations. Grâce à cette pratique de certification croisée, les professionnels de l'informatique sont mieux informés, plus compétents et plus qualifiés, ce qui accroît leur valeur professionnelle. Lorsqu'une personne dispose d'une expérience dans des environnements multifournisseurs, développe une expertise de domaine, comprend les meilleures pratiques neutres ou indépendantes quels que soient les fournisseurs, elle possède ce que les employeurs recherchent aujourd'hui et est plus recherchée sur le marché du travail.

En ce qui concerne la moyenne mondiale des salaires par catégorie de certification, les professionnels titulaires de certifications en cybersécurité gagnent 72 444 \$, tandis que ceux titulaires de certifications non liées à la cybersécurité gagnent 64 311 \$.

Au niveau régional, les professionnels certifiés en cybersécurité en Amérique du Nord sont les mieux payés, avec un salaire moyen de 123 370 \$. Le salaire des professionnels en Amérique latine n'atteint pas la moitié de ce montant. Par ailleurs, les professionnels de l'informatique titulaires de certifications non liées à la cybersécurité en Amérique du Nord sont également les mieux payés de leur catégorie, avec 108 488 \$.



Certifications

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

* Dans ce tableau et tout au long le rapport, chaque fois que le nombre des réponses à l'enquête n'ont pas atteint seuils minimaux statistiques, nous avons indiqué les données avec un astérisque. Les instances sont présentées ici comme résultats anecdotiques et pourrait être sujet à des fluctuations avec plus de réponses.

SALAIRE PAR CATÉGORIE DE CERTIFICATION

CATÉGORIE DE CERTIFICATION	AMÉRIQUE DU NORD		AMÉRIQUE LATINE		EMEA		ASIE-PACIFIQUE	
	Moyenne	Nombre	Moyenne	Nombre	Moyenne	Nombre	Moyenne	Nombre
Amazon Web Services	128 467 \$	455	55 042 \$	166	77 895 \$	393	57 447 \$	475
Développement et programmation d'applications	111 819 \$	161	79 437 \$	30	71 147 \$	110	49 027 \$	72
Avaya	111 370 \$	55	—	—	62 253 \$	15	—	—
Blockchain	132 717 \$	53	75 540 \$*	7	92 701 \$	19	72 559 \$	21
Analyse métier	129 017 \$	75	78 288 \$*	8	87 691 \$	54	67 725 \$	28
Processus métier	130 199 \$	93	73 603 \$*	8	86 557 \$	58	67 403 \$	29
Cisco	113 771 \$	379	42 476 \$	133	62 620 \$	517	56 024 \$	211
Citrix	117 836 \$	46	41 277 \$	12	73 220 \$	75	58 713 \$	14
Cloud Credential Council	113 471 \$	17	—	—	86 900 \$*	6	—	—
CompTIA	99 330 \$	442	41 059 \$	31	67 718 \$	154	58 048 \$	56
Professionnel certifié réseaux sans fil (CWNP)	111 647 \$	17	—	—	92 232 \$*	7	—	—
Data Center	117 659 \$	32	44 469 \$	15	83 379 \$	41	83 357 \$	26
Bases de données	130 961 \$	62	67 078 \$	35	80 779 \$	121	62 274 \$	67
Dell	118 367 \$	45	42 506 \$	18	89 794 \$	44	47 718 \$	26
DevOps	130 776 \$	26	90 053 \$	17	65 942 \$	66	55 969 \$	49
Architecture d'entreprise	163 205 \$	45	56 525 \$*	8	94 586 \$	77	92 016 \$	49
Google Cloud	84 973 \$	590	50 777 \$	232	64 942 \$	501	55 213 \$	823
Services helpdesk	94 266 \$	93	43 649 \$*	12	64 240 \$	49	26 654 \$	12
HP	115 011 \$	70	68 300 \$*	13	77 916 \$	51	67 880 \$	23
IBM	124 489 \$	72	48 472 \$	21	64 794 \$	49	57 992 \$	70
Gestion des services informatiques (ITSM) et ITIL	124 359 \$	364	51 923 \$	86	74 328 \$	455	63 327 \$	249
Juniper Networks	120 037 \$	41	34 956 \$*	9	66 044 \$	44	47 971 \$	31
Microsoft	119 672 \$	602	46 147 \$	277	68 650 \$	1092	55 859 \$	684
Nutanix	148 828 \$	83	62 789 \$	42	73 871 \$	120	56 598 \$	108
Gestion de projet, Agile, Scrum	137 133 \$	188	54 548 \$	55	79 873 \$	243	70 042 \$	125
Red Hat / Linux	117 271 \$	60	55 924 \$	22	70 214 \$	95	60 722 \$	91
Veeam	125 244 \$	29	40 404 \$	20	67 748 \$	51	81 093 \$	17
VMware	133 481 \$	143	54 612 \$	52	74 755 \$	235	57 226 \$	139
Développement Web	104 547 \$	49	40 324 \$*	10	73 762 \$	27	—	—
Réseaux sans fil	111 493 \$	29	—	—	75 054 \$	25	—	—
Wireshark	125 378 \$	23	—	—	76 217 \$	21	—	—

Certifications

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

LES CERTIFICATIONS LES MIEUX PAYÉES

Sans surprise, de grandes disparités salariales existent entre les régions étudiées. Et, comme nous l'avons déjà mentionné, la majorité des professionnels de l'informatique détiennent plus d'une certification.

Nos données salariales prennent en compte différents facteurs, notamment les compétences pertinentes, la fonction, la durée dans l'emploi et la région géographique.

AMÉRIQUE DU NORD

Aux États-Unis comme au Canada, la certification associée aux salaires les plus élevés en 2022 est la CRISC (Certified in Risk and Information Systems Control). Le salaire moyen associé à cette certification est de 167 145 \$, en progression par rapport au quatrième rang l'an dernier. La certification AWS Certified Developer suit de près, avec un salaire annuel moyen de 165 332 \$. Ces deux salaires dépassent celui qui était associé à la certification la mieux rémunérée l'an dernier, à savoir 160 961 \$ pour la certification Google Professional Cloud Architect.

Les cinq salaires les plus élevés par certification sont les suivants :

1. CRISC — Certified in Risk and Information Systems Control
2. AWS Certified Developer
3. CISM — Certified Information Security Manager
4. AWS Certified Solutions Architect — Professional
5. Google Cloud — Professional Cloud Architect



Certifications

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

CERTIFICATIONS LES MIEUX PAYÉES EN AMÉRIQUE DU NORD

CERTIFICATION	NOMBRE DE RÉPONSES	SALAIRE
CRISC — Certified in Risk and Information Systems Control	52	167 145 \$
AWS Certified Developer	54	165 333 \$
CISM — Certified Information Security Manager	82	158 590 \$
AWS Certified Solutions Architect - Professional	65	158 485 \$
Google Cloud — Professional Cloud Architect	112	154 234 \$
CISSP — Certified Information Systems Security Professional	137	154 186 \$
Google Cloud — Professional Data Engineer	57	148 682 \$
AWS Certified Solutions Architect - Associate	189	148 348 \$
NCP-MCI — Nutanix Certified Professional - Multicloud Infrastructure (anciennement NCP)	68	148 188 \$
AWS Certified Security - Specialty	60	146 300 \$
PMP®: Project Management Professional	97	145 290 \$
CISA — Certified Information Systems Auditor	98	140 654 \$
Google Cloud — Cloud Digital Leader	66	138 960 \$
VCP-DCV — VMware Certified Professional — Data Center Virtualization	68	135 086 \$
AWS Certified Big Data — Specialty	60	134 793 \$

Certifications

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

AMÉRIQUE LATINE

La certification la mieux rémunérée en Amérique latine est la certification AWS Certified SysOps Administrator — Associate, avec 93 213 \$.

CERTIFICATIONS LES MIEUX PAYÉES EN AMÉRIQUE LATINE

CERTIFICATION	NOMBRE DE RÉPONSES	SALAIRE
AWS Certified SysOps Administrator — Associate	15	93 213 \$
AWS Certified Solutions Architect — Professional	17	77 514 \$
AWS Certified DevOps Engineer — Professional	17	72 106 \$
Microsoft Certified: Azure Database Administrator Associate	22	70 038 \$
NCP-MCI — Nutanix Certified Professional - Multicloud Infrastructure (formerly NCP)	39	66 479 \$
Google Cloud — Professional Cloud Architect	58	64 303 \$
Microsoft Certified: Azure Data Engineer Associate	20	62 408 \$
VCP-DCV 2020 — VMware Certified Professional — Data Center Virtualization 2020	29	59 664 \$
CISA — Certified Information Systems Auditor	22	58 279 \$
Microsoft Certified: Azure DevOps Engineer Expert	23	56 962 \$



Certifications

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

RÉGIONS EMEA ET ASIE-PACIFIQUE

La certification CISSP (Certified Information Systems Security Professional) occupe la première place dans les régions EMEA et Asie-Pacifique, même si le salaire annuel moyen qui lui est associé varie entre les deux régions.

CERTIFICATIONS LES MIEUX PAYÉES DANS LA RÉGION EMEA

CERTIFICATION	NOMBRE DE RÉPONSES	SALAIRE
CISSP — Certified Information Systems Security Professional	80	104 863 \$
AWS Certified Solutions Architect — Professional	58	100 719 \$
CISM — Certified Information Security Manager	70	97 304 \$
ITIL® Practitioner*	56	94 428 \$
CCDA Design	48	91 429 \$
AWS Certified SysOps Administrator — Associate	51	87 541 \$
Google Cloud — Professional Cloud Security Engineer	47	87 351 \$
Microsoft Certified: Azure Data Scientist Associate	44	84 040 \$
PRINCE2® Foundation*	85	83 279 \$
Google Cloud — Cloud Digital Leader	69	83 116 \$

CERTIFICATIONS LES MIEUX PAYÉES DANS LA RÉGION ASIE-PACIFIQUE

CERTIFICATION	NOMBRE DE RÉPONSES	SALAIRE
CISSP — Certified Information Systems Security Professional	40	91 227 \$
PMP®: Project Management Professional	49	84 700 \$
CISA — Certified Information Systems Auditor	47	76 048 \$
AWS Certified Solutions Architect — Professional	104	73 747 \$
AWS Certified Security — Specialty	51	66 618 \$
CCNP Routing and Switching	55	66 616 \$
AWS Certified SysOps Administrator — Associate	65	65 310 \$
Google Cloud — Professional Cloud Network Engineer	54	65 188 \$
AWS Certified Developer — Associate	81	64 426 \$
RHCE — Red Hat Certified Engineer	53	64 271 \$

* ITIL® et PRINCE2® sont des marques déposées d'AXELOS Limited, utilisées avec l'autorisation d'AXELOS Limited.

Certifications

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

LES CERTIFICATIONS LES PLUS RÉPANDUES

PRINCIPALES CERTIFICATIONS SELON LE NOMBRE DE TITULAIRES DANS LE MONDE EN 2022 :

1. Microsoft
2. Google Cloud
3. Amazon Web Services (AWS)
4. Cisco
5. Gestion des services informatiques (ITSM) et ITIL
6. CompTIA
7. Gestion de projet, Agile et Scrum (PMP®, Scrum Master, PRINCE2®)
8. VMware
9. Développement et programmation d'applications
10. Nutanix

PRINCIPALES CERTIFICATIONS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ, GOUVERNANCE, CONFORMITÉ ET/OU CONFIDENTIALITÉ, SELON LE NOMBRE DE TITULAIRES EN 2022:

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

LES CERTIFICATIONS LES PLUS SUIVIES

LES 10 PRINCIPALES CERTIFICATIONS (HORS CYBERSÉCURITÉ) VISÉES CETTE ANNÉE:

1. Microsoft
2. Amazon Web Services (AWS)
3. Google Cloud
4. Cisco
5. Analyse métier
6. ITIL and IT Service Management
7. Comp TIA
8. Gestion de projet, Agile et Scrum (PMP®, Scrum Master, PRINCE2®)
9. VMware
10. Développement et programmation d'applications

LES 10 PRINCIPALES CERTIFICATIONS VISÉES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ, GOUVERNANCE, CONFORMITÉ ET/OU:

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



Ressources sur la certification



Ressources sur la certification

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

**RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION**

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

L'AVENIR DE LA CERTIFICATION

Les professionnels de l'informatique continuent de reconnaître la valeur des certifications. La plupart d'entre eux (85 %) sont actuellement en cours d'obtention d'une certification ou prévoient de le faire au cours de l'année à venir. C'est un objectif ambitieux. Cela équivaut à près de trois certifications par personne en moyenne, soit presque autant que le nombre de certifications déjà obtenues. Seulement 15 % des répondants ont déclaré ne pas suivre une certification actuellement et ne pas avoir l'intention de le faire à l'avenir.

Vous vous posez des questions concernant l'approche la plus efficace en matière de certification ? Nous pouvons vous aider avec des réponses claires, concises et pertinentes :

Par où commencer ?

Commencez par [Comment choisir la certification qui me convient](#). Lisez ensuite « Comment aider mon équipe à acquérir des compétences en cybersécurité ».

Quelle certification sera utile pour moi ?

Découvrez [Les 18 certifications informatiques et opérationnelles qui valent la peine d'être obtenues](#).

Qu'implique une certification ? Suis-je prêt à me lancer ?

Obtenez des informations @chiara.briganti@skillsoft.com sur ce que vous pouvez attendre des cours, les prérequis et les supports de préparation aux examens disponibles pour les certifications suivantes :

- [AWS](#)
- [Analyse métier](#)
- [Blockchain](#)
- [Cisco](#)
- [Citrix](#)
- [CompTIA](#)
- [Cybersécurité](#)
 - (ISC)2
 - EC-Council
 - F5
 - ISACA
 - Palo Alto Networks
 - SonicWall
 - et plus encore
- [Développeur DevOps](#)
- [Google Cloud](#)
- [ITIL®](#)
- [Microsoft](#)
- [Nutanix](#)
- [Gestion de projets](#)
- [Red Hat](#)
- [TOGAF®](#)
- [Veeam](#)
- [VMware](#)
- [Wireshark](#)





La Vision Des Décideurs Informatiques

La Vision Des Décideurs Informatiques

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

Cette année, près de 45 % des répondants à notre enquête sur les compétences et les salaires des métiers de l'informatique sont des décideurs au sein de leur entreprise, qu'il s'agisse de cadres intermédiaire (78 %), de cadres supérieurs (17 %) ou de cadres dirigeants (5 %). Près de 60 % d'entre eux travaillent dans le secteur depuis 15 ans ou moins, et la plupart sont des salariés d'entreprises de plus de 5 000 personnes, même si la plupart d'entre eux gère un service comptant entre un et 10 employés. Près de la moitié des répondants gèrent le budget de formation de leur service.

Indépendamment du secteur ou de la taille d'une entreprise, l'informatique est essentielle à toute organisation. La responsabilité des décideurs informatiques est directement engagée en cas de perturbation du flux normal des activités de l'entreprise. Et les décideurs auxquels nous avons parlé ressentent cette responsabilité, et le stress qui lui est associé.

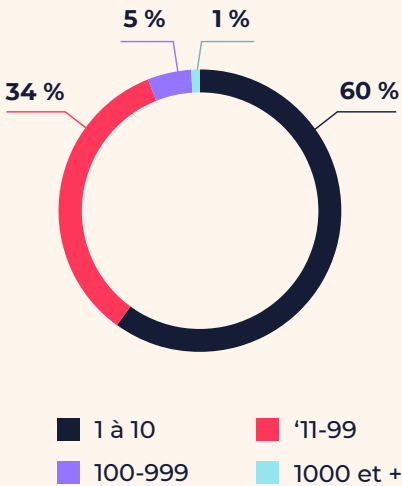
Nous avons interrogé les répondants sur les pressions liées au personnel, aux technologies, aux budgets, au développement des compétences, pour ne citer que quelques exemples. Ils avaient beaucoup à dire sur les défis auxquels ils sont confrontés, et un grand nombre de ces défis sont ressentis de manière générale.

PRINCIPAUX DÉFIS

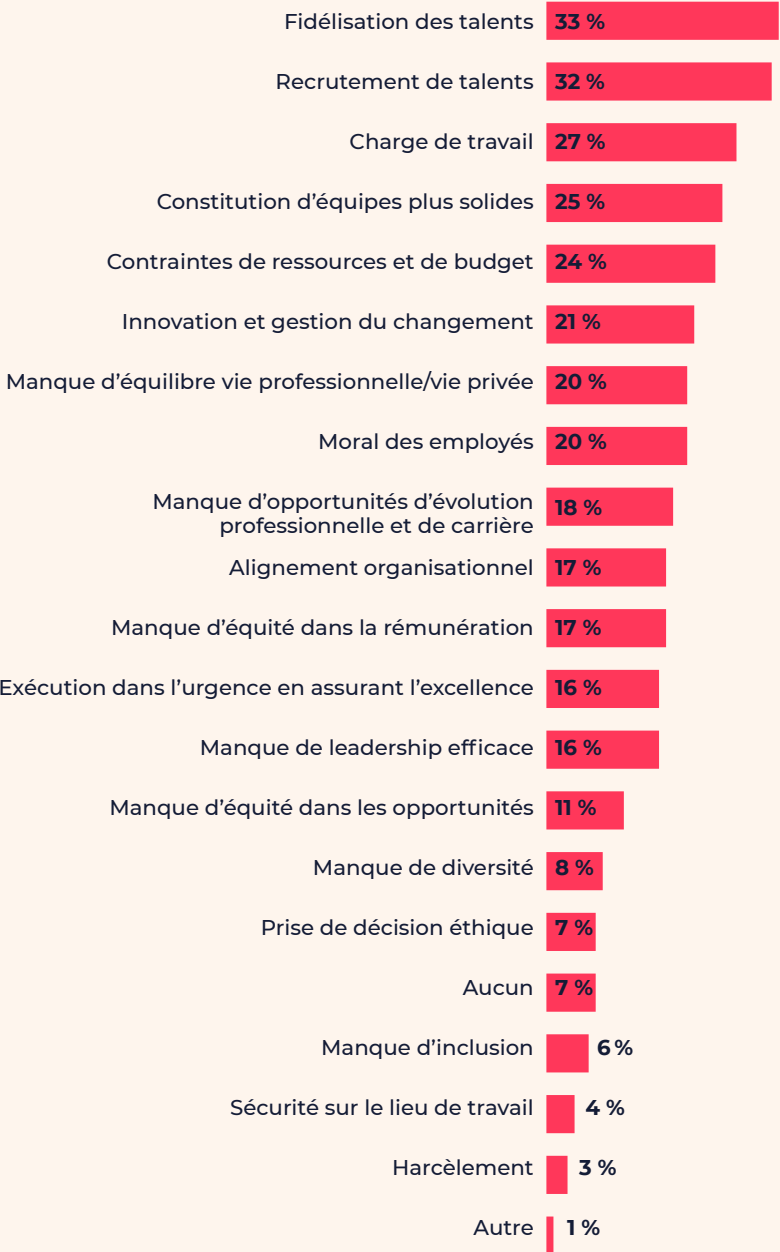
Il y a deux ans, les décideurs informatiques étaient essentiellement préoccupés par le recrutement et la fidélisation des talents. L'an dernier, la gestion des charges de travail et des budgets occupait la tête du classement. Cette année, les principales préoccupations des responsables et des cadres consistent à nouveau à savoir comment empêcher les personnes compétentes et talentueuses de quitter leur entreprise (33 %), et comment attirer des professionnels de l'informatique qualifiés pour occuper des postes clés (32 %).

Il est intéressant de noter que moins d'un quart des répondants estiment que les contraintes budgétaires et de ressources représentent un défi, alors que plus de 25 % rencontrent des difficultés pour gérer la charge de travail et constituer des équipes plus solides. Ces derniers défis semblent liés à l'inquiétude prédominante concernant le recrutement et la fidélisation des profils appropriés.

NOMBRE D'EMPLOYÉS SUPERVISÉS



PRINCIPAUX DÉFIS SELON LES DÉCIDEURS INFORMATIQUES



La Vision Des Décideurs Informatiques

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

BUDGETS DES SERVICES INFORMATIQUES

Nous avons reçu de bonnes nouvelles de la part des décideurs informatiques du monde entier. Plus de la moitié d'entre eux, à savoir 59 % dans le monde, ont bénéficié d'une augmentation de leur budget. C'est un changement spectaculaire par rapport à l'année dernière, où seulement 35 % des répondants au niveau mondial avaient vu leurs budgets augmenter, et ce résultat représente le pourcentage le plus élevé depuis la période précédant 2019. Seulement 8 % des répondants ont vu leur budget diminuer en 2022.

La tendance se vérifie dans toutes les régions. Dans la région Asie-Pacifique, 70 % des répondants ont bénéficié d'une augmentation de leur budget. Dans la région EMEA, cette proportion s'élève à 57 %. Les anticipations globales d'une diminution des budgets ont chuté de façon significative par rapport à l'année dernière, où de 9 à 13 % des décideurs prévoyaient une baisse. Cette année, seulement 10 % des décideurs en Amérique du Nord prévoient une baisse, et seulement 6 % en Amérique latine et dans la région Asie-Pacifique.

ÉVOLUTION PRÉVUE POUR LE BUDGET INFORMATIQUE

LE BUDGET DEVRAIT	AMÉRIQUE DU NORD			AMÉRIQUE LATINE			EMEA			ASIE-PACIFIQUE		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Augmenter	52 %	26 %	39 %	61 %	43 %	55 %	57 %	36 %	49 %	70 %	44 %	57 %
Diminuer	39 %	28 %	13 %	33 %	19 %	9 %	34 %	20 %	11 %	25 %	21 %	9 %
Rester stable	10 %	46 %	49 %	6 %	38 %	37 %	9 %	43 %	40 %	6 %	35 %	34 %

LES RAISONS DE LA PÉNURIE DE COMPÉTENCES

Il est difficile de recruter des candidats possédant les compétences dont nous avons besoin

44 %

Il est difficile de fidéliser nos employés

33 %

Il est difficile d'attirer des candidats possédant les compétences dont nous avons besoin pour l'activité de notre entreprise

32 %

Les changements technologiques sont plus rapides que les programmes de développement des compétences

31 %

Nous ne pouvons pas satisfaire les demandes salariales des candidats

28 %

Nous n'avons pas investi suffisamment dans la formation pour développer les compétences dont nous avons besoin

26 %

Nos programmes de formation actuels ne nous permettent pas de développer les compétences dont nous avons besoin

18 %

Nous n'avons pas anticipé les compétences dont nous avons besoin

13 %

Nous ne sommes pas en mesure d'évaluer les compétences présentes dans nos effectifs

11 %

Autre

3 %

La Vision Des Décideurs Informatiques

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

**LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES**

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

PRINCIPAUX DOMAINES D'INVESTISSEMENT

“Dans le monde entier, les entreprises continuent d’investir dans les certifications, mais nous constatons une diminution des investissements dans certains domaines de compétences spécifiques. On observe aussi des changements quant aux domaines d’investissement. L’année dernière, le secteur numéro un était celui de la cybersécurité, que 50 % des répondants citaient comme leur objectif prioritaire. Il était suivi par le cloud computing (44 %). En 2022, le cloud computing se hisse au premier rang, cité par 41 % des décideurs ; suivi par la cybersécurité mentionnée par 31 % des répondants. (Remarque : selon notre expérience, les réponses tendent à fluctuer entre le cloud et la cybersécurité selon les années. Clairement, ces deux domaines sont prioritaires.)”

En troisième et quatrième position figurent, quasiment à égalité, l’IA/apprentissage automatique et les infrastructures/systèmes. Étonnamment, la conformité ne figure plus parmi les cinq domaines d’investissement prioritaires, seulement 14 % des répondants la citant comme première priorité, contre 37 % en 2021.

Ces données suggèrent que les responsables informatiques investissent dans le perfectionnement des compétences de leurs personnels actuels pour combler les pénuries de compétences. Concernant les postes les plus difficiles à pourvoir, ils citent les mêmes domaines : le cloud computing (30 %), l’analyse des données/big data/science des données (28 %) et la cybersécurité (25 %).

Le domaine de moindre priorité reste la réalité virtuelle, la vidéo, la voix et la téléphonie, ainsi que les applications collaboratives.



La Vision Des Décideurs Informatiques

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

PRINCIPAUX DOMAINES D'INVESTISSEMENT	AMÉRIQUE DU NORD	AMÉRIQUE LATINE	EMEA	ASIE-PACIFIQUE	MONDE
Cloud Computing	30 %	48 %	43 %	50 %	41 %
Cybersécurité, sécurité des systèmes d'information	29 %	30 %	37 %	28 %	31 %
IA/apprentissage automatique	26 %	31 %	30 %	35 %	30 %
Infrastructures et systèmes	27 %	29 %	30 %	24 %	27 %
Analyse des données, gestion des données, science des données	24 %	30 %	24 %	32 %	27 %
Internet des objets (IoT, Internet of Things)	14 %	18 %	18 %	20 %	17 %
Containers	10 %	20 %	16 %	17 %	15 %
Gouvernance, risques et conformité	14 %	15 %	14 %	12 %	14 %
Développement de logiciels	12 %	14 %	17 %	12 %	13 %
Virtualisation	10 %	14 %	14 %	12 %	12 %
RGPD et confidentialité des données	9 %	14 %	16 %	10 %	12 %
Technologies vertes	8 %	13 %	15 %	10 %	11 %
Réseaux et réseaux locaux sans fil	12 %	14 %	12 %	6 %	10 %
Gestion des services	11 %	13 %	11 %	7 %	10 %
Gestion des processus métier	12 %	6 %	9 %	7 %	9 %
Développement et déploiement d'applications mobiles	11 %	5 %	9 %	8 %	9 %
Blockchain	7 %	7 %	7 %	10 %	8 %
Mobilité et gestion de terminaux	9 %	5 %	9 %	5 %	7 %
Réalité augmentée	8 %	8 %	6 %	7 %	7 %
Développement Web	6 %	8 %	8 %	7 %	7 %
Aucun	8 %	5 %	6 %	6 %	7 %
Gestion de la relation client (CRM)	9 %	3 %	6 %	5 %	6 %
Gestion des ressources de l'entreprise (ERM)	7 %	5 %	6 %	5 %	6 %
Applications collaboratives	6 %	6 %	6 %	4 %	5 %
Vidéo Voix et téléphonie	5 %	4 %	6 %	3 %	5 %
Réalité virtuelle	4 %	4 %	3 %	5 %	4 %
Autre	1 %	3 %	2 %	2 %	2 %

La Vision Des Décideurs Informatiques

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

Cette année encore, Microsoft est en tête des fournisseurs les plus cités par les décideurs concernant leurs programmes d'investissement. Comme l'année dernière globalement, il est suivi par AWS (41 %) et Google Cloud (33 %). Ce trio de tête est le même dans toutes les régions.

Au-delà de cette stratégie d'investissement cohérente ciblant Microsoft, AWS et Google Cloud, des changements commencent à apparaître entre les programmes d'investissement. Docker a gagné des places dans le classement. Red Hat et IBM ont également rejoint la liste mondiale. Parmi les fournisseurs les plus cités figuraient à nouveau : Cisco, VMware et ServiceNow.

PRIORITÉS – AMÉRIQUE LATINE

DOMAINES	%
Microsoft	62 %
AWS	41 %
Google Cloud	35 %
VMware	24 %
Cisco	21 %
Docker	21 %
Red Hat	17 %
Fortinet	16 %
MongoDB	13 %
SAP	12 %

PRIORITÉS – MONDE

DOMAINES	%
Microsoft	57 %
AWS	41 %
Google Cloud	33 %
VMware	21 %
Docker	19 %
Cisco	19 %
Red Hat	15 %
IBM	13 %
ServiceNow	12 %
Splunk	11 %

PRIORITÉS – RÉGION EMEA

DOMAINES	%
Microsoft	64 %
AWS	34 %
Google Cloud	28 %
Cisco	25 %
VMware	24 %
Docker	22 %
Fortinet	15 %
Red Hat	15 %
Oracle	12 %
Veeam	12 %

PRIORITÉS – AMÉRIQUE DU NORD

DOMAINES	%
Microsoft	49 %
AWS	38 %
Google Cloud	20 %
VMware	19 %
Cisco	18 %
IBM	16 %
ServiceNow	15 %
Dell	14 %
Apple	13 %
Splunk	12 %

PRIORITÉS – RÉGION ASIE-PACIFIQUE

DOMAINES	%
Microsoft	57 %
AWS	51 %
Google Cloud	51 %
Docker	26 %
VMware	21 %
Red Hat	19 %
ServiceNow	15 %
MongoDB	15 %
Cisco	15 %
IBM	13 %



La Vision Des Décideurs Informatiques

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

PÉNURIES DE COMPÉTENCES

Notre enquête révèle d'autres bonnes nouvelles concernant les pénuries de compétences dans les métiers de l'informatique. L'an dernier, 76 % des décideurs signalaient des pénuries de compétences à l'échelle mondiale. En 2022, ce chiffre est tombé à 66 %. Cependant, avant nous réjouir de cette baisse de 10 points, gardons à l'esprit que 9 % des décideurs interrogés déclarent ne pas savoir précisément s'il existe une pénurie de compétences au sein de leur entreprise. Cela nous amène à nous interroger sur la manière dont les entreprises cartographient ou évaluent les compétences. Être pris au dépourvu ou prendre des décisions sans connaître tous les faits peut avoir des effets dévastateurs sur la productivité et affecter considérablement les prévisions et la satisfaction des clients.

Toutefois, depuis 2015, le pourcentage d'entreprises qui signalent des pénuries de compétences a augmenté. Les nouvelles technologies et les travailleurs non qualifiés contribuent à cette vision historique concernant un déficit de travailleurs qualifiés. Cela s'est encore vérifié en 2022. Près de 60 % des décideurs informatiques prévoient une pénurie de compétences au cours des deux prochaines années. Le message à retenir est clair. Si vous ne savez pas ce que l'avenir vous réserve, comment pouvez-vous vous y préparer ? Les compétences doivent être développées et les entreprises doivent investir en ce sens.

QUELLE EST L'ORIGINE DE LA PÉNURIE DE COMPÉTENCES ?

Lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes qualifiés, les pénuries de compétences semblent s'être quelque peu réduites depuis l'année dernière. Dans le monde entier, on observe une baisse de 10 points dans la proportions des entreprises qui signalent une pénurie de compétences. C'est une bonne nouvelle, mais ne nous trompons pas : le problème des pénuries de compétences dans les métiers de l'informatique persiste.

Mais pour quelles raisons ? Nous avons interrogé nos répondants sur ce point et constaté qu'il n'y avait pas de réponse unique.

Pour la majorité d'entre eux, le principal problème est la difficulté à recruter et à fidéliser de bons candidats qualifiés. Plus de 44 % des décideurs rencontrent des difficultés pour embaucher des candidats qualifiés, tandis que 33 % ont du mal à fidéliser les employés qu'ils embauchent. Nombre d'entre eux citent également comme principal facteur explicatif le rythme des changements technologiques, plus rapide que celui des programmes de développement des compétences.



La Vision Des Décideurs Informatiques

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

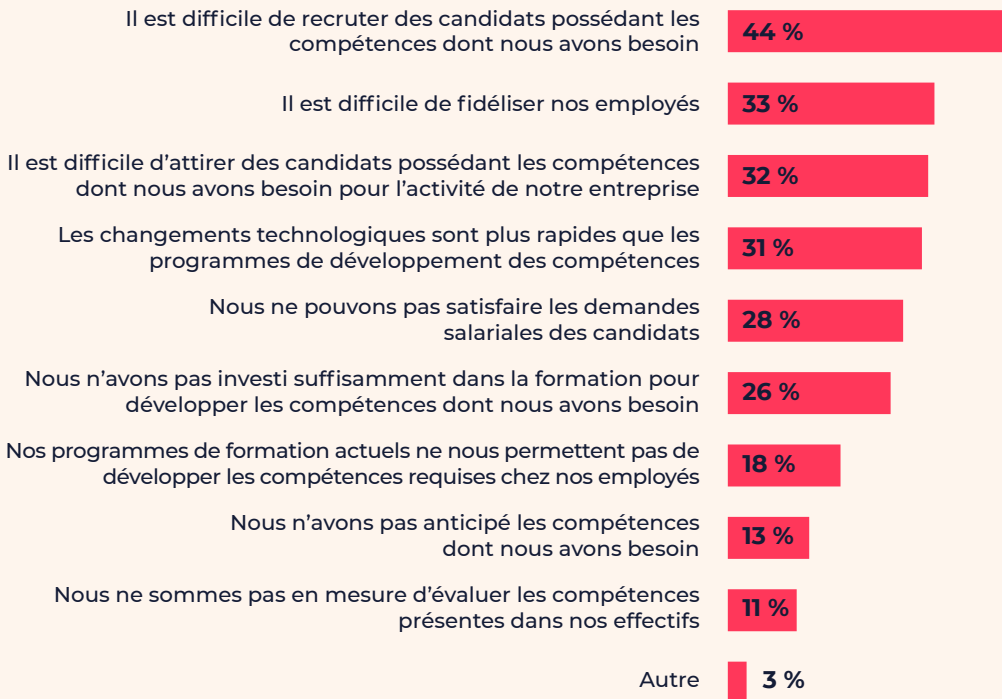
CONCLUSION

La formation joue également un rôle dans leur capacité à remédier aux pénuries de compétences. Un quart des décideurs estiment que leur entreprise n'a pas investi dans la formation, ou que celle-ci n'a pas été efficace. Ils déclarent également qu'ils n'avaient pas anticipé les compétences qui leur manquent ou qu'ils n'ont pas su évaluer les compétences dont disposent leurs employés.

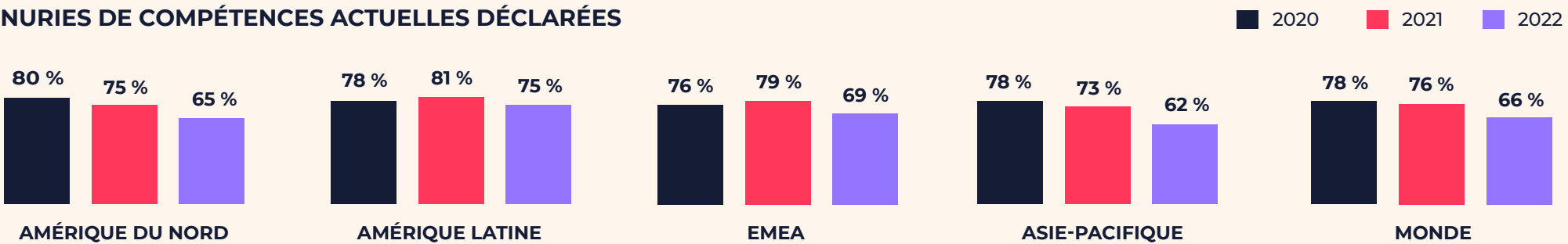
La bonne nouvelle est la suivante : il est possible de remédier à cette situation. La solution consiste à investir dans la requalification et le perfectionnement des compétences. Les résultats parlent d'eux-mêmes. Les demandeurs d'emploi sont à la recherche d'entreprises qui favorisent le développement de compétences. Les employés apprécient les employeurs qui sont prêts à investir dans leurs compétences. Quant aux employeurs, ils consacrent moins de temps et d'argent à recruter des candidats pour remédier aux pénuries de compétences et augmenter la productivité si leurs effectifs disposent des compétences requises pour leurs postes actuels, ainsi que pour la prochaine évolution technologique. C'est une situation dans laquelle tout le monde est gagnant.

Pour en savoir plus sur l'identification et la réduction des pénuries de compétences, regardez notre webinar [« Comment rester à l'avant-garde et éviter les pénuries de compétences dans les métiers de l'informatique »](#).

LES RAISONS DE LA PÉNURIE DE COMPÉTENCES



PÉNURIES DE COMPÉTENCES ACTUELLES DÉCLARÉES



La Vision Des Décideurs Informatiques

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

IMPACT DES PÉNURIES DE COMPÉTENCES

Augmentation du stress, des retards, des coûts d'acquisition de talents et des coûts d'exploitation. Baisse de la productivité, de la satisfaction des clients et de l'innovation. Telles sont les conséquences bien réelles des pénuries de compétences au sein d'une entreprise.

Près de 50 % des décideurs informatiques sont confrontés à des niveaux de stress croissants parmi leurs effectifs. Près de 40 % des entreprises enregistrent des délais d'exécution plus lents sur leurs projets et 34 % constatent une moindre capacité à atteindre leurs objectifs.

En d'autres termes, ce n'est pas ainsi que l'on assure le succès d'une entreprise. Les pénuries de compétences doivent être corrigées, et la meilleure approche pour y parvenir consiste à investir dans la formation, l'évolution professionnelle et la certification.

IMPACT DES PÉNURIES DE COMPÉTENCES SUR L'ENTREPRISE



La Vision Des Décideurs Informatiques

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

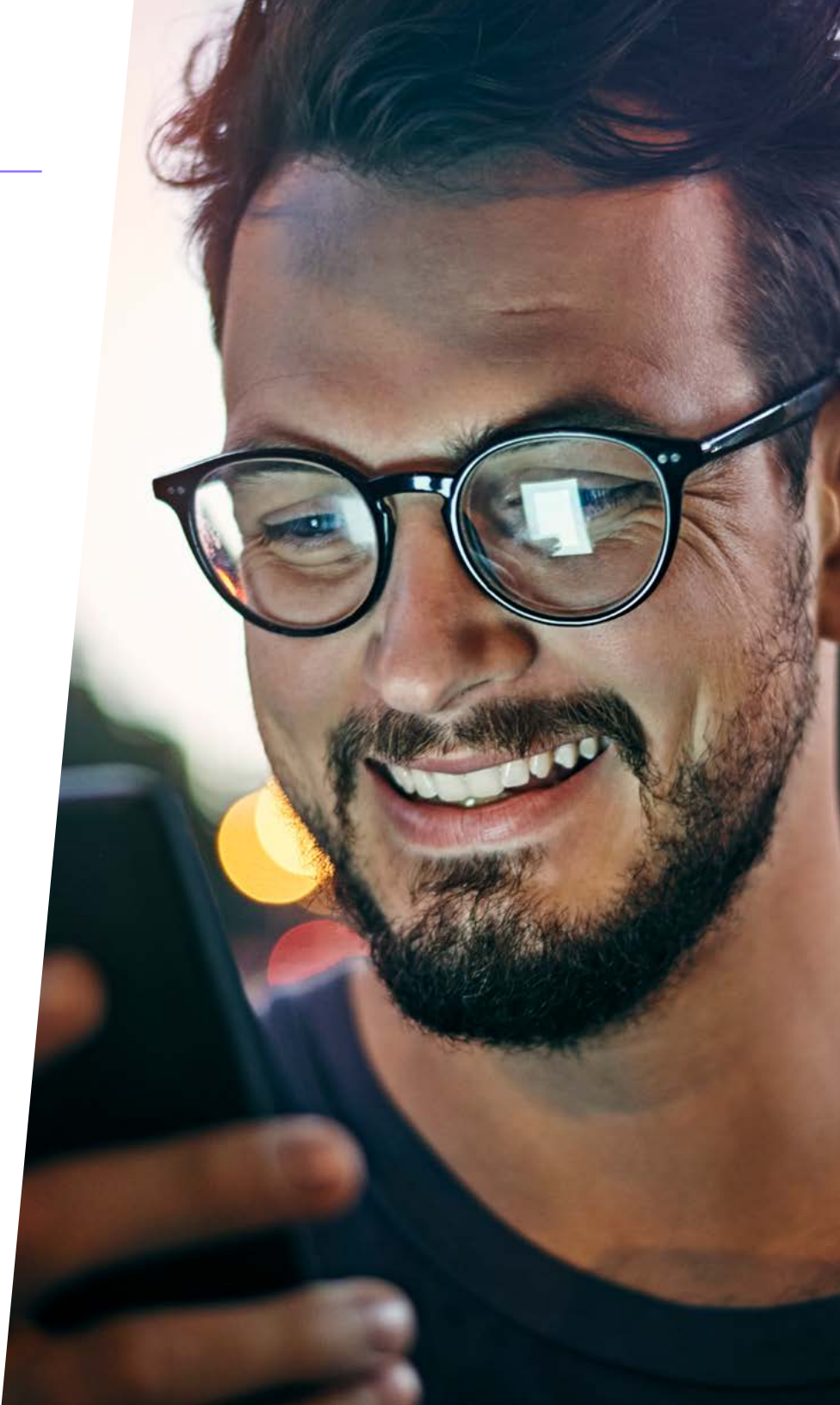
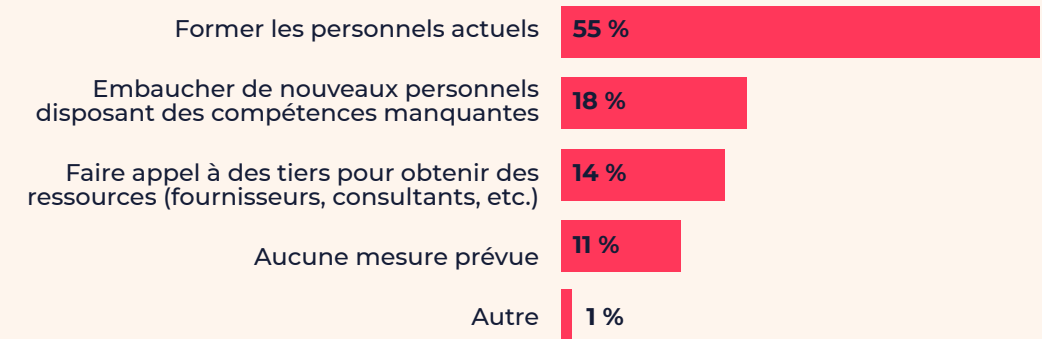
RÉPONSE AUX PÉNURIES DE COMPÉTENCES

Comment réduire les pénuries de compétences ? Paradoxalement, la plupart des décideurs confrontés à des pénuries de compétences connaissent déjà la réponse : la formation, le perfectionnement des compétences, la requalification et l'évolution professionnelle. Quel que soit le nom que vous lui donniez, l'apprentissage continu est la seule solution garantissant la réduction des pénuries de compétences.

Et les entreprises commencent à réagir. Près de 72 % des décideurs déclarent que leur entreprise offre des formations formelles, et 85 % d'entre eux ont autorisé une formation au cours des 12 derniers mois. Ce sont des données encourageantes.

Plus de 55 % d'entre eux prévoient de former leurs employés pour remédier à des pénuries de compétences. Dix-huit pour cent des décideurs envisagent de recruter de nouveaux employés possédant les compétences dont ils ont besoin, tandis que 14 % feront appel à des prestataires tiers.

COMMENT LES DÉCIDEURS PRÉVOIENT DE GÉRER LES PÉNURIES DE COMPÉTENCES



La Vision Des Décideurs Informatiques

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

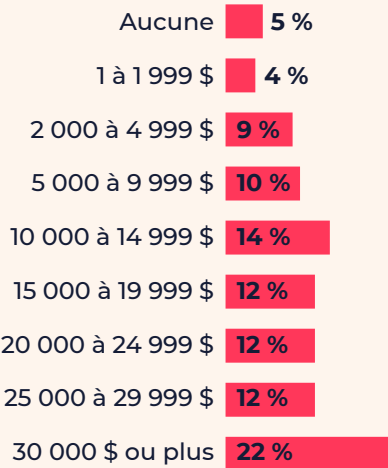
VALEUR MONÉTAIRE DES CERTIFICATIONS

Plus de 96 % des décideurs informatiques estiment que les personnels certifiés apportent une valeur ajoutée à leur entreprise. 45 % d'entre eux observent des gains de productivité, tandis que 44 % affirment être mieux à même de répondre aux besoins de leurs clients et que 41 % considèrent que les personnels certifiés jouent un rôle essentiel dans la réduction des pénuries de compétences.

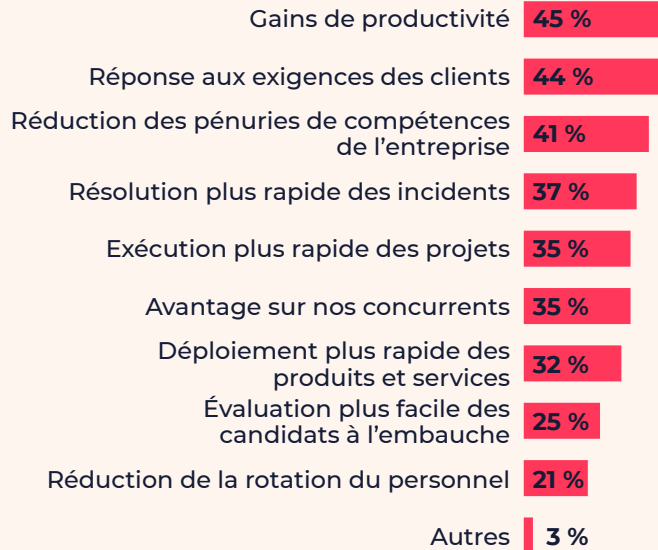
Lorsqu'on leur demande de chiffrer la valeur qu'un employé certifié apporte à leur entreprise, 22 % des décideurs l'estiment à 30 000 \$ ou plus. Ce montant est en hausse par rapport aux estimations de l'année dernière.

Pour remédier efficacement aux pénuries de compétences, les décideurs doivent examiner ces chiffres et identifier la valeur transférable que le renforcement des niveaux de compétences au sein de leur entreprise peut apporter à leurs résultats financiers.

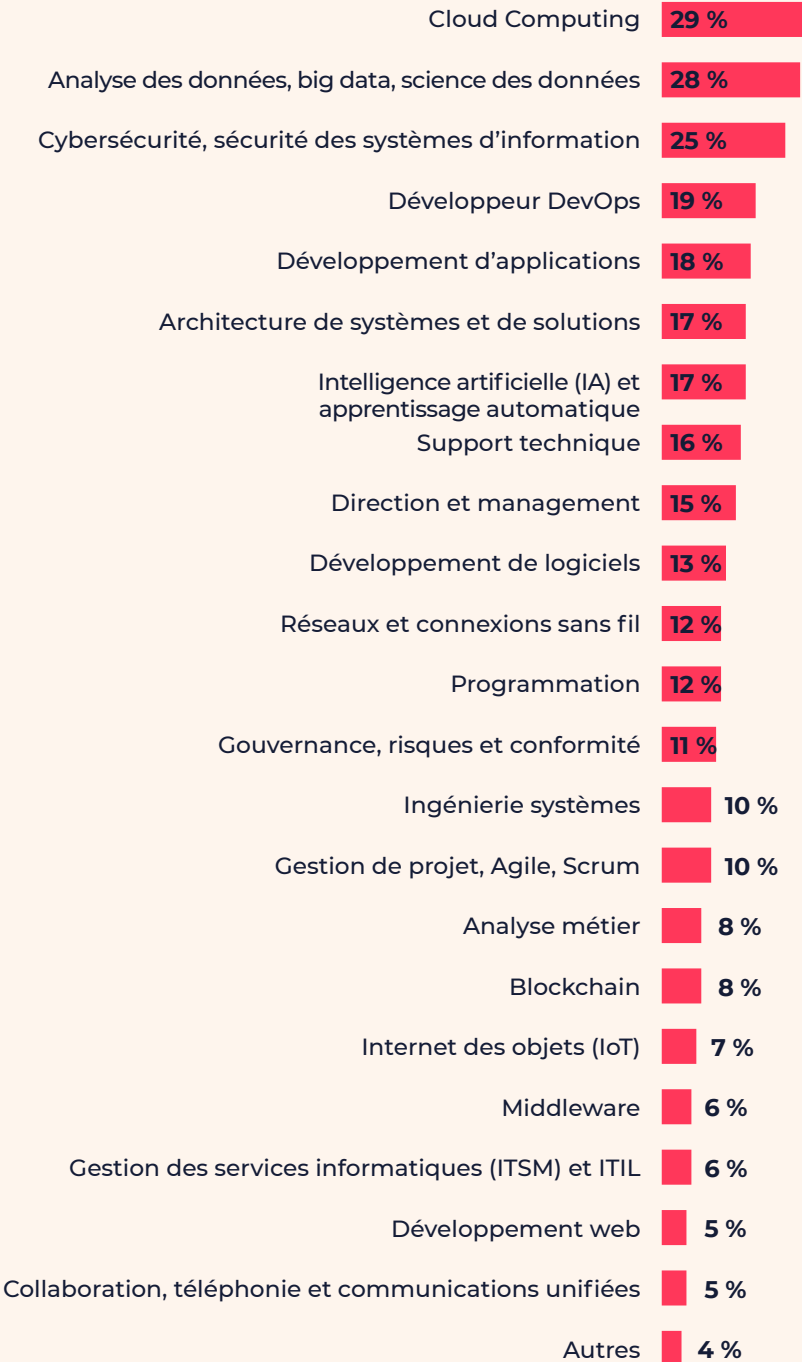
VALEUR AJOUTÉE ANNUELLE D'UN EMPLOYÉ CERTIFIÉ



AVANTAGES OBTENUS GRÂCE À DES PERSONNELS CERTIFIÉS



SECTEURS OÙ L'EMBAUCHE DES TALENTS EST LA PLUS DIFFICILE



Perfectionnement professionnel



Perfectionnement professionnel

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

Le monde des entreprises évolue rapidement. Certains analystes considèrent que les technologies de l'information évoluent plus vite encore, et que suivre l'évolution constante des technologies suppose de maintenir un rythme particulièrement soutenu. Dès que vous ralentirez, vous serez distancé, ce qui ne profite à personne, que vous soyez employeur ou employé.

La bonne nouvelle, c'est que les possibilités de se former et se préparer à la prochaine révolution technologique sont très faciles d'accès, et que les professionnels de l'informatique tirent parti de cette disponibilité. Plus de la moitié d'entre eux utilisent des outils d'apprentissage en ligne gratuits. Un grand nombre d'entre eux consultent des ressources ou s'inscrivent à des webinaires traitant les sujets qui les concernent. Ils téléchargent des guides de certification ou des livres blancs, participent à des séminaires, rejoignent des groupes en ligne et échangent avec des influenceurs. Tout cela indique bien que les professionnels de l'informatique ont soif de connaissances.

Plus de la moitié des répondants ont participé à une formation informatique visant un titre de certification au cours des 12 derniers mois, tandis qu'un peu moins d'entre eux ont suivi une formation centrée sur des compétences. Le fait que près d'un quart des répondants aient reçu une formation en management est encore plus prometteur, confirmant le fait que le monde de l'informatique reconnaît l'importance des compétences de leadership technologique et contribue à les renforcer.

FORMATIONS FORMELLES OFFERTES PAR L'ENTREPRISE

Formation en ligne assurée par des tiers (par ex., environnement numérique, formation à la carte, etc.)	69 %
Formation en classe assurée par un instructeur	61 %
Formation assurée en interne (par ex., formateurs, superviseurs)	58 %
Participation à des conférences ou à des événements	50 %
Autre	1 %

TYPES DE FORMATION OFFERTES PAR L'ENTREPRISE

Formelle (assurée par un instructeur, structurée)	66 %
Informelle (entre collègues, inopinée, non structurée)	54 %
Aucun	14 %



Perfectionnement professionnel

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

CATÉGORIES DE FORMATION

Lorsqu'ils ont le choix, les professionnels de l'informatique préfèrent les formations formelles, assurées par un instructeur, aux formations entre pairs. Et au sein de cette approche formelle, 72 % des apprenants privilégient une formation en ligne assurée par un prestataire tiers. Les sessions de formation en classe, assurées par un instructeur ou organisées en interne sont elles aussi souvent citées, mais dans une moindre mesure.

Il est intéressant de noter que, si les possibilités de formation présentielle sont à nouveau plus accessibles dans le contexte de l'après-pandémie, la préférence pour ce type de formation diminue, avec seulement 18 % des répondants qui optent pour cette approche. L'apprentissage virtuel est la nouvelle salle de classe de prédilection, plus de 63 % des répondants déclarant préférer une approche basée sur le web, à la demande, en auto-formation et par abonnement, semblable aux formations virtuelles dispensées par un instructeur (VILT) de Skillsoft.

En savoir plus sur
Global Knowledge Skillsoft
**FORMATION DÉLIVRÉE
AVEC INSTRUCTEUR**

TYPES DE FORMATION SUIVIES AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

TRAINING TYPE	AMÉRIQUE DU NORD	AMÉRIQUE LATINE	EMEA	ASIE-PACIFIQUE	MONDE
Formation en ligne à la demande (auto-formation, environnement d'apprentissage numérique, par abonnement)	59 %	68 %	64 %	69 %	63 %
Formation en classe dispensée en ligne par un instructeur	31 %	42 %	39 %	40 %	37 %
Session de formation informelle au bureau (inopinée, entre collègues)	29 %	31 %	26 %	23 %	26 %
Formation en salle (hors du bureau)	15 %	19 %	22 %	19 %	18 %
Session de formation formelle au bureau (assurée par un expert)	13 %	16 %	14 %	14 %	14 %
Aucun	21 %	11 %	12 %	8 %	14 %
Autre	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %

Perfectionnement professionnel

- PRÉSENTATION
- SALAIRE
- CERTIFICATIONS
- RESSOURCES SUR LA CERTIFICATION
- LA VISION DES DÉCIDEURS INFORMATIQUES
- PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL
- SATISFACTION AU TRAVAIL
- GÉRER L'IMPRÉVU
- PERSPECTIVES
- CONCLUSION

RESSOURCES D'APPRENTISSAGE UTILISÉES AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS, PAR RÉGION

TYPE DE FORMATION	AMÉRIQUE DU NORD	AMÉRIQUE LATINE	EMEA	ASIE-PACIFIQUE
Outils de formation en ligne gratuits (essais gratuits, abonnements ou comptes gratuits)	51 %	63 %	58 %	60 %
Ouvrages, manuels, guides	45 %	59 %	55 %	44 %
Téléchargement d'un guide de préparation à une certification	32 %	48 %	41 %	41 %
Participation à des webinaires	42 %	39 %	46 %	39 %
Téléchargement d'un livre blanc ou d'un guide technique	34 %	39 %	41 %	34 %
Participation à un séminaire, déjeuner ou conférence technique	30 %	27 %	30 %	26 %
Membre d'une communauté en ligne (par ex., GitHub, Reddit, CNET)	24 %	25 %	25 %	25 %
Suivi de publications ou échanges avec des influenceurs, des communautés ou un réseau sur des médias sociaux	21 %	23 %	23 %	23 %
Podcasts	19 %	18 %	17 %	12 %
Autre	8 %	9 %	8 %	7 %
Aucun	15 %	8 %	6 %	5 %

Perfectionnement professionnel

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

**PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL**

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

FORMATION À DISTANCE DISPENSÉE PAR UN INSTRUCTEUR(VILT)

Selon les répondants, les deux méthodes d'apprentissage les plus efficaces sont les sessions de formation formelles assurées au bureau par des experts et les sessions de formation en classe dispensées en ligne par un instructeur. De fait, environ 70 % des professionnels de l'informatique qui ont participé à ces types de formation les ont jugées très efficaces ou extrêmement efficaces.

Cette popularité associée à l'efficacité des formations en ligne dispensées par un instructeur s'est traduite par une progression de ces formations, auxquelles ont participé 54 % des répondants. C'est une solution adaptée aux professionnels à l'emploi du temps chargé, qui doivent trouver un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et le temps consacré à la formation. Les participants estiment que l'auto-formation leur permet « d'aller à leur propre rythme, en offrant la possibilité de faire des recherches et d'apprendre à partir de nombreuses ressources différentes ».

Les cinq principales fonctionnalités que les apprenants attendent d'une formation par abonnement sont les suivantes :

1. **Qualité des contenus (46 %)**
2. **Possibilités d'applications pratiques (41 %)**
3. **Contenus mis à jour (33 %)**
4. **Méthodes d'apprentissage multiples (24 %)**

Et deux réponses à égalité...

5. **Contenus autorisés (19 %)**
5. **Accès aux contenus pendant 12 mois (19 %)**

Lorsqu'ils sont interrogés sur les difficultés liées à la formation en ligne dispensée par un instructeur, plus de la moitié des participants déclarent n'avoir rencontré aucune difficulté à l'apprentissage. S'il y avait des obstacles, ils concernaient le fait de libérer du temps ou de trouver l'environnement approprié pour se former.



Perfectionnement professionnel

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

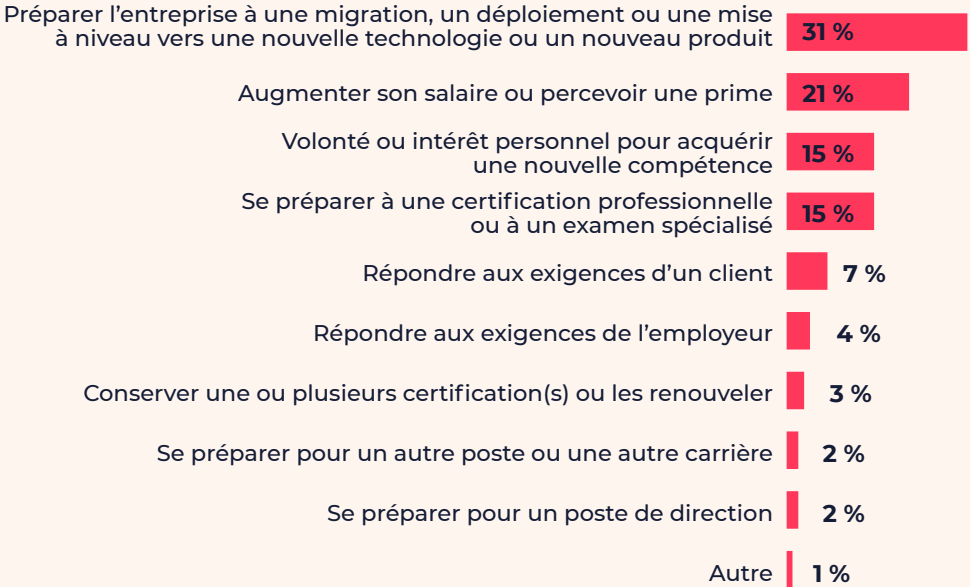
CONCLUSION

QU'AI-JE À Y GAGNER ?

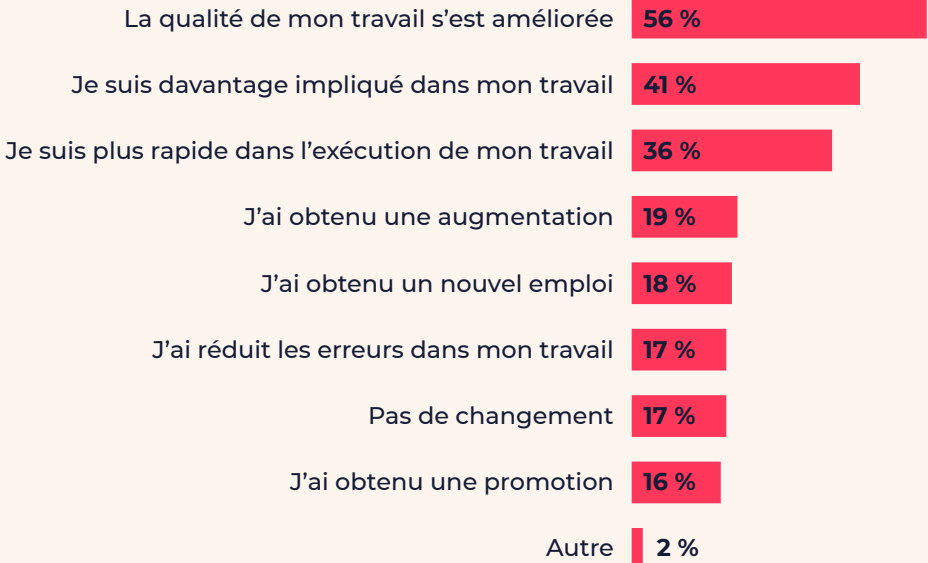
Parmi les répondants, la principale motivation en faveur de la formation consiste à préparer la réussite de l'entreprise, ce qui est assez ironique dans la mesure où le principal obstacle à la formation cité est le fait que la direction n'en voit pas la nécessité. Les entreprises qui négligent la formation de leurs employés rencontreront des difficultés pour recruter et de fidéliser des collaborateurs ambitieux qui disposent des compétences et/ou des certifications recherchées. Cette vision à court terme se traduira en fin de compte par un manque de talents qualifiés au sein de leur personnel.

À l'inverse, les entreprises qui investissent dans leurs employés seront récompensées. Près de 60 % des professionnels de l'informatique ayant acquis de nouvelles certifications au moyen de formations ont constaté une amélioration de la qualité de leur travail. Les autres avantages cités par les employés concernent le fait d'être davantage impliqués dans leur travail (41 %) et d'avoir gagné en productivité (36 %). Sur un plan plus personnel, les employés mentionnent l'obtention d'augmentations de salaire (19 %) et de nouveaux emplois (18 %). Ces données, qui restent cohérentes par rapport à celles de l'année dernière, sont encourageantes car elles montrent que la mise en place d'une culture de l'apprentissage est efficace et génère de la valeur.

PRINCIPALE MOTIVATION POUR SUIVRE UNE FORMATION



CHANGEMENTS À L'ISSUE D'UNE FORMATION/CERTIFICATION



Perfectionnement professionnel

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

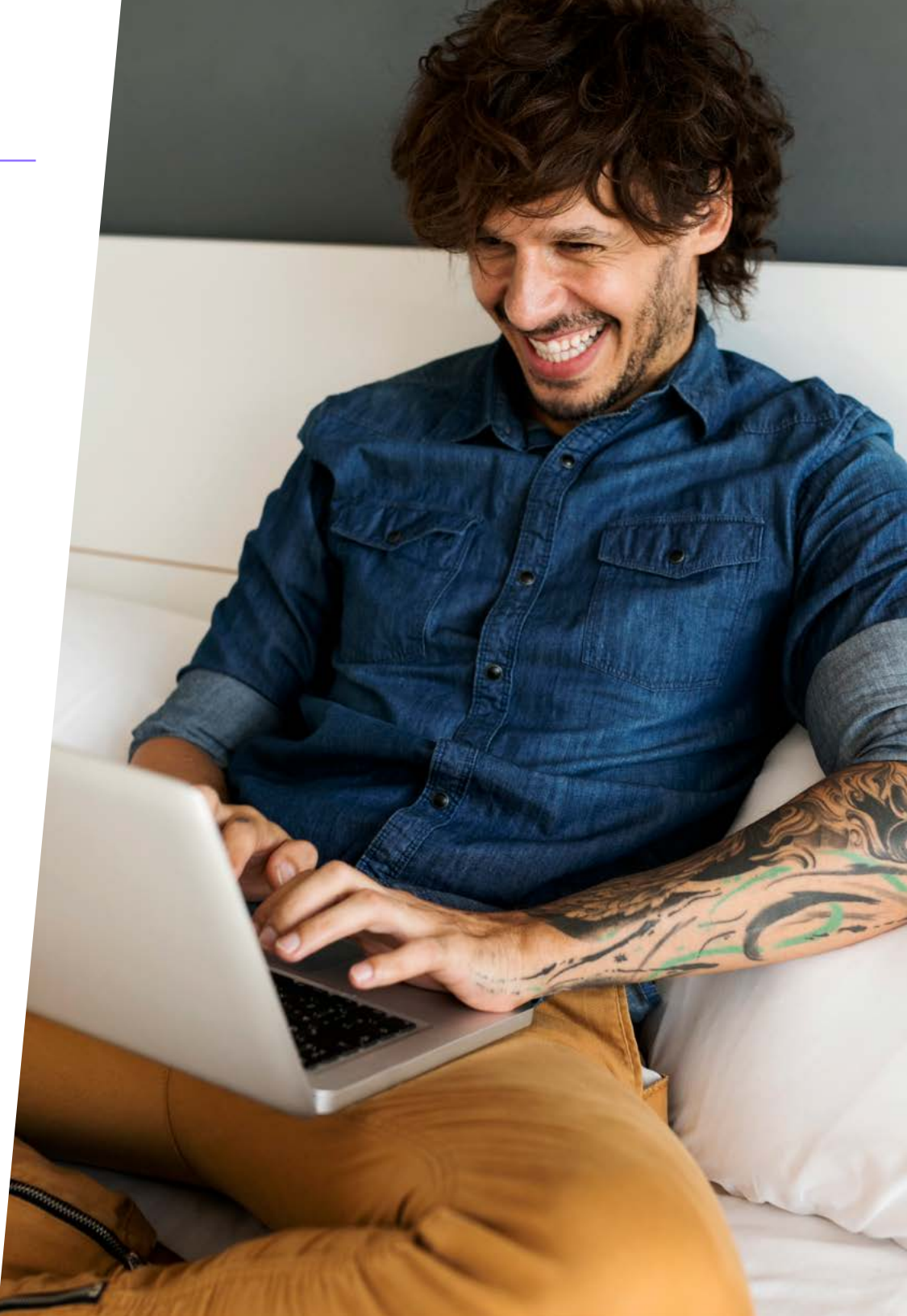
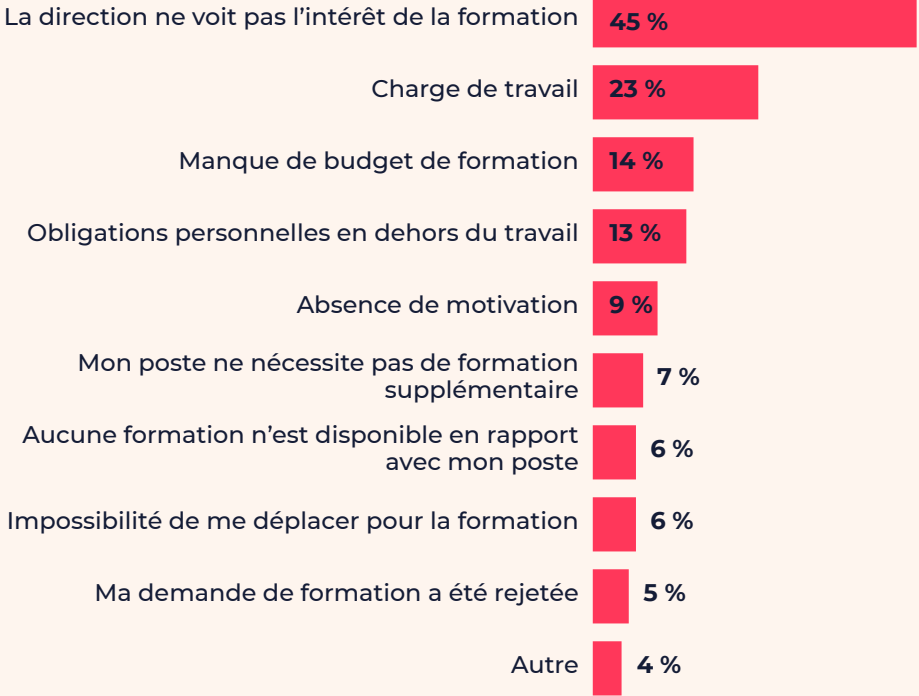
SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

FREINS À LA FORMATION



Perfectionnement professionnel

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

**PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL**

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

L'IMPORTANCE DE LA FORMATION AU LEADERSHIP

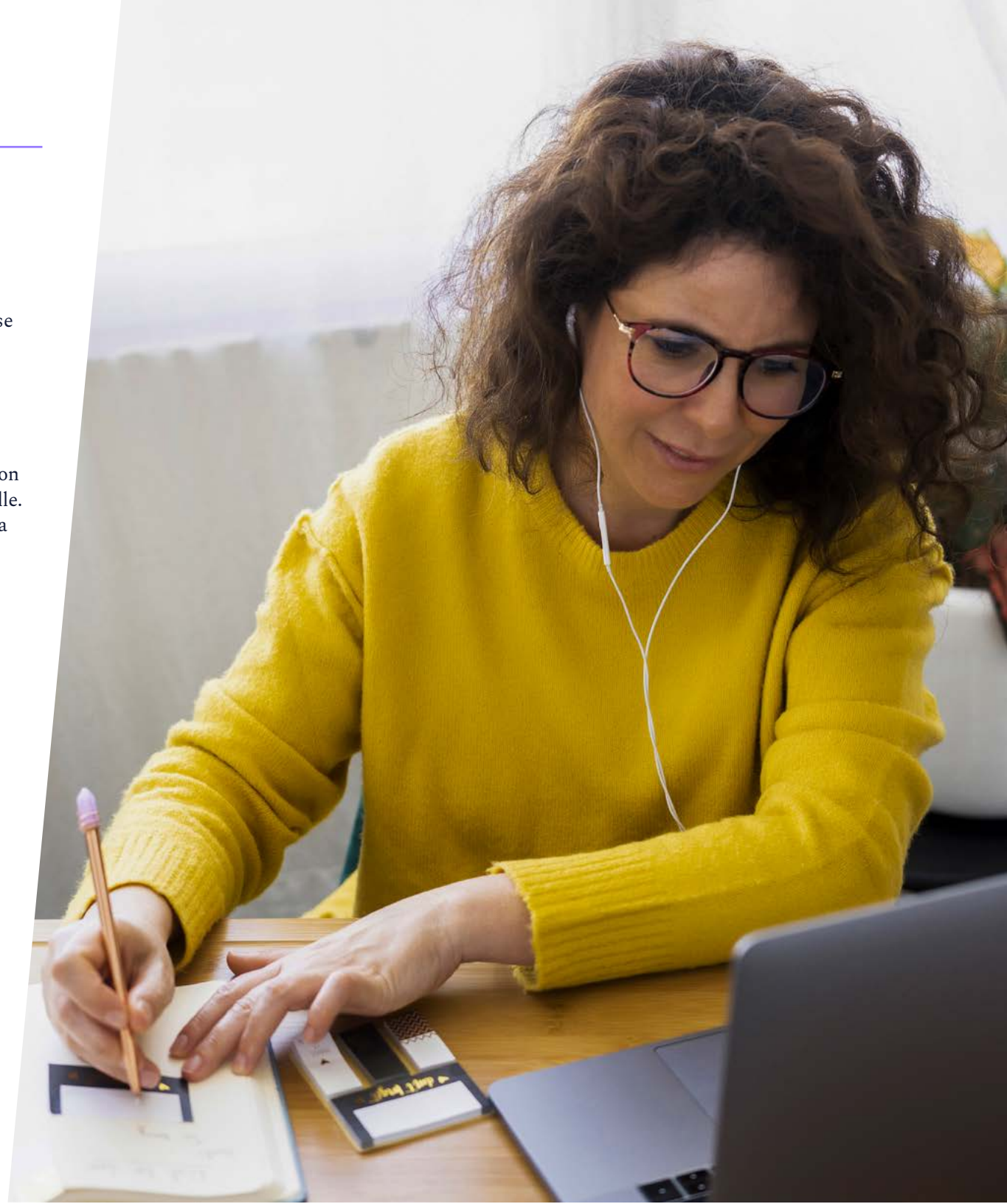
Les entreprises ont besoin de former des cadres compétents, or la plupart des professionnels de l'informatique ne savent pas si leur entreprise propose un programme de développement des compétences en leadership. De fait, seulement 17 % d'entre eux déclarent en être informés.

En revanche, lorsqu'on les interroge sur les compétences importantes chez un décideur informatique, les répondants avaient beaucoup à dire. La première compétence citée, loin devant toutes les autres, est la communication au sein des équipes. La deuxième concerne la communication interpersonnelle. Ces compétences sont jugées très importantes, il semble donc contraire à la logique que les entreprises ne proposent pas de programmes pour développer ces compétences.

Plus de 90 % des professionnels de l'informatique déclarent que leur entreprise propose une formation à la conformité. De même, plus de 90 % d'entre eux bénéficient d'un certain type de formation lorsque leur entreprise investit dans de nouvelles technologies. Pourquoi, dans ce cas, un effort similaire n'est-il pas déployé pour former les dirigeants d'une entreprise ? Il s'agit d'une prophétie auto-réalisatrice : les entreprises qui n'investissent pas dans leurs collaborateurs auront du mal à instaurer une culture dans laquelle ceux-ci se sentent valorisés, où les objectifs d'entreprise sont atteints et où les compétences restent à l'état de l'art technologique.



En savoir plus sur
**LEADERSHIP &
COMPETENCES
BUSINESS**



Satisfaction au travail

Satisfaction au travail

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

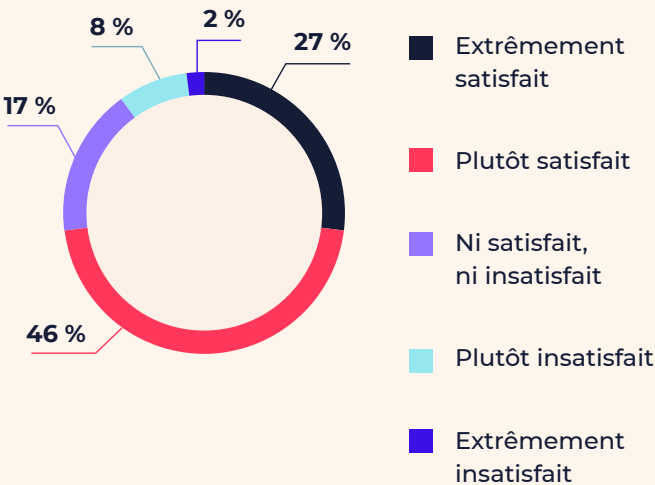
Notre enquête révèle une bonne nouvelle : plus de 73 % des professionnels de l'informatique se déclarent satisfaits dans leur emploi actuel. Seulement 24 % d'entre eux ont changé d'employeur au cours de l'année écoulée.

C'est une bonne nouvelle, mais qui ne représente cependant pas l'ensemble du tableau. Les décideurs informatiques restent confrontés à de graves préoccupations en matière de fidélisation des talents, ainsi plus de la moitié des répondants ont déclaré qu'ils rechercheraient probablement un autre poste au cours des 12 mois à venir.

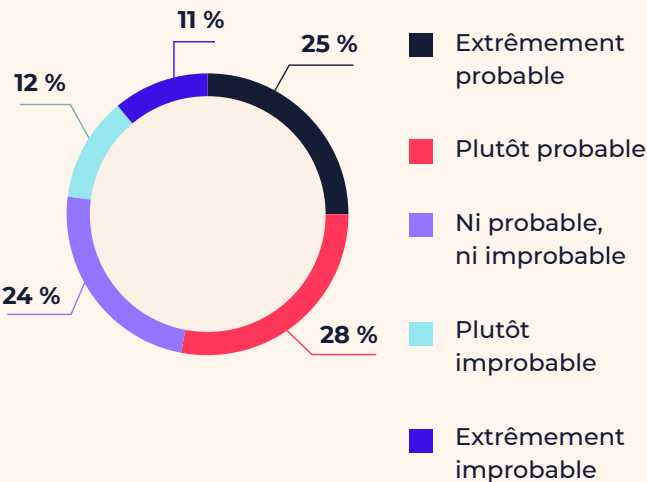
Les éléments factuels présentés dans les graphiques ci-dessous montrent clairement que les employés qui ne se sentent pas reconnus par leur employeur envisageront de rechercher de nouvelles opportunités. Cela devrait servir de signal d'alarme pour les employeurs et les décideurs informatiques : il est primordial pour eux d'investir dans leur actif le plus précieux, à savoir leurs employés.

Et ils doivent le faire le plus tôt possible.

SATISFACTION AU TRAVAIL



PROBABILITÉ DE CHERCHER UN AUTRE POSTE AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS



Satisfaction au travail

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

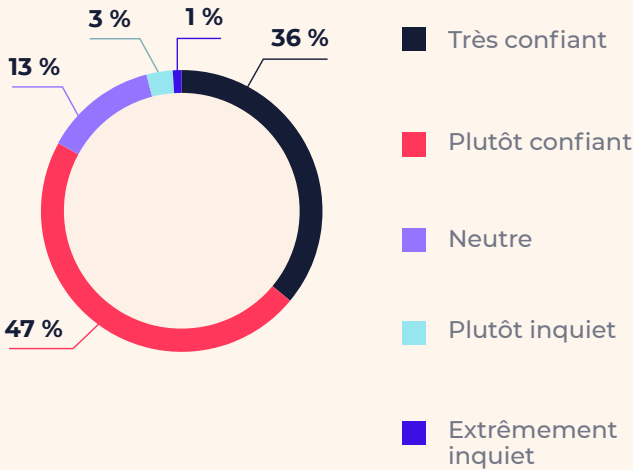
PERSPECTIVES

CONCLUSION

SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

La plupart des professionnels de l'informatique se sentent en sécurité dans leurs postes actuels. Le sentiment de sécurité de l'emploi a légèrement progressé depuis l'année dernière. Environ 37 % des répondants déclarent être extrêmement confiants quant à la sécurité de leur emploi. C'est une légère hausse par rapport à l'année dernière, où cette proportion était de 33 %. Plus de 84 % des répondants se disent confiants quant à la sécurité de leur emploi. Les licenciements restent rares tandis que la demande de travailleurs qualifiés augmente.

SÉCURITÉ DE L'EMPLOI



Satisfaction au travail

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

ROTATION DU PERSONNEL (TURNOVER)

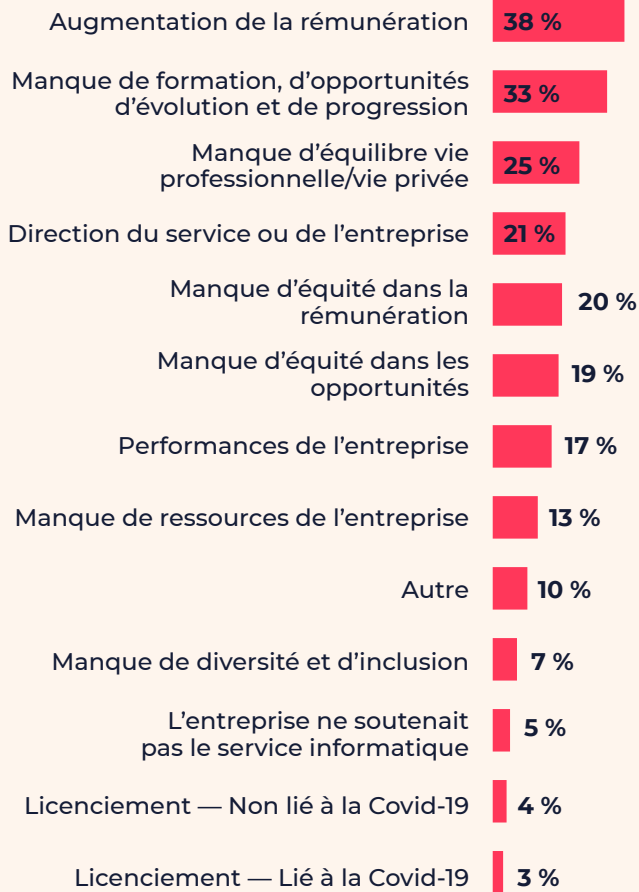
Concernant le changement de fonctions, en 2022, les professionnels de l'informatique sont davantage susceptibles de changer de poste (33 %) que de changer d'employeur (24 %). Cela est encourageant pour les employeurs qui cherchent à retenir les travailleurs qualifiés, mais peut accentuer les difficultés à recruter de nouveaux collaborateurs.

Fait intéressant, au cours des trois années précédentes, les professionnels de l'informatique qui avaient changé d'employeur l'avaient fait pour rechercher de nouvelles opportunités. Cela n'a plus été aussi vrai en 2022. La principale motivation de 38 % de ceux qui ont changé d'employeur était une augmentation de la rémunération. Les répondants ont également cité le manque de formation et de possibilités d'évolution et de progression comme des facteurs déterminants.

En parallèle, près de la moitié des professionnels de l'informatique qui ont changé de poste sans quitter leur employeur l'ont fait pour saisir de nouvelles opportunités d'évolution et de progression. Ils cherchaient aussi à utiliser plus pleinement leurs compétences et capacités.

C'est l'un des principaux enseignements de ce rapport : Les décideurs et les employeurs des métiers de l'informatique doivent faire en sorte que leurs collaborateurs se sentent reconnus pour leur contribution et leur offrir des opportunités de progression. Un parcours professionnel sans perspectives conduit à un départ rapide, or des taux élevés de turnover peuvent s'avérer désastreux pour une entreprise. Certains répondants ont indiqué que leur direction « considère l'informatique comme un produit de base par rapport à d'autres fonctions de support », or personne ne peut considérer que sa valeur est reconnue ou être satisfait face à une dévalorisation de ce genre.

LES RAISONS DE CHANGER D'EMPLOYEUR



Satisfaction au travail

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

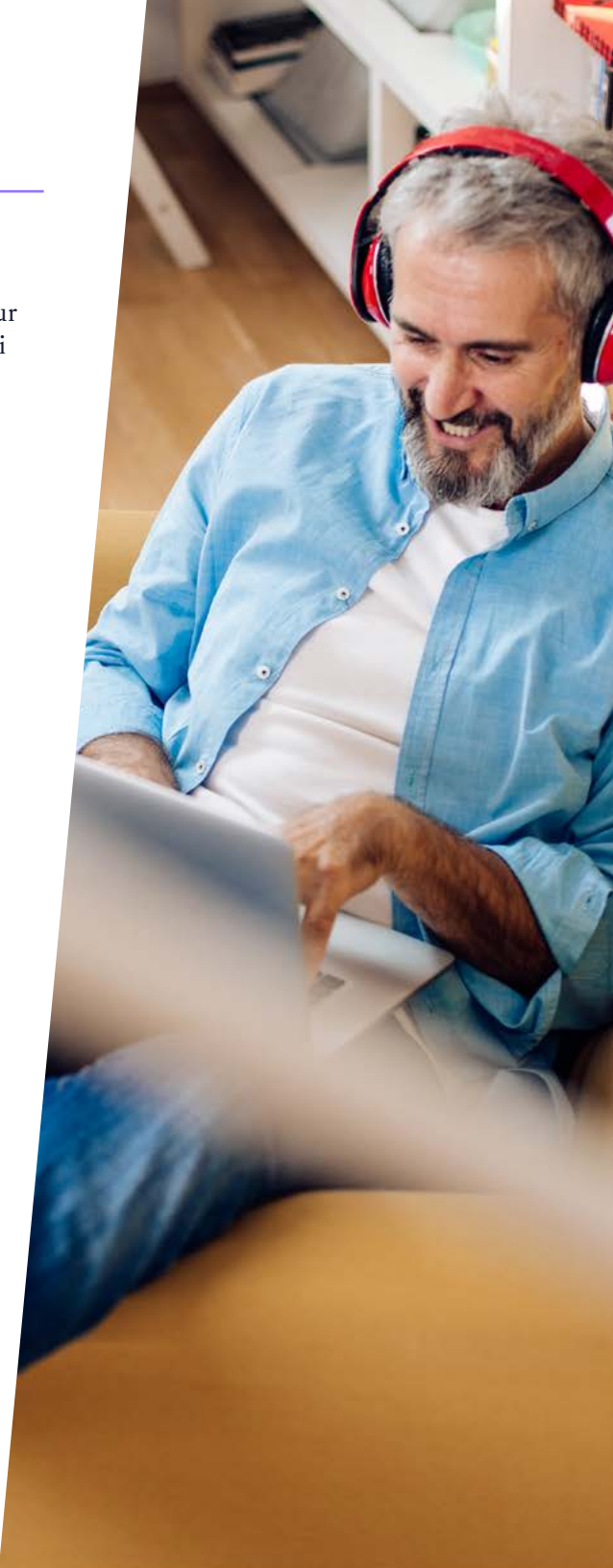
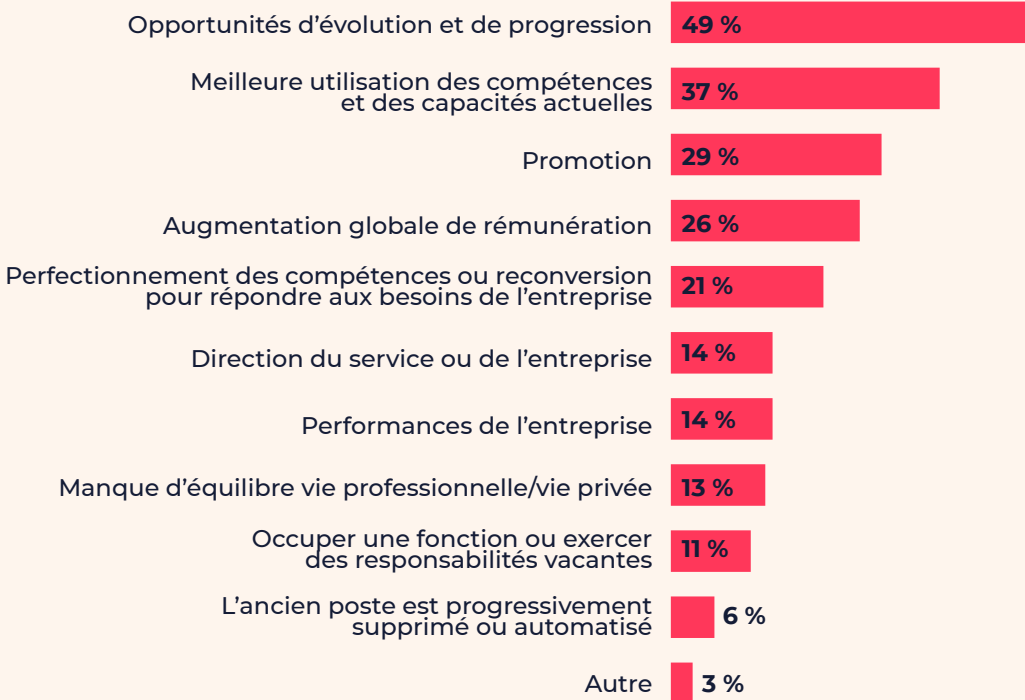
PERSPECTIVES

CONCLUSION

Un autre changement intéressant par rapport au rapport de l'an dernier est qu'en 2022, seulement 13 % des répondants ont déclaré avoir changé de poste pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'année dernière, 31 % des répondants voyaient là un facteur déterminant. Cela pourrait s'expliquer par le fait que plus d'employés travaillent désormais de façon permanente depuis leur domicile, ce qui élimine les longs trajets et augmente leur temps personnel. La majorité des répondants préfèrent un environnement de travail hybride. Les entreprises qui souhaitent améliorer les équilibres entre vie professionnelle et vie privée seraient bien avisées de proposer à leurs employés différentes options concernant leur lieu de travail.

Les autres facteurs qui ont incité des collaborateurs à changer d'employeur étaient liés à l'encadrement, aux performances de l'entreprise ou à un manque d'équité. Cela suggère la nécessité d'un leadership fort ainsi que l'importance des compétences d'encadrement au sein de la communauté informatique. Parmi les problèmes de management rencontrés, les répondants ont cité la mauvaise allocation de ressources, un manque de formation et une confiance insuffisante à l'égard des personnels informatiques.

LES RAISONS DE CHANGER DE POSTE



Satisfaction au travail

- PRÉSENTATION
- SALAIRE
- CERTIFICATIONS
- RESSOURCES SUR LA CERTIFICATION
- LA VISION DES DÉCIDEURS INFORMATIQUES
- PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL
- SATISFACTION AU TRAVAIL
- GÉRER L'IMPRÉVU
- PERSPECTIVES
- CONCLUSION

LES DÉFIS DU MILIEU DE TRAVAIL

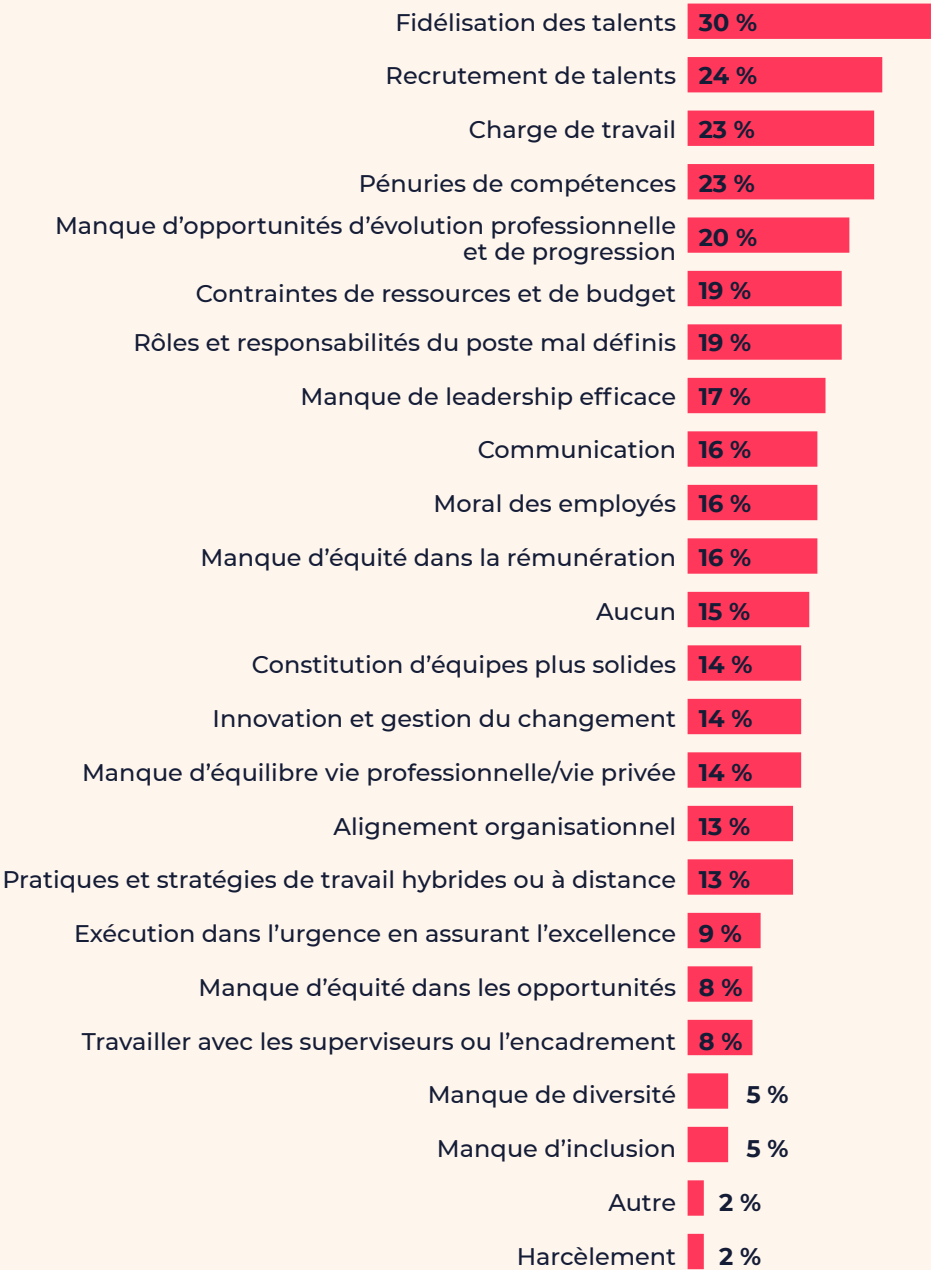
Trouver la bonne personne pour occuper le bon poste reste un défi dans les métiers de l'informatique. La fidélisation des talents (30 %) et le recrutement (24 %) ont été cités comme les deux principaux problèmes auxquels le secteur est confronté. Plus grave encore, de nombreuses entreprises procèdent à des consolidations de fonctions, ce qui rend de plus en plus difficile la tâche des décideurs chargés de pourvoir des postes clés.

Comme nous l'avons vu les années précédentes, la gestion de la charge de travail et des pénuries de compétences, le mentorat professionnel et la formation, la gestion des budgets et l'identification claire des rôles et responsabilités restent des préoccupations essentielles pour les professionnels de l'informatique.

La lutte contre le manque de diversité et le harcèlement figurent également au nombre des défis mentionnés cette année. Les entreprises doivent être conscientes de la nécessité d'inviter tout le monde autour de la table dans un environnement accueillant et inclusif. En déployant des initiatives en matière de Diversité, Équité et Inclusion (DEI), elles créent une culture centrée sur les besoins des employés afin qu'ils puissent apprendre, se motiver et donner le meilleur d'eux-mêmes, ce qui se traduit directement par la réussite de l'entreprise.

De plus, l'analyse de rentabilité des initiatives de DEI est meilleure que jamais, [les entreprises les plus inclusives surclassant leurs homologues qui le sont moins](#). Selon [McKinsey & Company](#), les entreprises du quartile supérieur en termes de diversité ethnique/culturelle parmi leurs cadres dirigeants étaient 36 % plus susceptibles d'obtenir une rentabilité supérieure à la moyenne.

LES DÉFIS ACTUELS DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL





Gérer l'imprévu

Gérer l'imprévu

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

Ces derniers temps, l'économie mondiale a traversé de nombreuses zones de turbulences. La pandémie. Des incertitudes économiques. La « Grande démission ». Des appels venus du monde entier en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Ce contexte affecte toutes les dimensions du monde de l'entreprise et de notre vie privée.

Les métiers de l'informatique ne font pas exception.

2020-2022 : DANS L'OEIL DU CYCLONE

En 2020, la pandémie a changé notre façon de travailler et, plus important encore peut-être, la manière dont les employés envisagent leur carrière. Les taux de rotation du personnel, les réorientations de carrière et la création de nouvelles approches technologiques visant à permettre aux entreprises de poursuivre leurs activités normalement (ou, du moins, selon la « nouvelle normalité »), ont soumis les services informatiques à des pressions considérables. Si le recrutement de nouveaux collaborateurs pour combler les pénuries de compétences était difficile en 2019, il est devenu une mission particulièrement ardue en 2020.

En 2022, nous sommes toujours confrontés à ces difficultés. Et de nouveaux défis viennent s'y ajouter. De la perspective d'une récession mondiale assortie d'une inflation galopante (ou d'une « shrinkflation ») aux conflits internationaux, en passant par les difficultés au sein des chaînes d'approvisionnement, l'actualité ajoute à l'incertitude que nous avons gérée ces deux dernières années.

Les employés exigent de leurs entreprises qu'elles gèrent leurs activités de manière plus éthique, durable et transparente et avec davantage de diversité, d'équité et d'inclusion. Ils attendent davantage de leurs employeurs (surtout quand il s'agit de leurs propres opportunités d'évolution et de progression) et s'ils ne sont pas satisfaits, ils iront mettre leurs compétences au service d'un autre employeur.

Les métiers de l'informatique sont au cœur de cette tourmente et, pour ce qui concerne les pénuries de compétences, plus que tout autre secteur peut-être. En même temps, l'informatique doit accompagner l'évolution et le développement de l'entreprise.

Dans ce contexte, comment le secteur des technologies de l'information peut-il non seulement survivre, mais encore prospérer ? Dans certains cas, on ne peut faire mieux que de réagir face à l'imprévu. Mais dans un monde en perpétuel changement, ceux qui seront proactifs s'en sortiront le mieux.

La première étape consiste à créer de la valeur au sein de votre personnel. La requalification et le perfectionnement des compétences ont un grand rôle à jouer. Proposez à vos professionnels un parcours d'évolution. Mettez leurs capacités au défi. Formez-les en prévision de la prochaine révolution technologique.



LES INITIATIVES DEI ARRIVENT À MATURITÉ

Le secteur des technologies de l'information nous réserve une bonne nouvelle en ce qui concerne la création par les entreprises d'un environnement diversifié et égalitaire : ses entreprises s'en sortent bien, pour la plupart.

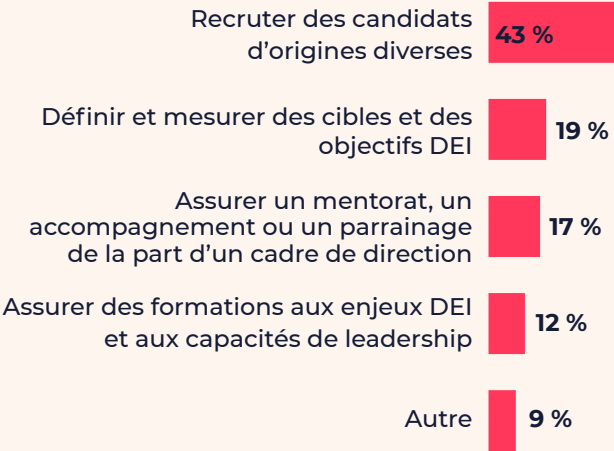
La plupart de nos répondants estiment que leur entreprise prend au sérieux les enjeux de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) et se disent à l'aise pour exprimer leurs opinions au travail.

Toutefois, il reste un petit pourcentage d'entre eux qui n'a pas une expérience positive en matière d'équité, et ce pourcentage, même faible, est trop élevé. Environ 25 % des répondants ont subi des micro-agressions, et certains ont été victimes de cas de harcèlement et/ou de discrimination flagrants sur leur lieu de travail.

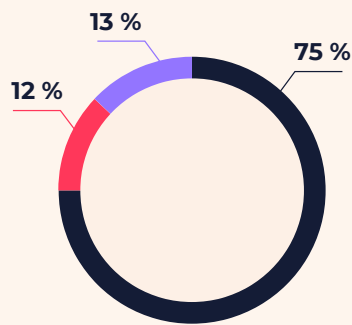
Lorsque nous examinons de plus près le ressenti des employés quant à la manière dont leur direction prend en compte les enjeux DEI, le tableau est contrasté. Quarante-trois pour cent des personnels non cadres estiment que leur entreprise recrute des candidats d'origines diverses. Mais, seulement 19 % d'entre eux voient leur entreprise définir et mesurer des cibles et des objectifs en matière de DEI. Les résultats sont encore plus faibles concernant le mentorat, l'accompagnement ou le parrainage par des cadres supérieurs (17 %) ou la formation aux enjeux DEI et aux capacités de leadership (12 %). Paradoxalement, les décideurs informatiques déclarent qu'il s'agit pour eux d'une priorité, ce qui suggère soit qu'ils ne communiquent pas, soit que leurs efforts sont inefficaces.

Jusqu'à ce que chacun se sente représenté et reconnu (au même niveau que ses pairs, et avec les mêmes opportunités d'évolution et d'avancement), beaucoup de travail reste à faire.

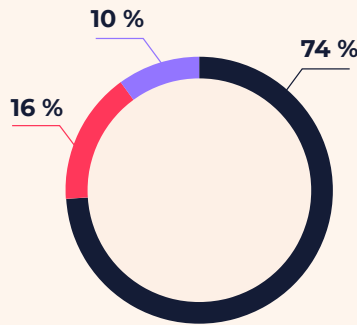
RELEVER LES DÉFIS EN MATIÈRE DE DEI



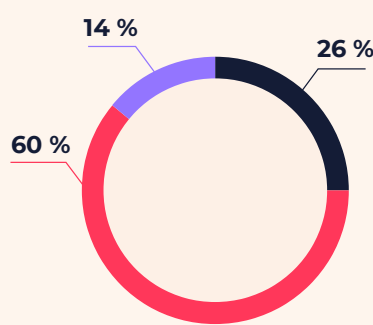
MA SOCIÉTÉ PREND LES ENJEUX DEI AU SÉRIEUX



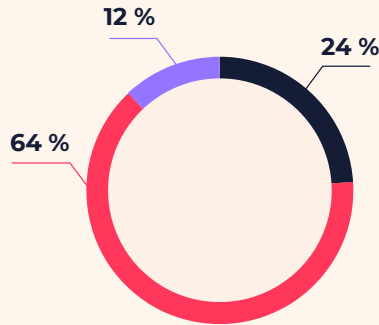
JE ME SENS À L'AISE POUR EXPRIMER MON OPINION AU TRAVAIL



J'AI SUBI DES MICRO-AGRESSIONS AU TRAVAIL



J'AI ÉTÉ VICTIME DE HARCÈLEMENT OU DE DISCRIMINATION



■ Je suis d'accord
■ Je ne suis pas d'accord
■ Je préfère ne pas répondre

Gérer l'imprévu

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

CE QUE LA PANDÉMIE A CHANGÉ

Durant la pandémie, les entreprises ont cherché par tous les moyens à proposer à leurs employés des modalités de télétravail sûres et efficaces. Cet effort (et le stress associé) est en grande partie retombé sur les services informatiques, qui ont dû trouver le moyen de basculer du travail présentiel au travail à distance. Et dans de nombreux cas, cela s'est produit du jour au lendemain. Cette situation sans précédent a créé des défis communs pour les entreprises, pour ne pas parler de crise mondiale.

Il est intéressant de noter que, pour de nombreux informaticiens, la pandémie n'a pas modifié leur lieu de travail physique. De fait, 73 % de nos répondants travaillaient déjà depuis leur domicile avant la pandémie. Étonnamment, seuls 43 % des répondants indiquent une préférence pour le travail à distance. Près de 50 % d'entre eux souhaitent plutôt un environnement de travail hybride. Le travail présentiel à temps plein est l'option la moins souvent citée, avec seulement 7 %.

Quant à l'avenir, la plupart des répondants (près de 60 %) prévoient de travailler selon une organisation hybride. Environ 32 % continueront à travailler à domicile et 9 % veulent aller au bureau chaque jour. Si la plupart choisiront de répartir leur temps de travail entre le télétravail et le bureau, les professionnels de l'informatique reconnaissent les défis associés à ce type d'organisation. Leurs principales préoccupations concernent la communication, ou plutôt le manque de communication. Environ 35 % d'entre eux estiment que la communication au sein des équipes a été affectée. Un autre tiers considère que leurs propres compétences en communication interpersonnelle constituent un défi, et un quart estime que la communication avec la direction est difficile.

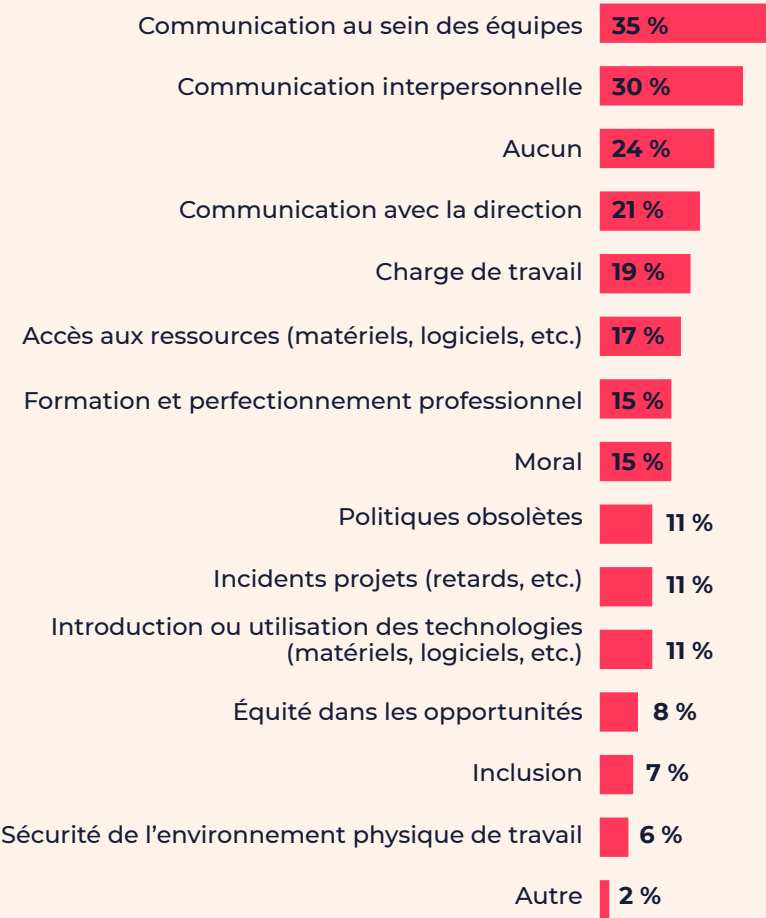
De toute évidence, la capacité à partager des pensées, des idées, des points d'avancement ou des informations librement et efficacement doit être abordée pour que le travail hybride soit une réussite.



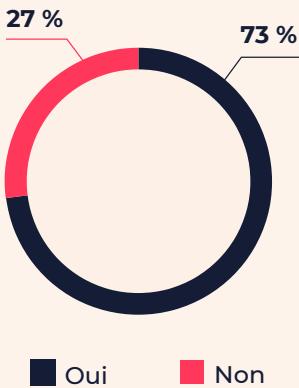
Gérer l'imprévu

- PRÉSENTATION
- SALAIRE
- CERTIFICATIONS
- RESSOURCES SUR LA CERTIFICATION
- LA VISION DES DÉCIDEURS INFORMATIQUES
- PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL
- SATISFACTION AU TRAVAIL
- GÉRER L'IMPRÉVU
- PERSPECTIVES
- CONCLUSION

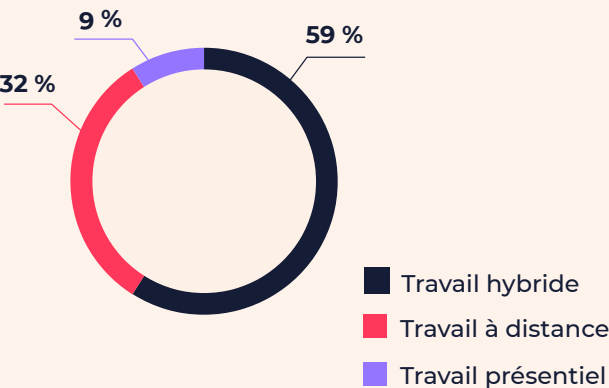
LES DÉFIS DU TRAVAIL HYBRIDE



TRAVAILLAIT À DISTANCE AVANT LA PANDEMIE



PROJETS CONCERNANT LE TRAVAIL À DISTANCE, HYBRIDE, PRÉSENTIEL



Gérer l'imprévu

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

À QUOI RESSEMBLE LA « NOUVELLE NORMALITÉ » ?

Si nous avons appris quelque chose au cours des deux dernières années marquées par l'instabilité, c'est qu'il n'y a pas de nouvelle normalité. Nous devons renoncer à la notion de statu quo.

Et l'informatique doit mener la charge.

Les employés ne veulent pas travailler de la même façon qu'avant la pandémie. Et les employeurs doivent planifier l'avenir de manière proactive. Comment rester à jour et pertinent ? En gardant une longueur d'avance.

Aujourd'hui, les entreprises les mieux préparées sont proactives pour pouvoir être réactives avec succès, même lorsqu'elles ne savent pas toujours à l'avance précisément à quoi elles devront réagir.

Les plans les mieux conçus seront résilients, agiles et adaptables. La meilleure approche consiste à développer, entretenir et conserver les compétences nécessaires au succès. L'apprentissage et la formation ne doivent plus attendre. S'il est désormais possible de travailler à distance, il en va de même pour les possibilités d'acquisition et de renforcement des compétences ou de requalification. Les employés doivent être encouragés à développer un nouvel ensemble de compétences non techniques, or, bonne nouvelle, c'est exactement ce qu'ils souhaitent.

Tous les secteurs doivent garder à l'esprit que, à mesure que le monde de l'entreprise évolue et que de nouveaux acteurs émergent, les personnes et les investissements qui leur sont consacrés seront aussi importants que les technologies utilisées, voire plus importants dans certains cas.





Perspectives

Perspectives

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

Comme vous l'avez compris, le secteur des technologies de l'information est confronté à différents problèmes, mais notre rapport 2022 compte également son lot de bonnes nouvelles. Les données que nous avons recueillies peuvent vous aider à planifier vos actions et à susciter des changements significatifs.

Et c'est maintenant qu'il faut le faire.

L'IMPACT DU PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES

Il est indéniable que les personnes hautement qualifiées ont généralement accès à de meilleurs emplois et à des salaires plus élevés. Et c'est particulièrement vrai dans une économie en voie de ralentissement. Les employés qui ne disposent pas des compétences recherchées risquent d'être écartés des promotions ou des augmentations de salaire et peineront à trouver des opportunités de progression. À l'inverse, les employeurs qui n'investissent pas dans le perfectionnement ou la requalification de leurs employés peuvent être confrontés à des perturbations coûteuses causées par des taux élevés de turnover, des pertes de productivité, des prix plus élevés liés à l'externalisation, ou à des clients insatisfaits.

Il est essentiel que les services informatiques ne s'en tiennent pas au statu quo. Ils doivent réfléchir à leur positionnement futur et commencer à se préparer dès aujourd'hui. Il est également important que l'horizon de projection ne soit pas limité aux douze prochains mois. Les entreprises clairvoyantes et agiles se préparent en se projetant plusieurs années, voire plusieurs décennies, à l'avance.



Perspectives

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

COMMENT REMÉDIER AUX PÉNURIES DE COMPÉTENCES ?

Comme nous l'avons dit plusieurs fois, les pénuries de compétences ne sont pas une fatalité. Il existe des mesures que vous pouvez prendre pour combler l'écart entre des travailleurs non qualifiés et les avancées technologiques, en commençant par répondre à quelques questions difficiles :

- Où voulez-vous amener votre entreprise ? Qu'est-ce qui vous empêche de commencer (ou de terminer) ce voyage ?
- De quelles compétences vos employés ont-ils besoin aujourd'hui pour réussir ? Et demain ?
- Quels parcours de certification ou d'apprentissage vous permettront de garder une longueur d'avance sur la concurrence et d'attirer de nouveaux collaborateurs ?
- Comment pouvez-vous améliorer rapidement et efficacement les compétences de vos employés un temps d'indisponibilité minimal ?
- Comment votre entreprise va-t-elle attirer de nouveaux talents dans un marché hautement concurrentiel ?
- Quel seront les modalités de formation les plus efficaces pour votre entreprise ? Impliqueront-elles des ateliers pratiques, des scénarios de simulation, des formations en classe ou en ligne ?
- Sur quels partenaires vous appuierez-vous pour atteindre vos objectifs ?



En savoir plus sur
**LES COMPÉTENCES
NON TECHNIQUES ET
DE LEADERSHIP**



Perspectives

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

VOICI DES RESSOURCES POUR VOUS AIDER

[JOURNÉE DE FORMATION : COMBLER LE DÉFICIT DE COMPÉTENCES INFORMATIQUES GRÂCE À UN PLAN DE REQUALIFICATION BIEN CONÇU](#)

Téléchargez le livre blanc IDG-Skillsoft pour découvrir pourquoi 98 % des DSI considèrent que la formation et le développement des compétences sont des priorités absolues.

[RAPPORT 2021 DE SKILLSOFT « LEAN INTO LEARNING »](#)

Découvrez comment d'autres entreprises mettent à niveau leurs talents pour combler les pénuries de compétences et préparer leur personnel à l'avenir.

[LE COACHING SELON SKILLSOFT](#)

Découvrez notre plateforme de coaching de qualité pour les cadres, entièrement personnalisable, qui permet de former des leaders efficaces à tous les niveaux.

[RAPPORT SUR LES FEMMES DANS LE SECTEUR DES TECHNOLOGIES](#)

Lisez les conclusions d'une enquête approfondie menée auprès de 1 100 femmes travaillant aux États-Unis, au Canada, en France et au Royaume-Uni.



Perspectives

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

CRÉER UN ENVIRONNEMENT AXÉ SUR L'APPRENTISSAGE

Selon Apratim Purakayastha, Directeur des technologies chez Skillsoft, de nouvelles approches ont fait leurs preuves pour fournir aux professionnels de l'informatique des expériences d'apprentissage transformatrices, telles que l'utilisation de l'intelligence artificielle, des technologies sociales et collaboratives ou de la mobilité sans interruption.



« À court terme, l'IA formulera des recommandations plus pertinentes basées sur les préférences de l'apprenant, l'historique, les données relatives à son poste ou à l'utilisation par les pairs, et bien plus encore. L'IA est déjà utilisée dans les technologies modernes d'apprentissage sous la forme d'assistants numériques directement intégrés à une plateforme d'expérience d'apprentissage. »

L'IA offre une expérience d'apprentissage hyper-personnalisée, en fournissant les bons contenus au bon moment, en fonction des pénuries de compétences identifiées grâce aux évaluations des compétences.

Les technologies sociales sont, elles aussi, hautement personnalisées, avec l'utilisation de badges, d'objectifs et de rappels, de périodes d'apprentissage, de contenus générés par les utilisateurs, d'événements participatifs, d'outils collaboratifs intégrés et d'autres approches qui suscitent la participation.

L'apprentissage doit également être rendu mobile via les téléphones, tablettes, téléviseurs et ordinateurs portables, afin de permettre l'acquisition de compétences n'importe où, à tout moment.



Perspectives

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

RÉDUIRE LES PÉNURIES DE COMPÉTENCES EN AUGMENTANT LA DIVERSITÉ

Si le passé nous apprend une chose, c'est que les femmes ont été sous-évaluées et sous-utilisées dans les effectifs. Et, s'il s'agit d'un problème mondial, certaines régions sont plus touchées que d'autres en raison de cultures ou de coutumes archaïques. Il existe peut-être des ressources inexploitées dans votre propre entreprise si vous ignorez les contributions apportées par les femmes.

Les entreprises qui investissent dans des programmes DEI contribuent à réduire simultanément les écarts hommes-femmes et les pénuries de compétences. La promotion de l'égalité des chances renforce les entreprises. Mais seules celles qui créent un environnement de travail dans lequel tous les employés peuvent apprendre, progresser et apporter leur contribution sur un pied d'égalité sont vraiment sur la bonne voie.

La majorité des femmes qui ont participé à notre enquête ont répondu positivement concernant leur expérience au travail. Cependant, pour chaque question posée, tant parmi les cadres que les non cadres, leurs réponses ont été légèrement plus négatives que la moyenne générale. Par exemple, parmi les femmes non cadres, 67 % se sentent à l'aise pour exprimer leur opinion, contre 71 % dans l'ensemble ; 31 % ont subi des micro-agressions, contre 21 % dans l'ensemble ; 55 % ont bénéficié de l'égalité des chances, contre 62 % dans l'ensemble ; et 38 % ont été victimes de harcèlement, contre 23 % dans l'ensemble.

Les réponses des managers reflètent des écarts similaires dans trois des quatre domaines que nous avons étudiés. Ainsi, parmi les femmes occupant des fonctions de management, 71 % se sentent à l'aise pour exprimer leur opinion, contre 77 % dans l'ensemble ; 55 % ont bénéficié de l'égalité des chances, contre 62 % dans l'ensemble ; et 37 % ont été victimes de harcèlement, contre 26 % dans l'ensemble.

Bien qu'un écart de 3 à 15 % puisse ne pas sembler significatif, il le devient de manière exponentielle si l'on considère que des millions de femmes travaillent dans le secteur des technologies à travers le monde. De toute évidence, il y a beaucoup à faire.



RAPPORT 2021 DE SKILLSOFT SUR LES FEMMES DANS LE SECTEUR DES TECHNOLOGIES

Découvrez la situation actuelle des femmes dans le
secteur des technologies de l'information



A photograph of four young adults (two men and two women) standing on a rooftop or balcony, smiling and looking out over a city at sunset. The warm, golden light of the setting sun creates a soft glow on their faces and the background. The woman in the foreground is wearing a light grey sweater and has her arms crossed. The man next to her is wearing a brown jacket and a green scarf. The woman behind her is wearing a blue jacket, and the man in the background is wearing a blue shirt.

Conclusion

Conclusion

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

En 2022, le secteur des technologies de l'information demeure un secteur solide, en plein essor et en mutation. Près de 85 % des répondants à notre enquête se disent confiants quant à la sécurité de leur emploi, et près des trois quarts d'entre eux se déclarent satisfaits dans leur emploi actuel.

Mais ce n'est pourtant pas le moment de se reposer sur les lauriers. Pour continuer à aller de l'avant, les professionnels de l'informatique doivent continuer à progresser grâce à la formation, à l'acquisition et au perfectionnement des compétences. Sans formation continue, les professionnels des métiers de l'informatique :

- ne seront pas à la pointe des technologies, ce qui induira une baisse de la productivité et de la production
- auront des difficultés à fidéliser leurs collaborateurs actuels
- auront davantage de difficultés à recruter des candidats qualifiés

La plupart des décideurs informatiques en 2022 le reconnaissent. Pour la première fois depuis 2016, nous constatons un repli des pénuries de compétences, que nous avons vu augmenter de manière exponentielle par le passé.

C'est une bonne nouvelle. Une très bonne nouvelle.

Les entreprises accordent la priorité à l'acquisition et au perfectionnement des compétences et se préparent aux avancées technologiques à venir. Cette année, 72 % des décideurs informatiques déclarent que leur entreprise assurent des formations formelles, soit environ 12 % de plus que l'an dernier. Quatre-vingt-cinq pour cent d'entre eux ont autorisé une formation au cours des 12 derniers mois, et au total, 97 % considèrent que le personnel certifié apporte de la valeur à leur entreprise.

Mais il reste encore beaucoup à faire.

Quarante-cinq pour cent des employés estiment que leur direction ne voit pas la nécessité d'investir dans la formation. Ce dernier constat pose la question suivante : si la majorité des décideurs déclarent investir dans la formation de leurs employés, et que néanmoins un nombre significatif d'employés estiment que la formation n'est pas une priorité, comment expliquer cet écart ?



Conclusion

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

CONCLUSION

La réponse est la communication.

Les entreprises doivent investir autant d'énergie dans les possibilités de formation à la communication que dans la conception des programmes de formation eux-mêmes. Elles doivent faire le point sur les compétences qui manquent à leurs employés, et s'assurer que leur plan de formation est à la fois efficace, conforme à leurs objectifs et aux attentes des employés. L'apprentissage continu doit faire partie de la culture d'entreprise et doit être porté à la connaissance de tous.

Les technologies de l'information sont devenues plus flexibles dans le monde de l'après-pandémie, les employés recherchant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Et les employés veulent toujours que leurs efforts et contributions soient davantage valorisés. Les groupes marginalisés doivent être entendus, et, pour la plupart, ils ont eu le sentiment de l'être en 2022. Les employés doivent avoir une vision claire de leur trajectoire de carrière, sans quoi, comme nous l'avons signalé cette année et les années précédentes, ils iront voir ailleurs.

L'apprentissage est le domaine dans lequel les entreprises ont le pouvoir d'induire des changements durables et significatifs. Investissez dans vos employés. Investissez dans leur formation pour faire face à la prochaine révolution technologique (et innover). Investissez dans l'avenir.

C'est aussi simple que cela.



Conclusion

PRÉSENTATION

SALAIRE

CERTIFICATIONS

RESSOURCES SUR
LA CERTIFICATION

LA VISION DES
DÉCIDEURS
INFORMATIQUES

PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL

SATISFACTION
AU TRAVAIL

GÉRER L'IMPRÉVU

PERSPECTIVES

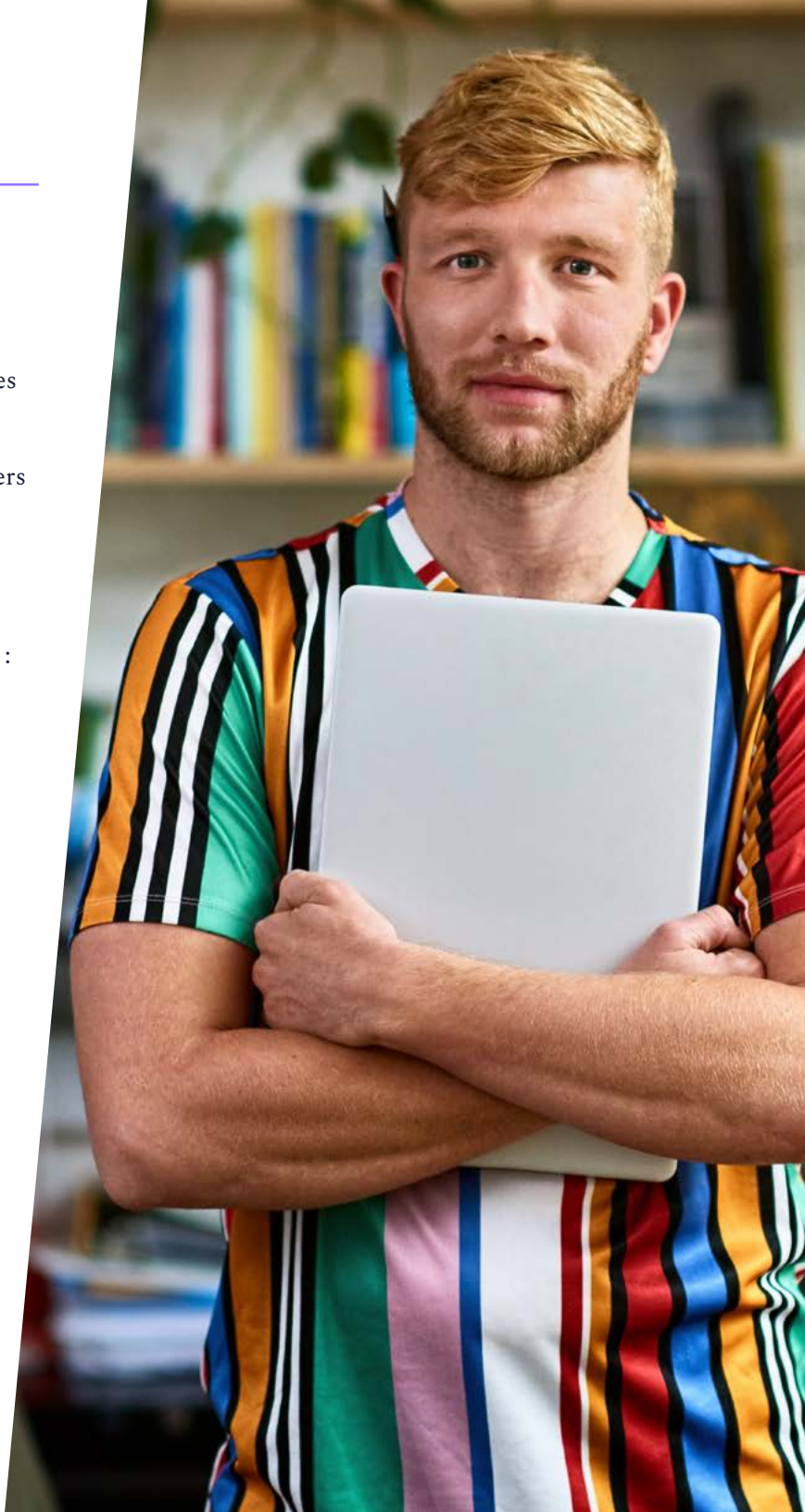
CONCLUSION

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

L'enquête Global Knowledge 2022 de Skillsoft sur les compétences et les salaires des métiers de l'informatique a été réalisée en ligne de mai à août 2022 à l'aide de la plateforme Qualtrics XM. Skillsoft et des entreprises technologiques ont adressé des invitations à participer à l'enquête à des professionnels du monde entier. L'enquête a été rendue accessible depuis des articles web, des bulletins d'information en ligne et des médias sociaux. Après nettoyage des données, l'enquête a permis de recueillir 7 952 réponses complètes de la part de décideurs et de personnels des métiers de l'informatique. L'enquête a été analysée à l'aide de la plateforme Qualtrics XM.

REMERCIEMENTS À NOS PARTENAIRES

Skillsoft remercie tout particulièrement ses partenaires qui ont contribué à la réalisation de l'enquête de cette année :

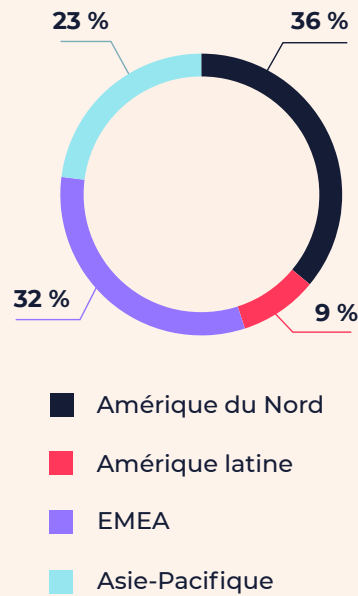


Conclusion

- PRÉSENTATION
- SALAIRE
- CERTIFICATIONS
- RESSOURCES SUR LA CERTIFICATION
- LA VISION DES DÉCIDEURS INFORMATIQUES
- PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL
- SATISFACTION AU TRAVAIL
- GÉRER L'IMPRÉVU
- PERSPECTIVES
- CONCLUSION

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

PAYS OU RÉGION DE RÉSIDENCE



RÉPONDANTS PAR FONCTION

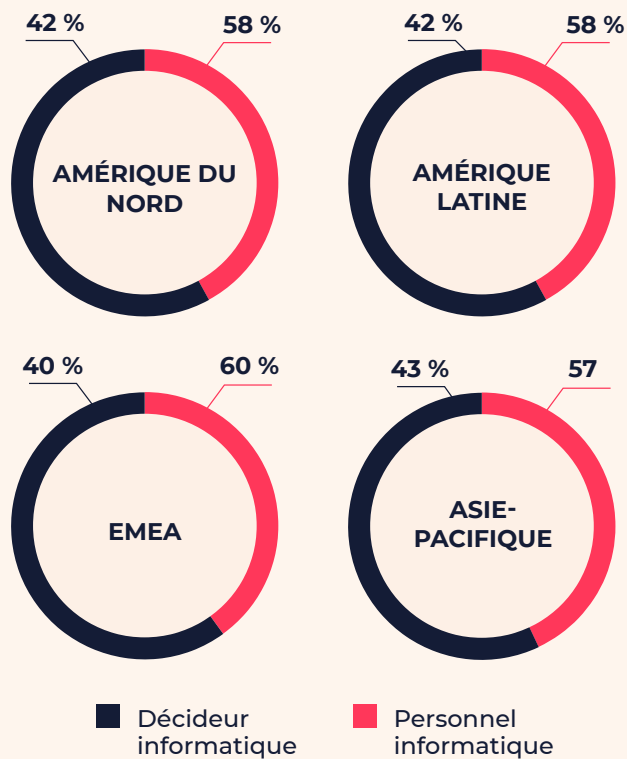
FONCTION	%	NOMBRE
Développement d'applications, programmation	16 %	1237
Infrastructures, réseaux et télécommunications	15 %	1155
Architecture et conception informatiques	12 %	985
Cloud	10 %	822
Cybersécurité, sécurité des systèmes d'information	8 %	652
Services de support et d'assistance informatique	7 %	557
Science des données, analyses et Business Intelligence	5 %	431
Développeur DevOps	5 %	361
Autre	4 %	346
Audit informatique ou gouvernance, risques et conformité	4 %	321
Gestion de produit / projet	4 %	316
Cadre dirigeant (PDG, DSI, etc.)	3 %	213
Analyse métier	2 %	198
Opérations métier	2 %	127
Ventes et marketing	2 %	123
Ressources humaines, apprentissage et perfectionnement	1 %	71
Finances, Comptabilité	0 %	21
Juridique	0 %	16

Conclusion

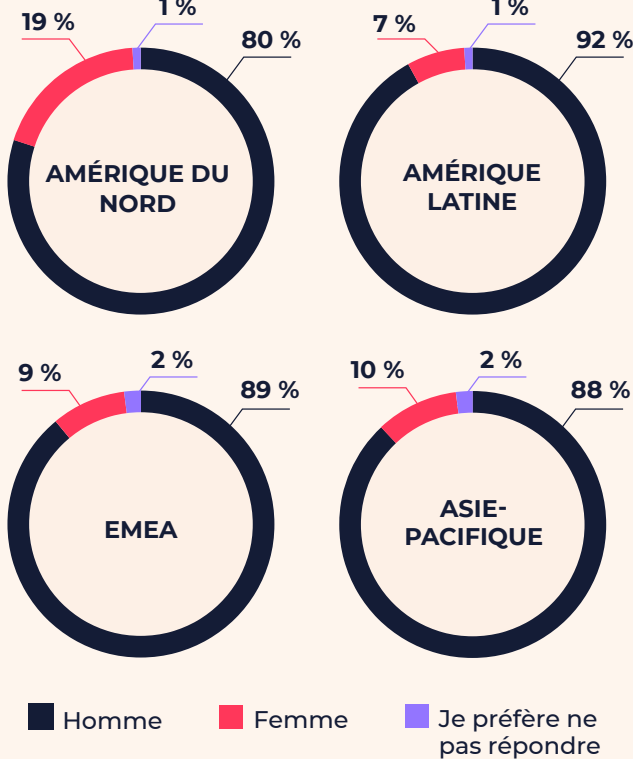
- PRÉSENTATION
- SALAIRE
- CERTIFICATIONS
- RESSOURCES SUR LA CERTIFICATION
- LA VISION DES DÉCIDEURS INFORMATIQUES
- PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL
- SATISFACTION AU TRAVAIL
- GÉRER L'IMPRÉVU
- PERSPECTIVES
- CONCLUSION

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

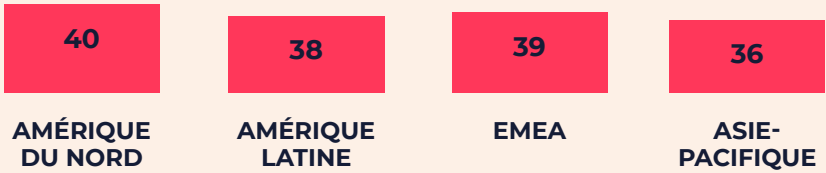
FONCTION



SEXE



ÂGE MOYEN



Dans l'enquête, Skillsoft demande à tous les participants s'ils gèrent une équipe. Si les participants à l'enquête déclarent gérer une équipe, Skillsoft les distingue en tant que décideurs informatiques, auxquels on pose ensuite une série de questions qui ne sont pas posées à tous les participants, notamment les prévisions budgétaires, l'autorisation de formation, etc. À l'échelle mondiale, 3 546 participants à l'enquête ont déclaré gérer une équipe. Dans le rapport, nous examinons l'ancienneté, les années d'expérience et les rôles professionnels pour qualifier davantage les décideurs.

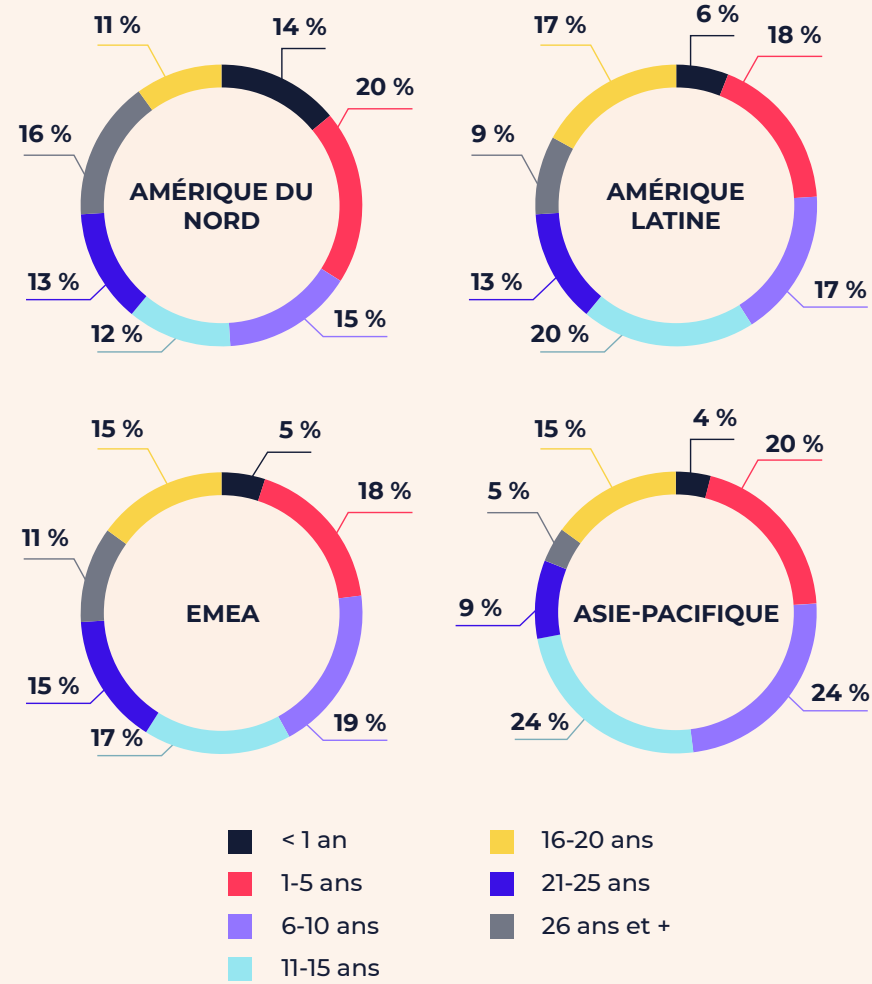


Conclusion

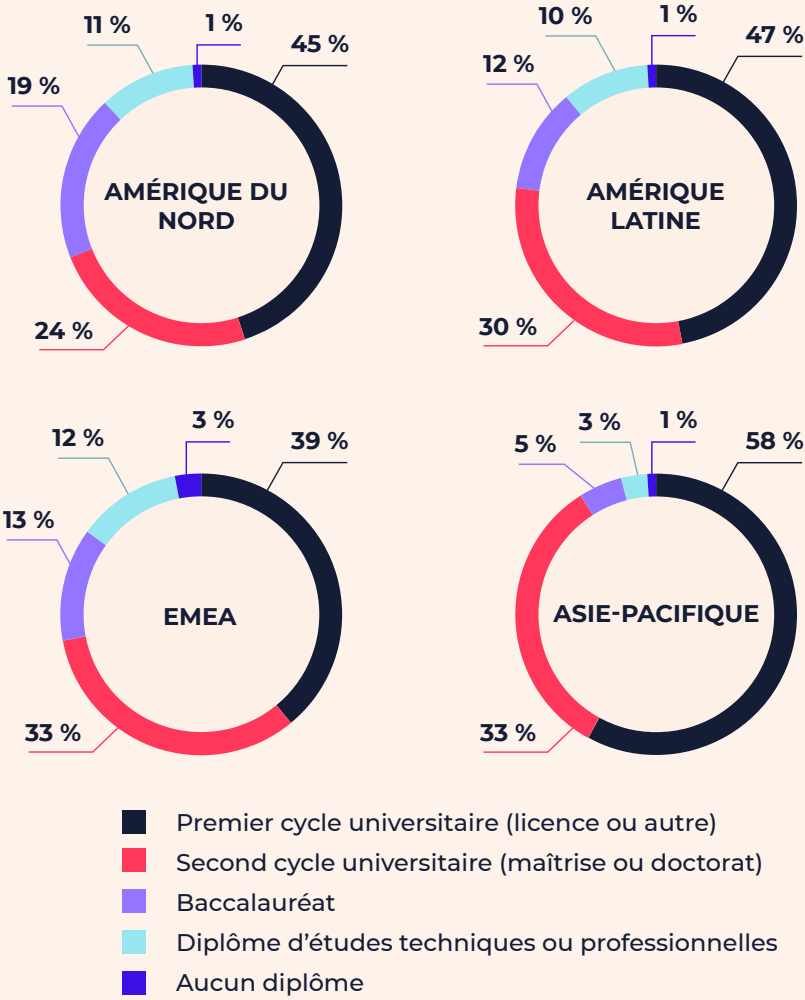
- PRÉSENTATION
- SALAIRE
- CERTIFICATIONS
- RESSOURCES SUR LA CERTIFICATION
- LA VISION DES DÉCIDEURS INFORMATIQUES
- PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL
- SATISFACTION AU TRAVAIL
- GÉRER L'IMPRÉVU
- PERSPECTIVES
- CONCLUSION

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



FORMATION



À propos de skillsoft

Skillsoft (NYSE : SKIL) offre des expériences d'apprentissage transformatrices qui permettent aux entreprises et à leurs collaborateurs de progresser ensemble. Elle travaille en partenariat avec des entreprises au service d'une communauté mondiale d'apprenants pour préparer les employés d'aujourd'hui à l'économie de demain. Grâce à Skillsoft, les clients ont accès à des expériences d'apprentissage mixtes et multimodales qui vont au-delà du renforcement des compétences et grâce auxquelles les employés développent leur potentiel, leur adaptabilité et leur implication. Grâce à un portefeuille de contenus haut de gamme, une plateforme personnalisée et adaptée aux besoins des clients, une technologie de premier rang et un vaste écosystème de partenaires, Skillsoft favorise la progression et les performances continues des employés et de leur entreprise en remédiant aux pénuries de compétences et en libérant le potentiel des collaborateurs.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.skillsoft.com.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES MÉDIAS

Veuillez contacter Cameron Martin
cameron.martin@skillsoft.com