

TALENTS ET TECHNOLOGIES
LA SUISSE, SINGAPOUR ET LE ROYAUME-UNI SUR LE PODIUM DES
PAYS LES PLUS ATTRACTIFS SELON L'INDEX MONDIAL
COMPETITIVITE ET TALENTS 2017

**LE CLASSEMENT PAR VILLES DISTINGUE COPENHAGUE, ZURICH, HELSINKI ET
SAN FRANCISCO, PARIS EST CLASSEE 7^{EME}**

Fontainebleau, Singapour, Zurich, 16 janvier 2017 : L'INSEAD, The Business School for the World, publie aujourd'hui la quatrième édition de l'index mondial compétitivité et talents (GTCI). Développé en partenariat avec The Adecco Group et le Human Capital Leadership Institute de Singapour (HCLI), le GTCI évalue chaque année la capacité des pays à attirer les talents.

Le GTCI évalue la manière dont les pays forment, attirent et retiennent les talents. Il constitue en cela un outil d'aide à la mise en place de stratégies pour stimuler la compétitivité en matière de talents. Le thème retenu pour cette quatrième édition est « Talents et technologies : dessiner le futur du travail ».

Le rapport 2017 explore les effets des évolutions technologiques sur la compétitivité des talents. Il confirme que même si le phénomène croissant de l'automatisation a un impact sur l'emploi à tous les niveaux, les technologies génèrent cependant de nouvelles opportunités. En outre, les personnes et les entreprises devront s'adapter à un environnement professionnel où les savoir-faire technologiques, les compétences humaines, la flexibilité et la collaboration sont des conditions indispensables au succès. Les réseaux horizontaux remplacent progressivement les hiérarchies verticales en s'imposant comme la nouvelle norme de leadership. Les gouvernements et les acteurs économiques doivent travailler main dans la main pour bâtir des systèmes éducatifs et des politiques d'emploi adaptées.

La Suisse et Singapour occupent la tête du GTCI 2017, tandis que quatre pays scandinaves se trouvent dans le top 10 (Suède, Danemark, Finlande, Norvège). Le Royaume-Uni et les États-Unis se classent respectivement troisième et quatrième. **La France se hisse à la 24^{ème} place du classement.**

Classement 2017 de l'index mondial compétitivité et talents (GTCI) / Top Dix des pays

1	Suisse	6	Australie
2	Singapour	7	Luxembourg
3	Royaume-Uni	8	Danemark
4	États-Unis	9	Finlande
5	Suède	10	Norvège

Les pays les mieux classés se ressemblent sur plusieurs aspects. Ils disposent notamment d'un système éducatif qui répond aux besoins de l'économie. Ils mettent en place des politiques de l'emploi qui favorisent la flexibilité, la mobilité et l'entrepreneuriat. Ils entretiennent également un lien fort entre les acteurs de leur économie et leur gouvernement.

Ilian Mihov, Doyen de l'INSEAD a commenté ces résultats : « Avec cette quatrième édition, l'index GTCI confirme qu'il a atteint le niveau de reconnaissance internationale que nous cherchions à obtenir lorsque nous l'avons publié pour la première fois. Axé cette année sur les talents vis-à-vis des technologies, le rapport pointe du doigt certaines problématiques qui se poseront comme des défis à relever pour l'économie mondiale dans les années à venir. Celle-ci devra pouvoir associer création de nouvelles opportunités d'emploi et développement durable, tout en offrant aux jeunes générations la possibilité de vivre et de travailler dans un monde qui reflète les valeurs auxquelles ils adhèrent. Comme le souligne l'index, le rôle de l'éducation restera fondamental pour atteindre ces objectifs complexes. L'INSEAD, en tant que pourvoyeur de talents et de leadership, entend bien jouer un rôle décisif dans la poursuite de cette quête. »

Bruno Lanvin, Directeur exécutif des Indices mondiaux chez INSEAD et co-auteur du rapport, a commenté : « La technologie modifie notre façon de vivre et de travailler, même si cela n'apparaît pas toujours comme une évidence : l'émergence d'un web omniprésent, des objets connectés (les voitures sans conducteur par exemple) et du travail en équipes virtuelles s'est faite progressivement et de manière presque invisible. C'est entre autres pour cela qu'elle affecte si fortement le monde du travail. Mais, pour reprendre Mark Twain, "les prédictions sur la disparition du travail ont été largement exagérées". Le niveau de préparation et la compétitivité des talents détermineront en grande partie la place occupée par les économies dans la course à la transformation des avancées technologiques en termes de création d'emplois. »

Paul Evans, Professeur émérite en Ressources Humaines et Développement Organisationnel, Emeritus, au sein de l'INSEAD, directeur académique et co-auteur du rapport a précisé : « Les tâches répétitives sont désormais assurées par les algorithmes et les machines. Ainsi, on voit se dessiner de nouvelles opportunités de travail connecté, innovant. Par contre, notre système éducatif, qui date de l'ère industrielle, prépare nos enfants à effectuer un travail routinier plutôt qu'à faire preuve de créativité au sein de projets. Il néglige aussi l'importance "d'apprendre à apprendre", un état d'esprit pourtant essentiel dans un monde où les travailleurs connaîtront plusieurs carrières au cours de leur vie. »

Alain Dehaze, CEO Adecco Group, explique : « Le développement rapide de l'automatisation et de l'intelligence artificielle est à l'origine des changements les plus radicaux de notre époque, qui se répercutent autant sur nos vies que sur notre travail. La réforme de nos systèmes éducatifs est impérative pour pouvoir nous doter des compétences nécessaires, tant sur le plan humain que technique, et nous apprendre à nous adapter aux changements. Poursuivre plusieurs carrières au cours d'une vie est en passe de devenir la norme. Les individus doivent donc soigner leur employabilité en continuant à apprendre tout au long de leur vie. En parallèle, les politiques sur l'emploi auront pour objectif de trouver le juste compromis entre le besoin de flexibilité demandé par les employeurs et la protection sociale. Ce n'est qu'en travaillant ensemble que nous pourrons répondre à ces enjeux, libérer le potentiel du travail et créer la prospérité. »

Su-Yen Wong, directrice de l'Human Capital Leadership Institute, explique : « La technologie a un impact profond sur la nature et la structure du travail. Dans l'ère numérique actuelle, où le travail est en perpétuelle évolution, sont favorisés non pas les employés qui possèdent le plus haut niveau de compétences techniques, mais ceux qui ont la capacité d'apprendre encore et encore leur métier. De nombreux employés connaîtront des périodes de chômage technique et structurel s'ils ne se réinventent pas. Pour tirer parti du potentiel du capital humain, les gouvernements et les entreprises doivent inculquer une culture d'apprentissage permanent aux individus et aider ceux qui ne possèdent pas les compétences recherchées à se réorienter. »

Étant donné qu'un changement en profondeur a plus de chance d'aboutir là où sont implantés des écosystèmes solides, les villes et les régions ouvrent la voie en matière de compétitivité des talents. Elles font souvent preuve de plus d'indépendance financière et d'un meilleur taux de croissance économique que les pays dans lesquels elles sont situées. Elles sont également plus à même d'améliorer la qualité de vie de leurs habitants. Enfin, la prise de décisions y est souvent plus souple et leur stratégie de marque plus innovante. Pour en savoir plus sur les dynamiques qui permettent d'attirer les talents dans les villes, le rapport inclut cette année pour la première fois **l'index mondial compétitivité et talents pour les villes** (GCTCI pour « Global Cities Talent Competitiveness Index »).

Cette première édition du GCTCI place en première position Copenhague, suivie de Zurich et Helsinki, parmi 46 villes au total. Les deux villes américaines qui figurent dans le top 10 sont San Francisco et Los Angeles, respectivement en quatrième et huitième position. Sydney et Singapour, en douzième et dix-neuvième position, occupent le haut du classement pour l'Asie-Pacifique. Les performances des villes en termes de talents ont été évaluées selon de nombreux critères, mais les dix villes en tête du classement se démarquent toutes par leur qualité de vie élevée, une connectivité optimale, une exposition internationale et des opportunités de carrière bien au-dessus de la moyenne.

Classement 2017 de l'index mondial compétitivité et talents pour les villes (GCTCI) : Top 10 des villes

1	Copenhague	6	Madrid
2	Zurich	7	Paris
3	Helsinki	8	Los Angeles
4	San Francisco	9	Eindhoven
5	Göteborg	10	Dublin

Bruno Lanvin, l'auteur de cette partie du rapport sur les villes, souligne : « La version initiale du GCTCI présentée cette année connaîtra sans doute des améliorations tangibles dans les années à venir, mais en attendant, elle brosse un portrait actuel d'un monde dans lequel les talents se déplacent non seulement entre les pays, mais également entre les villes, se jouant souvent des frontières nationales. On voit donc apparaître les villes comme des protagonistes de premier plan dans la course aux talents mondialisée. Ce premier classement GCTCI montre que de grandes métropoles comme San Francisco, Madrid ou Paris se positionnent comme leaders, mais on y trouve aussi des villes plus petites comme Copenhague, Zurich, Göteborg ou Dublin, avec lesquelles il faut compter. Toutes ces villes sont en mesure de proposer à des personnes talentueuses d'excellentes opportunités de carrière, une bonne connectivité (haut débit et réseaux de transport) ainsi qu'une qualité de vie optimale pour elles et leurs proches. »

En analysant les pays qui figurent dans l'index, plusieurs schémas et tendances se dessinent :

- Les technologies et l'hyper-connectivité modifient la nature du travail : conjuguées à des facteurs démographiques, économiques et sociaux, elles entraînent l'émergence d'une main d'œuvre plus indépendante et disparate. La flexibilité est le maître mot de notre époque, à mesure que nous passons d'un environnement où le travail est basé sur l'emploi traditionnel (salarié) à un monde où 30 % de la population active en Europe et aux États-Unis travaillent à leur compte.
- Nous devons penser au-delà de l'automatisation : tout ne dépend pas que des technologies. Nous vivons une transformation profonde de la société, des entreprises, des carrières, de l'éducation et de l'emploi. Les entreprises sont plus horizontales et interconnectées : les résultats et la collaboration prennent le pas sur l'autorité et la hiérarchie ; et la multiplication des carrières au cours de la vie devient la norme.
- Les compétences techniques, associées à des compétences sociales/de projet, caractérisent le nouveau profil de talent par excellence puisque l'innovation découle de plus en plus de la collaboration. Le monde dans lequel nous vivons est imprévisible, c'est pourquoi les nouvelles générations doivent « apprendre à apprendre » et l'accent doit être mis sur la créativité, la capacité à résoudre les problèmes et les compétences en communication. Les programmes doivent s'appuyer sur les projets et les expériences et inclure des opportunités de formation proches du monde du travail, telles

que les contrats d'apprentissage. À l'ère de la multiplication des carrières, l'apprentissage tout au long de la vie est un fondamental.

- Les politiques relatives au marché du travail et à l'éducation représentent les enjeux clés du changement en profondeur : la coopération entre les gouvernements, les entreprises et les institutions éducatives est essentielle pour garantir une réforme rapide du système éducatif et pour élaborer des politiques d'emploi qui feront rimer efficacement flexibilité du marché du travail et protection sociale.
- La première version du GCTCI dresse un tableau original de la manière dont les villes se font concurrence pour attirer les talents : de nombreuses petites villes figurent en haut du classement GCTCI (7 villes sur les 10 premières ont moins de 400 000 habitants) ; les villes les mieux classées allient qualité de vie, excellente connectivité, ouverture à l'international et opportunités de carrière. En outre, un nombre remarquablement élevé de villes scandinaves (3) figurent parmi les 5 premières, ayant su tirer profit de stratégies communes destinées à attirer et retenir les talents.

Pour plus d'informations sur l'indice de compétitivité global des talents et pour télécharger le rapport complet, rendez-vous sur : www.gtci2017.com

Sur Twitter : #GTCI pour suivre l'actualité du rapport
Téléchargez l'infographie du GTCI 2017 en cliquant sur ce [lien](#)
Regardez la vidéo du GTCI 2017 en cliquant sur ce [lien](#)

Pour plus d'informations, contactez :

Elsa Portal – The Adecco Group France – 06 21 54 34 71 – elsa.portal@adecco.com

Alice Martin-Milon – The Adecco Group France – 07 61 79 71 43 - Alice.martin-milon@adecco.com

Raphaël Soudan – Agence Ketchum – 01 53 32 55 17 – raphael.soudan@ketchum.fr

À propos de l'INSEAD - The Business School for the World

Figurant parmi les écoles supérieures d'affaires internationales les plus importantes et les plus influentes au monde, l'INSEAD réunit les individus, les cultures et les idées pour changer la vie et transformer les organisations. L'approche internationale et la diversité culturelle se reflètent dans tous les aspects de la recherche et de l'enseignement de l'école. Avec des campus en Europe (France), en Asie (Singapour) et au Moyen-Orient, l'INSEAD étend la portée de sa recherche et de sa formation aux affaires à travers trois continents. Les 145 membres de la faculté de grande renommée, issus de 40 pays, inspirent chaque année plus de 1 400 étudiants à rejoindre les masters spécialisés MBA, Executive MBA (Master in Finance, Executive Master in Consulting and Coaching for Change) et les PhD (doctorats). De surcroît, chaque année, plus de 11 000 dirigeants participent aux programmes de formation pour dirigeants de l'INSEAD. En complément des programmes qu'elle propose sur ses trois campus, l'INSEAD a développé des partenariats académiques avec la Wharton School de l'Université de Pennsylvanie (à Philadelphie et San Francisco), la Kellogg School de management de l'Université Northwestern près de Chicago, l'Université Johns Hopkins/SAIS à Washington et le Teachers College de l'Université de Columbia à New York, et le MIT Sloan School of Management de Cambridge, dans le Massachusetts. En Asie, l'INSEAD a établi des partenariats avec la School of Economics and Management de l'Université de Tsinghua à Beijing et avec la CEIBS (China Europe International Business School) à Shanghai. L'INSEAD est membre fondateur de l'ensemble multidisciplinaire Sorbonne Universités créé en 2012 et partenaire de la Fundação Dom

Cabral au Brésil. L'INSEAD est devenue une pionnière de l'enseignement des affaires internationales en 1960 avec la première promotion de MBA sur le campus de Fontainebleau en France. En l'an 2000, l'INSEAD a inauguré le campus Asie de l'école basé à Singapour. En 2007, l'école a tissé des liens avec le Moyen-Orient et a officiellement inauguré son campus à Abu Dhabi en 2010. À travers le monde et les décennies, l'INSEAD continue de développer une recherche de pointe et d'innover au sein de l'ensemble de ses programmes afin d'offrir aux leaders du monde des affaires un savoir et une sensibilité leur permettant d'opérer efficacement à l'échelle mondiale. Ces valeurs fondamentales ont permis à l'INSEAD de devenir véritablement « The Business School for the World ». Le MBA de l'INSEAD occupe la première place du classement réalisé par le Financial Times en 2016.

Pour plus d'informations sur l'INSEAD, veuillez vous rendre sur <http://www.insead.edu/>.

Contacts presse :

Europe et Asie : Sophie Badré Tél. : +33 1 60 72 45 26 / E-mail : sophie.badre@insead.edu

Europe : Julia Irrgang Tél. +33 1 60 72 93 34 / E-mail : julia.irrgang@insead.edu

Asie : Aileen Huang Tél. : +65 67995552 / E-mail : aileen.huang@insead.edu

Cheryl Ng Tél. : +65 64077234 / E-mail : cheryl.ng@insead.edu

Moyen-Orient : Zeina Sleiman Tél. + 971 2 6515320 / E-mail : zeina.sleiman@insead.edu

À propos de The Adecco Group

Situé à Zurich (Suisse), The Adecco Group est le leader mondial des services en Ressources Humaines. Avec plus de 33 000 collaborateurs et un réseau de plus de 5 100 agences réparties dans 60 pays et territoires à l'échelle mondiale, The Adecco Group offre une vaste gamme de services et fait le lien entre près de 700 000 collaborateurs et les entreprises clientes chaque jour. Le Groupe offre une gamme étendue de services, couvrant ainsi tous les champs de l'emploi : travail temporaire, placement permanent, accompagnement des mobilités et développement des compétences, externalisation et consulting. The Adecco Group figure sur la liste des 500 plus grandes sociétés mondiales du magazine Fortune.

Adecco Group AG est enregistré en Suisse (ISIN : CH0012138605) et est coté à la bourse suisse SIX Swiss Exchange (ADEN).

À propos du Human Capital Leadership Institute (HCLI)

Le Human Capital Leadership Institute (HCLI) joue un rôle rassembleur impartial dans l'écosystème du capital humain. Le HCLI est un des rares instituts à pouvoir regrouper des perspectives et des points de vue multiples venus des entreprises, des gouvernements et du monde universitaire pour aboutir à l'acquisition d'un leadership et d'un ensemble de connaissances qui permettent de mieux comprendre l'Asie, de mener avec succès des activités commerciales en Asie et de saisir les implications sur le leadership et les stratégies en matière de capital humain pour l'Asie. À travers ces efforts, l'Institut cherche à former des dirigeants mondiaux forts d'une bonne compréhension du management en Asie et des dirigeants asiatiques capables de travailler partout dans le monde. Le HCLI est le fruit d'une alliance stratégique entre le Ministère des Ressources humaines (MOM) à Singapour, l'Economic Development Board (EDB) de Singapour et l'Université de management (SMU) de Singapour.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.hcli.org