



**Index mondial compétitivité talents (GTCI) 2018 :**

**Diversité DES talents ET compétitivité,**

**MOTEURS DE l’avenir du TRAVAIL**

* LES PAYS DÉVELOPPÉS À REVENUS ÉLEVÉS SONT TOUJOURS EN TÊTE DU CLASSEMENT MONDIAL
* ZURICH, STOCKHOLM ET OSLO SONT EN TÊTE DU CLASSEMENT PAR VILLE, PARIS SE CLASSE 9ème
* LA DIVERSITÉ PEUT AVOIR UN IMPACT POSITIF SUR LA COMPÉTITIVITÉ

**Davos, Suisse, 22 janvier 2018 :** Le rapport 2018 de l’Index mondial compétitivité et talents (GTCI) souligne que la Suisse se maintient en première place en termes de compétitivité des talents, suivie par Singapour et les États-Unis. Dans l’ensemble, les pays européens continuent de dominer les classements GTCI, avec 15 d’entre eux figurant dans le top 25. L’édition de cette année révèle également que les dix premiers pays partagent plusieurs caractéristiques clés et ont un point commun majeur : ils possèdent tous un système éducatif performant fournissant les compétences sociales et collaboratives nécessaires à l’employabilité des personnes sur le marché du travail actuel.

Un examen plus approfondi révèle plusieurs autres caractéristiques communes aux pays les mieux classés :

* **Un environnement économique et réglementaire flexible**
* **Des politiques d’emploi alliant flexibilité et protection sociale**
* **Une ouverture interne et externe**

En plus du classement en termes de compétitivité des talents, le rapport de cette année a pour thème **« la diversité au service de la compétitivité »**. **Il définit trois types de diversité : cognitive, identitaire et de valeurs.** Le thème de la diversité (collaboration entre des personnes de personnalité, de connaissances, d’expériences et de motivations différentes) a été choisi, car celle-ci joue un rôle essentiel pour lier talents et stratégies d’innovation. En effet, l’attention portée à la diversité démographique favorise un avenir durable et innovant et aide les entreprises à retenir et développer les talents. Cependant, le rapport souligne que la diversité a un coût : les individus n’ont souvent pas les moyens nécessaires pour collaborer avec des personnes différentes.

Le rapport, publié aujourd’hui par l’Institut européen d’administration des affaires ([INSEAD](https://www.insead.edu/)) en coopération avec [The Adecco Group](http://www.groupe-adecco.fr/) et [Tata Communications](https://www.tatacommunications.com/), fournit une analyse comparative annuelle détaillée. Celle-ci mesure l’attraction, la rétention et le développement des talents des pays et des villes. Elle offre aux décideurs une ressource unique pour évaluer la compétitivité globale des talents et développer des stratégies pour stimuler leur compétitivité.

**Top 20 détaillé des classements et quelques résultats spécifiques**

L’édition 2018 du GTCI comprend 68 variables (65 en 2017), couvrant 119 pays et 90 villes (respectivement 118 et 46 en 2017). Cette année encore, les pays développés à revenus élevés obtiennent les meilleurs scores du GTCI.

* **La Suisse maintient sa position en première place**, suivie par Singapour et les États-Unis.
* **Les pays européens continuent à dominer** les classements GTCI, avec 15 d’entre eux figurant dans le top 25.
* Parmi les **pays non européens** qui se classent en tête cette année, on trouve, entre autres, l’Australie (11e), la Nouvelle-Zélande (12e), le Canada (15e), les Émirats arabes unis (17e) et le Japon (20e).
* Les pays d’Amérique latine sont généralement en tête des pays qui comptent le plus de femmes diplômées (l’Argentine se classe au 5e rang sur cette variable).
* Les efforts en matière d’éducation (par rapport au PIB par habitant) sont importants en Afrique (le Botswana est 1er, le Lesotho 2e et le Sénégal 5e). Cela indique que les défis ont été correctement identifiés dans ce domaine, bien que l’efficacité de ces investissements peut être renforcée.

**Top 25 des pays du classement 2018**

L’index évalue les politiques et les pratiques qui permettent à un pays de développer et de renforcer aussi bien les « compétences professionnelles et techniques » que les « compétences générales » associées à l’innovation, à l’entrepreneuriat et au leadership, c’est-à-dire le talent contribuant à la productivité et à la prospérité.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Classe-ment général** | **Pays** | **Score** |  | **Classe-ment général** | **Pays** | **Score** |  | **Classe-ment général** | **Pays** | **Score** |
| 1 | Suisse | 79,90 |  | 9 | Pays-Bas | 72,56 |  | 18 | Autriche | 68,63 |
| 2 | Singapour | 78,42 |  | 10 | Luxembourg | 71,64 |  | 19 | Allemagne | 67,77 |
| 3 | États-Unis | 75,34 |  | 11 | Australie | 71,61 |  | 20 | Japon | 62,63 |
| 4 | Norvège | 74,56 |  | 12 | Nouvelle-Zélande | 71,52 |  | 21 | France | 62,61 |
| 5 | Suède | 74,32 |  | 13 | Ireland | 71,38 |  | 22 | Estonie | 61,93 |
| 6 | Finlande | 73,95 |  | 14 | Island | 70,48 |  | 23 | Qatar | 61,90 |
| 7 | Danemark | 73,79 |  | 15 | Canada | 69,63 |  | 24 | Israël | 61,79 |
| 8 | Royaume-Uni | 73,11 |  | 16 | Belgique | 69,56 |  | 25 | République tchèque | 60,02 |
|  |  |  |  | 17 | Émirats arabes unis | 68,88 |  |  |  |  |

**Cette année, la ville en tête du classement de l’Index mondial sur la compétitivité et les talents est Zurich** (2e l’année dernière).

8 des 10 villes les mieux classées se situent en Europe, et 2 se situent aux États-Unis. Les villes les mieux classées présentent des similitudes. Les pays atteignant des niveaux de PIB plus élevés favorisent naturellement une intégration plus importante de la technologie, créant ainsi des écosystèmes offrant une éducation, des entreprises, des services de santé et des infrastructures de meilleure qualité. Ce cycle vertueux engendre une plus grande compétitivité des talents. En outre, les universités les mieux classées attirent un personnel d’enseignement et de recherche plus expérimenté, ce qui permet de préparer plus de talents qualifiés pour le marché du travail. L’énergie et l’innovation du leadership local (y compris des maires et des « agences de talent ») peuvent également jouer un rôle important. L’impact de réseaux d’information denses et efficaces est particulièrement important lorsqu’il s’agit d’attirer et de retenir les talents, comme l’ont démontré les « villes intelligentes » telles que Singapour, Dubaï, Abu Dhabi et Doha.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Classement** | **Ville** | **Score** |
| 1 | Zurich (Suisse) | 71,0 |
| 2 | Stockholm (Suède) | 68,2 |
| 3 | Oslo (Norvège) | 68,1 |
| 4 | Copenhague (Danemark) | 67,1 |
| 5 | Helsinki (Finlande) | 66,8 |
| 6 | Washington, DC (États-Unis) | 66,5 |
| 7 | Dublin (Irlande) | 66,1 |
| 8 | San Francisco (États-Unis) | 63,4 |
| 9 | Paris (France) | 63,2 |
| 10 | Bruxelles (Belgique) | 62,7 |

*« La capacité à tirer parti de la diversité requiert une direction audacieuse et visionnaire, tant au niveau des entreprises que des villes et des nations. En ce sens, les villes sont de parfaits laboratoires. Dans de nombreuses villes du monde, la promotion de la diversité a engendré des avancées significatives, notamment en matière d’inclusion : des concepts tels que “prospérité inclusive” ou “villes intelligentes” nécessitent d’être repensés spécifiquement selon cet angle. En effet, ces concepts laissent davantage de place à la concertation avec les acteurs locaux »*, soulignent Bruno Lanvin et Paul Evans, coauteurs du rapport.

**Le défi de la diversité**

L’analyse complémentaire approfondie du rapport de 2018 révèle les approches que les entreprises, villes et nations adoptent vis-à-vis de la diversité. Elle souligne également que la diversité n’est pas une fin en soi : elle doit toujours s’accompagner d’une culture d’inclusion afin d’avoir un réel impact. Les objectifs et les statistiques ne remplacent pas l’acceptation et l’ouverture culturelles.

Cependant, les résultats du GTCI indiquent qu’il n’existe pas de modèle absolu en matière de diversité et d’inclusion. Par exemple, malgré sa position en tête du classement du GTCI, la Suisse n’a pas un score élevé en ce qui concerne l’accès des femmes aux postes de direction. Les pays nordiques obtiennent des scores élevés sur la plupart des variables liées à la collaboration, l’ouverture interne, la mobilité sociale et l’égalité des sexes. Cependant, mais ils ne sont pas suffisamment ouverts vers l’extérieur, et attirent donc moins de talents.

*« Les points de vue concernant la diversité ont considérablement évolué au cours de ces dernières décennies,* explique Paul Evans. *Les entreprises ont compris la différence entre chanter à l’unisson (uniformité) et chanter en harmonie (diversité), et que cette différence peut être mesurée en termes d’efficacité, de compétitivité et d’innovation. Sur des tâches complexes, les équipes diversifiées obtiennent de bien meilleurs résultats que les équipes constituées de personnes talentueuses, mais similaires. Les groupes représentant une diversité démographique surpassent les groupes homogènes à plusieurs reprises. La diversité peut susciter une approche créative à la résolution de problèmes. Cependant, lorsque mal gérée, elle peut également engendrer des conflits qui font perdre du temps. Les compétences collaboratives et interpersonnelles ainsi que l’inclusion sont donc primordiales. »*

*« La diversité est un facteur essentiel à l’innovation. »* Peter Zemsky, doyen adjoint et doyen pour les initiatives stratégiques et l’innovation à l’INSEAD, précise que *« les structures de direction organisationnelle valorisent l’importance comportementale du réseautage externe plutôt qu’interne. Aujourd’hui, les entreprises ont de plus en plus recours à l’exploitation des opportunités d’innovation locales, favorisées par l’explosion d’informations de l’économie du savoir, plutôt qu’à l’exploitation du département R&D de leur siège social. »*

Alain Dehaze, CEO The Adecco Group, ajoute que *« mettre l’accent sur la diversité et l’inclusion est primordial pour surmonter les fractures et les inégalités de notre époque. Cela signifie promouvoir une culture de l’inclusion, à commencer par la famille et l’école, tout en luttant contre les préjugés et en développant des compétences sociales et collaboratives, lesquelles sont essentielles pour libérer le pouvoir du travail et garantir un avenir pour tout le monde. »*

Vinod Kumar, directeur général de Tata Communications, affirme que *« tandis que de plus en plus d’entreprises font de la transformation digitale une priorité, les technologies hautement automatisées dotées d’IA entrent de plus en plus sur le marché du travail. Puisque les humains et les machines commencent à travailler ensemble, les entreprises doivent étendre leur vision de la compétitivité des talents et de la diversité au-delà des humains pour prendre en compte les machines. En acceptant la primauté de l’infrastructure numérique, ni le talent ni la diversité ne seront considérés comme exclusifs aux personnes. »*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[Téléchargez le rapport et l’infographie](http://www.groupe-adecco.fr/articles/gtci-2018/)

Regardez le graphique vidéo du GTCI 2018

Consultez la version interactive du GTCI et testez son système de positionnement des talents (TPS)

Sur Twitter, suivez #GTCI

Pour plus d’informations, vous pouvez contacter :

**The Adecco Group**

Alison Gauzin

alison.gauzin@adeccogroup.com

+33(0) 7 61 79 71 43

[www.groupe-adecco.fr/](http://www.groupe-adecco.fr/) @AdeccoGroupFR

facebook.com/theadeccogroup/

**INSEAD**

Catherine Dernis

cdernis@aksara-pr.com

+33 (0)6 99 89 52 33

[www.insead.edu](http://www.insead.edu)

facebook.com/INSEAD/

**Tata Communications**

Nathalie Chak

natalie.chak@tatacommunications.com

+44 (0)7833 043 779

[www.tatacommunications.com](http://www.tatacommunications.com)

@tata\_comm

facebook.com/TataCommunications/

linkedin.com/company/tata-communication/

**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 (Fontainebleau), en Asie (Singapour) et au Moyen-Orient (Abu Dhabi), l’INSEAD étend la portée de sa recherche et de sa formation aux affaires à travers trois continents. Les 145 membres de grande renommée de la faculté, issus de 40 pays, inspirent annuellement plus de 1 400 étudiants suivant les programmes MBA, Executive MBA, PhD (Doctorat) et Master spécialisé (Executive Master in Finance, Executive Master in Consulting and Coaching for Change). En outre, chaque année, plus de 11 000 dirigeants participent aux « executive education programmes » de l’INSEAD. De plus, l’INSEAD a développé des partenariats académiques avec de nombreuses universités à travers le monde. L’INSEAD est devenue une pionnière de l’enseignement des affaires internationales en diplômant la première promotion de MBA sur son campus de Fontainebleau (France) en 1960. 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 s’affirmer véritablement comme « The Business School for the World ». Le programme MBA de l’INSEAD a été classé n° 1 par le Financial Times en 2016 et en 2017.

[www.insead.edu](http://www.insead.edu)

**À propos de The Adecco Group**

The Adecco Group est le leader mondial des solutions emplois. Nous proposons plus de 700 000 emplois par jour. Aux côtés de nos 33 000 collaborateurs présents dans 60 pays, nous transformons le monde du travail. Nous mettons en relation les talents avec plus de 100 000 organisations à qui nous proposons également des services en ressources humaines et une technologie de pointe pour leur permettre de réussir dans une économie mondiale en constante évolution. En tant qu’entreprise du Fortune Global 500, nous sommes un leader responsable et créons de la valeur tout en répondant aux exigences sociales et en soutenant l'innovation. Nos valeurs d’ouverture, d’équité et d'esprit d'équipe mettent en avant les individus et les organisations, soutiennent l'économie et contribuent à la construction de sociétés meilleures. Nos collaborateurs adhèrent à ces valeurs, comme en témoigne notre deuxième place au classement mondial Best Workplaces 2017 de Great Place To Work®. Nous construisons l’emploi de demain.

The Adecco Group est basé à Zurich, en Suisse. Adecco Group AG est une société enregistrée en Suisse (ISIN : CH0012138605) et cotée à la bourse suisse SIX Swiss Exchange (ADEN). Le Groupe opère sous huit grandes marques : Adecco, Modis, Badenoch & Clark, Spring Professional, Lee Hecht Harrison, Pontoon, Adia et YOSS.

[www.adeccogroup.com](http://www.adeccogroup.com)

**À propos de Tata Communications**

Tata Communications Limited et ses filiales (Tata Communications) est le fournisseur mondial leader de A New World of Communications™. Avec une position de leader sur les marchés émergents, Tata Communications déploie ses solutions avancées et son expertise du secteur à travers son réseau global pour proposer des prestations gérées aux entreprises multinationales et aux prestataires de services de communication.

Le réseau global de Tata Communications s’appuie sur un des réseaux de câbles sous-marins les plus étendus et les plus avancés ainsi que sur un réseau IP Tier-1 reliant plus de 240 pays et territoires via 400 PoP, ainsi que près de 300 000 mètres carrés (1 million square feet) répartis entre ses centres de données et ses espaces de colocalisation dans le monde entier.

L’envergure et la portée de Tata Communications sur les marchés émergents s’illustrent par la position de leader de la société sur le marché indien des services de données d’entreprise et de leader sur le marché mondial de la communication vocale internationale. Tata Communications Limited est inscrite à la bourse de Bombay et au National Stock Exchange of India [www.tatacommunications.com](http://www.tatacommunications.com)

Tata Communications et Tata sont des marques de Tata Sons Limited dans certains pays.