

Les entreprises peinent à tirer parti de l'automatisation car elles n'investissent pas suffisamment dans la montée en compétence de leurs collaborateurs

Selon le nouveau rapport de Capgemini, la mise en place de programmes de montée en compétence permet aux entreprises de bénéficier pleinement du potentiel de productivité de l'automatisation et de réaliser des économies de plusieurs millions de dollars chaque année.

Paris, le 31 octobre 2018 – Le nouveau rapport du [Capgemini Research Institute](#) montre que, dans la majorité des entreprises (58%), l'automatisation ne génère pas encore les gains de productivité attendus par les dirigeants. D'après l'étude, intitulée « [Upskilling your workforce for the age of the machine: Why a workforce upskilling strategy is key to unleashing automation's productivity potential](#) », l'automatisation permet dans une certaine mesure d'augmenter la productivité mais, pour en exploiter le plein potentiel, les entreprises doivent faire monter leurs collaborateurs en compétence.

L'étude s'appuie sur une enquête menée auprès de 800 cadres dirigeants et 1 200 collaborateurs issus de plus de 400 grandes entreprises¹ à travers le monde. Elle montre que les entreprises de 50 000 salariés ou plus qui ont investi dans de véritables programmes de montée en compétence de leurs collaborateurs peuvent espérer économiser environ 90 millions de dollars de plus par an par rapport à celles n'ayant pas encore mis en place ces programmes.

L'automatisation ne répond pas encore aux attentes en matière d'amélioration de la productivité

Interrogés sur les raisons qui les poussent à se tourner vers l'automatisation, 37% des répondants citent l'augmentation de la productivité juste après l'amélioration de la qualité (43%). Néanmoins, 58% des dirigeants et 54% des collaborateurs indiquent que l'automatisation n'a pas encore porté ses fruits en termes de gain de productivité au sein de leurs organisations. Ce constat est particulièrement marqué en Suède, aux Etats-Unis et en Chine, où respectivement 66%, 64% et 61% des dirigeants affirment que l'automatisation n'a pas permis d'augmenter la productivité. Ce sentiment est partagé par les collaborateurs dans la plupart des pays, exception faite de l'Inde, de la Chine et de la France.

La mise en place de programmes de montée en compétence permet de tirer pleinement profit de l'automatisation, tout en renforçant le bien-être et la fidélisation des collaborateurs

L'impact de l'automatisation est perçu de manière plus positive dans les entreprises qui ont déjà mis en place des programmes de montée en compétence pour leurs salariés. Dans ces entreprises, la majorité des employés (52%) et une grande partie des dirigeants (46%) estiment en effet que l'automatisation a amélioré la productivité². En comparaison, cet avis n'est partagé que par 42 % des employés et 35 % des dirigeants dans les organisations qui n'ont pas encore développé de véritables programmes. En outre, les entreprises ayant déjà fait la moitié du chemin en matière de montée en compétence sont plus optimistes que celles

¹ Dans ce rapport, le terme « grandes entreprises » fait référence aux entreprises dont le chiffre d'affaires annuel dépasse le milliard de dollars.

² Parmi les organisations les plus avancées en matière d'automatisation.



étant en phase initiale, notamment en ce qui concerne la progression de carrière des collaborateurs (76% contre 60%) ; leur moral (48 % contre 33 %) ; et la prise de nouvelles responsabilités (57 % contre 46 %).

Les initiatives pour développer les compétences des collaborateurs ne sont pas encore arrivées à maturité

Malgré l'importance reconnue de la montée en compétence des employés, peu d'entreprises ont développé à ce jour de véritables programmes de formation : 91% des organisations interrogées ont élaboré ou démarré l'élaboration d'un plan de formation, 35% n'ont pas encore initié la mise en place d'une infrastructure et de partenariats adéquats, 73% n'ont pas encore lancé de programme pilote, et seulement 10% ont commencé à mener de véritables programmes de montée en compétences. Les collaborateurs se montrent également sceptiques sur certains aspects de ces programmes : une grande majorité d'entre eux (61%) affirment qu'ils ne les ont pas aidés à développer les compétences nécessaires pour travailler plus efficacement, et 54% estiment qu'ils ne leur ont apporté aucune des compétences qui leur permettraient de mieux se positionner sur le marché de travail. Cependant, 62% et 54% d'entre eux considèrent que ces programmes leur ont permis respectivement « d'éviter le licenciement » et de « se délester des activités répétitives ».

Pour la plupart des organisations, l'impact RH de l'automatisation n'est pas leur principale préoccupation

Selon le rapport, bien qu'il s'agisse d'une première étape très importante, l'analyse de l'impact de l'automatisation sur les employés n'est pas encore suffisamment prise en compte dans de nombreuses organisations. En effet, près de 60 % des cadres RH et des dirigeants admettent que l'impact de l'automatisation sur leurs employés ne fait pas partie des considérations principales au moment de définir la stratégie d'automatisation de leur organisation. De plus, les dirigeants n'informent pas régulièrement leurs employés sur les initiatives d'automatisation, les programmes de montée en compétence et les nouveaux postes à pourvoir. Moins de la moitié des dirigeants interrogés (45 %) affirment tenir leurs employés au courant des initiatives d'automatisation, de leur importance et de leur impact potentiel sur leur travail.

Selon Eberhard Schroder, directeur du département RH du fabricant allemand de pièces automobiles ZF Friedrichshafen : « *La qualité de la gestion du changement et de l'accompagnement des employés détermine, au moins pour moitié, le succès d'une stratégie d'automatisation. Et il est fondamental que les dirigeants communiquent pour mettre en perspective les questions qui sont stratégiques pour l'organisation : que faisons-nous, pourquoi le faisons-nous, et jusqu'à quel point le faisons-nous.* »

« *L'automatisation offre des avantages considérables aux grandes entreprises, à condition que la mise en œuvre des technologies s'accompagne d'une montée en compétence des collaborateurs. Un trop grand nombre d'entre elles se retrouvent à la traîne dans le développement de programmes de formation. En conséquence, comme l'étude le montre, les gains de productivité ne sont pas toujours au rendez-vous. Nul doute que l'automatisation transformera à la fois l'organisation des équipes et les missions des salariés. Mais, pour pouvoir tirer parti de cette transformation, il est crucial que les entreprises accélèrent leur préparation ainsi que celle de leurs collaborateurs,* » commente Claudia Crummenerl, directrice de la pratique *People and Organization* de Capgemini Invent.

Vous pouvez télécharger une copie du rapport en cliquant [ici](#).



Méthodologie

Afin d'évaluer comment les entreprises organisent la montée en compétence de leurs salariés, le *Capgemini Research Institute* a interrogé 800 dirigeants et 1 200 collaborateurs, cadres et non-cadres, issus de plus de 400 entreprises dont le chiffre d'affaires annuel dépasse le milliard de dollars. Capgemini a également conduit des entretiens individuels auprès de dirigeants et universitaires.

À propos de Capgemini

Capgemini est un leader mondial du conseil, des services informatiques et de la transformation numérique. A la pointe de l'innovation, le Groupe aide ses clients à saisir l'ensemble des opportunités que présentent le cloud, le digital et les plateformes. Fort de 50 ans d'expérience et d'une grande expertise des différents secteurs d'activité, il accompagne les entreprises et organisations dans la réalisation de leurs ambitions, de la définition de leur stratégie à la mise en œuvre de leurs opérations. Pour Capgemini, ce sont les hommes et les femmes qui donnent toute sa valeur à la technologie. Résolument multiculturel, le Groupe compte 200 000 collaborateurs présents dans plus de 40 pays. Il a réalisé un chiffre d'affaires de 12,8 milliards d'euros en 2017.

Plus d'informations sur www.capgemini.com. *People matter, results count.*

À propos du Capgemini Research Institute

Le « Capgemini Research Institute » est le centre de recherche de Capgemini sur le digital. Il publie régulièrement des études sur l'impact des technologies numériques au sein des organisations et des grands secteurs économiques. L'équipe de l'Institut s'appuie sur le réseau international d'experts de Capgemini et travaille en étroite collaboration avec les partenaires académiques et technologiques du Groupe. Il dispose de plusieurs centres de recherche dédiés en Inde, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis. Il a été récemment classé [N°1 mondial](#) pour la qualité de ses recherches par des analystes indépendants.

Plus d'informations sur <https://www.capgemini.com/researchinstitute/>