

KANTAR PUBLIC

Le futur des métiers de la data vu par les grands groupes français

2^{ème} édition de l'enquête réalisée pour la French Tech Corporate Community



Soutenu par



En partenariat avec



Laure Salvaing

Guillaume Caline

Alexandre Vassas

70CC98

Juin 2022



Méthodologie



Échantillon

- Enquête réalisée auprès d'un échantillon de **82 responsables des activités digitales et responsables RH exerçant en France dans des grandes entreprises.**
- Cet échantillon a été interrogé à partir d'un fichier fourni par la French Tech Corporate Community.



Mode de recueil

- Les **interviews ont été réalisées en ligne**
- Questionnaire quantitatif autoadministré



Dates de terrain

- Le terrain s'est déroulé du **13 avril au 20 juin 2022**
- **Le cas échéant, les évolutions indiquées font référence à la première vague de l'enquête réalisée du 25 mars au 21 avril 2021**

Dans ce rapport, lorsque la somme des pourcentages est différente de 100%, cela s'explique :

- Soit car les interviewés pouvaient citer plusieurs réponses (dans ce cas la somme des pourcentages est supérieure à 100) ;
- Soit pour des raisons d'arrondis.

Enseignements-clés (1/3)

Pour la deuxième année consécutive, Kantar Public a réalisé, à la demande de la French Tech Corporate Community et en partenariat avec le groupe BPCE et l'ESSEC, une enquête auprès des responsables des activités digitales et responsables RH des plus grandes entreprises et groupes français afin de recueillir leurs perceptions de l'avenir des métiers de la data.

Renforcement de la place de la data dans les entreprises et structuration accrue des métiers

- **La place accordée à la data au sein des grands groupes se renforce** : 59% des dirigeants interrogés cette année considèrent qu'elle a une place centrale ou très importante dans l'activité de leur entreprise (+9 pts en un an), et ce sont désormais 16% (+7) qui considèrent même qu'elle représente le cœur de leur activité.
- Parallèlement, **les jugements des dirigeants sur le degré d'avancement de leur entreprise dans le domaine de la data s'améliorent**. Ils attribuent ainsi une note de 3,5 sur 5 au degré d'avancement de leur entreprise en matière de collecte de données (+0,3 pts en un an), de 3,4 pour l'analyse des datas (+0,2) et de 3,2 pour l'agrégation des données (+0,2). S'agissant de la gouvernance des données en revanche les notes sont stables à 3,3.
- **On observe par ailleurs une meilleure appropriation des différents métiers de la data** : ainsi, la grande majorité des 12 rôles identifiés par la French Tech Corporate Community sont présents dans les entreprises des dirigeants interrogés. Surtout, **la capacité des grands groupes à évaluer leurs besoins pour les postes dans le domaine de la data se renforce considérablement** : ils sont ainsi 49% à juger cela facile, alors qu'ils n'étaient que 26% l'an dernier.
- Au sein des entreprises, **les métiers de la data sont majoritairement (55%) organisés autour d'un modèle hybride** (avec des postes dans différentes entités mais coordonnés par une entité centralisée). Dans 25% des cas les postes data sont concentrés au sein d'une entité spécialisée et dans seulement 13% ils existent dans les différentes divisions de l'entreprise.

Un secteur encore très masculin, même si les dirigeants estiment que leur entreprise fait des efforts pour féminiser les recrutements

- **Les deux-tiers des dirigeants interrogés constatent une surreprésentation des hommes dans les métiers de la data**. Une réalité que l'on constate d'ailleurs dans notre étude, dont les répondants étaient très majoritairement des hommes (71%).
- Face à cette surreprésentation masculine dans les métiers de la data, 78% des dirigeants interrogés estiment que leur entreprise agit sur ce point (dont 29% qui estiment même qu'elle agit beaucoup).

Enseignements-clés (2/3)

Des difficultés à recruter dans les métiers de la data qui s'accroissent et touchent tous les types de rôles

- La quasi-totalité des entreprises interrogées a procédé à des recrutements en externe sur les métiers de la data au cours des dernières années et la plupart envisage de le faire dans un avenir proche. Le nombre d'ETP envisagés au global tend à augmenter par rapport à l'an dernier.
- Pourtant, **les difficultés à recruter dans le secteur data semblent se renforcer**, 91% des dirigeants interrogés ont rencontré des difficultés de recrutement. Les postes du type Technologie (Data Engineer, Data Architect) semblent particulièrement touchés : 59% des grands groupes disent rencontrer souvent des difficultés pour recruter ces profils et 28% parfois.
- Plus largement, **près des deux-tiers des dirigeants jugent difficile d'attirer les talents dans leurs entreprises** (63% , +4 pts) et plus encore à les fidéliser (77%, +15 pts en seulement un an).
- Les dirigeants confrontés à ces difficultés de recrutement déplorent des exigences salariales trop importantes (pour 25% d'entre eux), un manque de profils (24%) et décrivent aussi un manque d'attractivité des grands groupes face aux start-ups ou aux géants internationaux.
- **Les soft skills sont également au cœur des difficultés de recrutement** : d'après les dirigeants interrogés, les compétences sociales personnelles, interpersonnelles et les compétences métiers sectorielles sont les compétences les moins bien maîtrisées par les jeunes diplômés français du secteur, alors même qu'elles sont jugées parmi les plus importantes lors des recrutements. Sont notamment reprochés aux jeunes diplômés de manquer de connaissances sur le secteur, de faire preuve d'un trop grand conformisme scolaire et d'avoir du mal à s'adapter aux climats d'entreprise notamment en termes de travail d'équipe ou d'autonomie.

Enseignements-clés (3/3)

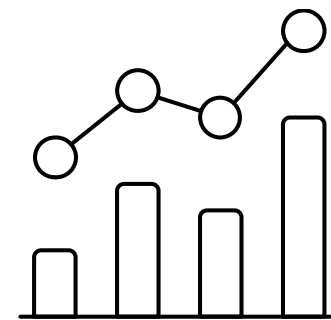
Des formations data jugées encore insuffisamment adaptées aux besoins des entreprises

- Dans ce contexte de difficultés de recrutement, **61% des dirigeants (+10 points en seulement un an) estiment qu'en France les formations d'enseignement supérieur pour les métiers de la data sont insuffisantes pour répondre aux besoins des entreprises.** Ils sont une minorité (45%) à juger qu'elles sont suffisamment en lien avec le monde de l'entreprise. A noter qu'une part minoritaire – mais croissante – (22%, +9 pts) jugent qu'elles ne sont pas d'un bon niveau par rapport à celles proposées à l'étranger.
- Signe toutefois d'une meilleure structuration et connaissance de l'écosystème par les dirigeants interrogés **la part de ceux qui jugent facile de repérer les bonnes filières de recrutement progresse nettement en un an, même si elle reste minoritaire (36%, +15 pts).**
- Parallèlement, 78% des entreprises mettent en place des formations internes pour faire monter leurs collaborateurs en compétences data. Elles visent en premier lieu une sensibilisation générale des collaborateurs et le perfectionnement ciblé de certains employés.

- Aux yeux des dirigeants interrogés, **les grands enjeux à venir liés à l'évolution des métiers de la data seront le développement des liens entre expertise data et les compétences métiers, l'acculturation de l'ensemble des équipes à la data et le développement des compétences en data.**
- Les grands groupes semblent toutefois encore relativement peu impliqués dans des tendances Data et IA émergentes : les réflexions les plus engagées concernent l'éthique dans l'utilisation des données et la vulgarisation du potentiel de la data. En revanche, la mise en place d'écosystèmes de partage de données que ce soit avec le secteur public ou d'autres entreprises reste assez peu explorée par les entreprises interrogées.

1

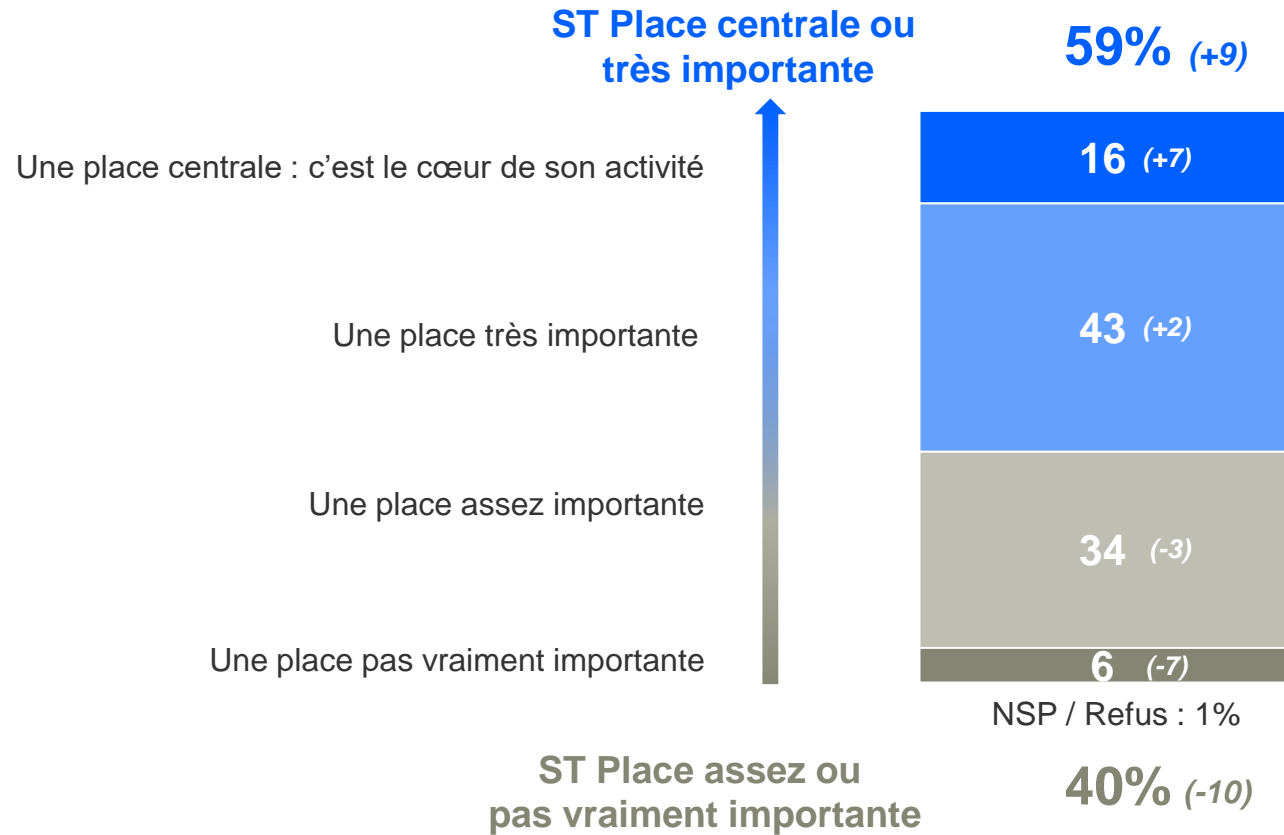
La place de la data dans l'entreprise



La data occupe une place de plus en plus importante au sein des entreprises interrogées : pour 6 entreprises sur 10 elle est très importante ou centrale dans leur activité

Q1. Aujourd'hui diriez-vous que le recueil, l'exploitation et la gestion de la donnée occupent dans votre entreprise...

En %

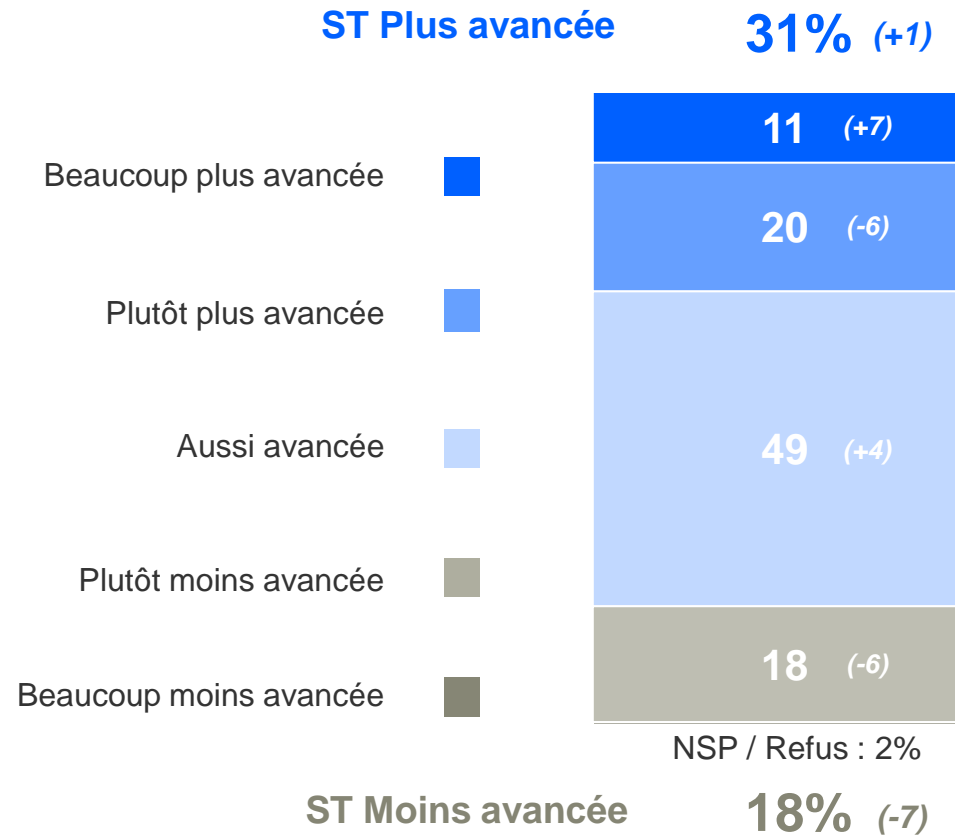


Base : Ensemble (82)

Moins d'un quart des dirigeants interrogés ont le sentiment que, par rapport à ses concurrents, leur entreprise est en retard dans le domaine de la data. Le sentiment d'être beaucoup plus avancé progresse par rapport à l'an dernier.

Q2. En matière de recueil, d'exploitation et de gestion de la donnée diriez-vous que – par rapport à ses concurrents – votre entreprise est...

En %



Base : Ensemble (82)

Dans le détail, le sentiment que l'entreprise est avancée sur les différents domaines liés à la data progresse en un an, en particulier s'agissant de la collecte de données

Q3 Sur une note de 1 à 5, diriez-vous que votre entreprise est avancée sur chacun des domaines suivants ?

1 signifie qu'elle n'est pas du tout avancée et 5 qu'elle est très avancée, les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.

Note Moyenne

La collecte de données : maîtrise des sources de données et/ou des plateformes de recueil de données

3,5 (+0,3)

L'analyse des data : faire émerger des insights à partir des datas

3,4 (+0,2)

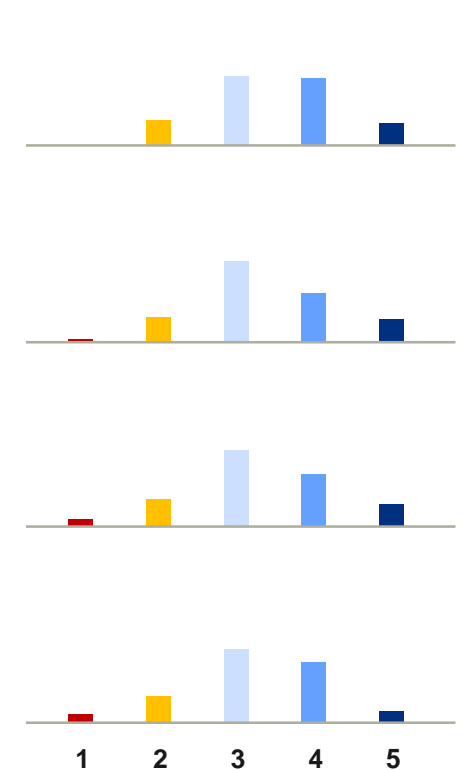
La gouvernance des données : mettre en place une politique d'entreprise concernant la qualité, la sécurité, le droit et l'éthique des données

3,3 (=)

L'agrégation des données : les processus et les systèmes permettant de combiner les données issues de sources différentes

3,2 (+0,2)

Répartition des notes :



Base : Ensemble (82)

Un modèle hybride avec des postes dans différentes entités et une coordination centralisée est le modèle d'organisation majoritaire concernant les métiers de la data.

Q4. Aujourd'hui, de quelle manière sont organisés les métiers de la data au sein de votre entreprise ?

En %

Un modèle hybride : les postes existent dans les différentes entités avec une coordination par une entité centralisée

55

Les postes dédiés à la data sont **concentrés** au sein d'une entité spécialisée

25

Les postes **dédiés à la data** existent dans les différentes divisions / départements de l'entreprise

13

Une autre organisation est en place

5

NSP / Refus : 2%

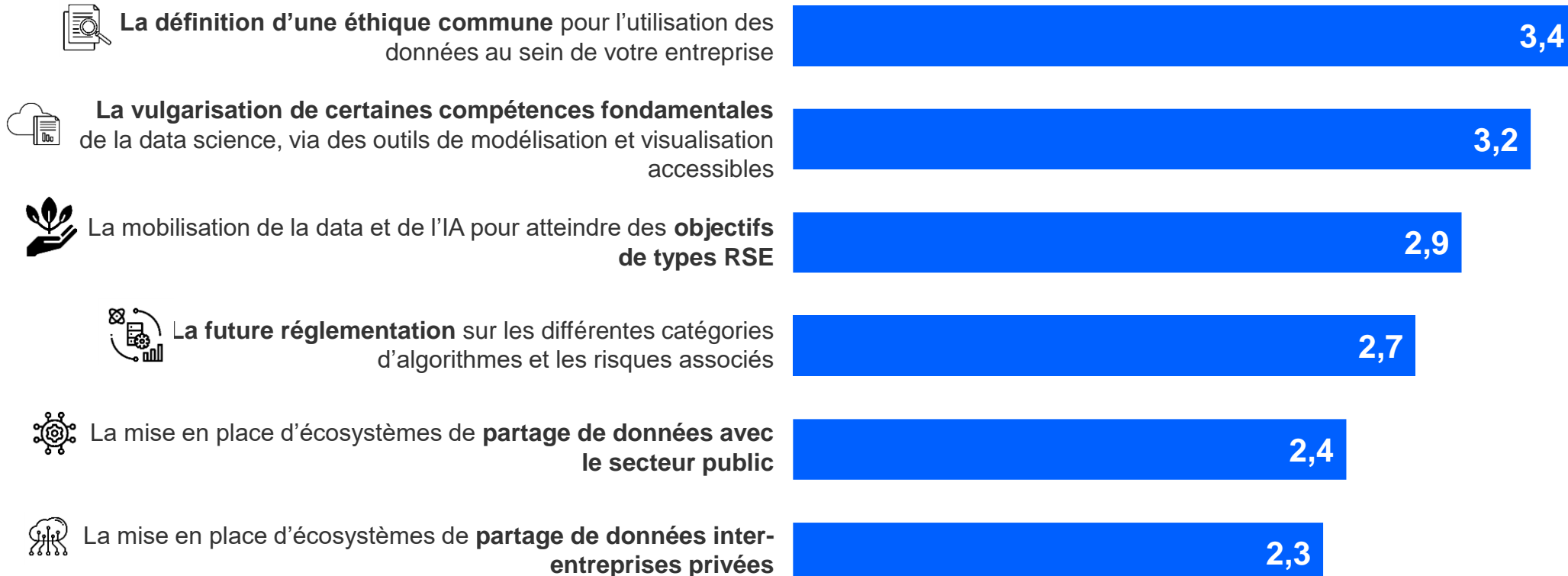
Base : Ensemble (82)

Si l'éthique dans l'utilisation des données et la vulgarisation du potentiel de la data sont en tête des réflexions engagées par les entreprises, le niveau d'implication des entreprises dans plusieurs tendances émergentes est encore assez limité.

Q2022_01- Aujourd'hui, votre entreprise est-elle engagée dans chacune des tendances Data & IA suivantes ?

1 signifie qu'elle n'est pas du tout engagée et 5 qu'elle y est très engagée, les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.

Note Moyenne



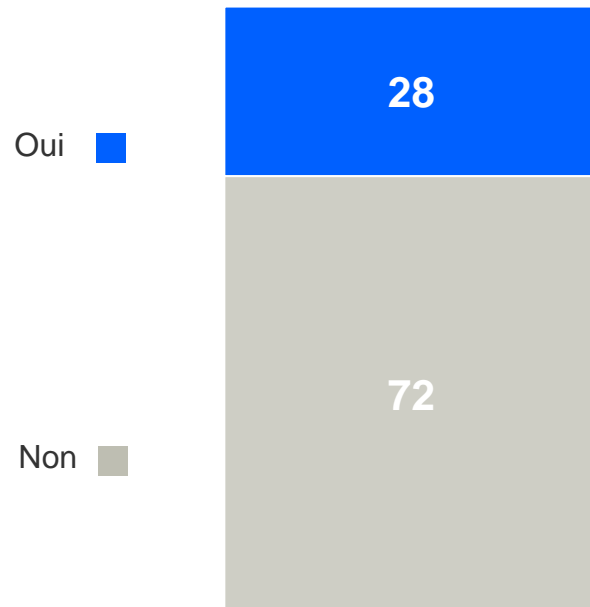
Base : Ensemble (82)

Les notions de représentations et les limites éthiques des nouvelles IA sont au cœur des réflexions secondaires portées par les entreprises interrogées.



Q2022_02-. Votre entreprise est-elle engagée dans d'autres réflexions ou tendances émergentes en matière de Data & IA et si oui lesquelles ?

En %



Exemples de réflexions ou tendances émergentes citées :

« IA inclusive, Data Management Eurosysteme, Integrated Reporting Framework, Network for Greening Financial System »

« Accélération time to market à la R&D, use cases data marketing avancés et SEO avec nos agences, use cases dans l'industrie (maintenance, conception usines,...) »

« La conduite autonome de véhicules. »

« Enjeu de souveraineté dans la gestion des données »

« Nous travaillons beaucoup sur des sujets d'inclusion dans nos métiers, encore trop marqués par les stéréotypes de l'ingénieur français. »

« L'hybridation "Simulation et IA" en particulier dans le domaine du calcul scientifique, et de façon générale sur le thème du "jumeau numérique" »

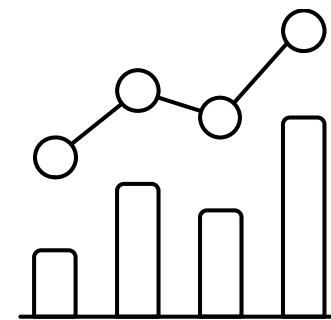
« Création d'écosystèmes blockchain »

« Exploration d'autres disciplines que l'IA basée sur les données : IA symbolique et hybride, dialogue Humain-Machine et facteurs humains, IA de confiance, explicable et certifiable IA et Cybersécurité »

Base : Ensemble (82)

2

La taxonomie des métiers de la data

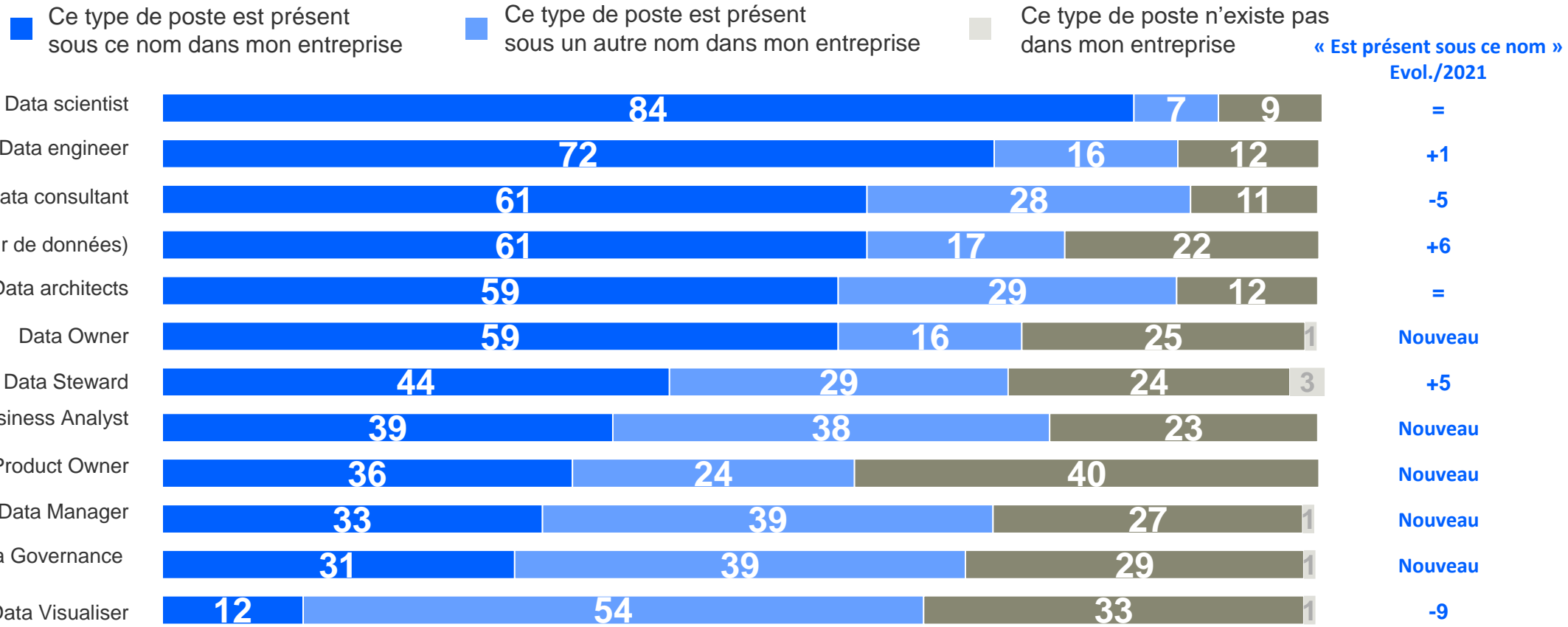


Data scientist, data engineer et data consultant restent les postes et les dénominations les plus courants dans les entreprises interrogées

Q5 Les métiers de la data sont nombreux et ont parfois des appellations différentes. Afin d'uniformiser le plus possible les noms utilisés pour chaque métier, la French Tech Corporate Community a distingué 12 rôles les plus représentés dans les métiers de la Data. Cette description regroupe les différents métiers, même si dans certaines entreprises un seul collaborateur peut cumuler plusieurs fonctions.

Pour chacune de ces descriptions de métiers*, merci d'indiquer si ce type de poste est présent dans votre entreprise et s'il porte ce nom ?

En %



Base : Ensemble (82)

*La description des métiers telle qu'elle a été posée aux répondants se trouve page suivante

Taxonomie et description des métiers

Les descriptions suivantes ont été proposées aux répondants

Chief data officer (CDO) (Directeur de données) : Personne en charge de la création d'un environnement permettant à tous un accès facile et rapide aux données. Il doit trouver les plateformes, systèmes, logiciels et écosystèmes afin que chacun puisse effectuer des analyses de manière autonome. Responsable de la qualité et du contenu des données

Lead Data Governance : il est responsable de la stratégie de gouvernance des données dans l'entreprise.

Data Manager : il contribue à l'application de la gouvernance, des référentiels et des outils associés

Data Business Analyst : il traite les extractions de bases de données, les analyse et se charge de leur interprétation afin que l'entreprise puisse en tirer des améliorations business

Data Architect : Intervient en amont du traitement des données : organise la récupération et la gestion des données brutes. Définit et optimise l'infrastructure de collecte, de stockage et de manipulation.

Data Engineer (Ingénieur data) : Développe les infrastructures définies par le data architect et construit les solutions techniques robustes et fiables. Réalise l'intégration des données, supervise et vérifie leur qualité. Assure le suivi des flux et de l'interface.

Data Steward : Responsable qualité, personne sénior avec une autorité certaine, il s'assure que les données sont pertinentes, présentes, conformes, cohérentes, comprises. Détient la connaissance métier des données.

Data Scientist. Traite, analyse et valorise les données. Explore les nouvelles sources de données. Capable de coder, de produire des méthodes de tri et d'analyse ainsi que de construire des algorithmes.

Data Consultant / Data analyst : Traducteur entre les métiers et la data. Définit les indicateurs clés de performance. Utilise les outils Data afin d'explorer, organiser et synthétiser les données brutes.

Data Visualiser: exploite les données, les contextualise et propose des visualisations simples pour en exploiter le sens et les impacts

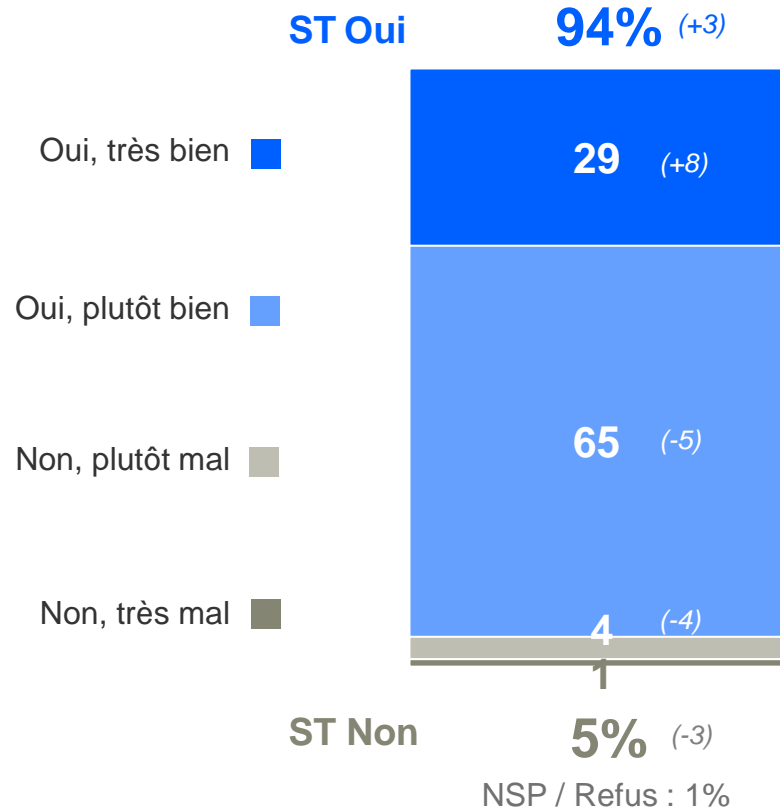
Data Owner : il est responsable de la donnée dans un domaine spécifique de l'entreprise (production, marketing, relations humaines, etc.). Il s'assure de la pertinence, de la qualité et de la mobilisation des données dans l'entreprise

Data Product Owner : il assure la réalisation et la livraison d'une solution d'exploitation de données ou d'intelligence artificielle pour répondre à une demande business

La taxonomie présentée est mieux perçue que lors de la vague précédente, près d'un tiers des interrogés considère qu'elle reflète *très bien* la réalité des métiers...

Q6. Cette description des différents métiers vous semble-t-elle bien refléter la réalité des métiers de la data aujourd'hui ?*

En %



Q7. Pourquoi ? Quels sont les manques ?

« Cette vision est théorique et elle n'est pas adaptée à certains métiers - dans mon industrie il n'est pas envisageable de proposer un système aussi lourd »

« Pas toujours très clair et concret, on pourrait utiliser davantage de termes français »

« Manque de drive »

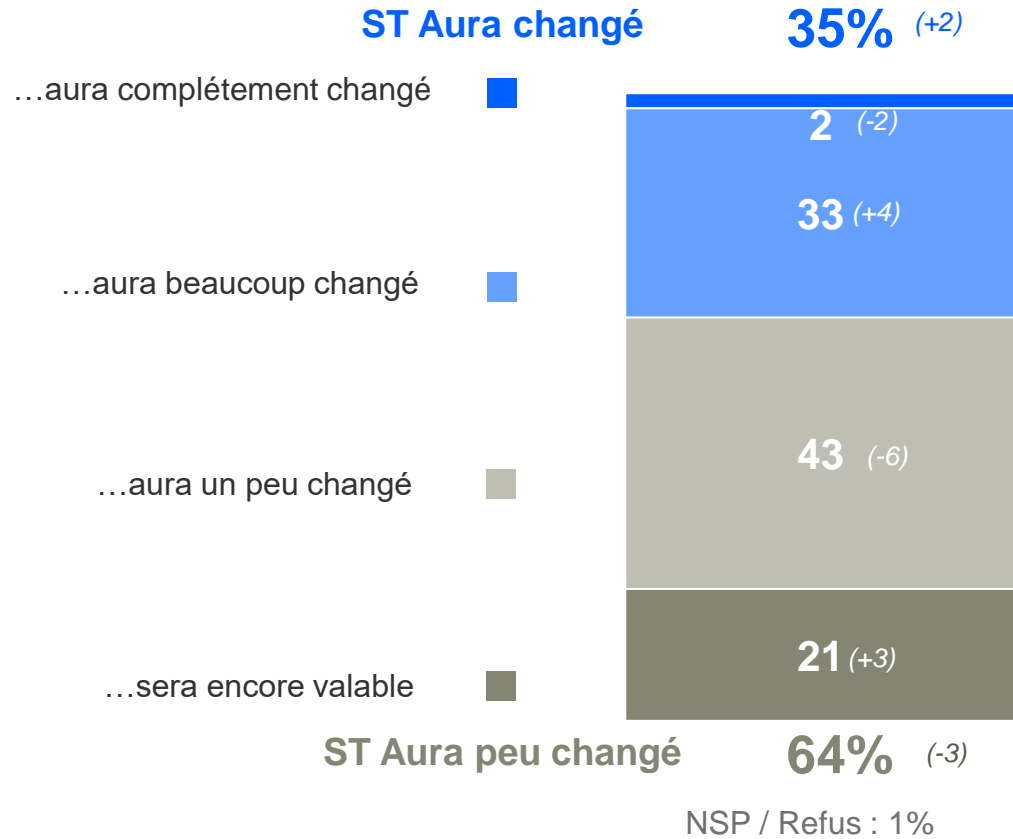
Base : Ensemble (82)

*Les évolutions indiquées sont à interpréter avec prudence dans la mesure où les métiers présentés l'an dernier étaient pour partie différents.

....Même si la part de ceux qui pensent que cette description des métiers aura changé dans 3 ans est en légère augmentation

Q8 Diriez-vous que dans 3 ans cette description des métiers de la data...*

En %

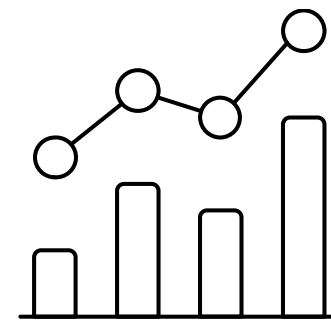


Base : Ensemble (82)

*Les évolutions indiquées sont à interpréter avec prudence dans la mesure où les métiers présentés l'an dernier étaient pour partie différents.

3

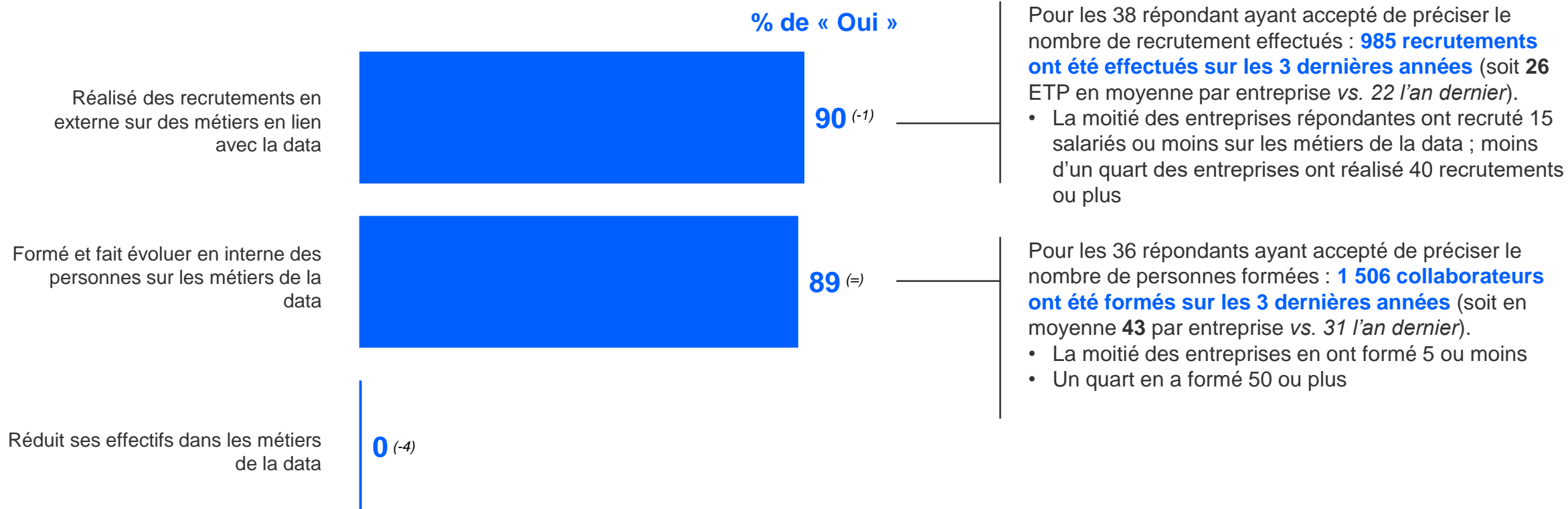
Le recrutement dans les métiers de la data



Les entreprises interrogées ont continué d'augmenter leurs effectifs dans le domaine de la data. La moyenne des embauches ou des formations a même augmenté.

Q9 Au cours des trois dernières années votre entreprise a-t-elle :

En %

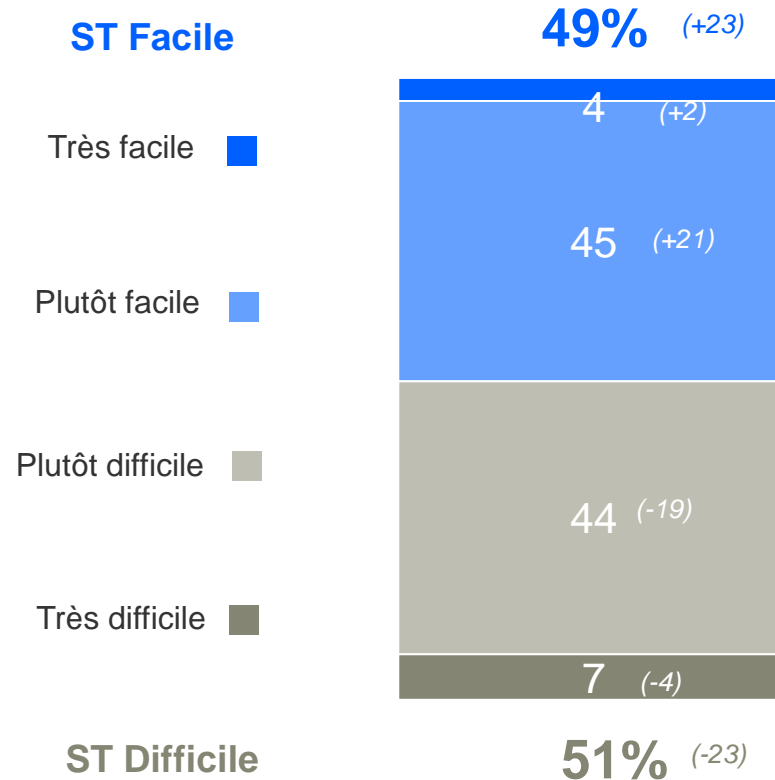


Base : Ensemble (82)

Le secteur semble se structurer : près de la moitié des entreprises interrogées arrivent maintenant à évaluer leurs besoins dans le domaine de la data (en forte progression sur un an)

Q10 Aujourd'hui, diriez-vous qu'il est facile ou difficile d'évaluer les besoins de votre entreprise pour les postes dans le domaine de la data ?

En %

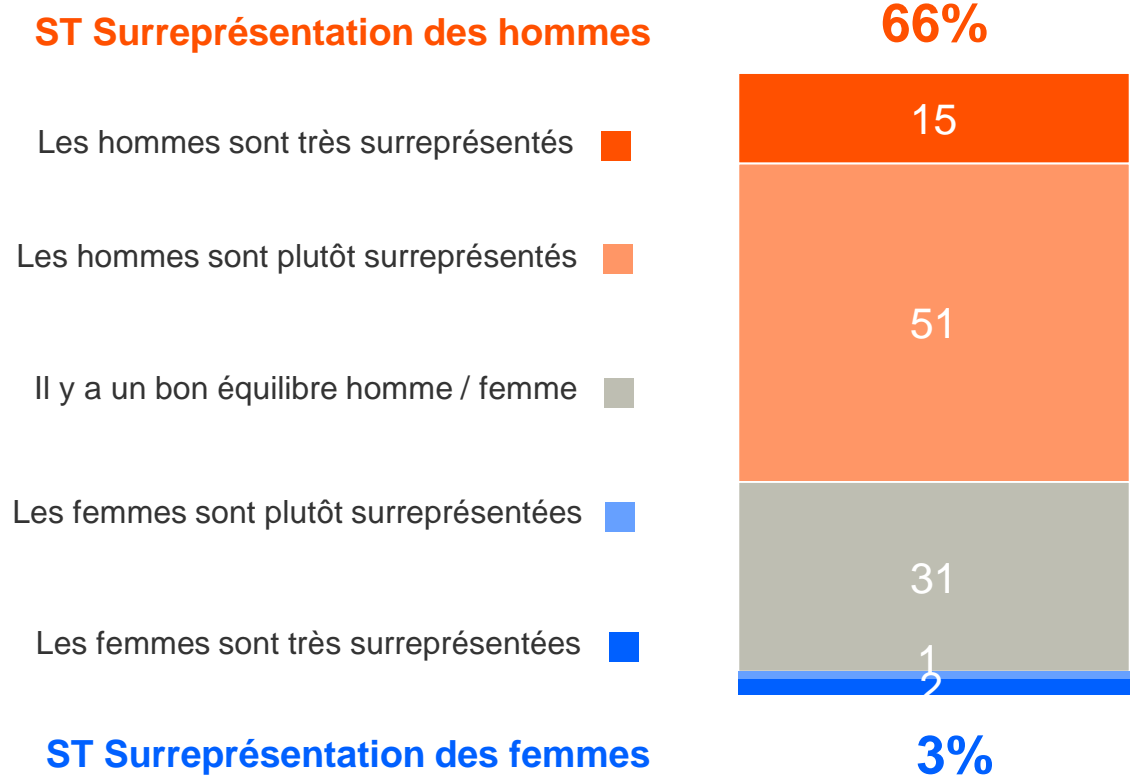


Base : Ensemble (82)

Les métiers de la data restent encore très masculins pour deux tiers des répondants...

Q2022_03 Aujourd'hui, au sein de votre entreprise diriez-vous que sur les postes dans le domaine de la data ...

En %

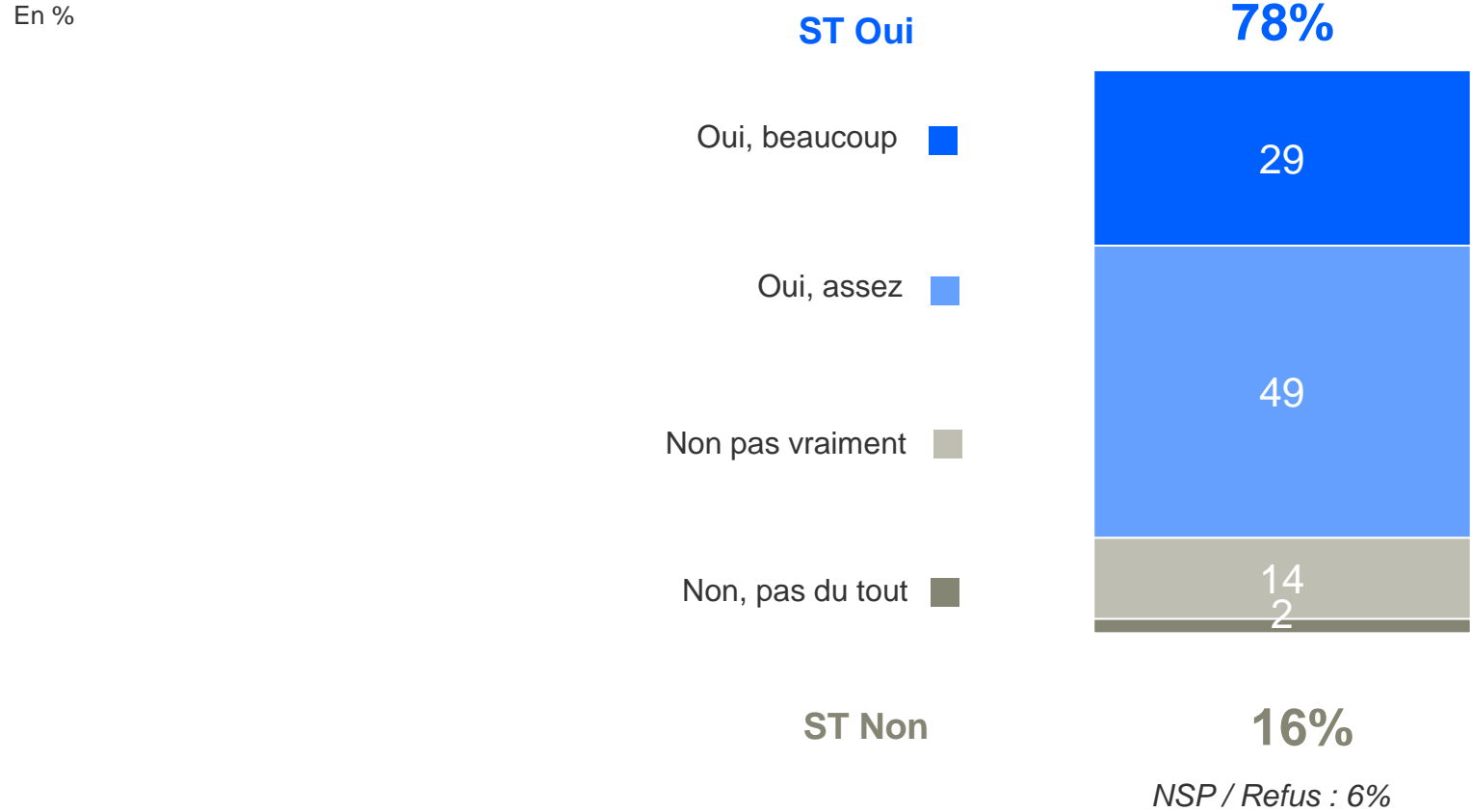


Base : Ensemble (82)



...quand bien même près de 80% ont le sentiment que leur entreprise agit en faveur de la féminisation des recrutements dans le domaine de la data.

Q2022_07 Et avez-vous le sentiment que votre entreprise agit en faveur de la féminisation des recrutements dans le domaine de la data ?



Base : Ensemble (82)

Pour près d'un tiers des répondants les soft skills permettant de collaborer et travailler en équipe sont les qualités recherchées lors du recrutement, avant les connaissances pratiques ou théoriques

Q11 Parmi les compétences suivantes liées aux métiers de la data, quelles sont selon vous les plus importantes lorsque vous recrutez quelqu'un pour les métiers de la data ? - Trois réponses possibles

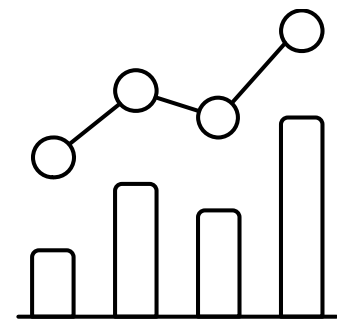
En %



Base : Ensemble (82)

4

Les besoins futurs



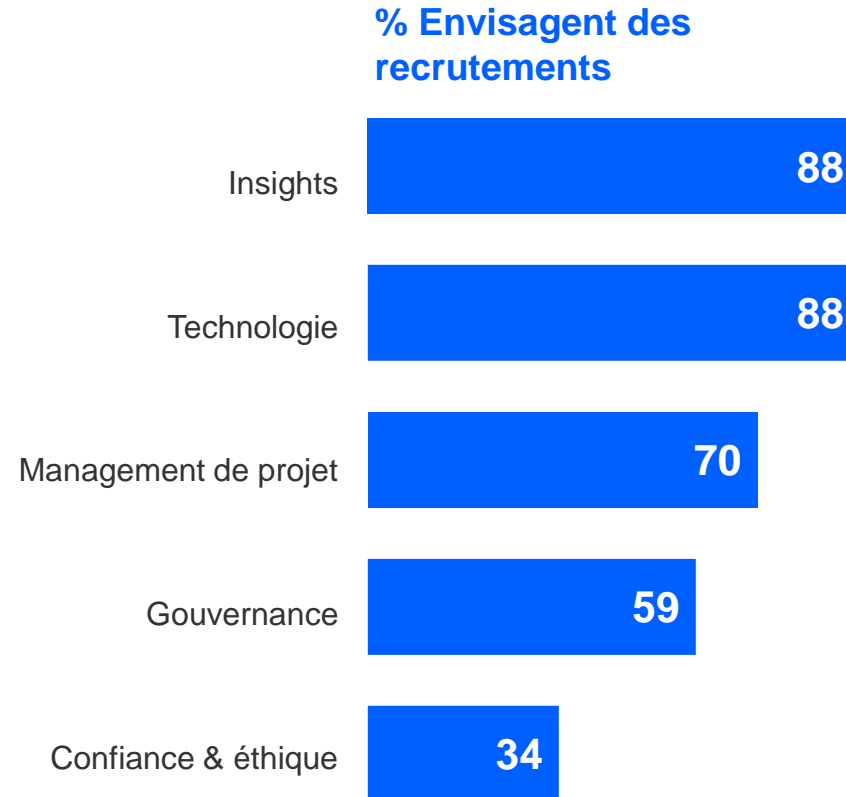
Des recrutements restent envisagés dans la plus part des domaines couverts par les entreprises, notamment concernant les postes de type Insights.

Q12 Pour chacune des familles de métiers suivants, votre entreprise envisage-t-elle des recrutements dans les 12 à 24 prochains mois :
Veuillez indiquer votre réponse pour chaque type de métier pour le marché français

En %

Pour les questions à venir, nous avons utilisé une description plus simple des métiers de la data, fondées sur quatre grands types de postes :

- Insights** : Concevoir les méthodes et les modèles d'exploitation des données (Data Scientist, Data Analyst, Data Visualiser)
- Technologie** : Mettre en place et exploiter les solutions technologiques appropriées. (Data Engineer, Data Architect)
- Management de projet** : Conduire les projets en réponse aux besoins exprimés par les métiers (Data Project Manager, Data Product Owner, Data Business Analyst).
- Gouvernance** : Mettre en place et animer les instances garantes d'une bonne gestion des données (Chief Data officer, Data Manager, Data Owner, Data Steward)
- Confiance & éthique** : Garantir un usage des données conforme à la réglementation et aux valeurs de l'entreprise (Data Protection Officer, Ethics & Compliance Officer)



Pour les 23 répondants ayant accepté de préciser le nombre de recrutements envisagés : **356 recrutements au total** (soit en moyenne **15 ETP** / entreprises)

Pour les 25 répondants ayant accepté de préciser le nombre de recrutements envisagés : **218 recrutements au total** (soit en moyenne **9 ETP** / entreprises)

Pour les 20 répondants ayant accepté de préciser le nombre de recrutements envisagés : **74 recrutements au total** (soit en moyenne **4 ETP** / entreprises)

Pour les 20 répondants ayant accepté de préciser le nombre de recrutements envisagés : **127 recrutements au total** (soit en moyenne **6 ETP** / entreprises)

Pour les 10 répondants ayant accepté de préciser le nombre de recrutements envisagés : **31 recrutements au total** (soit en moyenne **3 ETP** / entreprises)

Base : Ensemble (82)

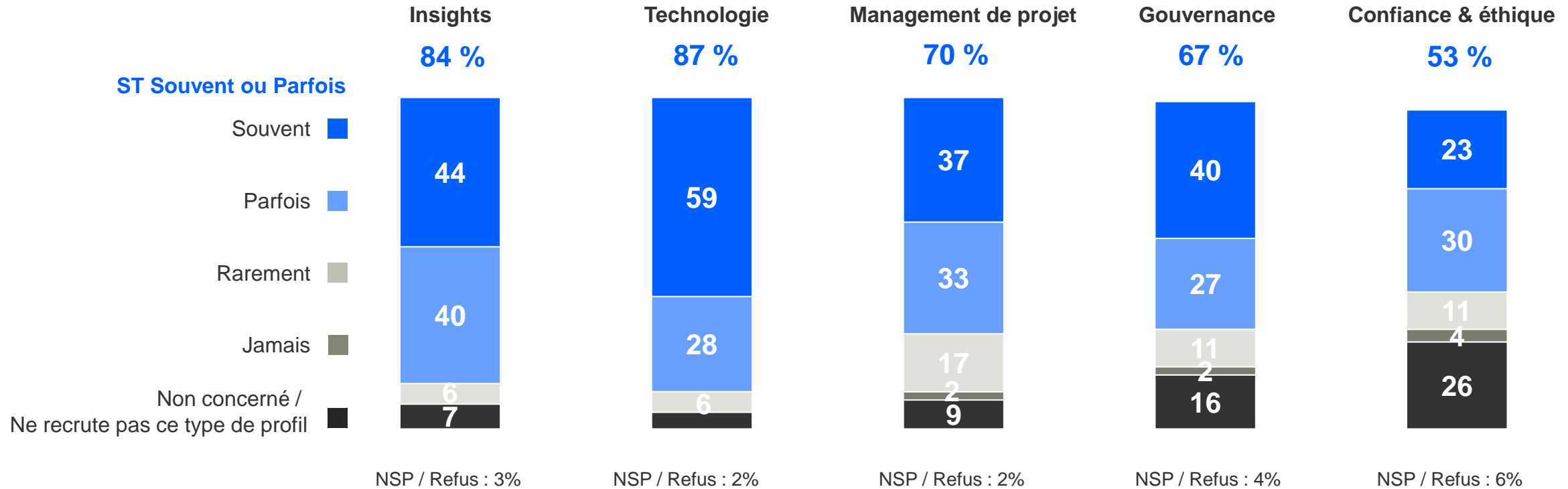
Parmi les répondants envisageant des recrutements dans leur entreprise, les deux tiers environ n'ont pas souhaité préciser le nombre de recrutements.

Les difficultés à recruter sur les postes liés à la data sont prégnantes et n'épargnent aucun type de métier

Q13 Votre entreprise rencontre-t-elle des difficultés pour recruter des personnes correspondant à ses besoins pour ces différentes familles de métiers en France ?

Veuillez indiquer votre réponse pour chaque type de métier

En %



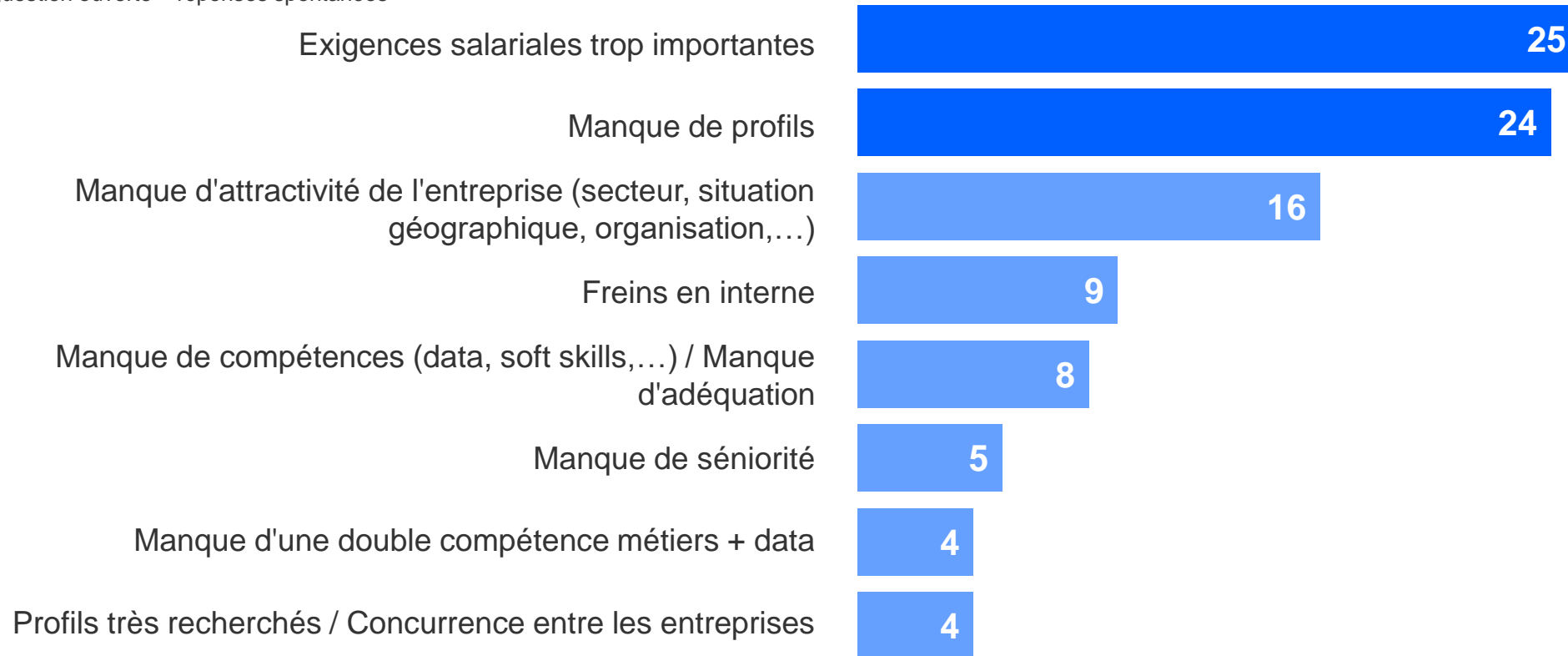
Base : Ensemble (82)

Les dirigeants interrogés attribuent les difficultés de recrutement au manque de profils qualifiés ou au déficit d'attractivité de l'entreprise, mais décrivent avant tout des exigences salariales trop importantes

Q14 Quels types de difficultés rencontrez-vous le plus souvent ?

En %

Question ouverte – réponses spontanées



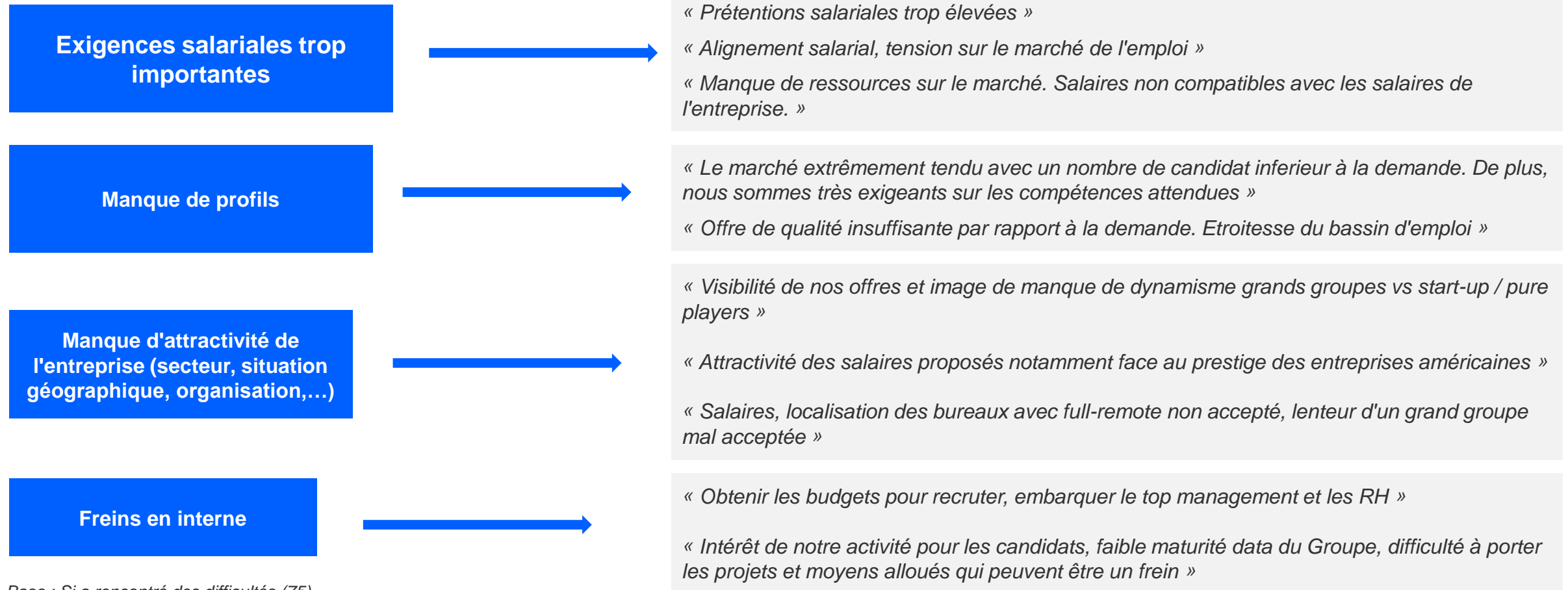
Base : Si a rencontré des difficultés (75)

Les salaires demandés et le modèle des grandes entreprises peuvent être perçus comme des freins à l'embauche dans un contexte de concurrence accrue, notamment à l'international.

Q14 Quels types de difficultés rencontrez-vous le plus souvent ?

En %

Question ouverte – réponses spontanées



Base : Si a rencontré des difficultés (75)

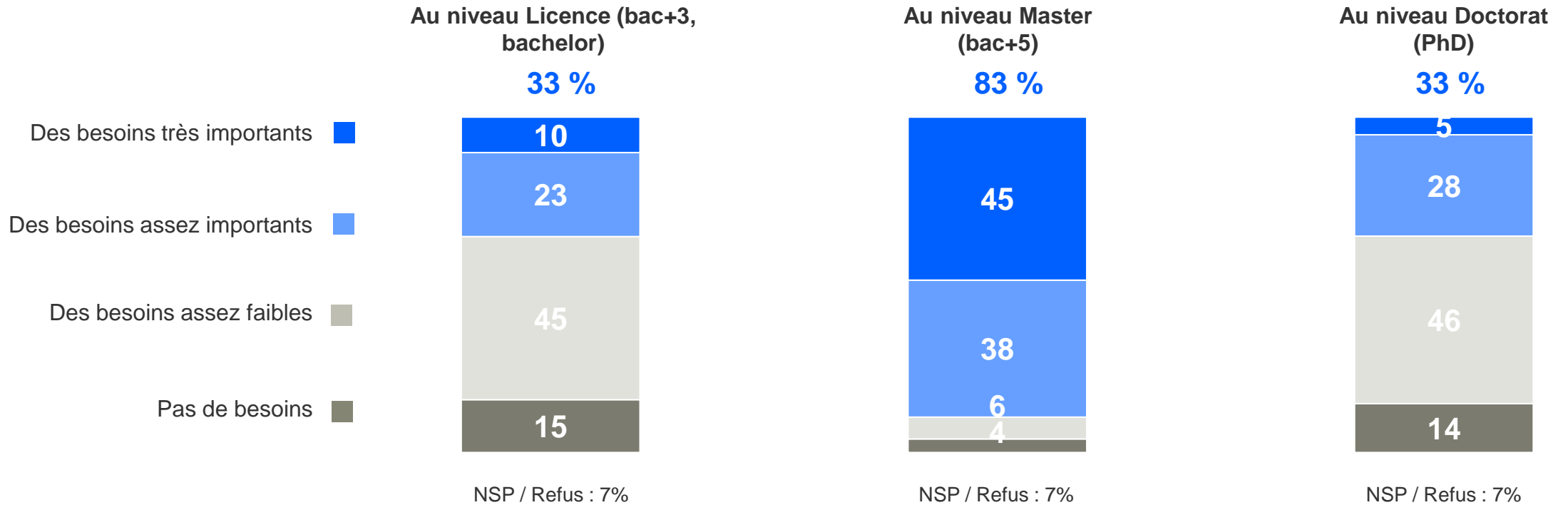
Les recrutements se font en priorité au niveau master.



Q2022_05 Dans les différents métiers de la data en France, quels sont aujourd'hui vos besoins de recrutements pour les niveaux de diplôme suivants ?

Veuillez indiquer votre réponse pour chaque niveau de diplôme

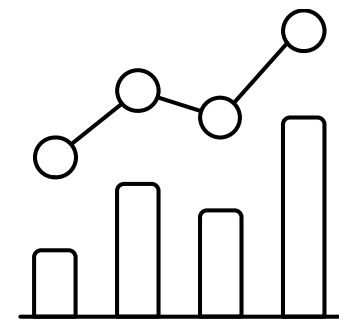
En %



Base : Ensemble (82)

5

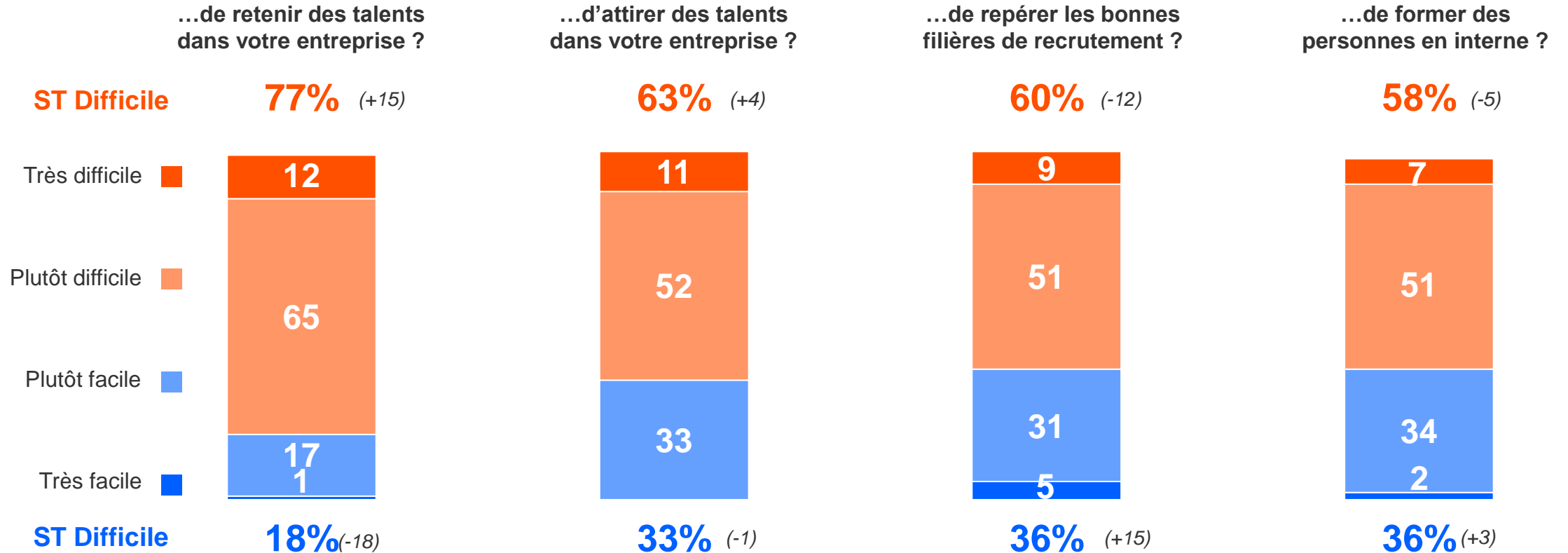
La formation aux métiers de la data



Le recrutement, la formation et surtout la fidélisation des talents sont de réelles difficultés pour les entreprises (avec une tendance à l'aggravation en un an). En positif, le repérage des filières de recrutement semble moins difficile que l'an dernier

Q19 Diriez-vous qu'aujourd'hui, il est facile ou difficile, dans le domaine de la data...

En %



Base : Ensemble (82)

NSP / Refus : 5%

NSP / Refus : 4%

NSP / Refus : 4%

NSP / Refus : 6%

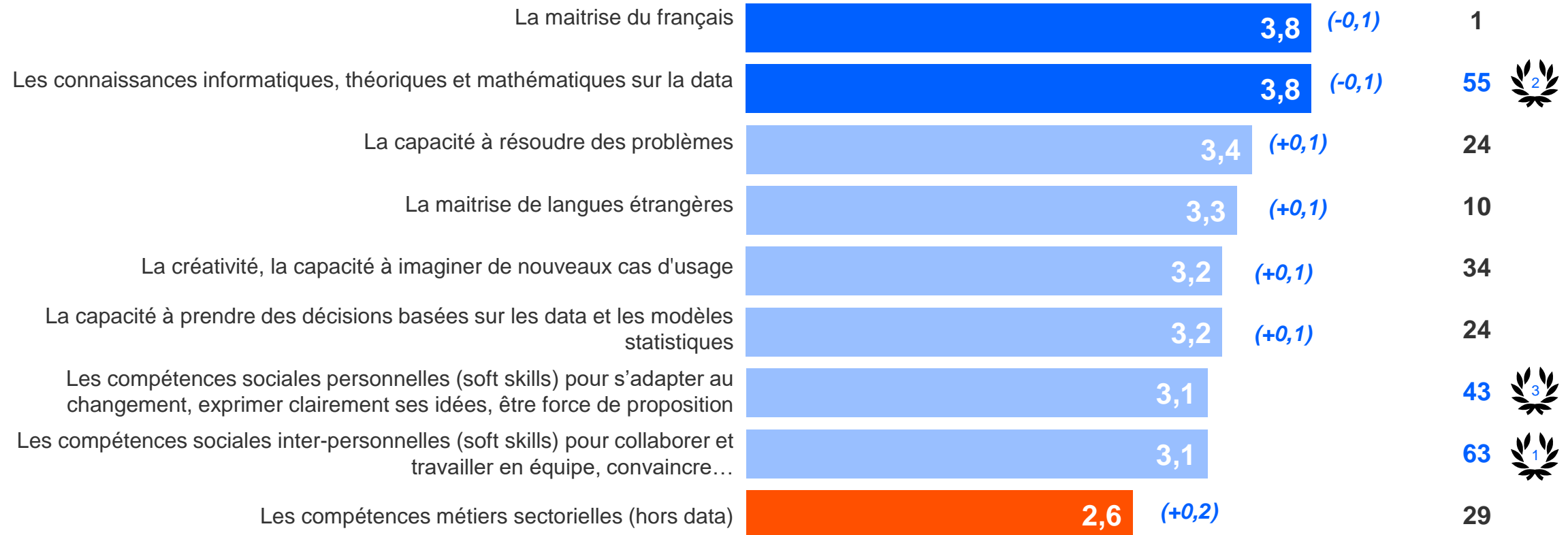
Les soft skills et les compétences métiers sectorielles sont de nouveau considérées comme peu acquises alors qu'elles sont considérées comme importantes lors du recrutement...

Q20 Sur une note de 1 à 5, comment diriez-vous qu'aujourd'hui les jeunes diplômés français dans le domaine de la data maîtrisent les compétences suivantes ?

1 signifie qu'ils ne la maîtrisent pas du tout et 5 qu'ils la maîtrisent complètement, les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.

Rappel : Importance des compétences dans le recrutement (Q11)

Note Moyenne



Base : Ensemble (82)

...sont notamment reprochés un trop grand conformisme à l'idéal scolaire et la difficulté à se projeter dans les besoins des entreprises.



Q2022_06 Quels sont selon vous les soft skills qui manquent aux jeunes diplômés français dans le domaine de la data ?

Question ouverte – réponses spontanées

Connaissance du secteur



« L'accompagnement et les méthodes pour comprendre et creuser le business case métier et son modèle économique »

« Rigueur pour aboutir à des solutions industrielles »

« Il ne s'agit pas uniquement d'être un spécialiste, il faut comprendre l'activité de l'entreprise dans laquelle on évolue et se documenter en permanence »

Esprit critique et réflexivité



« La curiosité d'aller au-delà de ce que l'on apprend en école. Le pragmatisme : beaucoup de solutions très complexes (souvent mathématiquement) qui peuvent être simplifiées »

« Sans faire de généralités, difficultés rencontrées : ouverture d'esprit, proactivité et non pas exécution, communication, force de proposition »

Travail en équipe



« Humilité, capacité à collaborer. »

« Capacité à écouter les besoins des métiers, curiosité, endurance »

« Travail en équipe, engagement, capacité à se projeter dans l'entreprise sur le moyen terme vs mercenariat / zapping »

Autonomie et performances



« Capacité à dégager des orientations à partir des données et à prioriser les projets en fonction de leur ROI »

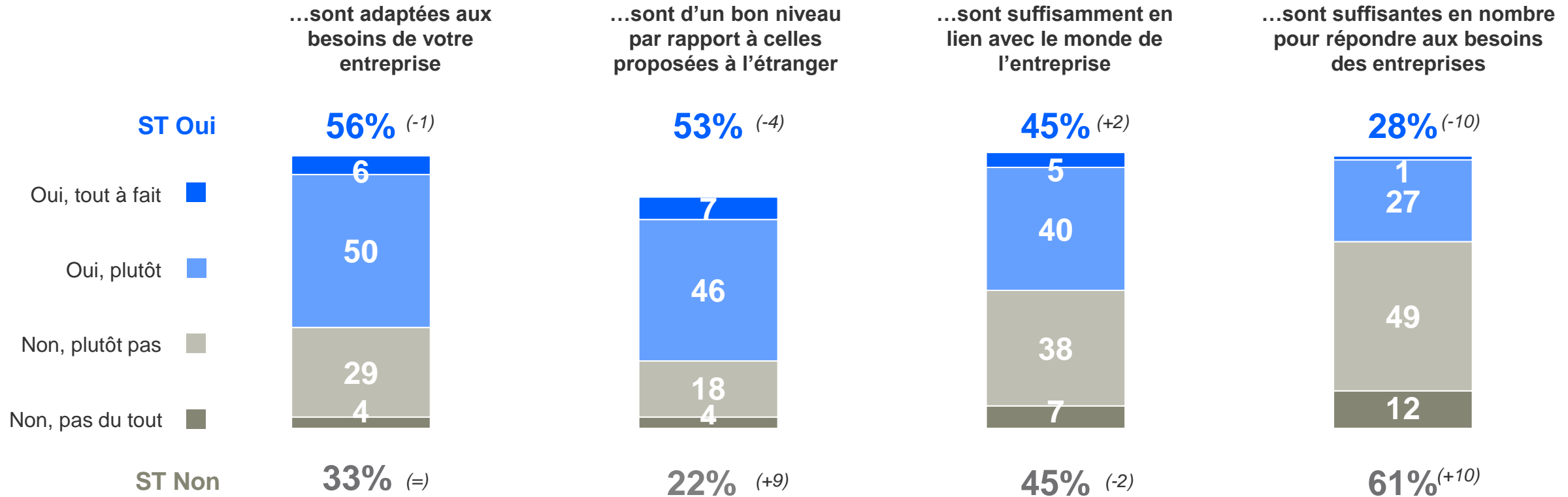
« Ténacité devant les difficultés, choix de la meilleure solution (même plus simple) à un problème donné »

Base : Ensemble (82)

Si elles sont jugées comme relativement de qualité, les formations dans le domaine de la data en France sont perçues comme trop peu nombreuses pour répondre aux besoins des entreprises et peinent à garder un lien avec le monde de l'entreprise.

Q21 Diriez-vous que les formations proposées aujourd'hui par l'enseignement supérieur en France pour les métiers de la data...

En %



Base : Ensemble (82)

NSP / Refus : 11%

NSP / Refus : 25%

NSP / Refus : 10%

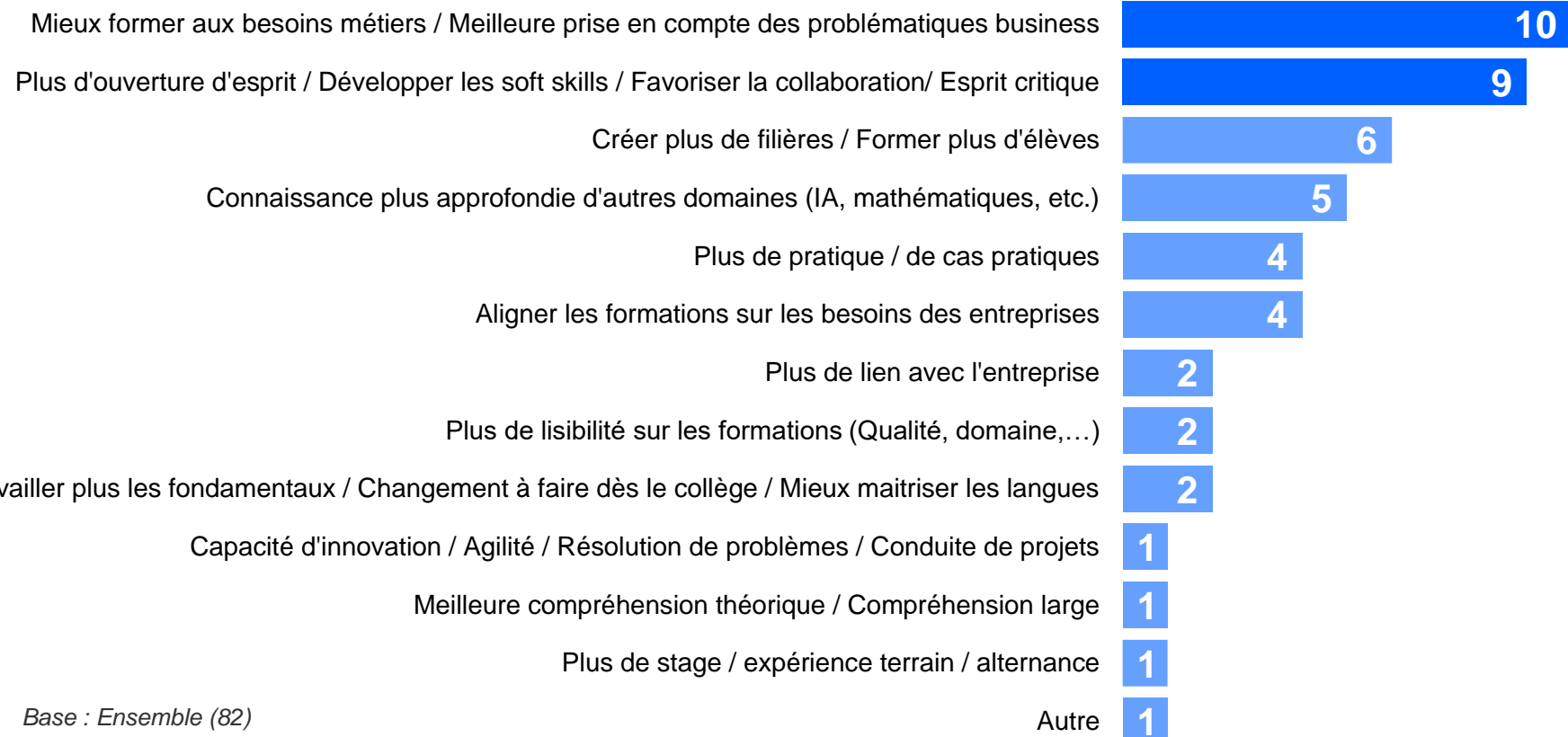
NSP / Refus : 11%

Un quart des dirigeants interrogés estiment que les filières de formations devraient aider leurs élèves à mieux se projeter dans les besoins des entreprises, notamment concernant les problématiques business, la capacité à collaborer ou la praticité des enseignements.

Q23 Selon vous, qu'est-ce que les formations d'enseignement supérieur aux différents métiers de la data devraient améliorer pour répondre à vos besoins de recrutement ?

En %

Question ouverte – réponses spontanées



Base : Ensemble (82)

NSP/Non réponse : 62%

Les applications concrètes des formations data sont au cœur des demandes des répondants

Q23 Selon vous, qu'est-ce que les formations d'enseignement supérieur aux différents métiers de la data devraient améliorer pour répondre à vos besoins de recrutement ?

Mieux former aux besoins métiers
/ Meilleure prise en compte des
problématiques business



« Capacité à industrialiser leurs travaux pour qu'ils soient portables en production ; capacité à expliquer aux utilisateurs finaux (pédagogie) »

« Moins de focus sur la théorie mathématique du machine learning et du data mining. Plus de business cases. Des projets informatiques, plus de concret »

« Bien prendre en compte les besoins industriels à travers des exemples de cas d'usage. Ne pas former que des techniciens de l'IA et de la data mais aussi des ingénieurs "éclairés" sur les aspects éthiques, confiance, explicabilité...etc. »

Plus d'ouverture d'esprit /
Développer les soft skills /
Favoriser la collaboration



« Il n'y a pas que la data science dans les métiers de la data. Il faut rappeler aux jeunes diplômés qu'une entreprise offre un parcours de carrière dans lequel il faut s'inscrire sur le long terme. »

« Plus de pratique en entreprise, plus de travail en équipe. »

Créer plus de filières/Former plus
d'élèves



« Augmenter les promotions de diplômés, établir des circuits d'échange avec les entreprises »

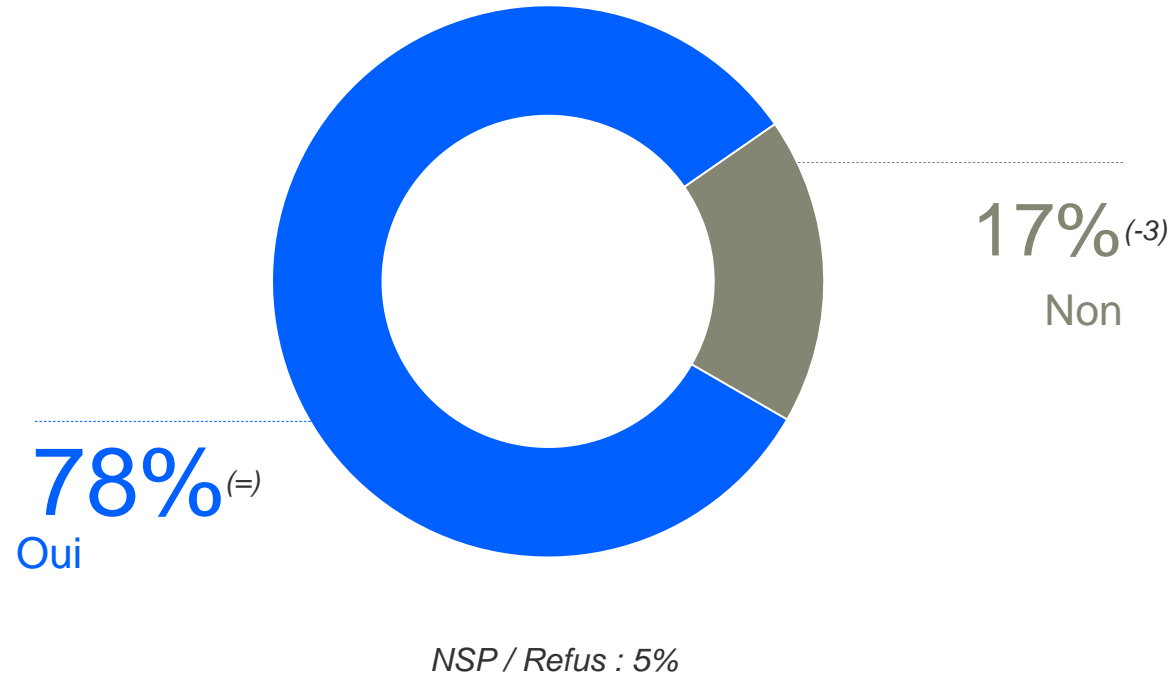
« Développer les filières data pour les femmes et former à différents profils Data »

Base : Ensemble (82)

La part des entreprises qui ont mis en place des formations internes pour faire monter leurs équipes en compétences reste stable à un haut niveau...

Q24 Mettez-vous en place des formations en interne afin de permettre à vos équipes en charge de la data de monter en compétence ?

En %



Base : Ensemble (82)

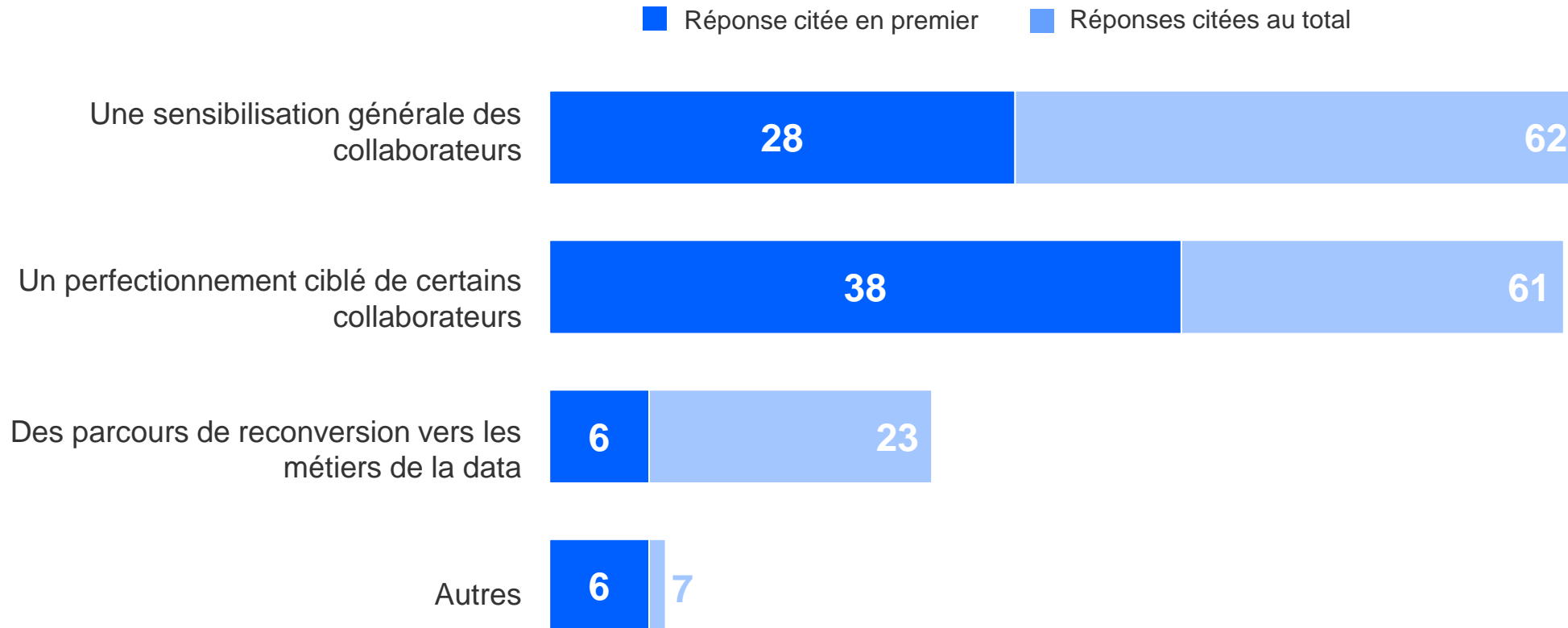
...ces formations visent à faire connaître et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs avec les métiers des data ou à permettre la montée en compétence ciblées



Q2022_4 Quel est le principal but des formations que vous proposez à vos collaborateurs sur la Data & l'IA

En 1er ? Et en 2nd ?

En %



Base : Ensemble (82)

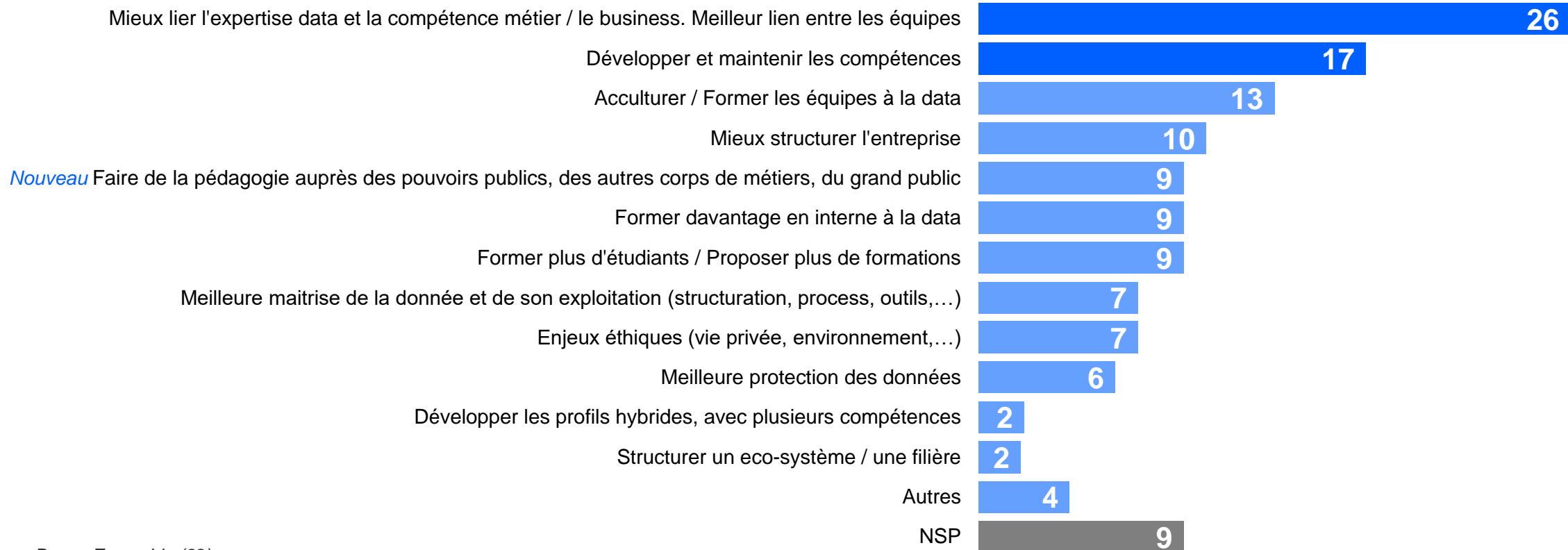
NSP / Refus : 14%

La connaissance des métiers de la data, le lien entre les équipes et le développement des compétences semblent être les futurs défis pour le secteur.

Q26 Pour conclure, quels seront pour vous les grands enjeux liés à l'évolution des métiers de la data dans les années à venir ?

En %

Question ouverte – réponses spontanées



Base : Ensemble (82)

La désectorisation des métiers de la data et leur place vis-à-vis des autres corps de métiers semble en effet le premier enjeu pour les dirigeants interrogés.

Q26 Pour conclure, quels seront pour vous les grands enjeux liés à l'évolution des métiers de la data dans les années à venir ?

Mieux lier l'expertise data et la compétence métier / le business.
Meilleur lien entre les équipes

« La compréhension du potentiel de l'exploitation des data par les responsables métiers et managers de l'entreprise. »

« Intégrer la data dans les différents métiers de l'entreprise tout en proposant une expertise centralisée pour accompagner la transfo des équipes métier »

Développer et maintenir les compétences

« Il va y avoir la coexistence entre 2 "groupes" : des experts très pointus et très qualifiés (col blanc de la data) et des personnes rigoureuses moins pointues mais plus généralistes (cols bleus de la data) qu'il va falloir recruter massivement pour répondre aux besoins des entreprises. »

« Permettre aux collaborateurs d'évoluer au sein de leur entreprise avec une réelle promesse et donc une capacité pour elles de les projeter et les retenir + pouvoir évoluer au sein d'une filière cross-entreprise dans une perspective de préférence nationale également »

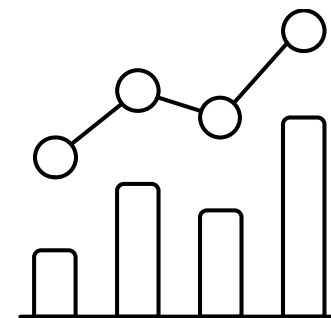
Acculturer / Former les équipes à la data

« Ne pas en faire une communauté de spécialistes fermés sur eux même :
- sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à la data, que cela soit en terme de sécurité, de protection des données, de la valeur que cela apporte à l'entreprise, de la responsabilité »

« 1/ La reconnaissance dans les entreprises par la fonction RH d'une filière Data et la construction de parcours de carrières. 2/ La formation des managers pour développer et utiliser l'artillerie mise en œuvre par la filière DATA. 3/ La formation de TOUS les collaborateurs à cette approche pour qu'ils prennent leur part de la transformation par la DATA »

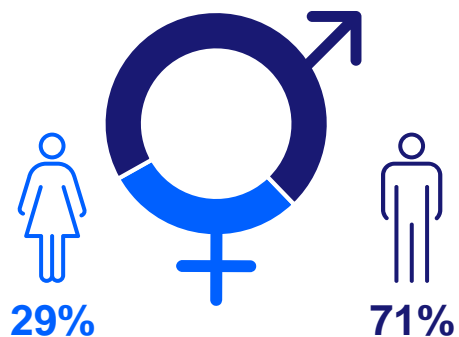
Base : Ensemble (82)

Annexes

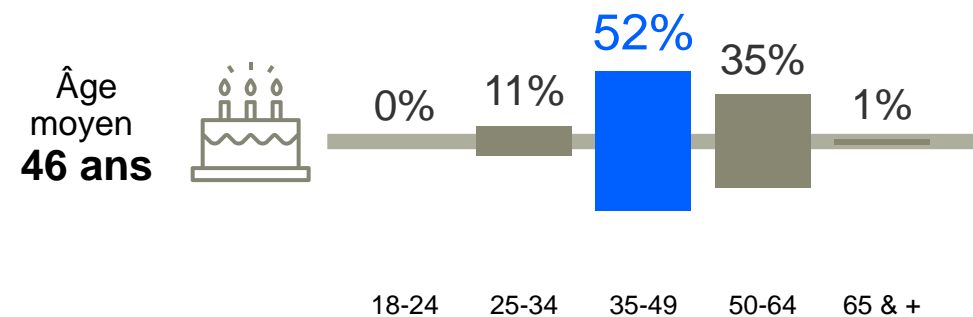


Profils des répondants interrogés

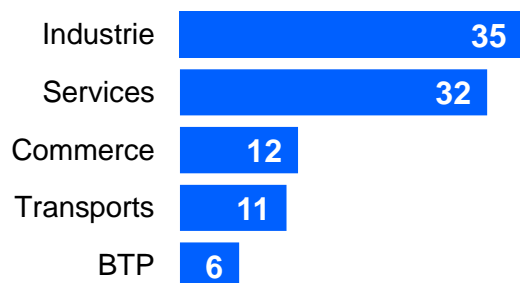
SEXE



ÂGE



SECTEUR



POSTE OCCUPE

