

# Comment soutenir la montée en compétences des informaticiens

Pour répondre aux besoins du marché et faire face à la « pénurie » de talents annoncée, les SSII ou ESN, comme les éditeurs et fournisseurs IT, mettent à niveau leurs équipes et forment leurs nouvelles recrues aux réalités des métiers.

Formation interne ouverte, partenariats avec les écoles ou les entreprises, tutorat... **Comment les acteurs informatiques contribuent-ils à la montée en compétences des informaticiens en France ?** La problématique a été éclairée par des spécialistes lors d'une table ronde organisée, mercredi 17 septembre, par le Club de la presse informatique B2B.

## Une formation « maison » IT/métiers

Premier constat, **la culture d'entreprise et les spécificités sectorielles** font le plus souvent l'objet d'une formation interne. Accenture, dont les volumes de recrutements demeurent soutenus, adopte une approche « généraliste » pour intégrer « des profils flexibles capables d'évoluer dans différents métiers », a expliqué **Yves Bernaert**, directeur de l'activité Technologies chez Accenture France. En amont, l'entreprise de conseil en management, technologies et externalisation, diversifie ses ressources de recrutement : **écoles d'ingénieurs, universités (DUT, MIAGE...) et BTS**. « On trouve des personnes très compétentes en BTS, après un Bac pro, par exemple. Elles sont capables d'évoluer et de s'adapter », a assuré le dirigeant.

Capgemini s'intéresse à la fois aux ingénieurs en devenir et aux jeunes diplômés issus d'une formation MIAGE (méthodes informatiques appliquées à la gestion des entreprises). Chez Capgemini, a précisé **Camille le Bras**, directrice du recrutement, 70% des recrutés en France sont des jeunes diplômés, une proportion supérieure d'environ 5 points à celle avancée par Accenture. EMC, qui propose matériel, logiciels et stockage, cherche des profils plus expérimentés (de 8 à 10 ans d'expérience) disposant d'une double casquette : IT et métier. Concernant la formation et la certification, le groupe travaille en étroite collaboration avec ses partenaires, entreprises et écoles. « On ne cherche pas le mouton à cinq pattes, mais presque », a reconnu **Rolland Zanzucchi**, Principal System Engineer, en charge des relations pédagogiques chez EMC. Le groupe privilégie les écoles d'ingénieurs.

Teradata, qui n'a pas, en France, les mêmes problématiques de volume qu'une ESN ou une société de conseil d'envergure internationale, apprécie davantage « les gens qui ont un BTS ou un DUT et les pieds sur terre », sans pour autant bouder les ingénieurs, selon les termes de **Denis Espérandieu**, son directeur d'équipe Services professionnels. « Nous sommes centrés sur les données (entrepôts) et leur traitement métier (solutions analytiques) depuis longtemps, mais les écoles, en France, ne forment pas ou peu sur ces savoirs », a-t-il déploré.

# Monter en compétences avec l'appui de partenaires

Pour une intégration, les grands groupes tablent avant tout sur leurs formateurs en interne. La formation varie d'une semaine pour un jeune diplômé à deux semaines pour un profil plus expérimenté. Pour mettre à niveau leurs équipes par le biais de **modules spécifiques**, technique ou management, les acteurs informatiques travaillent avec **leurs partenaires**. Teradata assure proposer entre 20 et 40 jours de formation chaque année à ses collaborateurs pour adapter leurs profils aux évolutions techniques et accompagner leur évolution de carrière.

Accenture déclare avoir investi, en 2013, plus de **870 millions de dollars** dans la formation et le développement professionnel de ses employés. Le groupe, qui a conclu un partenariat avec le MIT (Massachusetts Institute of Technology) dans la formation Business Analytics, est particulièrement satisfait des « classes connectées » pour ses équipes dans le monde. EMC parle aussi d'un investissement massif dans la formation interne et externe, tout particulièrement la certification constructeur et éditeur sur les métiers du Cloud et du Big Data.

Teradata, de son côté, propose **les trois quarts de ses cours en ligne**, les QCM sont systématiques pour ses collaborateurs et la certification est délivrée par des tiers. Par ailleurs, l'entreprise a ouvert sa propre université virtuelle (Teradata University Network) avec le soutien de partenaires industriels et universités américaines. La formation en ligne ouverte massive (MOOC) fait partie du quotidien de multinationales rompues au tout connecté. La responsabilité des collaborateurs et des clauses contractuelles viennent encadrer l'ensemble. « *On n'encourage pas la formation hors d'une journée de travail* », a souligné Yves Bernaert (Accenture). Mais il revient à chacun de trouver l'équilibre entre activité professionnelle et vie privée.

## À la recherche de data scientists et statisticiens

Le marché du **Big Data** et de l'**analytique** est avide de modèles statistiques. **Le Cloud et le mobile** ne sont pas en reste. **La sécurité** est aussi un domaine porteur et sensible. Dans l'ensemble, les profils les plus courtisés sont les statisticiens et les data scientists. « *Pour moi un data scientist, c'est un data miner qui sait communiquer – c'est à dire répondre à une question business –. Ces profils extrêmement pointus sont quasiment introuvables sur le marché français* », a déclaré Denis Espérandieu (Teradata). Les sociétés de conseil comme Accenture ciblent aussi des architectes capables de « *déployer de l'ancien sur du nouveau (compteurs intelligents, par exemple)* » et des ergonomes pour « *repenser l'expérience client et utilisateur* ».

---

**Lire aussi**

[Faut-il virtualiser tous les étages du système d'information ?](#)

[L'infogérance est-elle soluble dans le Cloud ?](#)