

#GTCI

Global Talent Competitiveness Index (GTCI) 2018 : La diversité des talents et la compétitivité seront les moteurs du travail de demain

1ère place pour la Suisse

- **Les pays développés à forts revenus dominant le classement des talents**
- **Zurich 1^{er} du classement des villes, suivi par Stockholm et Oslo**
- **La diversité recèle un potentiel de compétitivité inexploité**

Davos, le 22 janvier 2018 : La Suisse reste en tête de l'Index mondial sur la compétitivité et les talents (GTCI) 2018. Singapour et les États-Unis complètent le podium. Plus généralement, les pays européens dominent le classement du GTCI : ils sont 15 parmi les 25 premières places. Les facteurs concurrentiels « Qualifications », « Attraction », « Croissance » et « Garder » de talents ont été mesurés. Cette nouvelle édition met en évidence d'importants points communs entre les dix premiers pays, qui partagent une caractéristique commune : tous possèdent un système éducatif sophistiqué, qui enseigne les compétences sociales et collaboratives nécessaires dans le marché du travail actuel.

En y regardant de plus près, on constate que les leaders du secteur partagent d'autres particularités :

- **un paysage juridique et économique flexible**
- **des politiques du travail qui allient flexibilité et protection sociale**
- **une ouverture sur l'extérieur et l'intérieur**

Pour la 5^e fois, la Suisse termine à la première place du classement. Trois facteurs expliquent cette performance :

1. La Suisse bénéficie d'une bonne qualité de vie

La Suisse propose des emplois intéressants, des salaires importants et de bonnes perspectives de carrière, autant d'atouts qui contribuent à une qualité de vie élevée. Tous ces éléments permettent à la Suisse de conserver les talents qu'elle attire (1^{ère} place dans la catégorie Conservation).

2. Une éducation et une formation de qualité : le système mixte, l'une des forces suisses

Le système d'éducation et de formation mixte pratiqué en Suisse constitue un atout supplémentaire. Le haut niveau d'éducation théorique, allié aux offres en matière de formation pratique et de reconversion, confèrent à la Suisse un avantage sur ses concurrents internationaux. La Suisse occupe la troisième place du classement Compétences professionnelles et techniques et opportunités de développement. Nicole Burth, CEO de The Adecco Group Switzerland, précise : *"Le système mixte tel qu'il est pratiqué en Suisse permet de former les travailleurs qualifiés dont l'économie suisse aura besoin aujourd'hui et demain. Dans le monde actuel, où tout va très vite, c'est un avantage important."*

3. Un cadre juridique et économique avantageux

La Suisse peut s'appuyer sur un système juridique efficace et sur un environnement économique dynamique. Ces facteurs lui valent d'occuper la deuxième place du classement Faciliter.

Forces et faiblesses de la Suisse

La Suisse est particulièrement performante dans le domaine de la coopération internationale (5e de la catégorie Ouverture externe). Elle offre la possibilité d'achever une formation et de faire carrière indépendamment de son statut économique (2e place de la catégorie Mobilité sociale).

Toutefois, en ce qui concerne l'ouverture au marché intérieur, c'est-à-dire l'intégration sociale des minorités, la Suisse se montre peu performante (13e place de la catégorie Ouverture interne). En ce qui concerne l'égalité des sexes, la Suisse est à la traîne : elle occupe le 86e rang dans la catégorie des travailleuses féminines possédant un diplôme universitaire et à la 21e place du classement pour les postes de direction occupés par des femmes.

Au-delà du classement annuel sur la compétitivité, le rapport de cette année se penche sur la question de la diversité et de la compétitivité. **Trois catégories de diversité ont été identifiées : cognitive, identitaire et préférentielle (ou valeur).** Le thème de la diversité (collaboration entre personnes aux caractères, aux connaissances, aux expériences et aux idées différentes) a été choisi en raison de son rôle essentiel dans le lien entre les politiques de talent et les stratégies d'innovation. Mettre l'accent sur la diversité démographique favorise une évolution durable et innovante, et permet aux organisations de conserver, mais aussi de développer, leurs talents. Toutefois, le rapport note que la diversité a un coût : les individus ne sont pas toujours formés à collaborer avec des personnes qu'ils jugent différentes.

Ce rapport, publié aujourd'hui par l'[INSEAD](#), l'école de commerce pour le monde, en partenariat avec [Adecco Group](#) et [Tata Communications](#), se veut une mesure annuelle de la croissance des pays et des villes, ainsi qu'une photographie de la façon dont ils attirent et conservent leurs talents. Ce document constitue donc un outil précieux pour les décideurs qui souhaitent comprendre la question de la compétitivité des talents et mettre au point des stratégies pour progresser dans ce domaine.

Coup de projecteur sur les 20 premiers du classement et critères spécifiques

L'édition 2018 du GTCI comprend 68 critères (65 en 2017). Il couvre 119 pays et 90 villes (contre 118 et 46 en 2017). Cette année encore, le classement du GTCI est largement dominé par les pays développés à hauts revenus.

- **La Suisse conserve sa première place**, suivie par Singapour et les États-Unis.
- **Les pays européens dominent le classement** du GTC ; ils sont 15 parmi les 25 premières places.
- **Hors de l'Europe**, les meilleures performances sont à chercher du côté de l'Australie (11e), de la Nouvelle-Zélande (12e), du Canada (15e), des Émirats Arabes Unis (17e) et du Japon (20e), par exemple.
- L'Amérique latine réalise de bonnes performances dans le domaine de la formation des femmes (l'Argentine occupe la 5e place de ce critère).
- Les efforts dans le secteur de l'éducation (en PIB par habitant) sont particulièrement importants en Afrique (Botswana 1er, Lesotho 2e et Sénégal 5e), ce qui prouve que les problèmes ont été correctement identifiés dans la région. Néanmoins, ces investissements pourraient encore gagner en efficacité.

Les 25 premiers du classement GTCI 2018

L'index s'attarde sur les politiques et les pratiques qui permettent à un pays d'attirer, de développer et de conserver les compétences techniques/professionnelles et les connaissances globales associées à l'innovation, à l'entrepreneuriat et à la direction. Autrement dit, les talents qui contribuent à la productivité et à la prospérité.

Classement général	Pays	Score
1	Suisse	79,90
2	Singapour	78,42
3	États-Unis	75,34
4	Norvège	74,56
5	Suède	74,32
6	Finlande	73,95
7	Danemark	73,79
8	Royaume-Uni	73,11

Classement général	Pays	Score
9	Pays-Bas	72,56
10	Luxembourg	71,64
11	Australie	71,61
12	Nouvelle-Zélande	71,52
13	Irlande	71,38
14	Islande	70,48
15	Canada	69,63
16	Belgique	69,56
17	Émirats Arabes Unis	68,88

Classement général	Pays	Score
18	Autriche	68,63
19	Allemagne	67,77
20	Japon	62,63
21	France	62,61
22	Estonie	61,93
23	Qatar	61,90
24	Israël	61,79
25	République tchèque	60,02

Zurich : nouveau leader de l'index des villes les plus attrayantes du monde

Zurich (2e l'an passé) occupe la première place du classement des villes du GTCI grâce à sa qualité de vie, son cadre juridique et économique avantageux, et ses bonnes relations internationales. Corine Mauch, maire de Zurich : *"En tant que centre économique européen et mondial, la Ville de Zurich considère la diversité comme un atout. La diversité est essentielle à la prospérité d'une ville : la diversité de cultures, d'expériences, d'origines socio-économiques, d'âges et de genres. Nous ne pourrions pas répondre à nos difficultés actuelles par le populisme et le clivage. Grâce à des politiques conçues pour inclure et responsabiliser les arrivants et les résidents, la Ville de Zurich sera en mesure de répondre aux défis de demain. La réponse n'est pas l'isolationnisme, mais l'ouverture."*

Huit des 10 premières villes sont situées en Europe et les deux autres aux États-Unis. Les villes les plus performantes ont des points communs. Comme dans le cas des pays, au fil du temps, un haut niveau de PIB permet une meilleure pénétration de la technologie et crée un écosystème favorable à l'éducation, l'économie, la santé et aux infrastructures. Ce cercle vertueux améliore la compétitivité des talents. En outre, les universités les mieux classées attirent des enseignants et des chercheurs de qualité, ce qui leur permet de lancer sur le marché du travail des talents encore plus qualifiés. L'impact de réseaux d'information denses et efficaces est particulièrement important lorsqu'il s'agit d'attirer et de conserver des talents, comme en témoigne la performance des "villes intelligentes" comme Singapour, Dubai, Abou Dhabi ou Doha.

Rang	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 (USA)	66.5
7	Dublin (Irlande)	66.1
8	San Francisco (USA)	63.4
9	Paris (France)	63.2
10	Bruxelles (Belgique)	62.7

Le défi de la diversité

Une analyse complémentaire du rapport 2018 éclaire la façon dont les organisations, les villes et les pays abordent la question de la diversité. Il en ressort que la diversité n'est pas une fin en soi, mais qu'elle doit être accompagnée d'une culture de l'inclusion pour se développer et avoir un impact positif. Les objectifs et les statistiques ne sauraient remplacer l'acceptation et l'ouverture culturelles.

Les conclusions du GTCI montrent qu'il n'existe pas de modèle à suivre en matière d'inclusion et de diversité. La Suisse, par exemple, réalise des performances décevantes, compte tenu de sa position de leader du GTCI, dans le domaine des postes de direction féminins. Les pays du nord s'illustrent dans tous les critères liés à la coopération, à l'ouverture interne, à la mobilité sociale et à l'égalité des sexes, mais leurs difficultés dans le secteur de l'ouverture externe les empêchent d'attirer des talents.

"La diversité est un levier essentiel de l'innovation." Peter Zemsky, doyen délégué et doyen de l'innovation de l'INSEAD, note que *"les cadres de travail du leadership des organisations illustrent le besoin comportemental de créer des réseaux en externe plutôt qu'en interne. Aujourd'hui, sous l'effet de l'explosion d'informations dans l'économie de la connaissance, l'exploitation d'opportunités d'innovation au niveau local est devenue plus importante pour l'avantage compétitif des corporations que l'exploitation de la recherche et développement au siège de l'entreprise."*

Nicole Burth, CEO de The Adecco Group Switzerland, explique : *"La culture de l'intégration doit commencer très tôt, à la maison et à l'école, pour combattre les préjugés et transmettre des compétences sociales comme le travail en groupe."* Alain Dehaze, CEO de The Adecco Group, estime quant à lui : *"Ce sont les compétences sociales et collaboratives qui nous permettent de déchaîner le pouvoir du travail et de faire en sorte que le futur fonctionne pour tout le monde."*

Vinod Kumar, président directeur-général et directeur exécutif de Tata Communications, nous livre son analyse : *"Alors que la transformation numérique devient une priorité pour un nombre croissant d'organismes, les technologies automatisées gérées par des IA font leur entrée sur le marché du travail. Les humains et les machines travaillent désormais côte à côte. Les entreprises doivent donc commencer à voir la compétitivité générée par le talent et la diversité au-delà de l'humanité pour inclure également les robots. Avec l'avènement des infrastructures numériques, le talent et la diversité ne seront plus réservés aux individus."*

[Télécharger le rapport](#)

[Télécharger l'infographie](#)

[Regarder la vidéographie du GTCI 2018](#)

[Consulter la version interactive du GTCI et tester le nouveau système de positionnement des talents du GTCI \(TPS\)](#)

Recevez les dernières nouvelles sous #GTCI

Pour toute information complémentaire, prière de contacter :

The Adecco Group Switzerland

Medienstelle

press.office@adecgroup.ch

+41 79 560 48 32

www.adecgroup.ch

facebook.com/TheAdeccoGroupSwitzerland/

La famille de marques de The Adecco Group Switzerland



THE ADECCO GROUP



Adecco

Spring
Professional



pontoon

**LEE HECHT
HARRISON**

Présentation de The Adecco Group Switzerland

The Adecco Group Switzerland est le no 1 suisse du domaine des ressources humaines. Comptant plus de 600 collaborateurs sur plus de 50 sites dans toutes les régions linguistiques, nous aidons chaque année près de 23 000 spécialistes à trouver un nouveau défi professionnel. Nos marques spécialisées sont expertes dans leur domaine particulier. The Adecco Group Switzerland propose des solutions sur mesure non seulement aux demandeurs d'emploi mais encore aux petites, moyennes et grandes entreprises dans le domaine des ressources humaines : recrutement pour des emplois fixes ou temporaires, payroll services, dissociation et externalisation de processus HR complets, planification professionnelle, promotion et mobilité des talents. En Suisse nous sommes représentés par les marques suivantes : Adecco, Adia, Spring Professional, Badenoch & Clark, Pontoon Solutions et Lee Hecht Harrison.

The Adecco Group Switzerland est une société de The Adecco Group, no 1 mondial du domaine des ressources humaines, qui pose de nouveaux jalons pour le monde du travail dans le domaine de la technologie et de la gestion des talents. The Adecco Group dont le siège social est à Zurich emploie dans le monde entier près de 33 000 collaborateurs dans 60 pays et régions. L'entreprise classée au palmarès Fortune Global 500 est cotée à la SIX Swiss Exchange.