

# Attirer et développer les meilleurs talents

Nos collaborateurs constituent notre actif le plus précieux. C'est par leur engagement constant associé à la diversité de leurs expériences, de leurs compétences et de leurs capacités professionnelles que nous pouvons offrir à nos clients des services innovants adaptés à leurs besoins.



Des talents de Capgemini pendant une formation interactive sur la transformation des entreprises et les technologies disruptives.

**L**es évolutions technologiques, sociales et sociétales en cours bouleversent le lien collaborateur - entreprise. Au fur et à mesure de l'arrivée des millenials sur le marché du travail, la nécessité de réinventer la relation au travail est plus urgente que jamais, tant leurs exigences de sens, de développement continu de leur employabilité et leur recherche d'un plus grand bien-être sont devenus clés pour leur engagement.



« Nos collaborateurs sont notre principal atout. Nous ne pouvons pas réussir sans attirer et développer les meilleurs talents. Chez Capgemini, vous progressez en multipliant les expériences. Il faut être prêt à s'engager, entreprendre, tracer son propre itinéraire. »

**Hubert Giraud**, Gestion et transformation des Ressources Humaines

Nos équipes RH se sont adaptées à l'accélération des mutations technologiques, qui suppose aujourd'hui de recruter et intégrer des profils très pointus. Capgemini mène ainsi une politique de recrutement et de fidélisation dynamique reposant sur trois piliers : **l'attractivité, le développement de l'employabilité et l'évolution de carrière.** Cette approche encourage avec force la liberté d'initiative, l'apprentissage permanent, et offre des perspectives à l'échelle mondiale. ●

## Gagner la course aux talents en mettant en lumière l'expérience de nos collaborateurs

**Notre marque employeur, nos initiatives comme les hackathons et notre présence active sur les réseaux sociaux nous permettent d'attirer, partout dans le monde, des profils passionnés et qui disposent des compétences pertinentes.** Nous partageons nos offres et notre actualité sur LinkedIn auprès d'une communauté de 1,4 million de personnes. Grâce à notre campagne d'hackathons, menée en Inde en 2018, nous avons identifié 40 000 candidats et recruté les jeunes experts les plus prometteurs du digital et du cloud. Nos collaborateurs sont aussi déterminants pour témoigner de la richesse de leur parcours au sein

du Groupe. En 2018, nous avons lancé l'initiative « *Love your career. Ace your career* », au cours de laquelle des centaines de collaborateurs du monde entier ont partagé avec passion leurs expériences. 82 millions d'interactions ont été générées sur les réseaux sociaux, contribuant à notre objectif de positionner Capgemini comme l'entreprise la plus stimulante de notre écosystème. Sur le même principe, nous avons lancé dans 18 pays une campagne à destination des millenials (#Gradathon) et une autre dédiée aux femmes (#IWD2018), où des *role models* féminins ont pu raconter comment elles ont fait tomber les barrières pour réussir.

# Accélérer la transformation de nos compétences

La question « **Quelles sont les compétences de demain ?** » est devenue cruciale. Chez Capgemini, nous avons lancé un programme de formation inédit pour permettre à nos collaborateurs d'être toujours à l'avant-garde des transformations.

**L'**employabilité et les expertises de nos collaborateurs sont des éléments clés de notre succès sur le long terme. C'est pourquoi le développement continu de nos équipes tout au long de leur carrière et l'acquisition de compétences notamment digitales et cloud restent prioritaires. Pour ce faire, nous avons repensé et renforcé notre approche de formation continue en misant sur toujours plus d'agilité et de rapidité. Nous avons d'abord perfectionné les compétences de nos spécialistes en apprentissage et développement afin qu'ils soient efficaces dans leurs propositions de formation : 79 % d'entre eux ont été certifiés *Digital Age Learning* (DAL). Au sein du Groupe, notre approche de la formation est collaborative et multiculturelle – nous for-

mons nos équipes, aux quatre coins du monde, avec des cours dispensés sur site, à distance ou sur nos campus de renommée mondiale. À ce titre, nous utilisons les savoir-faire de l'Université Capgemini, qui a reçu l'accréditation EFMD CLIP\*. En 2018, 95 % de nos effectifs ont été formés, pour un total de 8,8 millions d'heures dispensées. Par ailleurs, nous formalisons, créons et déployons des formations sur mesure qui suivent les principes du *Digital Age Learning* et tiennent compte des priorités stratégiques de Capgemini, des enjeux business et des standards du marché. Nous mobilisons nos experts internes et externes en nous appuyant sur des programmes en présentiel, des portails de formation, notre réseau social interne (Yammer) ou encore par le biais de méthodes de mentoring et coaching.

L'utilisation de nouveaux outils numériques pour un apprentissage personnalisé et accessible, dont 10 COOC (*Corporate Online Open Course*), nous a permis de former un grand nombre de talents :

- 25 000 à l'Automation Academy,
- 70 000 dans la Grande École du Numérique,
- 3 500 sur le hackathon qui s'est déroulé dans le cadre du mois de l'innovation,
- 2 200 en *Digital manufacturing*,
- 13 000 collaborateurs ont bénéficié de la plateforme d'enseignement en ligne « Pluralsight ».

Enfin, nous avons donné une plus grande place au développement des futurs dirigeants de Capgemini, avec de nouveaux programmes de formation dispensés lors de 197 sessions et événements qui ont rassemblé plus de 10 000 responsables de l'ensemble du Groupe. De même, l'initiative DigiCertif a permis de certifier les compétences en digital de 945 Vice-Présidents. ●

\*CLIP (*Corporate Learning Improvement Process*) est le principal système d'accréditation indépendant pour les formations en entreprise. EFMD: European Foundation for Management Development (Fondation Européenne pour le Développement du Management).