

Résolution branche ICT 2023

La pénurie de personnel qualifié dans le secteur ICT s'est encore aggravée.

D'ici 2030, il faudra environ 119'600 personnes supplémentaires (besoin brut en main-d'œuvre qualifiée) pour couvrir les besoins dans cette branche. Il s'agit d'une part d'un besoin de remplacement (départs à la retraite, migrations) et d'autre part d'un besoin supplémentaire (développement économique, changement structurel).

Les efforts de formation consentis jusqu'à présent font que d'ici 2030, environ 31 pour cent des professionnels issus du système de formation seront disponibles. Parallèlement, on peut compter selon les prévisions sur une immigration de 36 pour cent. Il reste donc un déficit d'environ 32 pour cent, ce qui correspond à un chiffre absolu de 38'700 professionnels dans le secteur ICT.

Ce manque de personnel qualifié ICT doit être comblé d'une part par le système de formation et d'autre part par les entreprises déjà présentes dans le secteur ICT, en proposant des formations initiales et continues anticipatives, attrayantes et compatibles avec la vie familiale et professionnelle.

Les exigences et la pression qui s'exerce de ce fait sur les employés augmentent: les ressources manquent et la charge de travail est par conséquent élevée. Par ailleurs, la situation est très incertaine car les compétences requises doivent s'adapter très rapidement aux évolutions du monde numérique. Il en résulte que les professionnels ne peuvent pas (plus) attester des compétences requises.

Dans ce contexte, transfair demande que la pénurie de personnel qualifié dans le secteur ICT soit prise plus au sérieux par les milieux scientifique, économique et politique. transfair est conscient que seule une étroite collaboration entre les différents acteurs permettra d'améliorer cette situation extrêmement problématique. En tant qu'entreprise leader dans le secteur ICT, Swisscom pourrait montrer l'exemple et veiller à:

1. analyser tôt et de manière prévoyante les profils professionnels dont elle a besoin afin de développer une offensive efficace en matière de formation qui garantisse les emplois et les maintienne en Suisse.
2. soutenir pleinement les collaborateurs concernés par l'évolution des compétences et mettre à leur disposition suffisamment de temps et de ressources pour répondre aux exigences posées.
3. grâce à des conditions de travail attrayantes, des visions claires et un climat de confiance, de sécurité et de respect, non seulement attirer les talents, mais également les retenir.