09.10.2023 – 07:00 Uhr

Plus de 130 000 professionnels manqueront dans le secteur public d'ici 2030

Plus de 130 000 professionnels manqueront dans le secteur public d'ici 2030

- *Il manquera à la Suisse plus de 130 000 spécialistes dans le secteur public en 2030.*
- *D'une part, le déficit croissant en personnel entraîne une baisse des prestations et de la qualité des services publics.*
- *Les responsables du personnel tirent la sonnette d'alarme : les candidats sont rares et souvent insuffisamment qualifiés.*
- *Contrairement aux stéréotypes, la génération Z montre de l'intérêt pour le secteur public, mais exige des modèles de travail flexibles et des salaires raisonnables.*
- *Les administrations doivent explorer de nouvelles possibilités pour faire face à la pénurie de personnel qualifié. Il s'agit notamment de l'utilisation de l'intelligence artificielle, de nouvelles formes de coopération et d'évaluations cohérentes des performances.*

Zurich, le 9 octobre 2023 – La pénurie de personnel qualifié en Suisse va s'aggraver de manière dramatique d'ici 2030. Selon les prévisions actuelles, le secteur public devrait compter plus de 130 000 postes non pourvus en 2030, notamment dans des domaines clés tels que l'éducation, la sécurité, la défense et la santé. D'un point de vue général, comme dans le secteur privé, le personnel qualifié est rare dans les domaines techniques. C'est précisément dans ces domaines professionnels qu'il est extrêmement difficile de pourvoir les postes vacants en Suisse. Ces constats alarmants ressortent de la nouvelle étude de PwC **« Pénurie de personnel qualifié dans le secteur public »** .

Pour relever les défis de la pénurie de personnel qualifié, il est indispensable de développer une politique du personnel claire et stratégique ainsi que des mesures visant à accroître l'efficacité de l'utilisation des ressources disponibles. Pour ce faire, l'enquête a permis de dégager dix pistes d'action qui devraient aider les autorités et les administrations à lutter contre la pénurie croissante de personnel qualifié.

Un tableau sombre pour l'avenir des administrations publiques

Les administrations publiques devraient être plus durement touchées par la pénurie de personnel qualifié que le secteur public dans son ensemble. Les auteurs de l'étude prévoient qu'en 2030, il manquera plus de 30 000 spécialistes. Cela correspond à un quart du personnel nécessaire.

Les responsables des ressources humaines tirent la sonnette d'alarme

Les responsables des ressources humaines dans les administrations confirment l'urgence de la pénurie de personnel qualifié. Les postes sont difficiles à pourvoir, les candidats sont rares et souvent insuffisamment qualifiés. Cela s'explique par le manque d'attractivité supposé des employeurs publics en raison de la rigidité des structures, du manque d'innovation et de la rigidité des modèles salariaux. L'âge moyen du personnel ne fait que rendre la situation plus préoccupante, car de nombreux collaborateurs des administrations de la Confédération, des cantons et des communes partiront à la retraite dans les années à venir. Cela signifie qu'à moyen et long terme, le besoin de relève se fera de plus en plus pressant.

Regard sur la génération Z : la révolution du secteur public

Pour cette étude, plus de 750 personnes âgées de 18 à 27 ans, également connues sous le nom de génération Z (Gen Z), ont été interrogées sur le secteur public. De manière surprenante, 59 % des participants à l'étude qui n'ont jamais travaillé ou postulé dans le secteur public affirment pouvoir s'imaginer y travailler. 60 % considèrent même que le secteur public est (plutôt) attrayant. Seuls 11 % le considèrent comme peu attrayant. De plus, 45 % des personnes interrogées considèrent que le secteur public travaille lentement. 55 % voient des possibilités de développement, tandis que 12 % n'en voient aucune. Près de la moitié des participants à l'étude perçoivent le secteur public comme plutôt numérique.

Moteur de la réussite et de l'épanouissement au travail et sécurité traditionnelle

Les jeunes qui travaillent dans le secteur public ont des valeurs différentes de ceux qui n'y travaillent pas. Le travail d'équipe (41 %), le sens du travail (32 %) et l'estime (28 %) figurent nettement plus souvent parmi leurs priorités que pour ceux qui travaillent ailleurs. « Le sens du secteur public s'étend bien au-delà de nos actions. Il imprègne et façonne le tissu social, la dynamique économique, le paysage politique et le développement culturel de notre société. C'est au cœur du secteur public que se construit non seulement le présent, mais aussi l'avenir », Philipp Roth, Lead Partner, secteur public, PwC Suisse. Mais en même temps, la génération Z trouve dans le secteur public des valeurs qui étaient déjà importantes pour les générations précédentes : un bon salaire stable et la sécurité de l'emploi. Pour une génération qui a été et est à nouveau confrontée à de multiples crises, cette aspiration à la stabilité n'est guère surprenante.

Là où le secteur public rate des opportunités

Il est effrayant de constater que 63 % des personnes interrogées n'ont jamais vu ou ne se souviennent pas d'avoir vu une annonce d'emploi en ligne du secteur public. Le secteur public ne semble pas être présent en ligne ou sur les plateformes de cette

génération – une occasion manquée de communiquer avec les plus jeunes et de les attirer.

Fuir la pénurie de personnel qualifié

La pénurie de personnel qualifié entraîne une dégradation des prestations et de la qualité, comme des temps d'attente plus longs pour les citoyens, les clients et les patients. La politique et l'administration sont confrontées à des questions complexes telles que l'évolution démographique, la formation croissante de blocs géopolitiques et les développements technologiques rapides (notamment l'intelligence artificielle). Ils doivent y répondre et pour cela, des connaissances spécialisées sont indispensables. Pour faire face efficacement à la pénurie croissante de personnel qualifié, les responsables des administrations publiques ont deux options claires : d'une part, ils peuvent optimiser leurs besoins en personnel qualifié, travailler plus efficacement et procéder à des évaluations régulières des performances. D'autre part, ils peuvent miser de manière ciblée sur les spécialistes existants, les former et ainsi élargir l'offre de main-d'œuvre qualifiée.

L'IA – une nouvelle collègue dans l'administration ?

Une piste d'action concrète est le recours accru à l'intelligence artificielle. L'IA recèle à long terme un immense potentiel de gains d'efficience, d'efficacité et de qualité. « Il existe déjà de nombreuses applications exceptionnelles de l'intelligence artificielle dans l'administration. Néanmoins, plusieurs défis se dressent sur le chemin d'une utilisation généralisée. Une approche globale et interdisciplinaire, qui fait encore défaut dans de nombreuses administrations suisses et internationales, est nécessaire de toute urgence », explique Sebastian Singler, Director Government and Strategy Transformation, PwC Suisse.

À propos de cette étude

Pour cette étude, des entretiens ont été menés avec sept responsables des ressources humaines d'administrations des trois niveaux de l'État ainsi qu'une enquête auprès de plus de 750 jeunes âgés de 18 à 27 ans. En outre, les résultats de nombreuses enquêtes statistiques menées par des offices spécialisés et des institutions renommés ont été utilisés à des fins de comparaison.

***

Stéphanie Tobler
PwC | Integrated Communications
Office: +41 58 792 18 16
Email: stephanie.tobler.mucznik@ch.pwc.com

PricewaterhouseCoopers AG
Birchstrasse 160 | Postfach | CH-8050 Zürich
http://www.pwc.ch

Diese Meldung kann unter https://www.presseportal.ch/fr/pm/100008191/100912133 abgerufen werden.