

Analyse des offres d'emploi

Période 1
01.12.2021 - 30.06.2022

Offres d'emploi récoltées

57'318

Offres d'emploi dans le numérique

5'816

en Suisse Romande

3'124

dans le canton de Vaud

964

Période 2
01.05.2023 - 31.07.2023

31'254

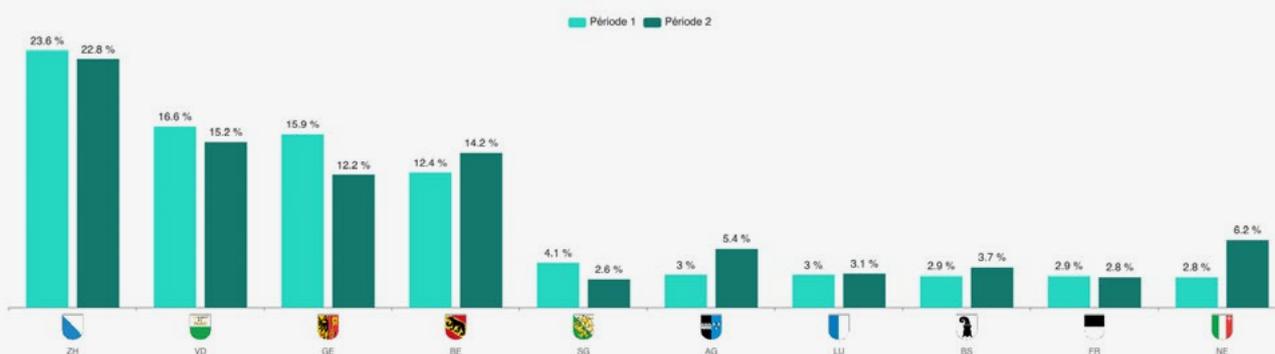
3'153

1'654

479

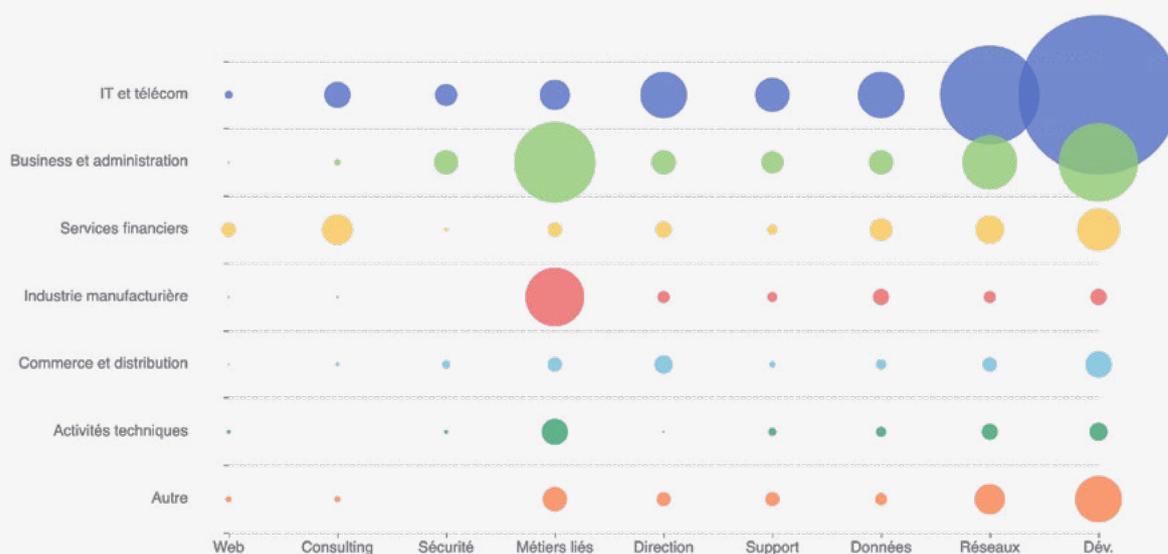
Offres d'emploi par canton

Nombre d'offres - Cantons suisses (en %)



Corrélation entre Métiers & Domaines d'activité

Canton de Vaud



Les tendances décrites plus haut se confirment ici avec les entreprises du numérique, dont la plus importante partie de leur activité consiste à coder (développement) et à récolter, gérer et exploiter la data de leurs clients.

En parallèle, le deuxième segment d'entreprises qui embauchent le plus de professionnels du digital - business et administration - semble relativement similaire au segment IT en termes d'activité.

En résumé, ces acteurs économiques embauchent dans l'optique de bénéficier en interne de leurs propres ressources humaines compétentes dans le secteur du digital.

Le segment des métiers liés se distingue également dans leur type d'activités, ce qui laisse penser que, pour des raisons de sécurité et de confidentialité, l'IT doit être le plus internalisé possible chez ces acteurs économiques.

Lors de nos interviews, de nombreuses entreprises de ces segments ont en effet indiqué qu'elles tentaient d'internaliser une partie conséquente des métiers numériques dans des segments où leur activité constitue une plus-value propre à l'entreprise, reconnue et recherchée par ses clients.

La plupart des tâches externalisées étant des aspects à faible valeur ajoutée, tels que l'hébergement par exemple.

Globalement, les entreprises évitent également de travailler avec des freelance.

Analyse du questionnaire en ligne

200

Entreprises interrogées

42%

des entreprises recrutent dans le numérique

36%

Recrutent en direct

33%

Besoins de formation continue

Quasiment toutes les entreprises interviewées lors de nos recherches privilégient le recrutement direct dans un premier temps.

Le fait que notre étude se base sur plus de 1300 offres d'emplois publiées sur les portails professionnels en ligne souligne la difficulté à recruter des profils compétents. Ces offres «publiques» représentant autant de canaux parallèles aux processus de recrutement entrepris en direct par les acteurs économiques du canton. Le recrutement en direct consistant donc à activer son réseau (p. ex LinkedIn).

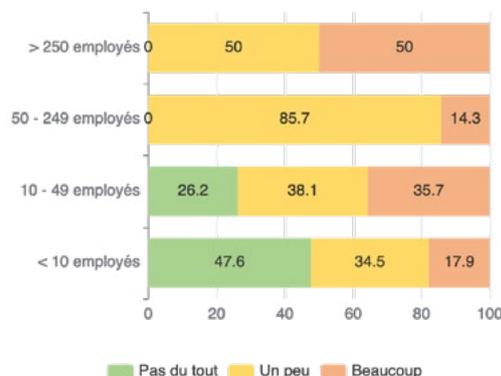
Concernant la formation continue, autre enjeu majeur en termes de besoins professionnels que nous avons notamment pu sonder à travers nos séries d'interviews d'entreprises, on notera que ces besoins sont importants. En raison de la rapidité croissante à laquelle

évoluent les savoir-faire et métiers du numérique, il est fort probable qu'ils augmentent dans des proportions significatives durant ces prochaines années. Ces besoins en formation continue représentent un coût certain pour les entreprises, tant en termes de mobilisation de ressources internes que de recours à des formateurs et centres de formation externes, les deux manières de faire étant citées par la plupart des entreprises interrogées.

Chez certains acteurs économiques, notamment actifs dans le milieu bancaire, il a été relevé que les besoins en matière de formation continue pouvaient concerner jusqu'à 70% des collaborateurs d'une même entité, et cela avec une récurrence annuelle. Parmi les principaux enjeux identifiés durant nos interviews en matière de formation continue, on peut mentionner la cyber sécurité ainsi que le BIM (Building Information Modelling).

Ressenti de la pénurie de entreprises par taille

Questionnaire %



Observations & recommandations

Si la pénurie de profils compétents dans les métiers du numérique est claire, il s'agit d'une pénurie générale de manque de profils disponibles.

La pénurie ne concerne en revanche pas les capacités et cursus des filières de formation existantes. Tous les besoins professionnels des entreprises sont couverts par suffisamment de diversité au sein des filières de formation.

En parallèle, toutes ces filières mènent à un ou plusieurs métiers possibles dans le vaste domaine du numérique. Il n'y a donc pas de cursus existant ne menant à aucune opportunité professionnelle. Le problème de la pénurie est donc quantitatif. Il n'y a pas assez de jeunes qui rejoignent les filières de formation du numérique.

La plupart des centres de formation, des hautes écoles et des universités ont également indiqué lors de nos interviews pouvoir augmenter le nombre d'étudiants qu'ils forment chaque année dans de larges proportions. Le problème se situe donc en amont.

Gardons cependant à l'esprit que, en considérant l'évolution de certains domaines d'activité clés, il manque(ra) plusieurs options de formation pouvant nécessiter la mise en place d'un partenariat public-privé. Sont concernés par cette problématique les domaines qui suivent:

- Le BIM - constitue une avancée digitale fondamentale pour les secteurs de la construction, de l'ingénierie et de l'architecture. En 2023, bien que des formations soient disponibles, leur nombre reste insuffisant au regard de l'importance stratégique croissante de cette approche dans l'industrie. L'accentuation de l'offre de formation devient donc essentielle pour répondre aux besoins évolutifs du secteur.
- Les medtechs et biotech - Inscrits dans la stratégie de développement économique du canton, ces domaines manquent de datascientists qualifiés.
- Le métier de Digital Business Strategist - Tâche qui incombe désormais plus au CEO qu'au CTO, nécessite de bénéficier de nouvelles approches en matière de formation, certainement continue.

Recommandations principales

Communication et sensibilisation

Mener en continu des campagnes de communication ciblant les jeunes, et les jeunes femmes en particulier (largement sous-représentées dans les filières de formation), pour leur présenter les avantages et perspectives des métiers du numérique.

Il s'agit également d'encourager davantage les femmes à rejoindre des filières de formation et professionnelles scientifiques dès leur plus jeune âge. Un effet de levier important pourrait être engendré en appliquant cette recommandation clé.

Soutenir les reconversions professionnelles

Le domaine du numérique crée autant d'emplois qu'il n'en détruit. Dans ce sens, il est fondamental d'accélérer les mesures de soutien pour permettre les reconversions professionnelles dans ces filières.

Favoriser et adopter une vision basée sur l'hybridation

Le mot clé qui ressort de l'ensemble de notre étude est l'hybridation. Il est essentiel de décloisonner à la fois les milieux professionnels et académiques et les organismes étatiques. Ce besoin en matière d'hybridation se retrouve par ailleurs à plusieurs niveaux. La notion concerne ainsi les profils recherchés et leurs compétences mais aussi les manières de collaborer et de se former en continu.

Notons encore que l'hybridation s'applique aussi à des profils qui, de plus en plus, sont obligés d'évoluer et de se former en continu au-delà de leur domaine de compétence et d'expertise. Une hybridation des profils qui se traduit notamment par le métier de data scientist, poste hautement recherché et souvent accessible par la formation continue de profils déjà compétents dans d'autres domaines du numérique. Cette hybridation progressive des profils nécessite ainsi de favoriser et renforcer des passerelles professionnelles et académiques nombreuses et efficaces.

Encourager les partenariats publics-privés dans la formation

En matière de formation et de formation continue, les nouveaux enjeux professionnels liés aux technologies digitales reposent sur la disposition de nouveaux formats, à mettre en place entre entreprises, acteurs académiques et organismes étatiques.

Accélérer et valoriser les initiatives existantes

Identifier les initiatives qui existent pour s'en inspirer ou les amener à grande échelle constituerait un projet salvateur car de nombreuses actions pertinentes sont déjà entreprises par les acteurs économiques à leur échelle.

Il s'agit dans ce sens de soutenir et porter les pratiques inspirantes, d'encourager les micro-initiatives déjà en place (exemple : Trust Valley - formation continue dans la cybersécurité) et d'intensifier les systèmes de soutien à la formation continue, par exemple en se rapprochant des faïtières.

Observations suite aux nouvelles données

Le tissu économique vaudois reste dynamique, comme en témoigne la stabilité du nombre d'offres d'emploi. On note une augmentation croissante des métiers centrés sur l'analyse de données, la gestion des données et la sécurité, liée à une transition générale des entreprises vers la digitalisation.

Les entreprises, confrontées à des besoins en constante évolution, encouragent de plus en plus la mobilité et la reconversion professionnelle de leur personnel. Elles s'impliquent activement dans le développement des compétences requises, allant jusqu'à créer leurs propres centres de formation. Cette tendance est déjà observable dans les secteurs de l'horlogerie et de la construction.

Selon notre analyse des données au 31 juillet 2023, les instituts de formation répondent de manière satisfaisante à la demande du marché ; la pénurie de compétences est principalement une question quantitative. Même si les établissements d'enseignement adaptent rapidement leurs programmes pour intégrer les métiers liés à la data, via notamment des modules de type CAS, il convient de suivre attentivement l'émergence de nouveaux termes et la prolifération des offres provenant de centres de formation privés. Ces éléments constituent des indicateurs clés pour évaluer les besoins futurs et planifier des actions appropriées.



Consulter l'étude Digital Vaud en intégralité sur etudenumerique.ch



Renseignements et questions
Département de l'enseignement et de la formation professionnelle (DEF) et Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine (DEIEP)
info.vd@etudenumerique.ch



Alp ICT - Western Switzerland Digital Cluster
delphine.seitjee@alpict.ch