

La pénurie d'ingénieurs en Suisse est d'origine interne

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Geomatik Schweiz : Geoinformation und Landmanagement = Géomatique Suisse : géoinformation et gestion du territoire = Geomatica Svizzera : geoinformazione e gestione del territorio**

Band (Jahr): **115 (2017)**

Heft 12

PDF erstellt am: **15.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-736847>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ingenieurmangel in der Schweiz ist hausgemacht

Swiss Engineering STV und GEO+ING

In einer Umfrage bei 3300 Ingenieuren sind *economiesuisse* und der Berufsverband *Swiss Engineering STV* dem Mangel an Fachkräften im Ingenieurbereich auf den Grund gegangen.

Die Nachfrage nach Ingenieuren ist in der Schweiz in den letzten Jahren weiter gestiegen – in keiner anderen Berufsgruppe ist der Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften grösser. *economiesuisse* und *Swiss Engineering STV* haben 3300 Ingenieure aus allen Branchen nach ihrem Berufsumfeld befragt. Die Auswertung zeigt, dass es nahezu allen Betrieben schwer fällt, geeignete Kandidaten für offene Stellen zu finden.

Die Gründe für diese Situation sind vielfältig und strukturell bedingt. Wichtigster Faktor ist der Mangel an inländischem Nachwuchs. Obwohl heute in der Schweiz wieder etwas mehr Junge Ingenieurwis-

senschaften studieren, reicht dies nicht aus, um die Zahl der offenen Stellen zu besetzen. In ihrer Entscheidung für oder gegen eine Ausbildung lassen sich Jugendliche in der Schweiz offenbar kaum von Knappheitsverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt leiten.

Eigenschaften der Kandidaten passen oft nicht zur Stelle

Die befragten Führungskräfte sind mit der Qualität der im Inland ausgebildeten Ingenieure insgesamt sehr zufrieden. Dennoch bestehen erhebliche Differenzen zwischen den geforderten und den tatsächlichen Eigenschaften der Job-Kandidaten. Sehr häufig mangelt es diesen an Weiterbildungen, ausgewiesenen Erfolgen oder an sozialen Kompetenzen. Gerade Letzteres wird, zusammen mit einer hohen Leistungsbereitschaft, als wichtig-

te Voraussetzung für eine erfolgreiche Karriere als Ingenieur betrachtet. Die Umfrage zeigt auch, dass viele der betroffenen Unternehmen erwarten, dass Stellensuchende sehr genau dem gewünschten Jobprofil entsprechen.

Zur Entschärfung des Problems können sowohl die Politik als auch die Unternehmen und die Arbeitnehmer beitragen

1. Für die Politik sehen Chefökonom Rudolf Minsch und der Vizepräsident von *Swiss Engineering*, Daniel Löhr, vor allem im Bildungsbereich Handlungsmöglichkeiten. So muss das Verständnis für die MINT-Fächer beispielsweise in der Schule schon früh gefördert werden.
2. Arbeitgeber sind aufgefordert, in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren, ältere Mitarbeitende stärker einzubeziehen und flexiblere Karriere-möglichkeiten zu schaffen.
3. Die Arbeitnehmer können ihrerseits zur Verbesserung der Situation beitragen, indem sie sich konstant weiterbilden, in der Branche gut vernetzen und ihre sozialen Kompetenzen erhöhen.

La pénurie d'ingénieurs en Suisse est d'origine interne

Swiss Engineering UTS et GEO+ING

Une enquête auprès de 3'300 ingénieurs conduite par *economiesuisse* et l'association professionnelle *Swiss Engineering STV* avait pour but d'aller à la source du mal.

La demande en ingénieurs n'a cessé de croître en Suisse, ces dernières années – aucune autre catégorie professionnelle n'accuse une pénurie plus importante de spécialistes. *economiesuisse* et *Swiss*

Engineering STV se sont renseignés auprès de 3'300 ingénieurs, toutes branches confondues, sur leur environnement professionnel. Le dépouillement des réponses démontre une difficulté de la quasi-totalité des entreprises de trouver des candidats valables pour pourvoir les postes vacants.

Les raisons qui ont conduit à cette situation sont multiples et leur origine est structurelle. Le facteur le plus important est un manque de jeunes ingénieurs in-

digènes. Bien que le nombre de jeunes optant pour les sciences de l'ingénieur se soit quelque peu accru, ce nombre n'est toujours pas en adéquation avec les postes mis au concours. Les jeunes, en décidant pour ou contre telle ou telle formation, ne tiennent apparemment guère compte des situations de pénurie sur le marché du travail.

Les qualifications des candidats sont souvent incompatibles avec les exigences du poste

Les cadres qui ont été interviewés sont généralement très satisfaits de la qualité des ingénieurs qui ont été formés

dans ce pays. Il y a pourtant des écarts considérables entre les compétences demandées et celles dont les candidats aux emplois font état. Ils manquent bien souvent de formations continues, de succès professionnels pertinents avérés ou de compétences sociales. Ce sont précisément ces dernières, combinées avec une volonté sans faille de s'engager dans son travail que l'on considère comme condition indispensable à une carrière d'ingénieur couronnée de succès. L'enquête révèle également que de nombreuses entreprises concernées souhaitent que les candidats corres-

pondent de près au profil du poste souhaité.

Pour atténuer le problème, il faut une contribution au niveau politique, au niveau des entreprises et au niveau des collaborateurs

1. En ce que concerne le facteur politique, Rudolf Minsch, économiste en chef et Daniel Löhr, vice-président de Swiss Engineering, estiment qu'il y a des possibilités d'agir dans le domaine de la formation. A titre d'exemple, il convient de promouvoir les matières MIST (mathématiques, informatique, sciences

naturelles, technique) à un stade précoce à l'école.

2. Les employeurs doivent s'engager en investissant dans la formation continue de leurs collaborateurs, en impliquant davantage les collaborateurs plus âgés et en offrant des possibilités plus souples de faire carrière.
3. Les collaborateurs eux-mêmes peuvent contribuer à améliorer la situation en se formant de manière continue, en développant leur réseau professionnel au sein de leur branche et en perfectionnant leurs compétences sociales.

**du 5 au 7 juin
2018
à Berne**

**DER DIGITALE LEBENSRAUM
L'ESPACE NUMERIQUE**

www.geosummit.ch

GE+ Summit | Schweizer Fachmesse und Kongress der GEO-Welt | Congrès et salon de la géo-information en Suisse