



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Les banques suisses sur la voie d'un nouveau monde du travail

Bâle/Zurich, le 10.01.2019 **Le secteur bancaire devra faire face à des défis importants en Suisse. L'évolution démographique et technologique va bouleverser le marché du travail. Le maintien de l'employabilité des collaborateurs du secteur bancaire constitue donc un facteur-clé du succès. La principale préoccupation d'Employeurs Banques est de s'assurer que le secteur dispose de suffisamment de spécialistes ayant des compétences adaptées au nouveau monde du travail.**

«Les préparatifs pour le marché du travail de demain sont comparables à la planification de la mission lunaire il y a 50 ans», a déclaré Lukas Gähwiler, président d'Employeurs Banques, à l'occasion d'une interview le 10 janvier 2019 à Zurich. Le critère de sélection des astronautes était alors principalement leur flexibilité face à des défis inconnus. La capacité à évoluer et à s'adapter sur un marché du travail dynamique doit également être au centre des efforts du secteur. Afin d'assurer le succès à venir, il convient de continuer à développer l'employabilité des collaborateurs. Lukas Gähwiler est certain **«qu'en 2019, tout le monde prendra conscience du fait que la transformation du marché du travail a débuté. Il faudra une évolution générale des compétences et une nouvelle vision de la formation et de la formation continue si l'on veut que l'intelligence artificielle nous aide pour notre travail et non qu'elle nous en prive».**

Dans les années à venir, certaines des compétences demandées aux collaborateurs gagneront en importance: notamment les soft skills non-cognitives et technologiques, comme la créativité, l'initiative personnelle, la pensée analytique, la tolérance au stress et la flexibilité.

Le maintien de l'employabilité est une responsabilité partagée: employeurs et employés doivent y contribuer au même titre. Du côté des employés, un changement de mentalité est nécessaire, ainsi que des mesures personnelles de formation et de formation continue. Ils doivent sans cesse remettre leurs propres compétences en question et se réorienter vers les exigences de demain.

Du côté des employeurs, on a besoin de structures de ressources humaines ciblées, stratégiques et orientées, qui favorisent entre autres les discussions relatives à la carrière, les développements de compétences et les formations continues ciblées.

«Le maintien de l'employabilité devient un facteur-clé du succès: l'employabilité sera la nouvelle sécurité de l'emploi», a souligné Lukas Gähwiler. Employeurs Banques élabore les bases nécessaires à ce processus de changement: en collaboration avec le prestataire de formation CYP – Challenge Your Potential (précédemment Centre for Young Professionals), l'association propose depuis 2016 déjà au secteur bancaire, qui fait ainsi figure de pionnier, le programme de développement des compétences intitulé «Skills 4.0». Ce programme s'adresse de manière ciblée à des employés de banque expérimentés qui souhaitent se préparer au nouveau monde du travail. En outre, Employeurs Banques est en train de concevoir une campagne de sensibilisation qui débutera en 2019 avec les partenaires sociaux que sont la Société des employés de commerce et l'Association suisse des em-

ployés de banque. Dans le cadre de cette campagne, un test des compétences de base nécessaires sera réalisé dans l'ensemble du pays afin de déterminer l'employabilité des collaborateurs des banques en Suisse, et d'attirer l'attention sur ce sujet primordial.

Le facteur démographique sur le marché du travail

L'évolution démographique ou le vieillissement des effectifs et la future vague de départs à la retraite de la génération des baby-boomers vont non seulement surcharger les systèmes sociaux mais aussi renforcer nettement le manque de spécialistes dans le secteur bancaire.

Le baromètre des préoccupations d'Employeurs Banques et l'augmentation de la durée moyenne des recrutements montrent clairement que cela sera plus difficile pour les banques de trouver du personnel qualifié disposant des compétences nécessaires, même si ces établissements restent des employeurs attractifs en Suisse, et offrent de bonnes perspectives professionnelles. Le secteur devra conserver à l'avenir une grande attractivité pour les apprentis, suivre les dernières tendances en matière de formation et proposer des contenus de travail et d'apprentissage correspondants afin de rester compétitif sur un marché du travail en constante mutation. **«Si nous nous assurons d'avoir les meilleures structures de formation et de formation continue ainsi que des collaborateurs ultra-flexibles, nous serons capables de surmonter toutes les tempêtes»**, a déclaré Lukas Gähwiler, président d'Employeurs Banques.

Employeurs Banques émet cependant également l'hypothèse qu'il faut continuer à étendre la promotion des femmes dans les banques et mieux exploiter le potentiel existant des collaboratrices, également aux postes de direction. Aucun quota n'est nécessaire, il faut plutôt des conditions de travail compatibles avec la vie de famille, des modèles de travail flexibles ainsi que des programmes de développement de carrière et des femmes prêtes à saisir cette chance.

Il faut également mieux exploiter le potentiel des collaborateurs plus âgés dans le contexte de l'évolution démographique. L'évolution de carrière des employés du secteur bancaire va changer, il est donc ici encore nécessaire, pour les employeurs aussi bien que pour les employés, de changer de mode de pensée ou de culture. Lorsque des collaborateurs âgés souhaitent continuer à travailler dans les banques, il faut leur proposer des modèles de travail adaptés tels que des carrières en arc, une retraite partielle, etc. Lukas Gähwiler: **«Nous ne pouvons pas lutter contre l'évolution démographique. Mais il est de notre responsabilité de veiller à ce qu'elle ne devienne pas un problème.»**

Enfin, il faut également comprendre les conséquences de la démographie dans les institutions sociales. Employeurs Banques encourage donc de véritables réformes pérennes qui ne font plus un tabou de l'inéluctable augmentation de l'âge de départ à la retraite, et ne se concentrent pas unilatéralement sur les revenus, comme le modèle de stabilisation de l'AVS actuel du Conseil fédéral.

Contact et informations complémentaires:

Balz Stückelberger, directeur, responsable Droit et partenariat social,
balz.stueckelberger@arbeitgeber-banken.ch, tél. 079 628 20 28

David Frey, responsable Communication et Politique,
david.frey@arbeitgeber-banken.ch, tél. 076 580 89 76

À propos d'Employeurs Banques

Employeurs Banques représente tous les groupes bancaires dans l'ensemble des régions linguistiques du pays, défend leurs intérêts patronaux et s'engage en faveur de conditions-cadres attractives et compétitives sur la place financière suisse. En tant que responsable de la convention collective du secteur bancaire, l'association est garante de la paix sociale au travail. Employeurs Banques est membre de l'Union patronale suisse (UPS). www.arbeitgeber-banken.ch