



Le Temps  
1211 Genève 2  
022/ 888 58 58  
www.letemps.ch

Medienart: Print  
Medientyp: Tages- und Wochenpresse  
Auflage: 44'450  
Erscheinungsweise: 6x wöchentlich

Themen-Nr.: 810.3  
Abo-Nr.: 1083133  
Seite: 1  
Fläche: 13'239 mm<sup>2</sup>

## Editorial

# La formation en tête des priorités

Par Bastien Buss

Pour s'affirmer dans un environnement globalisé et concurrentiel, l'économie suisse a fait le choix, le seul possible, de se spécialiser dans des secteurs à forte valeur ajoutée. Elle en subit aujourd'hui le revers de la médaille puisqu'elle doit faire face à une pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Si le phénomène est récurrent et les remèdes partiellement admis, bien qu'insuffisamment implémentés, c'est son ampleur qui étonne à l'heure actuelle. Surtout qu'il touche désormais également les emplois moins qualifiés et non plus seulement la chimie, la banque, l'assurance, etc.

Résultat: il manque plusieurs dizaines de milliers de travailleurs spécialisés. Et les tensions se multiplient en raison de

l'embellie conjoncturelle. En quelques mois, la Suisse est passée de la crise et de la nécessité de sauver des postes de travail à un problème de pénurie plus aigu encore qu'auparavant. Les hauts niveaux salariaux et l'immigration ne parviennent pas à attirer les forces vives en suffisance. Ingénieurs de pointe, techniciens dans les secteurs du futur, chercheurs de haut vol manquent toujours à l'appel. Soit tous ceux qui, chaque jour, permettent à leurs entreprises de demeurer compétitives, malgré la concurrence et le renchérissement du franc.

Simple problème d'une nation riche? Rien de cela. Sans cette force de l'innovation et de la qualité, le pays ne pourrait pas régater. Il n'y a bien sûr pas que des effets pervers. Cette pénurie est une preuve de la solidité de

son économie et donne aux salariés un certain pouvoir de négociation. De plus, jamais aucun de ces secteurs n'a souffert de grounding faute de bras ou de cerveaux.

Il serait cependant périlleux de négliger cette réalité que le vieillissement démographique amplifiera encore à terme. Il est urgent de faire du cursus tertiaire l'une des toutes premières priorités, de faciliter la formation continue dans les entreprises, d'employer les seniors qui le souhaitent, d'assurer la relève le plus tôt possible et de redonner tonus et attrait à des secteurs négligés. Sans toutefois que cette précellence laisse des Suisses au camp de base. Vite et avec entrain, il faut reprendre l'ascension de l'Everest. Le reste de la cordée suivra forcément.



Le Temps  
1211 Genève 2  
022/ 888 58 58  
www.letemps.ch

Medienart: Print  
Medientyp: Tages- und Wochenpresse  
Auflage: 44'450  
Erscheinungsweise: 6x wöchentlich

Themen-Nr.: 810.3  
Abo-Nr.: 1083133  
Seite: 3  
Fläche: 105'575 mm<sup>2</sup>

# Cruel manque de personnel qualifié



**La chimie peine à recruter.**  
Plusieurs centaines de spécialistes manquent à l'appel. La situation s'avère encore plus problématique dans d'autres branches. ARCHIVES

La Suisse  
devra faire face  
ces prochaines  
années  
à une pénurie  
de plusieurs  
dizaines  
de milliers de  
collaborateurs  
spécialisés

**Bastien Buss**

Un mal plus sournois que la force du franc pourrait mettre sous pression l'économie suisse. Si

ses premiers effets se font déjà ressentir dans nombre de secteurs privés, il va encore s'aggraver dans les années à venir. En cause? Le manque, voire la pénurie, de main-d'œuvre qualifiée.

«Ce phénomène, accentué encore par la reprise conjoncturelle, n'est pas uniquement cantonné à quelques activités mais déploie ses conséquences dans un florilège de branches», explique Urs Schüpbach, directeur général de Manpower Suisse. «Des entreprises doivent renoncer à des contrats ou des mandats étant donné qu'elles souffrent déjà d'une surcharge de travail. Partout, les heures supplémentaires s'accumulent dangereusement», détaille Mario Marti, directeur de l'Union suisse des sociétés d'ingénieurs-conseils (USIC).

Selon les spécialistes, la Suisse

n'a pas un réservoir de talents suffisant et doit se donner encore mieux les moyens d'attirer des ressortissants étrangers. Ce qui passe entre autres par la mise en place de conditions-cadres plus souples pour le recrutement. Mais ce n'est pas tout. «L'augmentation du volume du travail des femmes ne peut pas compenser ce phénomène à elle seule. S'en remettre seulement à une augmentation de l'immigration de main-d'œuvre spécialisée est également trop risqué. La formation de nouveaux talents au niveau académique devrait devenir la toute première priorité. C'est un immense défi pour le pays», estime Andrew Chapman, responsable des conseils en ressources humaines auprès de PwC.

Même l'Office fédéral de la statistique, pourtant peu connu pour



Le Temps  
1211 Genève 2  
022/ 888 58 58  
www.letemps.ch

Medienart: Print  
Medientyp: Tages- und Wochenpresse  
Auflage: 44'450  
Erscheinungsweise: 6x wöchentlich

Themen-Nr.: 810.3  
Abo-Nr.: 1083133  
Seite: 3  
Fläche: 105'575 mm<sup>2</sup>

ses positions tranchées, y est allé de sa mise en garde: il prévoit un manque de main-d'œuvre pour les prochaines décennies en raison du vieillissement de la population et du faible taux de natalité. Désormais, même des professions nécessitant moins de qualifications semblent aux abois (15 000 à 25 000 chauffeurs poids lourd manqueront à l'avenir au vu de la croissance du trafic). Radiographie des branches affectées:

#### ■ Machines

«Notre secteur est à la recherche de nombreux employés spécialisés à tous les niveaux de nos activités. De l'apprenti aux postes les plus qualifiés, nécessitant une grande expérience», explique Ivo Zimmermann, porte-parole de Swissmem, association faîtière de l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux (industrie MEM). Si le besoin n'est pas chiffré, la branche, qui emploie 330 000 collaborateurs, admet qu'elle peine notamment à recruter les jeunes, ces derniers préférant emprunter des filières considérées comme plus prestigieuses. Ainsi, 7% des places d'apprentissage proposées l'an passé n'ont pas trouvé preneur.

#### ■ Banque

Grâce au redressement des marchés et de l'économie, le secteur financier recrute à nouveau à tour de bras. Mais il ne parvient pas à combler ses besoins. Doù une certaine surchauffe salariale. «Les banques n'arrivent pas à embaucher comme elles le souhaiteraient. Notamment dans les fonctions hautement qualifiées: banque privée ou les fonctions liées à la régulation», analyse Denise Chervet, secrétaire centrale de l'Association suisse des employés de banques (ASEB). A tel point

qu'au moins deux banques privées genevoises envisagent de recruter des vendeurs de... voitures, pour leurs compétences relationnelles, alors que le back-office s'occuperait, lui, des aspects techniques.

#### ■ Technologies de l'information

D'après les estimations l'association Formation professionnelle ICT Suisse, 32 000 postes resteront vacants dans les branches des technologies de l'information et de la communication (TIC) en 2017. Ce secteur, qui représente 5% du produit intérieur brut, a pourtant déjà augmenté ses effectifs en moyenne de 5% entre 2002 et 2009. «Ces prévisions montrent que sans contre-mesures concertées de la part du monde politique, de l'économie et des administrations, un manque dramatique de personnel qualifié se fera sentir d'ici à cette échéance», note Andreas Kaelin, président de l'association, qui souligne pourtant le niveau attractif des rémunérations dans la branche en comparaison sectorielle.

#### ■ Chimie

«Notre branche ne trouve pas en Suisse les employés dont elle aurait un cruel besoin», témoigne Marcel Sennhauser, porte-parole de SGCI, l'association faîtière de l'industrie chimique. Lequel précise que plusieurs centaines de spécialistes manquent à l'appel. La libre circulation des personnes n'a pas atténué le phénomène. La branche, employant 71 000 personnes en Suisse, a lancé différentes initiatives de promotions et de soutien aux filières de formation.

#### ■ Microtechnique

De l'avis d'Yves Leuzinger, directeur d'hepia, haute école du paysage, d'ingénierie et d'archi-

tecture de Genève, quelque 27 000 ingénieurs tous métiers confondus feront défaut en 2025. Cette carence touchera principalement la microtechnique, le génie mécanique et l'informatique.

#### ■ Construction

Grâce aux conditions météorologiques favorables, les chantiers ont tourné à plein régime en ce début d'année. Dans un secteur qui fait énormément appel à la main-d'œuvre étrangère, cette clémence du ciel n'est pas allée sans poser des problèmes de recrutement. «Nous avons fait venir avec trois mois d'avance sur le calendrier environ 80 ouvriers du Portugal», témoigne Urs Schüpbach, directeur général de Manpower Suisse.

#### ■ Gros œuvre

«On observe une pénurie de manière générale, mais celle-ci concerne plus particulièrement les chefs de chantier, les contre-maîtres et le personnel spécialisé tels les grutiers et les machinistes. Les qualifications requises dans ce secteur sont de plus en plus exigeantes», explique Evelyne Baumgartner, secrétaire générale de l'antenne genevoise de la Société suisse des entrepreneurs (SSE). A noter que ce secteur recense chaque année des places d'apprentissage vacantes.

#### ■ Ingénieurs-conseils

Selon l'Union suisse des sociétés d'ingénieurs-conseils (USIC), actifs dans la construction, il manquait déjà 3000 à 6000 ingénieurs en Suisse en 2010. «Un chiffre identique est à déplorer pour cette année», selon Mario Marti, directeur de l'association.



Le Temps  
1211 Genève 2  
022/ 888 58 58  
www.letemps.ch

Medienart: Print  
Medientyp: Tages- und Wochenpresse  
Auflage: 44'450  
Erscheinungsweise: 6x wöchentlich

Themen-Nr.: 810.3  
Abo-Nr.: 1083133  
Seite: 3  
Fläche: 105'575 mm<sup>2</sup>

## «Il faut encourager l'accès aux études tertiaires»

**Yves Flückiger, professeur à l'Université de Genève, dessine des pistes pour endiguer le problème**

**Le Temps: Quels sont les risques d'une telle pénurie?**

**Yves Flückiger:** La Suisse va au-devant d'un vieillissement démographique qui provoquera à terme un assèchement du marché du travail. En même temps, ses entreprises devront affronter une pénurie de personnel qualifié liée à l'évolution de la demande et de l'offre de travail. Le besoin des sociétés est largement déterminé par la conjoncture économique mais plus encore par la spécialisation de la Suisse dans des secteurs à forte valeur ajoutée. De ce point de vue, il ne fait aucun doute que la demande de main-d'œuvre qualifiée va continuer à croître.

**– Qu'en est-il en comparaison internationale?**

– Notre pays se caractérise par un pourcentage encore relativement faible de personnes dotées d'un niveau de formation tertiaire, même si elle est en train de rattraper son retard grâce à la mise en place des hautes écoles spécialisées. Dans ce contexte, il n'est pas surprenant de constater que l'immigration récente en Suisse a été caractérisée par une proportion très importante de travailleurs hautement qualifiés. Les données du dernier recensement fédéral montrent que près de 40% des

immigrés avaient acquis, avant leur arrivée, une formation de niveau tertiaire.

**– Pourtant le chômage ne recule que lentement. Est-ce paradoxal?**

– Non, pas réellement et ceci pour trois raisons. D'une part, les nouveaux emplois ne correspondent pas nécessairement au profil des personnes qui se trouvent au chômage. Nous sommes donc en présence d'un chômage de nature structurelle. D'autre part, les entreprises qui cherchent à repourvoir leurs postes disponibles ont tendance à se tourner vers des personnes employées plutôt que vers des chômeurs, notamment de longue durée. Elles privilégieront des jeunes en fin de formation plutôt que des personnes plus âgées, au chômage, dont les prétentions salariales sont plus élevées.

**– Et troisièmement?**

– Finalement, il convient de relever que, même en situation de pénurie de main-d'œuvre, il existe toujours et simultanément des places vacantes et des chômeurs dans la même profession ou le même secteur. Certaines personnes décident en effet de repousser leur embauche, persuadées qu'elles sont de pouvoir trouver une meilleure opportunité un peu plus tard.

**– Comment peut-on remédier à cette pénurie?**

– Si la Suisse continue à se tourner vers l'immigration, il serait sans doute préférable, tant du point de vue économique que du point de vue social, de répondre à cette demande croissante de qualification en encourageant l'accès aux

études tertiaires pour les jeunes de notre pays. Ou alors en permettant à des étudiants étrangers qui ont choisi de venir dans notre pays d'y rester au terme de leur formation. Dans le même ordre d'idée, il est sans doute plus adéquat de pouvoir maintenir en emploi les personnes de plus de 50 ans. Ou de favoriser le retour des chômeurs plutôt que de compter sur des politiques visant à allonger la durée du travail, qui est d'ailleurs en Suisse relativement élevée en comparaison des autres pays de l'OCDE.

**– Quelles décisions faut-il prendre?**

– Pour y parvenir, il convient de privilégier tout d'abord des mesures préventives ciblées sur les populations à risque. De ce point de vue, il faudrait favoriser la formation continue, sans attendre que les personnes concernées arrivent au chômage. Le chèque ou congé formation constitue une voie possible tout comme la défiscalisation des dépenses de formation continue pour les entreprises. Il conviendrait également de supprimer les discriminations liées à l'âge, qui apparaissent parfois dans des annonces de places vacantes. En matière de politique de chômage, il est nécessaire d'assurer une meilleure coordination entre les instances cantonales et fédérales. Il y a encore trop de situations où les personnes obtiennent des programmes de formation lorsqu'elles sont indemnisées au niveau fédéral et où ces programmes sont interrompus dès lors que ces chômeurs sont transférés à un système cantonal. **Propos recueillis par B. B.**



## Assurer la relève au plus tôt

Les quinze premières années sont déterminantes. C'est à cette période qu'un enfant se décide à poursuivre une formation scientifique, préviennent les spécialistes. Or, le nombre de jeunes Suisses inscrits dans des filières techniques a quasiment stagné depuis 1990. Comment motiver les jeunes à embrasser des carrières scientifiques, et répondre ainsi à la pénurie de personnel qualifié dans les mathématiques, l'informatique, les sciences naturelles et techniques (surnommées «MINT»)?

En 2007, les autorités ont décidé d'augmenter l'enseignement consacré à ces branches (passant de 5% à 25-35% du temps total au gymnase). Elles ont rehaussé également leur poids dans les évaluations.

Des entreprises, des associations et des écoles ont développé leur propre programme de sensibilisation. L'EPFL a par exemple mis sur pied, en 2009, un bus qui arpente les écoles primaires avec deux scientifiques et un étudiant.

«Les enfants imaginent que ces filières sont inaccessibles, réservées aux génies», raconte Farnaz Moser, responsable du projet et de la promotion des sciences auprès des jeunes. «Mais il n'y a pas que

les enfants à informer. Les parents ont tendance aussi à les décourager», regrette-t-elle.

Une étude du canton de Zurich, datée de 2009, a mis en avant le manque de moyens pédagogiques à disposition des enseignants pour les matières scientifiques. L'association NaTech Education tente aujourd'hui de leur offrir le soutien ou les experts nécessaires. «Il faudrait encore des synergies entre les nombreux programmes de sensibilisation», concède Brigitte Manz-Brunner, directrice de NaTech Education.

Tous ces efforts ont-ils porté leurs fruits? Il manque le recul nécessaire pour évaluer les effets d'une telle politique. Le travail sera de longue haleine, et ce à tous les niveaux. «Les EPF pourraient rendre leur première année de cours plus attractive, comme l'ont fait les hautes écoles spécialisées», ajoute Brigitte Manz-Brunner. La directrice salue le programme de «coaching des élèves» de l'EPFZ, qui vise à fidéliser ses nouveaux étudiants.

Reste l'attractivité des entreprises. Si les salaires augmentaient, le nombre d'étudiants en MINT s'élèverait aussi, note le bureau BASS. **Sandrine Hochstrasser**