

ÉTUDE SUR MANDAT DE L'OFFT

Où les spécialistes manqueront

George Sheldon

Le marché du travail a été très tendu au cours des dernières années. De nombreuses entreprises ont cherché des spécialistes à grand-peine. Selon l'association des maîtres d'apprentissage en informatique, il manque par exemple quelque 8000 informaticiens et, selon Swissmem, l'industrie des machines a besoin de 1500 à 2000 ingénieurs. Mais en vérité personne ne sait exactement le nombre de spécialistes dont la Suisse a besoin aujourd'hui et pour demain.¹

On parle d'un manque de spécialistes lorsque, dans les conditions de travail dominantes, la demande de travailleurs disposant d'une qualification donnée dépasse l'offre. Ces conditions englobent, à côté du salaire, toute une série d'aspects particuliers déterminant l'attractivité d'un emploi (prestations supplémentaires de l'employeur, climat d'entreprise, sécurité de l'emploi).

Il est important de remarquer qu'un manque de spécialistes se définit toujours par rapport aux conditions de travail dominantes. Si elles s'améliorent suffisamment, il est en principe possible de combler n'importe quel manque de spécialistes. Des conditions d'emploi plus attractives attirent des travailleurs supplémentaires. Mais

elles diminuent aussi la demande en renchérissant le poste de travail. Les entreprises sont donc incitées à combler autrement leur manque de spécialistes. Il faut encore se rappeler qu'entre la profession apprise (qualification) et la profession exercée (activité) n'existe en général qu'un lien assez lâche. Des qualifications peuvent être utilisées dans un grand nombre d'activités professionnelles différentes, et inversement, une activité peut être exercée par des personnes ayant des qualifications très différentes. Un exemple est les professions des TIC. Selon des estimations, 70% environ de ces spécialistes employés en Suisse sont des transfuges sans diplôme formel de cette branche. Sur la base de tels constats,

La relève actuelle ne va pas suffire à satisfaire les besoins en personnel qualifié.



il n'est en principe possible de formuler des résultats fiables sur le manque de spécialistes que dans le cadre de catégories de qualifications (titulaires d'un diplôme de formation professionnelle ou générale) assez fortement agrégées.

COMMENT MESURER UN MANQUE DE SPÉCIALISTES?

Il existe différentes possibilités de constater un manque de spécialistes sur la base de statistiques officielles. La statistique de l'emploi permet ainsi de relever les difficultés des entreprises à recruter pour leurs places vacantes. Cette statistique montre – de façon peut-être surprenante – que le marché du travail a été moins tendu ces dernières années qu'au début des années nonante ou de ce millénaire. Un manque de spécialistes a certes existé ces derniers temps, mais il était encore plus important auparavant. De plus, les chiffres montrent que le manque de spécialistes s'est accentué avec l'élévation du niveau des qualifications demandées. Les universitaires ont été les plus difficiles à trouver.

La comparaison des profils de qualifications des travailleurs étrangers nouvellement recrutés avec celui des personnes actives du pays est une autre façon d'identifier le manque de spécialistes. On admet que les entreprises recrutent en premier lieu des travailleurs étrangers dont les qualifications manquent en Suisse. La figure 1 illustre la comparaison. On constate tout d'abord qu'il a surtout fallu combler un manque d'universitaires. Il ne semble en revanche pas que les titulaires de CFC fassent défaut, au contraire. Intéressant est aussi le fait qu'avant 1990, il manquait probablement surtout des personnes non qualifiées.

L'affaiblissement de la demande de personnes non qualifiées par les entreprises est lié à trois tendances à long terme:

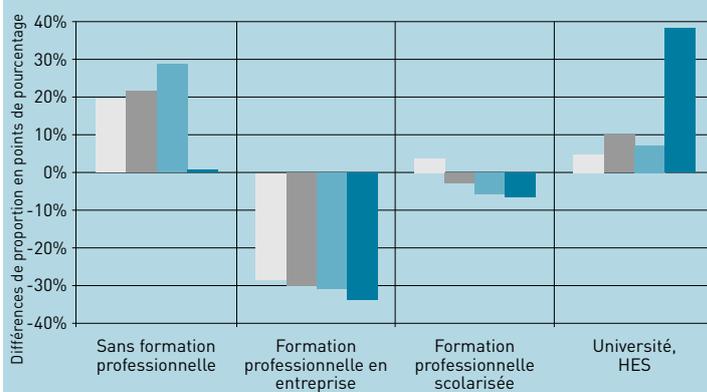
- L'internationalisation de la division du travail entraîne une délocalisation à l'étranger croissante des activités simples, répétitives, laissant sur place une part croissante d'emplois plus exigeants, requérant des qualifications élevées.
- L'intensité en formation du progrès technique («skill-bias») entraîne une demande croissante en personnes hautement qualifiées au détriment des personnes peu ou pas qualifiées.
- La tertiarisation du monde du travail (à savoir un transfert constant de l'emploi des activités artisanales et industrielles vers les professions des services) entraîne une augmentation de la demande en formations professionnelles scolarisées.²

Les effets de ces tendances transparaissent dans l'évolution du chômage en fonction du niveau de formation. Comme le montre la figure 2, ce niveau n'avait pas d'influence repérable sur le niveau du chômage jusqu'en 1980. Le taux de chômage était pratiquement le même aux trois niveaux de qualification. Cela a changé dès 1990. Le taux de chômage des personnes non qualifiées dépasse celui des autres catégories de formation, d'un facteur supérieur à deux et demi. Enfin, les personnes ayant un diplôme tertiaire (surtout des universitaires) sont le plus rarement au chômage.

SITUATION DE LA FORMATION EN SUISSE

La demande croissante de l'économie en personnes hautement qualifiées pose la question de l'offre de qualifications profession-

Figure 1: Différences de répartition des formations des personnes actives à plein temps immigrées et indigènes, 1970–2000



La figure montre les différences de répartition de profils de formation des personnes actives à plein temps immigrées au cours des cinq années précédentes et des indigènes de même situation, en points de pourcentage. Une valeur positive signifie que la formation est plus fréquente parmi les étrangers que parmi les indigènes.

Figure 2: Taux de chômage selon le diplôme le plus élevé des personnes concernées, 1970–2000

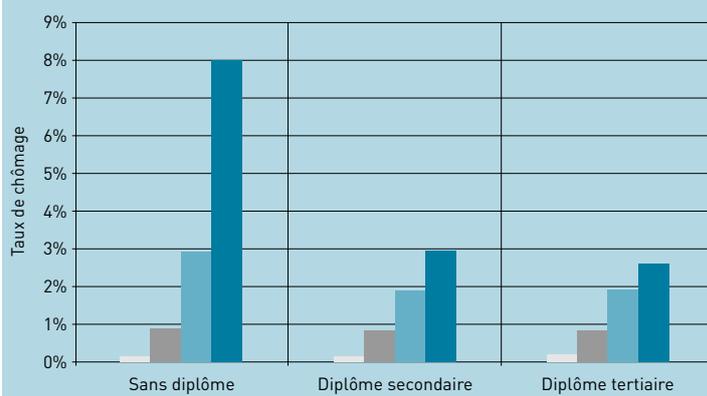
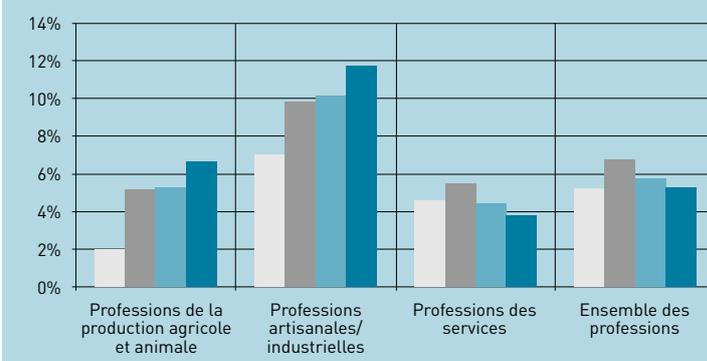


Figure 3: Apprentis par personne active (taux d'apprentissage), selon des groupes de professions et en tout, 1970–2000



1970 1980 1990 2000

Source pour les trois figures: données individuelles harmonisées des recensements de la population 1970–2000, Office fédéral de la statistique (Neuchâtel), calculs personnels

nelles. L'offre future suffira-t-elle à satisfaire les besoins de l'économie? En se fiant aux prévisions de population de l'Office fédéral de la statistique (OFS), il semble que ce soit au moins tendanciellement le cas. Les chiffres montrent clairement une élévation du niveau de formation des Suisses depuis 1970. On peut le constater d'un côté par la proportion en fort recul de personnes n'ayant achevé qu'une formation du secondaire I, et d'un autre par la hausse continue de la proportion des personnes ayant un diplôme tertiaire. On peut également remarquer que le nombre de personnes ayant un diplôme du degré secondaire II (en première ligne des titulaires d'un certificat de formation professionnelle initiale) diminue légèrement depuis 2000. Selon l'OFS, cette tendance se poursuivra dans les trois niveaux de formation.

DISPOSITION DES ENTREPRISES À FORMER

La demande croissante de travailleurs qualifiés pose la question d'un nombre suffisant de places d'apprentissage proposées par les entreprises. La comparaison du nombre de places d'apprentissage occupées et du nombre de personnes qui exercent la profession correspondante fournit une réponse. Ce «taux d'apprentissage» mesure l'intensité de formation des entreprises. En regardant l'évolution du taux d'apprentissage par groupe de professions (figure 3, page 5), on constate que l'intensité de formation des entreprises s'est fortement accrue dans les professions de l'agriculture, de l'artisanat et de l'industrie depuis 1970. Ce taux n'a un peu diminué que dans les professions des services, dans lesquelles la formation professionnelle initiale n'a jamais été très répandue. Mais comme la majorité des personnes actives exercent une profession des services, le taux d'apprentissage diminue en moyenne de toutes les professions depuis 1980, pour se retrouver au niveau de 1970.

Il n'est pas évident de savoir comment aborder la moindre importance accordée à la formation professionnelle initiale dans les professions des services. Son orientation pratique parle en principe pour un développement. Mais des formations professionnelles scolarisées peuvent être, elles aussi, conçues avec des semestres de stages pratiques. De plus, il est possible qu'un nombre accru de professions des services exige des qualifications professionnelles qui ne peuvent que difficilement se transmettre par la pratique. Par exemple, les technologies de l'information et de la communication exigent des capacités d'abstraction qui dépassent largement ce qui peut s'acquérir typiquement dans une formation professionnelle initiale.

Il existe dans ce pays un groupe de population qui, malgré le niveau croissant de formation et la disposition à former évidente des entreprises, risque de rester en arrière: les jeunes étrangères et étrangers quittant le système de formation sans certificat de formation professionnelle. Leur proportion se situait récemment à

20%, à comparer aux 5% parmi les jeunes Suisses. Les personnes sans qualification courent un risque accru de se retrouver au chômage. Pour leur épargner ce destin, des mesures de prévention doivent être prises. Elles reviendront moins cher à la société que le financement ultérieur de leur chômage.

RECOMMANDATIONS DE POLITIQUE DE FORMATION

Les tendances en matière de spécialistes évoluent dans la même direction des deux côtés du marché du travail. On peut donc compter à l'avenir sur un marché du travail tendanciellement équilibré. Mais des goulots d'étranglement ponctuels peuvent survenir, qui sont toutefois difficiles à prévoir. On se heurte ici aux limites de la prévision des besoins en professions. Pour être utiles, ces prévisions doivent être faites à relativement long terme, avoir une grande fiabilité et être très détaillées au niveau des professions. Mais seules deux de ces exigences peuvent être remplies à la fois. Ainsi, des prévisions à long terme et très détaillées par professions ne peuvent être faites qu'au détriment de leur vraisemblance. Ou une sûreté élevée et des prévisions à long terme ne peuvent être atteintes qu'en sacrifiant le détail des professions. Malgré cette incertitude, il est possible de faire quelques recommandations en matière de politique de formation. Au vu des changements de la structure des professions sur le marché du travail, il convient de renforcer la modularisation de la formation professionnelle. Dans un système modularisé, un cheminement de formation consiste à réunir des certificats attestant la maîtrise des contenus de formation d'un titre. Un système modulaire facilite l'adaptation de ces contenus aux changements du monde professionnel: des modules obsolètes peuvent être simplement remplacés. De plus, il contribue à augmenter la transparence du système de formation professionnelle et à éviter des goulots d'étranglement sur le marché du travail. On peut réfléchir à un continuum de filières de formations, qui comprendrait selon les besoins différentes parties en entreprise et en école. Un tel continuum créerait aussi des points d'ancrage pour une formation continue. Ces recommandations ne sont toutefois pas nouvelles. La nouvelle loi sur la formation professionnelle a déjà concrétisé un grand nombre de propositions. Il s'agit de les renforcer.

¹ Cet article repose sur une étude effectuée par l'auteur sur mandat de l'OFFT. Download (en allemand seulement): www.bbt.ch (search: sheldon).

² Par formations scolarisées, on entend les diplômes du degré tertiaire et tous les certificats du secondaire II qui ne peuvent être obtenus par une formation professionnelle initiale ou une école des métiers à plein temps.

Prof. George Sheldon est professeur extraordinaire d'économie nationale et directeur de la Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI) du Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum (WWZ) de l'Université de Bâle. Adresse: WWZ, Peter Merian-Weg 6, case postale, 4002 Bâle, george.sheldon@unibas.ch. Traduction: Ruth Amos