

L'évolution démographique aggrave la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Les artisans, les médecins et les informaticiens seront les professions les plus demandées ces prochaines années. En cause : le vieillissement de la population. *Conny Wunsch, Manuel Buchmann*

Abrégé Dans le cadre d'un projet de recherche financé par le Fonds national suisse, l'université de Bâle a, en collaboration avec l'institut de recherche Infrac, sondé des entreprises de toute la Suisse pour évaluer l'impact futur de l'évolution démographique sur les différentes branches. Il en ressort que les secteurs de la construction et de la santé seront les plus touchés, même si la situation varie beaucoup en fonction des branches et des niveaux de compétence. Les résultats montrent qu'il faudrait former davantage d'artisans, de médecins et d'informaticiens hautement qualifiés pour satisfaire les besoins futurs de spécialistes en Suisse.

Le départ à la retraite des baby-boomers transformera le marché de l'emploi dans les années à venir. Le pourcentage de la population suisse âgée de 20 à 64 ans devrait passer de 62 % en 2015 à 56 % en 2035¹. Ce phénomène aggravera la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, alors que les entreprises signalent aujourd'hui déjà qu'elles ont de la peine à recruter des spécialistes.

L'évolution démographique ne frappe cependant pas toutes les branches avec la même intensité, les différences potentielles

étant dues avant tout aux différentes structures d'âge. Ainsi, un secteur comme celui de la santé, dont 28 % des effectifs sont âgés de plus de 50 ans, subira davantage les conséquences du vieillissement que la branche informatique, où cette proportion est inférieure à 22 %.

Les entreprises peuvent anticiper la pénurie de personnel qualifié. Ainsi, quand de futurs départs à la retraite rendent prévisible un manque de professionnels dans un domaine spécifique, elles peuvent former en interne des collaborateurs moins qualifiés. Le progrès technologique offre également d'autres possibilités : certains spécialistes ne devront

potentiellement même plus être remplacés grâce à la mise en œuvre de solutions numériques ou de processus automatisés. La question de savoir si et dans quelle mesure il est possible d'instaurer de telles dispositions dépend toutefois de nombreux facteurs qui varient d'une branche à l'autre. Des données objectives sur ces possibilités font malheureusement défaut.

Nous avons examiné les effets de l'évolution démographique sur le marché du travail dans un projet de recherche soutenu par le Fonds national suisse (FNS)². En collaboration avec l'institut de recherche Infrac, nous avons pris contact en mai et juin 2018 avec 5000 entreprises alémaniques, romandes et tessinoises de toutes les branches des secteurs secondaire et tertiaire. Nous avons reçu 695 réponses complètes, ce qui correspond à un taux de réponse de 14 %.

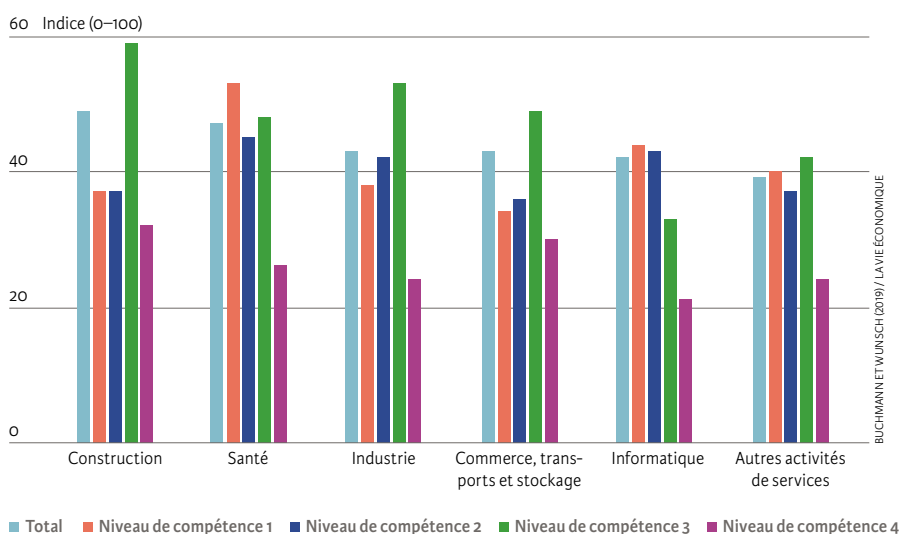
Six composantes

Pour quantifier l'exposition des branches aux conséquences de l'évolution démographique, nous avons calculé un indice formé de six composantes :

- Numérisation : dans quelle mesure est-il facile de remédier aux départs à la retraite des spécialistes grâce à la numérisation et à l'automatisation ?
- Pénurie actuelle : le personnel qualifié manque-t-il déjà ? Une pénurie est-elle probable dans un proche avenir ?
- Âge des effectifs : quelle est la proportion d'employés âgés de plus de 50 ans, qui prendront donc leur retraite à court ou moyen terme ?
- Relève : suffisamment de spécialistes sont-ils formés en Suisse pour prendre la relève des baby-boomers ? Quelle est la tendance ?
- Dépendance envers l'étranger : quelle est la part du personnel aujourd'hui déjà recrutée à l'étranger ? Est-il encore possible

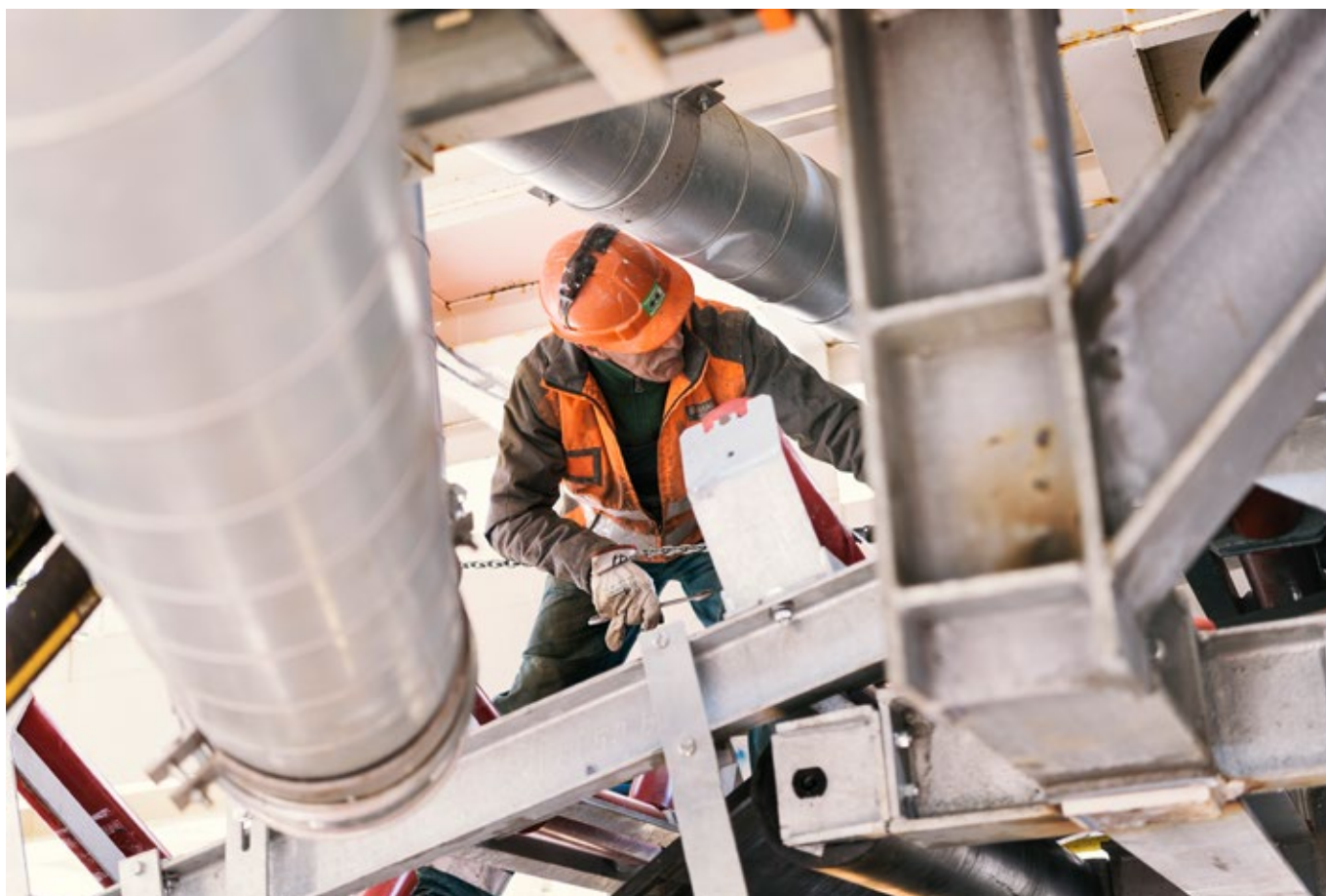
¹ Office fédéral de la statistique (2018) : Évolution de la population résidente permanente par groupes d'âge.

III. 1. Évolution démographique : exposition par branches et par niveaux de compétence



Un indice de 100 reflète une forte exposition. La compétence va du niveau 1 (professions universitaires) au niveau 4 (auxiliaires).

² Projet FNS 169532 : *Consequences of the demographic change for the Swiss labour market*. Davantage d'informations sur www.unibas.ch.



Le secteur de la construction souffre le plus de l'évolution démographique. Un ouvrier dans le tunnel du Bözberg (AG).

de combler le manque en recrutant à l'étranger ?

- Substituabilité: quel est l'investissement requis pour former à l'interne des employés moins qualifiés aptes à remplacer la main-d'œuvre spécialisée manquante? Les lacunes prévues peuvent-elles être comblées en interne?

Six branches

Les entreprises interrogées ont été regroupées selon leur appartenance sectorielle: construction, santé, informatique, industrie, «commerce, transports et stockage» et «autres activités de services»³. Une distinction supplémentaire en fonction des compétences des effectifs a aussi été faite: le niveau de compétence 1 comprend principalement les professions universitaires (diplômés en sciences naturelles, économistes d'entreprise, etc.); le niveau 2, les spécialistes à vocation plutôt pratique (ingénieurs, etc.); le niveau 3, les métiers à orientation pratique simple qui exigent toutefois une formation de plusieurs années (métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, employés de bureau,

personnel soignant, etc.); le niveau 4, les auxiliaires au bénéfice d'une formation de courte durée ou sans formation qualifiée.

Un indice a été calculé pour chaque branche et chaque niveau de compétence sur une échelle de 0 à 100, la valeur 100 indiquant l'exposition maximale à l'évolution démographique (voir *illustration 1*). Ces valeurs ont ensuite été agrégées en un sous-indice par niveau de compétence et par branche. Dans une dernière étape, ces sous-indices ont été agrégés en un indice général par branche, après pondération par la proportion des effectifs appartenant au niveau de compétence correspondant. Le secteur de la construction obtient le plus mauvais résultat avec un indice de 49, suivi de la santé avec un indice de 47.

L'examen approfondi des sous-indices révèle de fortes différences selon les niveaux de compétence. Si le niveau de compétence 3 (qualifications moyennes) est particulièrement concerné par l'évolution démographique dans la construction, l'indice le plus élevé dans la santé concerne le niveau 1 (médecins et chirurgiens), suivi des niveaux 2 (techniciens médicaux, assistants en soins et santé communautaire) et 3 (professions soignantes).

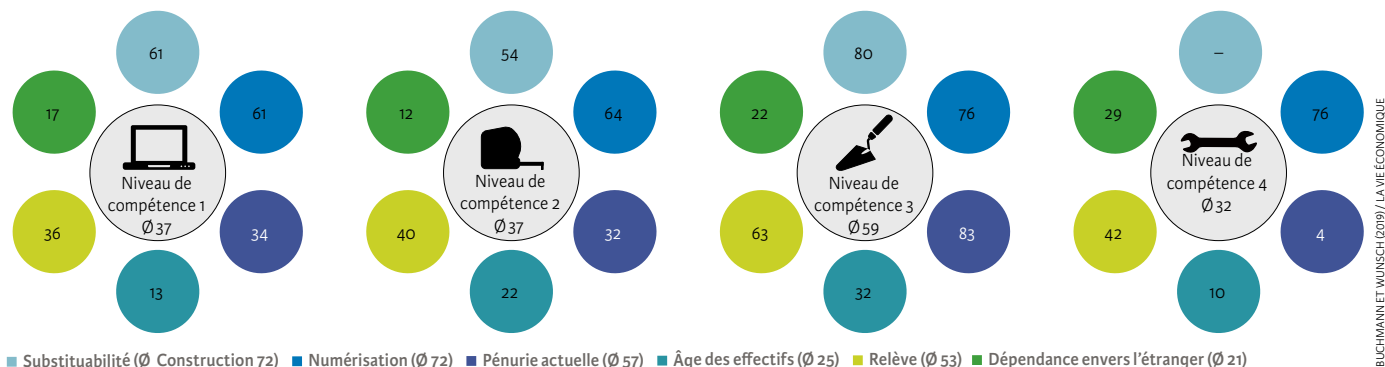
Les valeurs importantes obtenues dans le domaine de la santé s'expliquent par la stricte réglementation en vigueur. Il est ainsi pratiquement impossible de mettre sur pied des formations internes, et les ressources humaines reste indispensable malgré la numérisation. Les entreprises du secteur de la santé ne peuvent donc pas réagir avec flexibilité aux tendances démographiques et devront faire appel aux jeunes diplômés ou à des spécialistes étrangers pour remplacer les départs à la retraite. En outre, l'évolution démographique entraîne une hausse de la demande en soins de santé qui alimente à son tour la demande en main-d'œuvre qualifiée. Dès lors, la formation d'une relève hautement qualifiée devrait être prioritaire dans le secteur de la santé.

Les professions manuelles très recherchées

La forte exposition de la construction se manifeste en particulier dans la pénurie de main-d'œuvre de niveau de compétence 3, qui constitue la majorité (57%) des effectifs

³ Noga: F, Q, J, C/E, G/H, I-K/P-R/S.

III.2. Exposition du secteur de la construction par critères et par niveaux de compétence (indices)



Un indice de 100 reflète une forte exposition. La compétence va du niveau 1 (professions universitaires) au niveau 4 (auxiliaires). Tous niveaux confondus, l'indice d'exposition moyen est de 49.

de cette branche (voir *illustration 2*). Il s'agit des métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, des électriciens et de métiers comparables. Les entreprises du secteur interrogées se plaignent aujourd'hui déjà d'une grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans ces professions et déplorent en particulier la situation préoccupante de la relève. Actuellement, les jeunes sont en effet nombreux à opter pour une formation supérieure, par exemple dans une haute école spécialisée, ou pour une formation dans une autre branche, de sorte que les métiers classiques du bâtiment ont perdu de leur attrait. Dans le même temps, les travailleurs étrangers ne disposent souvent pas de formations reconnues en Suisse et sont par conséquent affectés à des tâches auxiliaires. Conjugées au départ à la retraite des baby-boomers encore actifs, ces tendances aboutiront dans un avenir proche à une pénurie réelle des corps de métiers traditionnellement présents dans la construction.

En revanche, les groupes de branches «industrie» et «commerce, transports et stockage» affichent un indice plus faible. L'industrie obtient un meilleur score que la santé pour la main-d'œuvre hautement qualifiée, mais moins bon pour la main-d'œuvre de qualification moyenne (niveau 3). Quant au groupe «commerce, transports et stockage», son résultat est légèrement meilleur que celui de l'industrie pour le personnel moyennement et hautement qualifié, mais à peine moins bon pour les auxiliaires. L'informatique est un peu moins menacée par l'évolution

démographique avec un indice de 42. Ce secteur obtient des résultats particulièrement bons dans les niveaux de compétence 3 et 4, notamment en raison de l'âge comparativement bas de ses effectifs et de sa capacité à réagir aux tendances de demain en faisant appel à la numérisation et à la formation interne. Globalement, le secteur informatique manque toutefois lui aussi de main-d'œuvre hautement qualifiée et bien formée, car s'il est relativement aisé de remplacer à l'interne un employé de niveau 1 par un employé de niveau 2, il est bien plus difficile de le faire entre les niveaux 2 et 3.

La catégorie générique des autres prestations de services est difficile à évaluer, car relativement hétérogène. La situation est jugée bonne en ce qui concerne la pénurie de personnel qualifié et la situation de la relève, et la dépendance envers l'étranger est inférieure à celle d'autres branches. Des indices plus élevés apparaissent toutefois concernant la substituabilité et les possibilités liées à la numérisation, en particulier pour les niveaux de compétence 3 et 4. Ce groupe semble dans l'ensemble un peu moins affecté par l'évolution démographique.

Former davantage de médecins

Il ressort de l'enquête menée auprès des entreprises que le vieillissement de la population met le marché suisse de l'emploi à rude épreuve. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée devrait s'aggraver considérablement, en

particulier dans les secteurs de la santé, de l'informatique et des professions manuelles classiques de la construction. L'automatisation et la numérisation ne pourront atténuer ce manque que de manière limitée. La Suisse devra donc former davantage de personnel dans ces domaines. Il incombe aux responsables politiques de créer les conditions favorables à cette évolution, en augmentant par exemple le nombre de places dans les facultés de médecine.



Conny Wunsch
Professeure d'économie du marché du travail à la Faculté des sciences économiques de l'université de Bâle



Manuel Buchmann
Doctorant, Faculté des sciences économiques, université de Bâle