

La contribution possible de la formation à l'exploitation du potentiel de main-d'œuvre opportunités et limites

mardi 3 octobre 2025
Nicole Meier, membre de la direction
Responsable du secteur éducation et formation

Situation initiale

Les entreprises en Suisse sont confrontées à un manque de main-d'œuvre marqué :

- Malgré la numérisation et l'automatisation, le nombre d'emplois dans l'économie suisse augmente rapidement
- L'évolution démographique et la progression inférieure à la moyenne du volume de travail compliquent la situation sur le marché du travail

Pour l'UPS, l'exploitation du potentiel de main-d'œuvre indigène est la priorité

Différents groupes cibles : les personnes actives sans diplôme professionnel, les personnes actives, les personnes sans emploi, les personnes handicapées, les bénéficiaires de l'aide sociale

- L'UPS s'engage dans le cadre du partenariat national de la formation professionnelle
- L'UPS soutient plusieurs initiatives : Check Your Chance, Focus50+, Compasso, l'Offensive de formation continue pour les bénéficiaires de l'aide sociale de CSIAS etc.



Travailleurs sans diplôme formelle

Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), en 2020 environ 370'000 personnes ont travaillé sans diplôme professionnel

- Objectif : obtenir un diplôme de formation formelle (AFP / CFC)
- Important : l'absence d'un diplôme de formation formelle n'exclu pas la présence d'un diplôme en général
 - rôle de la formation continue non formelle devient de plus en plus important dans l'intégration sur le marché du travail et dans la formation, mais cela ne se reflète malheureusement pas dans les chiffres



Formation non formelle

Quelques offres dans la formation non formelle

INVOL / INVOL + (depuis 2018/ 2021)

Mesure visant à faciliter l'intégration professionnelle, en particulier des réfugiés et des immigrés, en mettant l'accent sur l'acquisition de la langue (y compris des termes techniques) et la découverte d'un métier

Promotion des compétences de base des adultes

Cours visant à promouvoir les compétences de base (niveau diplôme de fin d'études obligatoires) en lecture, écriture, mathématiques et TIC. Facilite la participation à des programmes de formation (continue)

Certificats de branche:

Atteste des compétences professionnelles spécifique au branche donné en dessous du seuil de la formation professionnelle de base, validée par les acteurs de la branche (par exemple: Qualification de base de l'hôtellerie-restauration)



Formation non formelle

Formation non formelle: Opportunités

- Permet d'accès à la formation
- Moins décourageant, car la durée est beaucoup plus courte
- Favorise l'acceptation du système éducatif et l'importance des diplômes de la formation formelle
- Prise en compte dans le système de la formation formelle (AFP)

Formation non formelle: limites

- La durée du voyage jusqu'au lieu de formation (<-> offres internes à l'entreprise)
- Manque de motivation / situation actuelle globalement satisfaisante
- Manque de compréhension de l'importance d'un diplôme en général

Exemples : hôtellerie et restauration, menuiserie, secteur des soins



Personnes actives avec un diplôme professionnel / viamia

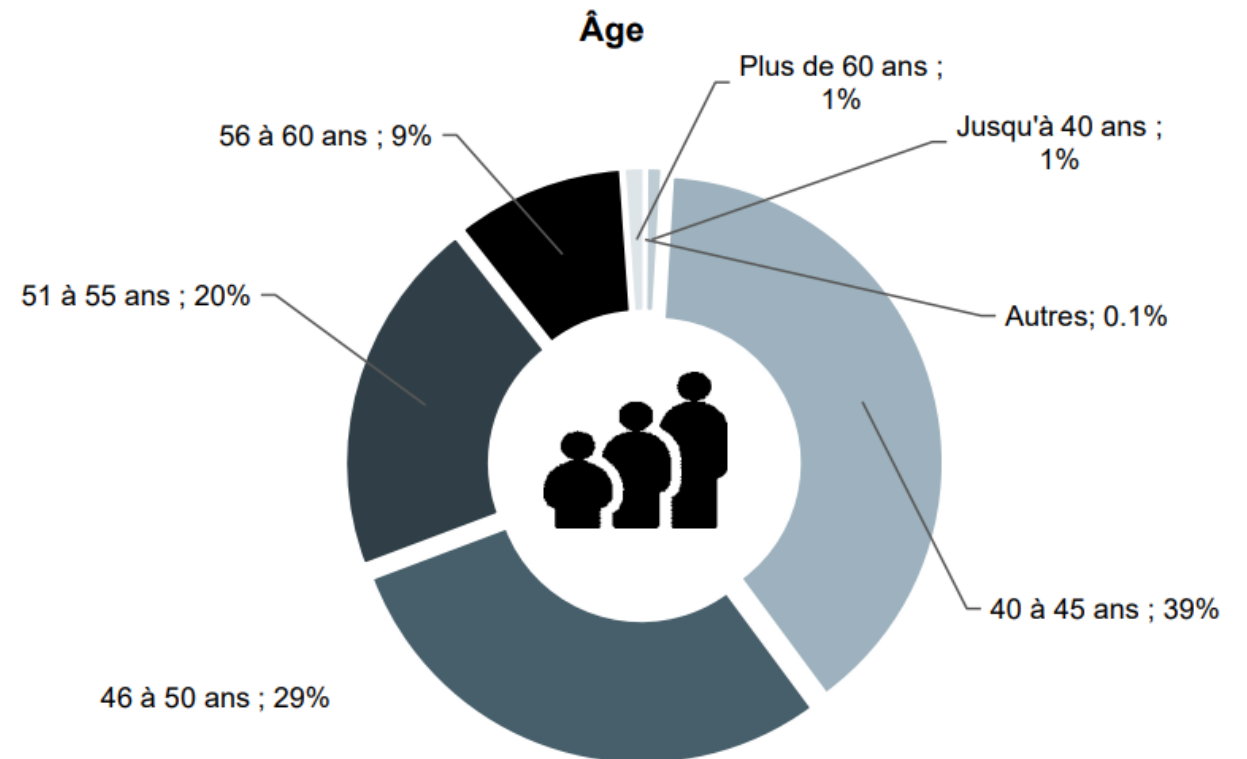
viamia

Offre aux adultes plus de 40 ans un bilan professionnel gratuit pour analyser leur situation professionnelle

Les objectives :

- Renforcer le potentiel de main-d'œuvre en Suisse
- Augmenter les chances d'emploi des travailleurs âgés
- Maintenir l'employabilité des travailleurs jusqu'à la retraite

via.
mia.



Formation continue

Les formations continues à des fins professionnelles et les bilans professionnels sont des éléments importants pour une employabilité durable

- Mais plus de formation continue ne signifie pas toujours plus d'employabilité
- Les formations continues ne se font pas exclusivement à l'extérieur → les formations continues « sur le terrain » et internes sont au moins aussi importantes

Les décisions en matière de formation continue dépendent de nombreux facteurs (souvent personnels)

- Les critères financiers ne sont pas les seuls déterminants (p. ex. enfants, voyage)
- Le travail à temps partiel est souvent un moteur de la formation continue

Le marché de la formation continue en Suisse fonctionne bien dans l'ensemble

- Selon l'OFS, près de la moitié (49,4 %) des personnes actives ont participé à une activité de formation continue à des fins professionnelles en 2021
- 93 % des personnes actives qui suivent une formation continue professionnelle sont soutenues par leur employeur (financièrement et/ou en termes de temps).
- Les femmes participent même plus souvent que les hommes à des formations continues, mais celles-ci sont moins axées sur leur carrière.



La tertiarisation / Upskilling

La **tertiarisation** (pas l'académisation) augmente (46 % des actifs en 2020)

- Besoins réels de l'économie – aucun signe de sur-commercialisation de la formation
 - La tertiarisation est réalisée grâce aux diplômes de la formation professionnelle supérieure et du secteur tertiaire A (hautes écoles spécialisées et universités).
 - Rendement de la formation / salaires des diplômés tertiaires A et B absolument comparables → le marché du travail demande clairement aussi et également les diplômés de la formation professionnelle supérieure
- Titres **supplémentaires** « Professionnel Bachelor / Master » signalent cela aux professionnels.



Re-Skilling

Exemple pratique : Passarelle MEM

- La passerelle MEM a été fondée en 2020 soutenue par les partenaires sociaux de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux
 - Le but : offrir de nouvelles perspectives aux professionnel/les tout en remédiant à la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie technologique
 - L'idée : faciliter l'entrée des professionnel/les expérimenté/es dans les entreprises du secteur technologique grâce à des mesures de qualification individuelles.
 - Limites: Pas assez d'écho sur le marché du travail (de la part des employeurs et des employés) - fortement sensible à la conjoncture
 - la dissolution a été décidé en juillet 2025
- La demande doit provenir du marché du travail
- Il est difficile de motiver les employés et les entreprises « à titre préventif » à participer à des mesures de reconversion ou de formation continue.



Conclusion

- Les entreprises nationales sont confrontées à une **pénurie de main-d'œuvre marquée**
- L'UPS priorise le **potentiel de main-d'œuvre national** et s'appuie pour cela
 - sur le **système dual de formation professionnelle** qui a fait ses preuves, avec une formation initiale en entreprise, une formation professionnelle supérieure solide et une perméabilité (notamment vers le secteur tertiaire A)
 - des mesures de sensibilisation et de promotion des diplômes non formels et formels **spécifiques à la branche** pour les personnes actives sans diplôme professionnel, ainsi qu'un marché de la formation continue axé sur la profession qui fonctionne bien
 - différents groupes cibles ont des besoins différents. Les incitations (notamment financières) doivent toujours être envisagées dans le **contexte global du système éducatif**. Tant que les offres sont orientées vers le marché du travail et que le rendement de la formation est satisfaisant, il convient d'intervenir le moins possible sur le marché (sauf pour l'acquisition de compétences de base)



Merci pour votre attention.

Zürich

Hegibachstrasse 47
Postfach
8032 Zürich

+41 44 421 17 17
verband@arbeitgeber.ch

Bern

Marktgasse 25 /
Amthausgässchen 3
3011 Bern

+41 31 312 37 02
verband@arbeitgeber.ch

Lausanne

Avenue d'Ouchy 47
1006 Lausanne

+41 21 613 35 71
taddei@arbeitgeber.ch



Die Arbeitgeber
Les Employeurs
Gli Imprenditori