



# LA VOIX DES CONSOMMATEURS

Chiffres, analyses et décryptages

04/23

Zoom sur :

**La pénurie de  
main-d'œuvre qualifiée**

## Éditorial



**Felix Schneuwly**

Head of Public Affairs

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée – en particulier dans le secteur de la santé – est un défi de taille. Trois nouveaux membres du Conseil national esquissent des moyens pour y répondre. Ce faisant, ils pourraient, au Parlement, sortir du lot par le haut.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est un défi beaucoup plus agréable à relever qu'un taux de chômage élevé. Mais si nous ne nous hâtons pas de répondre à ces enjeux par une réglementation pondérée et intelligente, c'est-à-dire avec des conditions-cadres propices à l'économie, nous risquons de perdre notre prospérité et notre capacité d'innovation.

### le graphique

#### Comparaison entre les heures effectives de travail (travail rémunéré) et le travail bénévole :

**7,922 milliards d'heures**

effectives de travail en 2022

Heures par semaine : **31 heures par emploi**

2022	7,922 milliards (+1,3 %)
2021	7,819 milliards



Source : Office fédéral de la statistique, [Travail bénévole](#) vs [heures effectives de travail](#)

### le chiffre

# 619 millions

d'heures de bénévolat ont été effectuées en Suisse (en 2020).



---

## Les auteurs

---

**Isabelle Chappuis**  
Conseillère nationale  
→ Page 4

La Suisse doit impérativement réformer son système éducatif en privilégiant créativité, pensée critique et compétences transversales pour préparer à un monde professionnel en évolution constante, revendique **Isabelle Chappuis**, chercheuse dans ce domaine.

---

**Bettina Balmer**  
Conseillère nationale  
→ Page 6

**Bettina Balmer** estime que la pénurie de personnel qualifié dans le secteur de la santé se résoudra à long terme par le renforcement de la prévention, par l'offensive de formation et, à moyen terme, par des incitations fiscales. En revanche, elle ne fait pas mention de l'augmentation massive de la densité réglementaire et de la bureaucratie qui pousse les professionnelles et professionnels de la santé à quitter prématurément le métier pour lequel ils avaient été formés.

---

**Simon Michel**  
Conseiller national et  
CEO du groupe Ypsomed  
→ Page 8

**Simon Michel** connaît parfaitement les enjeux du secteur des technologies médicales innovantes. L'évolution technologique rapide rend certains métiers obsolètes, tandis que de nouvelles compétences et qualifications deviennent nécessaires. La formation professionnelle doit donc selon lui toujours réagir et s'adapter rapidement pour suivre ces mutations technologiques.

---

Et en ce qui concerne la prévention évoquée par Bettina Balmer, une formation adéquate à tous les niveaux et l'égalité des chances sont les investissements les plus durables qui soient.



## Pénurie de main-d'œuvre : et si nous avions fait (presque) tout faux ?



**Isabelle Chappuis**  
Conseillère nationale

**En réponse à la pénurie de main-d'œuvre et aux défis futurs, la Suisse doit impérativement réformer son système éducatif, en privilégiant créativité, pensée critique et compétences transversales, pour préparer efficacement à un monde professionnel en évolution constante.**

Si « gouverner, c'est prévoir », la pénurie de main-d'œuvre actuelle en Suisse est au fond la preuve d'un échec de nos choix politiques des dernières années en la matière. Ce n'est pas que rien n'a été fait, ou que personne n'a à cœur l'avenir de l'emploi dans notre pays, mais force est de constater que nous sommes aujourd'hui sur la mauvaise voie. Cela vient sans doute de notre manière de penser les besoins du monde du travail de demain sur la base des besoins en ressources humaines d'hier et d'aujourd'hui.

Alors que l'on nous parle de pénurie de main-d'œuvre, pénurie qui est bel et bien là, nombre de Suisses au chômage ne trouvent pourtant pas d'emploi. Ce paradoxe est au fond assez révélateur d'un « problème de riche ». Notre prospérité et son plein emploi nous ont donné des habitudes d'un luxe que la plupart des autres pays ne peuvent pas se permettre : celui de ne recruter quasiment que des spécialistes de grande expérience, souvent à l'étranger.

En mettant davantage l'accent sur les voies de formation professionnelle (apprentissage, formation pour des métiers très pointus), notre politique de formation (et donc d'emploi) a tenté de répondre aux besoins de l'économie d'aujourd'hui, et au final oublie ceux de l'économie de demain. Car, si l'on ne peut pas prédire avec certitude à quoi ressemblera le monde du futur, l'accélération technologique que nous vivons esquisse les contours d'un monde du travail où les compétences transversales et les profils de généralistes vont être fortement demandés.

En 2023, avec l'accélération de la technologie, l'émergence de nouveaux acteurs technologiques mondiaux et le déclin des anciens acteurs économiques, les cartes du pouvoir ont été redistribuées, tant sur le plan économique que géopolitique. Les nations doivent faire face à une menace pour leur sécurité nationale, et en particulier pour leur compétitivité économique : la « guerre des talents », dans un environnement de plus en plus dématérialisé, numérisé et virtuellement étendu. Dans cette guerre, comme dans toutes les guerres, l'éducation sera notre première ligne de défense.

Nous vivons actuellement une période cruciale de transformation dans l'éducation. Face à un monde qui change rapidement, il est impératif de réformer nos systèmes éducatifs, d'introduire de nouvelles méthodes d'enseignement et de préparer les générations futures à relever des défis encore inconnus. Pour la Suisse, cela signifie élaborer des stratégies éducatives visionnaires et durables, essentielles à sa stabilité économique et sociale.

L'éducation est l'épine dorsale de l'économie et de la stabilité sociale, et donc de notre sécurité. Les nations qui sauront exploiter la vague actuelle d'innovation et d'accélération technologique profiteront d'avantages économiques et militaires par rapport à leurs rivaux potentiels. L'un des

« La « guerre des talents » (...) est une menace pour la compétitivité économique et la sécurité nationale. »



principaux atouts pour créer un environnement générateur d'innovation a toujours été, et reste, la présence d'un réservoir stable de talents nationaux possédant les compétences pertinentes, ainsi que la capacité du pays à attirer les étudiants, ingénieurs et scientifiques les plus brillants du monde entier. Il est donc impératif de relancer des initiatives éducatives novatrices et ambitieuses afin de préparer les travailleurs d'aujourd'hui à un tout nouveau monde où le travail aura une autre signification.

L'éducation ne peut plus être considérée uniquement comme une préparation à des emplois traditionnels et actuels. Nous devons impérativement intégrer à notre système éducatif une approche holistique, globale, qui favorise la créativité, la pensée critique et justement ces compétences transversales, afin de préparer nos étudiants et apprentis d'aujourd'hui à un monde professionnel en constante évolution.

---

## Comment lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ?



**Bettina Balmer**

Conseillère nationale

**Dans le classement des secteurs qui enregistrent une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, la santé est en tête. Une situation inconfortable pour ce domaine situé au carrefour de l'évolution démographique et du marché du travail en tension. Quelles mesures peuvent contribuer à remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de la santé ?**

En collaboration avec le Moniteur du marché de l'emploi suisse de l'Institut de sociologie de l'Université de Zurich, le Groupe Adecco Suisse publie chaque année une étude sur la pénurie de main-d'œuvre en Suisse. En 2022, les personnels de la santé y occupaient la première place, devant les développeurs, les analystes de logiciels et d'applications informatiques et les ingénieurs.

Dans le même temps, la population mondiale passera de 8 milliards de personnes en 2022 à 9,7 milliards en 2050. À l'échelle planétaire, la part des plus de 65 ans passera de près de 10 % à plus de 16 %. En Suisse, on comptait 8,8 millions de personnes en 2022 ; ce chiffre devrait atteindre 10,4 millions en 2050, dont 2,7 auront plus de 65 ans, soit une augmentation d'environ 60 %.

La population augmente significativement, en particulier la part des personnes âgées, tandis que les effectifs du personnel de santé baissent de plus en plus. Pour résoudre ce double problème, il faut soit que la population réduise son recours aux prestations, c'est-à-dire qu'elle reste en bonne santé, soit que le recrutement du personnel de santé s'accélère.

Compte tenu de l'évolution démographique décrite précédemment, il est peu probable que le recours aux prestations de santé diminue. Toutefois, investir dans la prévention médicale est une bonne chose. Un impératif auquel la Confédération et les cantons ne peuvent se soustraire. L'OFSP mentionne plusieurs projets de prévention sur son site Internet, mais il n'existe pas de stratégie globale concrète. Dans le document de stratégie Santé2030, il est simplement indiqué au point 4 que les citoyennes et les citoyens doivent pouvoir bénéficier de conditions favorables pour mener une vie aussi saine que possible, et aux points 4.1. et 4.2. que la prévention des maladies non transmissibles ainsi que la santé des enfants et des adolescents doivent également être davantage prises en compte. Un concept de promotion de la santé et de prévention, largement soutenu par l'ensemble des partis, est actuellement en suspens au Grand Conseil zurichois.

Une deuxième approche consiste à réduire la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, c'est-à-dire à former, recruter et fidéliser plus de personnels. Là encore, une stratégie nationale globale serait souhaitable. Il appartient par exemple aux cantons de déterminer le nombre de places d'études en médecine humaine. Dans le canton de Zurich, une motion a été déposée en faveur d'un plus grand nombre de places d'études, notamment parce que le nombre de médecins étrangers en exercice est nettement plus élevé en Suisse que dans l'UE : en 2022, 1209 diplômes fédéraux de médecin ont



été délivrés, tandis que la même année, le nombre de diplômes étrangers reconnus s'élevait à 3053. Les soins, la physiothérapie et d'autres groupes professionnels médicaux connaissent des problèmes similaires. Dans la plupart des professions, la rémunération n'est pas mauvaise en soi, même si la valeur du point tarifaire n'a pas été augmentée depuis des années chez les médecins en cabinet et que les tarifs ambulatoires sont complètement obsolètes, mais les indemnités pour le travail en équipe et le travail de nuit sont tout sauf compétitives. En outre, dans le secteur de la santé, la pression sur les coûts est très souvent exercée sur le front, où l'écart entre ce qui est faisable et ce qui est financièrement abordable se creuse de plus en plus. Cette situation crée un climat de travail stressant qui incite les personnels à quitter la profession. Récemment, la presse a couvert le sujet : le taux d'abandon est en hausse dans les métiers de la santé. En outre, de nombreuses femmes travaillant dans le secteur de la santé, une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale serait utile. Par exemple, l'imposition individuelle inciterait à poursuivre son activité professionnelle même après la maternité. Aujourd'hui, en plus de la progressivité de l'impôt des couples mariés dont les deux membres sont salariés, des taux progressifs s'appliquent également à la garde des enfants, si bien que l'incitation financière à exercer une activité lucrative est quasi nulle.

En résumé, il existe différentes approches de nature à améliorer la situation sur le plan de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Cet article a permis de mettre en lumière certaines de ces possibilités. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est bel et bien là, et elle s'aggrave. Ensemble, nous devons nous attaquer à ce problème de toute urgence, pour des soins de santé de qualité et abordables.

---

# Lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée : la coopération en action !



**Simon Michel**

Conseiller national et  
CEO du groupe Ypsomed

Éducation – Économie – Politique

Dès le XIX<sup>e</sup> siècle, la Suisse mettait en place un système de formation dual combinant formation scolaire et formation professionnelle. Au fil du temps, ce système a évolué pour tenir compte des besoins de la société et de l'économie. Aujourd'hui encore, il est fondamental pour pallier le problème de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Cependant, la Suisse est confrontée à de nombreux défis dans le domaine de la formation professionnelle initiale.

## À la recherche des personnels qualifiés de demain

Ces dernières années, la technologie médicale est devenue un secteur économique majeur. Cet essor s'accompagne toutefois d'une alarmante pénurie de personnels qualifiés, qui met en péril la capacité d'innovation et la qualité des soins de santé. Le département des ressources humaines du groupe Ypsomed est confronté quotidiennement au défi de pourvoir de nombreux postes avec les profils adéquats. Et cette mission n'est pas délicate seulement pour les postes salariés : elle l'est aussi pour les apprentissages.

En tant qu'entreprise de technologie médicale de renom, Ypsomed a donc décidé il y a des années de former ses propres spécialistes et d'élargir considérablement le domaine de la formation professionnelle initiale, dans le but de lutter durablement contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Or, poursuivre cette stratégie s'avère de plus en plus ardu. Les places d'apprentissage proposées sont difficiles à pourvoir et les personnes intéressées (surtout par les professions techniques) se font rares. Ypsomed et l'industrie des technologies médicales ne sont pas les seuls acteurs à faire face à cette difficulté. De nombreuses entreprises de différents secteurs économiques rencontrent le même problème de recrutement.

Ce phénomène peut être expliqué et illustré par l'observation de tendances sociétales.

### ■ Académisation

Dans la société, les formations universitaires sont souvent mieux considérées que les formations professionnelles. En conséquence, de nombreux parents prévoient que leurs enfants obtiendront leur maturité gymnasiale pour suivre des études supérieures. Mais les préférences et les points forts des enfants ne sont souvent pas pris en compte.





### ■ Valorisation insuffisante et manque d'attractivité des métiers de l'artisanat

Dans la société, les métiers de l'artisanat et les cursus professionnels sont perçus comme étant moins prestigieux. D'autres aspects, notamment financiers, aggravent le déficit d'attractivité de ces professions.

### ■ Évolution technologique

L'évolution technologique rapide rend certains métiers obsolètes, tandis que de nouvelles compétences et qualifications deviennent nécessaires. La formation professionnelle doit donc s'adapter en permanence pour suivre ces mutations technologiques.

### Créer des solutions ensemble

Les tendances énumérées ne sont que trois aspects parmi d'autres qui font que la formation professionnelle, dans le cadre de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, concerne plus largement l'éducation, l'économie et la politique. La formation professionnelle doit redevenir plus attractive !

« Le secteur des technologies médicales et l'ensemble de la Suisse sont confrontés au défi de former du personnel hautement qualifié. À cette fin, une coopération étroite entre les établissements d'enseignement et les décideurs politiques est essentielle. »

Mais à nos yeux, les entreprises elles-mêmes ont aussi un rôle de premier plan à jouer : elles doivent travailler avec les associations professionnelles sur l'attractivité de l'apprentissage.



### Travail bénévole

Le travail bénévole comprend toutes les activités non rémunérées réalisées pour des organisations, des associations ou des institutions publiques (travail bénévole organisé) ainsi que l'aide personnelle non rémunérée fournie à des personnes qui ne vivent pas sous le même toit (travail bénévole informel). Le travail bénévole fait partie du capital social et présente aussi un lien direct avec le bien-être. En 2020, la population résidante de la Suisse a effectué en moyenne 1,6 heure de travail bénévole par semaine.

### Éditeur

comparis.ch  
Birmensdorferstrasse 108  
8003 Zurich

comparis.ch

### Réactions

media@comparis.ch

### À propos de comparis.ch

Avec plus de 80 millions de visites par an, comparis.ch compte parmi les sites Internet les plus consultés de Suisse. L'entreprise compare les tarifs et les prestations des caisses maladie, des assurances, des banques et des opérateurs télécom. Elle présente aussi la plus grande offre en ligne de Suisse pour l'automobile et l'immobilier. Avec ses comparatifs détaillés et ses analyses approfondies, elle contribue à plus de transparence sur le marché. comparis.ch renforce ainsi l'expertise des consommatrices et des consommateurs à la prise de décision. L'entreprise a été fondée en 1996 par l'économiste Richard Eisler.