

Communiqué de presse

Zurich/Genève, 14 février 2019

Les travailleurs suisses sous-estiment-ils lourdement les besoins en matière de formation continue?

- La révolution numérique dans le monde du travail ainsi qu'une vie active attendue plus longue obligent les employés à se former tout au long de leur vie.
- 30% des travailleurs suisses n'ont suivi aucune activité de formation au cours de l'année écoulée. Et plus de la moitié d'entre eux ne voient pas pourquoi ils devraient le faire.
- Les employeurs doivent soutenir plus la formation continue, mais au bout du compte, ce sont les employés qui doivent assumer activement la responsabilité de leur propre carrière.
- Ceci et plus encore dans la [nouvelle étude Deloitte évaluant les attitudes de la main-d'œuvre](#), basée sur une enquête réalisée auprès de 15'000 personnes en Europe, dont 1'000 suisses.

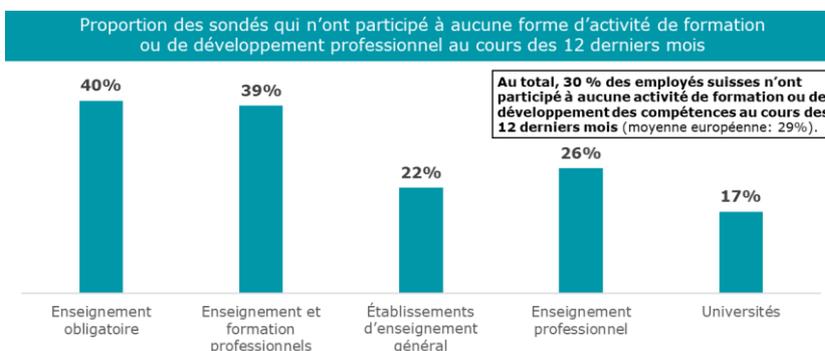
La numérisation du monde du travail modifie les compétences requises. De plus, avec l'espérance de vie moyenne qui augmente, la durée de notre vie active va probablement augmenter sur le long terme. Les travailleurs doivent s'adapter, se former et se perfectionner afin de suivre le rythme. La formation continue devient un impératif.

«Les emplois deviennent plus variés, interactifs et complexes, les salariés ont donc besoin de nouvelles compétences. La demande d'employés hautement qualifiés dans les domaines de la créativité, de l'intelligence sociale et de la technologie numérique augmente», explique Myriam Denk, Associé en charge de *Future of Work* chez Deloitte Suisse. «Nous voyons déjà aujourd'hui que les employeurs de certains secteurs peinent non seulement à recruter des employés avec les compétences nécessaires, mais également en nombre suffisant pour faire face aux besoins futurs en matière de personnel.»

Elle déclare: «La formation continue est devenue indispensable. Les compétences actuellement nécessaires sur le marché du travail pourraient bien être obsolètes dans quelques années. Les employés comme les employeurs doivent prendre conscience du fait que la plupart des carrières ne suivent plus un chemin linéaire. Elles deviennent plus dynamiques, multidimensionnelles et se jouent à plusieurs niveaux.»

Un tiers des employés ne suivent aucune formation, surtout les personnes les moins qualifiées

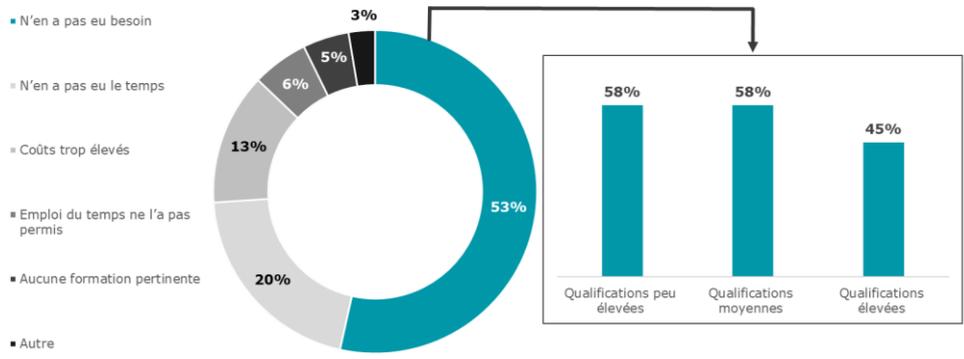
La réalité cependant, dresse un tableau différent: Selon la [nouvelle étude Deloitte évaluant les attitudes de la main d'œuvre](#), près d'un tiers (30%) des employés suisses interrogés n'ont suivi aucune formation ou perfectionnement au cours des 12 derniers mois. Plus alarmant encore, plus de la moitié (53%) de ceux qui n'ont pas suivi de formation continue indiquent qu'ils ne voient pas la nécessité de le faire.



L'étude révèle également qu'il existe une corrélation avec le niveau d'éducation: les employés ayant suivi des études supérieures sont plus susceptibles de suivre une formation continue que ceux qui se sont arrêtés au niveau de la scolarité obligatoire. Seuls 17% des employés titulaires d'un diplôme universitaire n'ont suivi

aucune formation continue au cours des 12 derniers mois, contre 40% des titulaires d'un diplôme d'enseignement obligatoire et 39% des titulaires d'un diplôme de formation professionnelle.

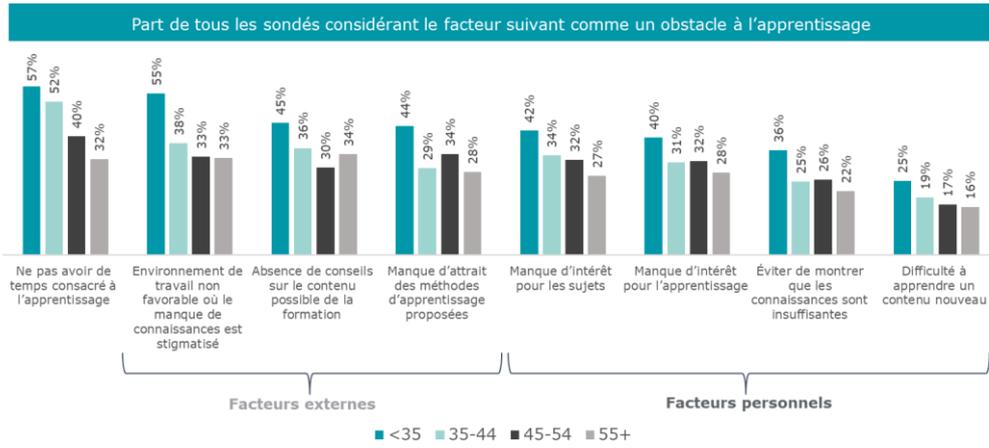
« Pourquoi n'avez-vous pris part à aucun type d'activité de formation/de perfectionnement professionnel ? »



Qui plus est, 58% des travailleurs peu ou moyennement qualifiés ont déclaré ne pas voir la nécessité de participer à une activité de formation ou de perfectionnement professionnel quelle qu'elle soit – un pourcentage bien plus élevé que parmi les travailleurs très qualifiés (45%).

Obstacles à la formation continue: Manque de temps, manque de responsabilité personnelle?

Outre les travailleurs qui n'ont pas suivi de formation au cours des douze derniers mois parce qu'ils considéraient cela comme 'inutile', un tiers des personnes interrogées citent comme obstacle l'absence de temps (20%) ou des coûts trop élevés (13%). Lorsqu'ils sont interrogés plus en détail sur les obstacles liés à l'apprentissage, le manque de temps est une fois de plus l'élément le plus cité. Dans l'ensemble, les facteurs externes – notamment l'absence d'un environnement de travail favorable et des méthodes d'apprentissages peu attrayantes – sont généralement perçus comme étant des obstacles plus importants que les facteurs personnels.



«Notre étude montre que les employés ont tendance à percevoir les obstacles à l'apprentissage comme étant créés par leur employeur», explique Michael Grampp, Économiste en chef chez Deloitte Suisse et auteur de l'étude. «Il est frappant de voir que cette perception est plus prononcée parmi les travailleurs jeunes. Les travailleurs plus âgés tendent à percevoir moins d'obstacles à l'apprentissage ou de raisons de ne pas apprendre.»

Qui devrait financer les formations: l'état, l'employeur ou l'employé?

Lorsqu'on leur a demandé qui *supporte* actuellement les coûts de formation continue, 50% des employés suisses interrogés ont répondu leur employeur, 26% l'état et 24% eux-mêmes. Cela contraste fortement avec les conclusions sur qui *devrait*, dans l'idéal, assumer la principale responsabilité: 42% pensent que l'état devrait assumer la principale responsabilité, 46% pensent que celle-ci devrait être assumée par l'employeur, et seuls 11% pensent que cela devrait être l'employé lui-même.

«Les conclusions de l'étude montre que l'appel pour que l'état et les employeurs assument la responsabilité pour les besoins accrus de formation continue est très fort en Suisse. Ce manque de responsabilité personnelle est un signe inquiétant. Les employés doivent comprendre de toute urgence que la formation continue est essentielle s'ils veulent préserver ou améliorer leur employabilité. Et qu'ils doivent se prendre en main sur ce sujet», explique Michael Grampp. «D'un autre côté, la diminution du sentiment de responsabilité chez les employés fait qu'il est encore plus important que les employeurs sensibilisent et soutiennent leur personnel sur le sujet.»

Myriam Denk confirme ces propos: «Après avoir aidé les employés à comprendre l'importance de la formation continue, les entreprises doivent aussi de plus en plus soutenir leur personnel dans leurs efforts de

perfectionnement professionnel. Soit en incluant la formation dans le temps de travail ou en aidant les employés à élaborer et poursuivre un plan de développement personnel. Le système éducatif joue également un rôle crucial afin de garantir que les employés soient préparés aux tendances futures. Au bout du compte, il incombe aux employés, aux employeurs et à l'état de prendre chacun ses responsabilités afin d'assumer ce changement dans le monde du travail et travailler ensemble pour suivre le rythme de ces évolutions.»

Contact : Myriam Denk
Poste : Swiss Human Capital Leader et
Future of Work Lead
Tél : +41 58 279 76 92
E-mail : mydenk@deloitte.ch

Contact : Michael Grampp
Poste : Economiste en chef
Tél : +41 58 279 68 17
E-mail : mgrampp@deloitte.ch

Contact : Sophie Nägeli
Poste : Spécialiste en communication
Tél : +41 58 279 52 79
E-mail : snaegeli@deloitte.ch

À propos de ce rapport

Pour évaluer les attitudes des employés, Deloitte a interrogé 15'000 personnes de dix pays européens (France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Pologne, Roumanie, Espagne, Suède, Suisse et Royaume-Uni) en août 2018. En Suisse, 1'000 personnes ont répondu à l'enquête. Les participants étaient tous membres de la population active et étaient soit employés, soit en recherche d'emploi. Tous étaient âgés de 25 ans ou plus.

Deloitte Suisse

Deloitte compte parmi les principales sociétés suisses fournissant des services professionnels dans les domaines Audit & Assurance, Consulting, Financial Advisory, Risk Advisory et Tax & Legal. Avec plus de 1'900 collaborateurs répartis dans les villes de Bâle, Berne, Genève, Lausanne, Lugano et Zurich (siège), Deloitte propose ses services à des entreprises et des institutions de toutes formes juridiques et de toutes tailles, et opérant dans tous les secteurs d'activité.

Deloitte Suisse est une filiale de Deloitte North West Europe, société affiliée de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ('DTTL'). Les sociétés affiliées de DTTL sont représentées dans plus de 150 pays avec environ 286'900 collaborateurs.

Note aux rédacteurs

Dans le présent communiqué de presse, la désignation Deloitte fait référence à une ou plusieurs sociétés membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ('DTTL'), une « UK private company limited by guarantee » (une société à responsabilité limitée de droit britannique). DTTL et son réseau de sociétés affiliées forment chacune une entité juridique indépendante et séparée.

Deloitte SA est une filiale de Deloitte NWE LLP, une société affiliée de DTTL. Deloitte NWE LLP et DTTL, en tant que telles, ne fournissent pas de services aux clients. Deloitte SA est une société d'audit agréée et surveillée par l'Autorité fédérale de surveillance en matière de révision (ASR) et par l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA).

Pour une description détaillée de la structure juridique, veuillez consulter le site www.deloitte.com/ch/about.

© 2019 Deloitte SA. Tous droits réservés.

