

Tendance à la requalification

# Upskilling – que signifie ce concept pour la formation professionnelle ?

Par **Miriam Hänni**, **Belinda Aeschlimann** et **Ines Trede**

**Les exigences imposées dans les entreprises évoluent. Des qualifications nouvelles, supérieures et complémentaires s'imposent. À cet égard, il est souvent question d'upskilling, de deskilling ou de reskilling. L'Observatoire suisse de la formation professionnelle OBS IFFP précise ce que cela signifie dans le contexte de la formation professionnelle et où résident ses points forts et ses faiblesses.**

La question des qualifications requises sur le marché du travail de demain est un thème prédominant dans toute l'Europe. Dans ce contexte, il est souvent question de ce que l'on appelle les « skills », traduits en français par aptitudes, compétences ou qualifications en fonction du domaine d'application. On distingue en général trois types de « skilling » :

**Upskilling** (qualification supérieure, perfectionnement ou mise à niveau des compétences) : le terme se réfère, d'une part, à la croissance des exigences imposées dans le cadre de la mutation économique et, d'autre part, au processus d'apprentissage individuel et d'acquisition des nouvelles aptitudes permettant de faire face à l'évolution des exigences du marché de l'emploi.

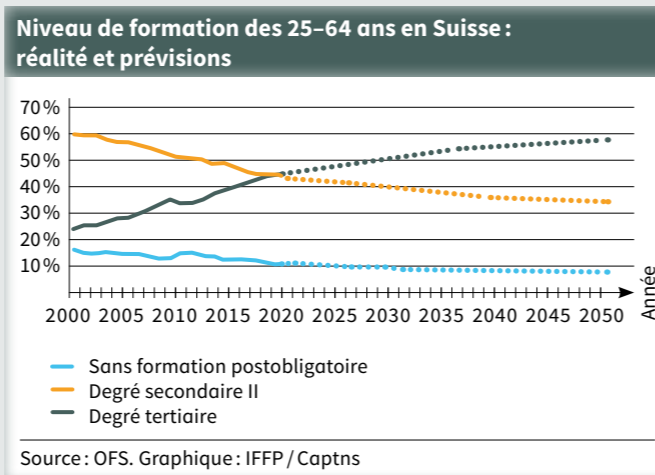
**Reskilling** (requalification) : le terme se réfère à l'acquisition de nouvelles compétences applicables dans le cadre d'un nouvel emploi. Cela peut s'avérer nécessaire, dans la mesure où, par exemple, certaines professions perdent de l'importance en raison de la numérisation et où de nouvelles professions font leur apparition.

**Deskilling** (déqualification, perte d'importance des compétences acquises) : le terme désigne l'éviction du personnel moyennement qualifié par les nouvelles technologies et l'automatisation, car les tâches qu'il accomplissait ont été automatisées ou numérisées.

## Upskilling : un processus de longue date

Depuis les années 1960, les degrés secondaire et tertiaire de la formation se sont développés en Suisse, ce qui a accru la part des titulaires de qualifications plus élevées. Cette tendance s'est poursuivie au cours des trente dernières années. Aujourd'hui, environ 45 pour cent des 25-64 ans possèdent un diplôme d'études supérieures ou un titre de formation professionnelle supérieure. Cette ten-

dance devrait se maintenir jusqu'en 2030 en raison de l'évolution démographique, ainsi que l'explique en détail le Conseil fédéral dans son rapport concernant les incidences de l'évolution démographique sur le système éducatif (voir graphique).



En ce qui concerne les seuls diplômes de Haute école spécialisée, un accroissement de 28 pour cent est à prévoir dans les 20 prochaines années. Selon le Conseil fédéral, le nombre des diplômés de HES devrait s'accroître tout particulièrement dans le secteur de la santé (+49 pour cent d'ici 2037), après avoir déjà progressé durant les dernières années, tandis que la croissance devrait s'affaiblir dans le secteur social (+19 pour cent d'ici 2037) et dans le domaine de la gestion et de l'administration (+21 pour cent d'ici 2037).

La recherche menée sur le marché de l'emploi à long-temps redouté que les développements sociaux et numériques des 20 dernières années ne mènent pas à une mise à niveau générale des compétences, mais à une polarisation du marché (Conseil fédéral 2017). Cette polarisation impliquerait la disparition des emplois exigeant un degré moyen d'exigences, tandis que la part des emplois mal ou très bien payés s'accroîtrait, ce qui correspondrait donc à une combinaison d'upskilling et de deskilling. En revanche, l'évolution actuelle en Suisse se caractérise jusqu'à présent par un perfectionnement des compétences. Depuis 2006, la demande en main-d'œuvre hau-



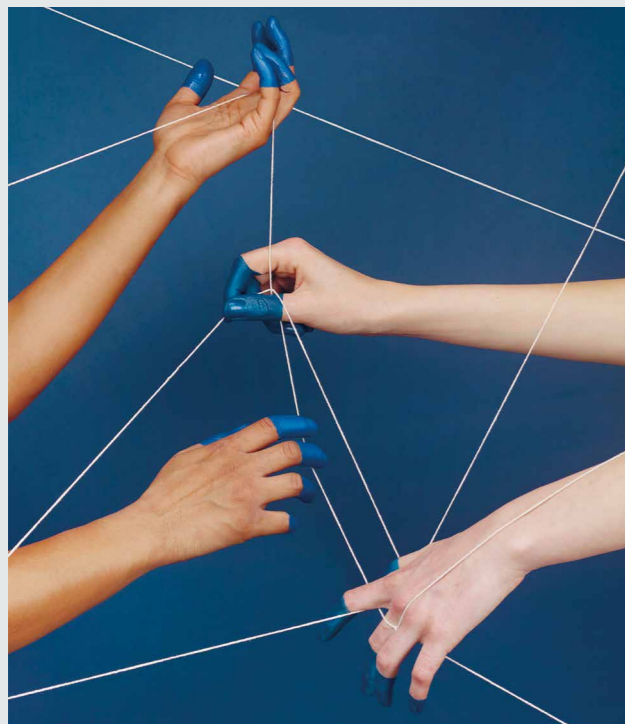
↑ Photographie de **Marie Lemonde** et **Melina Wicht**, année terminale de CFC de photographe, Centre d'enseignement professionnel de Vevey



tement qualifiée s'accroît, alors que la demande en personnel moyennement qualifié est demeurée constante (Aepli & Schweri 2018).

**Regain de perméabilité**

Au cours des 30 dernières années, le système de formation professionnelle de la Suisse a gagné en perméabilité, car de nombreux canaux se sont créés en vue du perfectionnement des compétences. Ce processus débuta au milieu des années 1990, lorsque furent introduites la maturité professionnelle et les Hautes écoles spécialisées. Il en résulta, d'une part, une amélioration de l'accès au degré tertiaire à partir de la formation professionnelle initiale, et, d'autre part, la possibilité d'accéder aux établissements d'études supérieures et à l'EPF via maturité professionnelle et passerelle. En outre, les offres de formation initiale pour adultes se renforcèrent. Cela permet aux adultes non diplômé-e-s d'obtenir un titre de formation professionnelle pour adultes, ce qui améliore leurs chances sur le marché de l'emploi et favorise leur accès à d'autres formations. Enfin, les canaux de perfectionnement furent également développés en dehors du système formel de formation: l'entrée en vigueur de la loi sur la formation continue en 2017 permit de régir davantage et de soutenir financièrement l'apprentissage tout au long de la vie, ce qui améliore la perméabilité du système éducatif.



↑ Photographie de **Sara De Brito Faustino** et **Lola Pecharman**, année terminale de CFC de photographe, Centre d'enseignement professionnel de Vevey

**À qui profite l'upskilling ?**

Trois quarts de la population en âge de travailler a suivi en 2016 au moins une formation initiale ou continue, ou bien s'est requalifiée ou perfectionnée par ses propres moyens. Cependant, tout le monde ne bénéficie pas au même titre des possibilités offertes. Des différences majeures apparaissent en fonction de l'âge, de la formation et de la situation professionnelle: les cours de formation continue sont suivis le plus souvent par des personnes actives ou des titulaires d'un titre de degré tertiaire d'âge moyen; le moins souvent par des personnes non actives

**La rapide mutation des compétences requises exige toutefois une requalification et un perfectionnement permanents.**

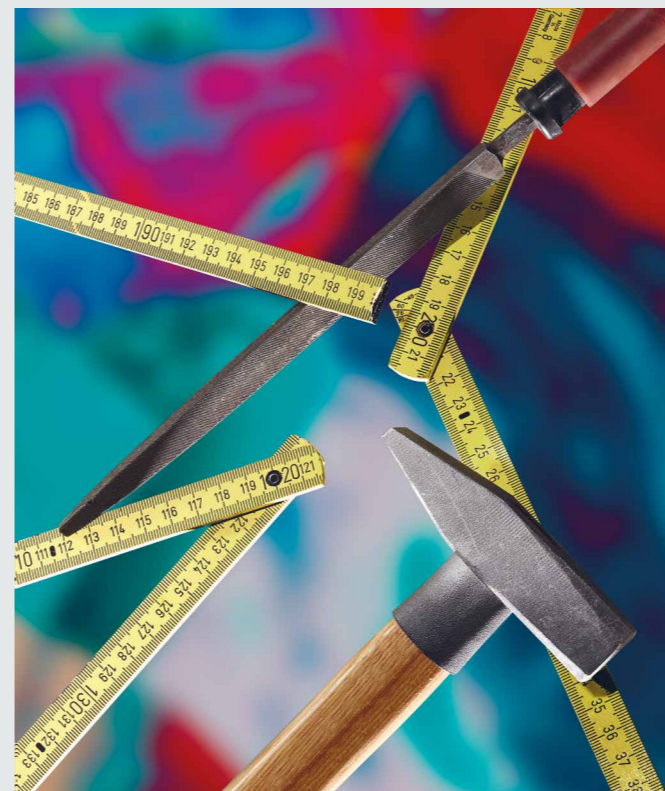
ou n'ayant pas suivi de formation post-obligatoire. De même, les personnes salariées accomplissant une part élevée de tâches de routine en principe automatisables aujourd'hui participent plus rarement à des cours de formation continue que celles ne man-

nant que peu d'activités répétitives (Hess et al. 2018). Cela pose un problème dans la mesure où l'écart entre le personnel hautement qualifié et le personnel peu qualifié ne sera pas réduit par la formation continue, car, précisément, les personnes potentiellement concernées par la numérisation et qui tireraient bénéfice d'une mise à niveau de leurs compétences sont difficiles à atteindre.

Le faible taux de participation de cette catégorie de main-d'œuvre est notamment imputable au rapport coût/utilité peu intéressant pour les entreprises ainsi qu'aux obstacles personnels tels que des expériences d'apprentissage négatives, une situation familiale difficile ou l'absence de motivation. La Suisse s'en sort toutefois bien par rapport à d'autres pays, tant en ce qui concerne le taux général de formation continue que la participation de la main-d'œuvre peu qualifiée (CSRE 2018).

**Défis pour la formation professionnelle**

En principe, grâce à son système de formation professionnelle perméable et bien développé, la Suisse est bien armée pour faire face à l'évolution future du marché de l'emploi et aux mégatendances telles que la numérisation. La rapide mutation des compétences requises exige toutefois une requalification et un perfectionnement permanents. C'est aussi un défi pour la formation professionnelle. La forte réglementation du système peut ralentir le processus évolutif. La question se pose, par exemple, de savoir si les cursus de formation professionnelle peuvent être adaptés assez vite afin de transmettre les contenus requis par l'évolution du marché. La segmentation relativement marquée de la formation professionnelle limite en outre les possibilités de perfectionnement. Les chances varient, par exemple, en fonction de la profession CFC choisie (voir pp. 16-17 du présent numéro).



↑ Photographie de **Robin Spycher**, année terminale de CFC de photographe, Centre d'enseignement professionnel de Vevey

La forte demande en qualifications tertiaires sur le marché suisse de l'emploi requiert cependant un perfectionnement ou une requalification, même après la formation professionnelle initiale. L'introduction de la maturité professionnelle au milieu des années 1990 en donne un parfait exemple. Notamment en raison de la stagnation du nombre des titulaires d'un diplôme de formation professionnelle supérieure, les espoirs reposent sur la maturité professionnelle, afin qu'elle contribue à combler le manque de main-d'œuvre qualifiée. Toutefois, les titulaires d'une maturité professionnelle entament toujours aussi rarement des études supérieures par rapport aux titulaires d'une maturité gymnasiale. À peine deux tiers d'entre elles et eux commencent des études jusqu'à trois ans et demi après l'obtention de la maturité, contre 95 pour cent du côté des titulaires d'une maturité gymnasiale (Kriesi & Lehmann 2020).

Ce taux relativement bas peut s'expliquer par divers facteurs. D'une part, certains champs d'activité professionnelle, comme le secteur de la santé, présentent des offres intéressantes au niveau de la formation professionnelle supérieure. D'autre part, la maturité professionnelle constitue un diplôme hybride que recherchent certains jeunes pour maintenir toutes les options ouvertes ou bénéficier d'offres d'emploi plus séduisantes. La mesure dans laquelle les facteurs professionnels influent sur la possibilité de préparer une maturité professionnelle et sur le parcours professionnel après le CFC sera notamment le thème du

nouveau rapport de tendance de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle OBS IFFP (voir encadré).

Au vu de ces défis, il convient de se demander comment garantir que le plus grand nombre possible de personnes salariées puissent saisir l'occasion de se perfectionner ou de mettre à niveau leurs compétences. À cet égard, à l'échelle internationale, on observe, dans certains pays, le souci de mieux différencier le besoin en upskilling. Au lieu de le mesurer principalement par rapport à des qualifications formelles, il faut aussi prendre en considération des aptitudes individuelles spécifiques telles que compétences en mathématiques ou capacité de lecture. Cette conception élargie des compétences pourrait contribuer à affûter la perception du potentiel de perfectionnement dans la population et à prendre des mesures mieux ciblées. En effet, une requalification ou un perfectionnement adéquat revêt une importance capitale pour le maintien de la capacité d'innovation et de la compétitivité du marché de l'emploi ainsi que de l'intégration sociale des personnes salariées (Cedefop 2020).

- Miriam Hänni, senior researcher à l'Observatoire suisse de la formation professionnelle, IFFP
- Belinda Aeschlimann, senior researcher à l'Observatoire suisse de la formation professionnelle, IFFP
- Ines Trede, responsable de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle, IFFP

**Bibliographie**

- Aepli, M., Schweri, J. (2018). *Upskilling made in Switzerland*. Panorama, 32(1), 16-17.
- OFS (2018). *La formation tout au long de la vie en Suisse. Résultats du Microrecensement formation de base et formation continue 2016*. Neuchâtel: OFS.
- OFS (2020). *Trajectoires professionnelles des certifiés de la formation professionnelle initiale dans les cinq ans suivant le titre*. Neuchâtel: OFS.
- Conseil fédéral (2017). *Conséquences de la numérisation sur l'emploi et les conditions de travail: opportunités et risques*. Rapport du Conseil fédéral donnant suite aux postulats 15.3854 Reynard du 16.09.2015 et 17.3222 Derder du 17.03.2017.
- Cedefop (2020): *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways*. www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3081 (08.06.2020).
- Hess, P., Janssen S., Leber, U. (2019). *Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter*. Nuremberg: IAB-Kurzbericht 16/2019.
- Kriesi, I., Lehmann, R. (2020). *La pression de la tertiarisation. Défis pour le système de formation, le marché du travail et l'individu*. Swiss Academies Communications, 15(6).
- CSRE (2018). *L'Éducation en Suisse - Rapport 2018*. Aarau, CSRE.

**Journée OBS sur la maturité professionnelle**

À l'occasion du congrès « Maturité professionnelle: accès, parcours professionnels et perspectives » du 29 octobre 2020, l'OBS IFFP présentera son dernier rapport de tendance, contenant les résultats de la recherche sur la maturité professionnelle et débattrà des derniers acquis en la matière avec les partenaires du réseau ainsi que les protagonistes de la formation professionnelle.

► [www.iffp.swiss/OBS-Journee-2020](http://www.iffp.swiss/OBS-Journee-2020)