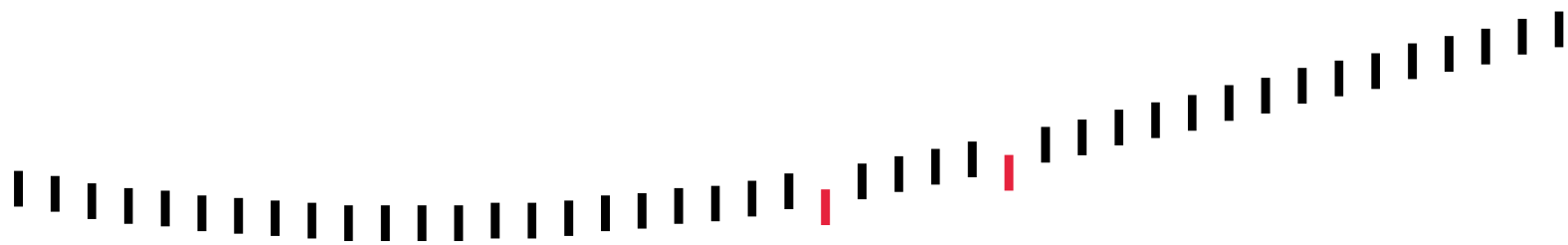


Rapport final

Pénurie de personnel qualifié dans les pro- fessions libérales

Bâle , 16.09.2025



Impressum

Pénurie de personnel qualifié dans les professions libérales

16.09.2025

Client : Union suisse des professions libérales (USPL)

Auteurs : Victor Legler, Lukas Mergele, Nils Winistörfer

Responsable du projet pour le client : Marco Taddei

Responsable du projet pour le mandataire : Lukas Mergele

BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

Aeschengraben 9

CH-4051 Bâle

T +41 61 262 05 55

contact@bss-basel.ch

www.bss-basel.ch

©2025 BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

Contenu

L'essentiel en bref	1
1 Ampleur de la pénurie de personnel qualifié dans les professions libérales	5
2 Raisons de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée	12
3 Conséquences de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée	14
4 Indépendance.....	18
5 Solutions possibles	23
Annexe.....	28
A Précisions méthodologiques.....	28
A.1 Entretiens avec des représentants d'associations	28
A.2 Enquête auprès des membres dans les associations	28
A.3 Entretiens de groupe de discussion avec des étudiants	30
B Figures complémentaires	31

Tableaux

Tableau 1 : Aperçu des entretiens professionnels	28
Tableau 2 : Nombre de participants par groupe professionnel	29
Tableau 3 : Nombre de membres de l'USPL et pondération par groupe professionnel	29
Tableau 4 : Aperçu des entretiens de groupe de discussion	30

Figures

Figure 1 : Quels sont les facteurs qui entraînent actuellement des difficultés dans votre entreprise/activité indépendante ?	5
Figure 2 : Au cours de l'année écoulée, combien de temps s'est-il écoulé en moyenne avant que les postes vacants soient pourvus ?	6
Figure 3 : Quelle est l'évolution prévue du nombre de travailleurs qualifiés que vous souhaitez employer au cours des 12 prochains mois ? (dans l'entreprise / votre activité indépendante)	7
Figure 4 : Comparaison entre les heures de travail effectives et la charge de travail souhaitée par semaine.....	8
Figure 5 : Comment jugez-vous la situation actuelle de la formation dans le domaine professionnel en ce qui concerne le nombre de diplômés ?	12
Figure 6 : Comment jugez-vous le niveau de qualification des personnes qui entrent dans la profession?	13
Figure 7 : Quelles sont, selon vous, les principales causes de la pénurie de personnel qualifié dans le champ professionnel ?.....	13
Figure 8 : Comment la pénurie de personnel qualifié se manifeste-t-elle dans votre entreprise / votre activité indépendante ?	15
Figure 9 : Dans quelle mesure la question de la succession représente-t-elle spécifiquement un défi actuellement ? (dans votre entreprise / dans votre activité indépendante).....	16
Figure 10 : Dans quelle mesure estimez-vous que le secteur professionnel est actuellement attrayant pour les jeunes professionnels ?.....	18
Figure 11 : Dans quelle mesure estimez-vous qu'une activité indépendante dans le domaine professionnel est actuellement attrayante pour les jeunes professionnels ?.....	19
Figure 12 : Dans quelle mesure estimez-vous que le travail indépendant dans le domaine professionnel est actuellement attrayant pour les jeunes professionnels ? (par statut professionnel)	19
Figure 13 : Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à une plus grande attractivité du travail indépendant dans le domaine professionnel ?	20
Figure 14 : Quelles seraient, selon vous, les principales solutions pour réduire la pénurie de professionnels ? (domaine professionnel de la santé).....	23

Figure 15 : Quelles seraient, selon vous, les principales solutions pour réduire la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ? (domaine technique).....	24
Figure 16 : Quelles seraient, selon vous, les principales solutions pour réduire la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ? (domaine juridique).....	25
Figure 17 : Quels sont les facteurs qui causent actuellement des difficultés dans votre entreprise/activité indépendante ? (Statut professionnel : indépendant).....	31
Figure 18 : Quels sont les facteurs qui causent actuellement des difficultés dans votre entreprise/votre activité indépendante ? (statut professionnel : salarié).....	32
Figure 19 : Quels sont les facteurs qui causent actuellement des difficultés dans votre entreprise/votre activité indépendante ?	33
Figure 20 : Comparaison des heures de travail et du taux d'occupation souhaité : professions de la santé	34
Figure 21 : Comparaison des heures de travail et du taux d'occupation souhaité : professions juridiques	35
Figure 22 : Comparaison des heures de travail et du taux d'occupation souhaité : professions techniques	36
Figure 23 : Comparaison des heures de travail et du taux d'occupation souhaité : par statut professionnel	37
Figure 24 : Selon vous, quelles sont les principales causes de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ? (Professions de la santé)	37
Figure 25 : Quelles sont, selon vous, les principales causes de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ? (professions juridiques).....	38
Figure 26 : Quelles sont, selon vous, les principales causes de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ? (professions techniques).....	39
Figure 27 : Quelles sont, selon vous, les principales causes de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le domaine professionnel ? (statut professionnel : indépendant)	39
Figure 28 : Selon vous, quelles sont les principales causes de la pénurie de personnel qualifié dans le domaine professionnel ? (statut professionnel : employé).....	40
Figure 29 : Comment la pénurie de personnel qualifié se manifeste-t-elle dans votre entreprise / votre activité indépendante ? (Professions de la santé)	41
Figure 30 : Comment la pénurie de personnel qualifié se manifeste-t-elle dans votre entreprise / activité indépendante ? (professions juridiques).....	41
Figure 31 : Comment se manifeste la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans votre entreprise/ votre activité indépendante ? (professions techniques).....	42
Figure 32 : Comment la pénurie de main-d'œuvre qualifiée se manifeste-t-elle dans votre entreprise/votre activité indépendante ? (statut professionnel : indépendant)	42

Figure 33 : Comment la pénurie de main-d'œuvre qualifiée se manifeste-t-elle dans votre entreprise/votre activité indépendante ? (statut professionnel : salarié).....	43
Figure 34 : Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à une plus grande attractivité de l'activité indépendante ? (professions de santé)	43
Figure 35 : Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à une plus grande attractivité du travail indépendant ? (Professions juridiques)	44
Figure 36 : Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à une plus grande attractivité du travail indépendant ? (professions techniques).....	44
Figure 37 : Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à une plus grande attractivité du travail indépendant dans le domaine professionnel ? (statut professionnel : indépendant)	45
Figure 38 : Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à une plus grande attractivité du travail indépendant dans le domaine professionnel ? (Statut professionnel : salarié).....	45
Figure 39 : Quelles seraient, selon vous, les principales solutions pour réduire la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ? (Statut professionnel : indépendant).....	46
Figure 40 : Selon vous, quelles seraient les principales solutions pour réduire la pénurie de compétences ? (Statut professionnel : employé)	47

L'essentiel en bref

L'évolution démographique de la société suisse entraînera une pénurie sensible de main-d'œuvre dans les années à venir. Cependant, tous les groupes professionnels ne seront pas touchés de la même manière. La présente étude, commandée par l'Union suisse des professions libérales (USPL), examine donc l'ampleur de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions libérales et en analyse les causes. Pour ce faire, elle examine des pistes d'action qui pourraient permettre de mieux exploiter et mobiliser le potentiel de main-d'œuvre.

À propos de cette étude

L'USPL représente des professionnels issus de différentes disciplines. L'éventail va des avocates aux physiothérapeutes en passant par les médecins, les architectes et les ingénieurs. Malgré leur diversité, ces professions ont des points communs fondamentaux : au cœur de l'activité se trouve un service de qualité, fourni personnellement, qui requiert une qualification élevée et qui est souvent soumis à une réglementation gouvernementale. De nombreuses professions libérales exercent une activité professionnelle indépendante.

Aujourd'hui, l'association est confrontée à un défi majeur : le manque de personnel qualifié dans les principaux secteurs des professions libérales. Cette lacune est particulièrement marquée dans le secteur de la santé. Dans ce domaine, les besoins en personnel augmentent continuellement en raison des changements démographiques et de la demande croissante de services de santé. Dans les professions juridiques également, la concurrence pour les juristes talentueux s'intensifie. Des goulots d'étranglement similaires apparaissent dans les métiers de l'ingénierie et de l'architecture, où la transformation numérique et les exigences en matière de développement durable requièrent des compétences supplémentaires.

Dans ce contexte, l'USPL a commandé une étude sur la pénurie de personnel qualifié dans les professions libérales, qui met en évidence l'ampleur, les causes et les conséquences de cette évolution et examine les solutions possibles.

Les conclusions de l'étude se basent principalement sur une enquête en ligne menée dans toute la Suisse auprès des membres des associations de l'USPL. Celle-ci a été réalisée entre fin avril et début juin 2025 afin d'obtenir une image représentative de la situation actuelle de la main-d'œuvre qualifiée. Après le traitement des données, 3'655 réponses ont pu être incluses dans les analyses. Les réponses ont été pondérées en fonction du domaine professionnel des participants (cf. Tableau 3 en annexe). Pour préparer cette enquête, six entretiens ont été menés avec des représentants d'associations (cf. Tableau 1 en annexe). En outre, quatre entretiens de groupe de discussion ont été menés avec des étudiants des disciplines concernées, ce qui a permis d'obtenir des informations supplémentaires sur la perspective de la relève. Cette combinaison permet une analyse approfondie des défis actuels et des tendances futures dans les professions libérales. Les détails de l'approche méthodologique sont disponibles dans l'annexe AA.

Résultats

La pénurie de personnel qualifié est le principal problème de ressources dans les professions libérales. Plus de 70 % des professionnels considèrent que le manque de personnel qualifié est un problème. Selon les attentes, la demande en personnel qualifié ne diminuera pas et, au mieux, stagnera à un niveau élevé. Plus de la moitié des postes mis au concours dans les professions libérales restent vacants pendant plus de six mois. La charge de travail des professionnels est par conséquent élevée : des horaires hebdomadaires de 50 heures sont courants, soit environ 10 heures de plus que le niveau souhaité par la plupart des membres, qui ne sont pas satisfaits de leur charge de travail actuelle.

Le stress et les difficultés d'approvisionnement augmentent. Dans les secteurs professionnels, la charge de travail est élevée et s'accompagne de sensations de stress. D'autres conséquences de la pénurie de professionnels sont des temps d'attente plus longs pour les clients et les patients, voire des refus, mentionnés par plus de 10 % des membres. Les soucis de succession au sein des professions libérales sont également considérables.

Les raisons de la pénurie de personnel qualifié sont multiples. Les membres estiment que les raisons sont principalement liées à des revenus professionnels trop faibles, à une charge administrative élevée, à un équilibre insuffisant entre vie professionnelle et vie privée et à un nombre trop élevé de travailleurs à temps partiel. Les membres estiment qu'il n'y a pas de manque de qualification des personnes formées.

La nouvelle génération pense différemment, le statut d'indépendant perd de son importance. Pour la jeune génération, elle ne va plus de soi. En règle générale, les formations ne préparent pas ou pas suffisamment à une éventuelle activité indépendante. Les étudiants ne considèrent pas l'indépendance comme un idéal, mais ont une approche pragmatique de cet aspect de leur activité professionnelle. L'autonomie professionnelle est considérée comme positive. Toutefois, si les conditions-cadres ne leur conviennent pas, ils préfèrent le salariat.

Les améliorations prennent du temps. En raison de la complexité du problème, seul un ensemble de mesures est prometteur : des revenus plus élevés, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, moins de bureaucratie et une formation plus proche de la pratique permettraient à la fois d'atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de rendre le travail indépendant plus attrayant.

L'essentiel en bref

L'évolution démographique de la société suisse entraînera une pénurie sensible de main-d'œuvre dans les années à venir. Cependant, tous les groupes professionnels ne seront pas touchés de la même manière. La présente étude, commandée par l'Union suisse des professions libérales (USPL) examine donc l'ampleur de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions libérales et en analyse les causes. À cette fin, elle examine des pistes d'action susceptibles de permettre une meilleure exploitation et mobilisation du potentiel de main-d'œuvre.

À propos de cette étude

L'USPL représente des professionnels de différentes disciplines. Le spectre s'étend des avocats aux physiothérapeutes, en passant par les médecins, les architectes et les ingénieurs. Malgré leur diversité, ces professions ont des points communs fondamentaux : leur activité est centrée sur la fourniture de services de haute qualité, qui exigent des qualifications élevées et sont souvent soumises à une réglementation étatique. De nombreux membres des professions libérales exercent une activité indépendante.

Aujourd'hui, l'association est confrontée à un défi majeur : il y a une pénurie de personnel qualifié dans des domaines essentiels des professions libérales. Cette pénurie est particulièrement marquée dans le secteur de la santé. Dans ce domaine, les besoins en personnel ne cessent de croître en raison des changements démographiques et d'une demande croissante en matière de services de santé. Dans les professions juridiques également, la concurrence pour recruter des juristes talentueux s'intensifie. Des pénuries similaires apparaissent dans les professions d'ingénieur et d'architecte, où la transformation numérique et les exigences en matière de durabilité requièrent des compétences supplémentaires.

Dans ce contexte, l'USPL a commandé une étude sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions libérales, qui met en évidence l'ampleur, les causes et les conséquences de cette évolution et examine les solutions possibles.

Les conclusions de l'étude sont principalement basées sur une enquête en ligne menée à l'échelle nationale auprès des membres des associations affiliées à l'USPL. Celui-ci a été réalisé entre fin avril et début juin 2025 afin d'obtenir une image représentative de la situation actuelle en matière de main-d'œuvre qualifiée. Après traitement des données, 3'655 réponses ont pu être prises en compte dans les évaluations. Dans ces dernières, les réponses ont été pondérées en fonction du domaine professionnel des participants (cf. tableau 3 en annexe). Six entretiens avec des représentants des associations ont été menés en vue de préparer cette enquête (cf. tableau 1 en annexe). En complément, quatre entretiens de groupe ont été organisés avec des étudiants dans des disciplines pertinentes, qui ont fourni des informations supplémentaires sur les perspectives de la relève. Cette combinaison permet une analyse approfondie des défis actuels et des tendances futures dans les professions libérales. Les détails de la méthodologie utilisée sont disponibles dans l'annexe A.

Résultats

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est le principal problème en matière de ressources dans les professions libérales. Plus de 70 % des professionnels considèrent la pénurie de main-d'œuvre qualifiée comme un problème. Selon les prévisions, la demande de main-d'œuvre qualifiée ne devrait pas diminuer et, dans le meilleur des cas, stagner à un niveau élevé. Plus de la moitié des postes vacants dans les professions libérales restent inoccupés pendant plus de six mois. La charge de travail des professionnels est donc élevée : des semaines de travail de 50 heures sont courantes, ce qui dépasse d'environ 10 heures le niveau souhaité par la plupart des membres, qui ne sont pas satisfaits de leur charge de travail actuelle.

Le stress et les pénuries de soins augmentent. Dans les domaines professionnels, la charge de travail est élevée, ce qui s'accompagne d'un sentiment de stress. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée a d'autres conséquences, telles que des délais d'attente plus longs pour les clients et les patients, voire des refus, mentionnés par plus de 10 % des membres. Les préoccupations concernant la succession des cabinets, des bureaux et des cabinets d'avocats sont également importantes.

Les raisons de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée sont multiples. Les membres voient les raisons principales dans les revenus trop faibles, la charge administrative élevée, l'équilibre insuffisant entre vie professionnelle et vie privée et le nombre trop élevé de salariés à temps partiel. Du point de vue des membres, il n'y a pas de manque de qualifications chez les personnes formées.

La nouvelle génération pense différemment, l'indépendance perd de son importance. Pour la nouvelle génération, elle ne va plus de soi. En règle générale, les formations ne préparent pas ou insuffisamment à une éventuelle activité indépendante. Les étudiants ne considèrent pas l'indépendance comme un idéal, mais ont une approche pragmatique de cet aspect de leur activité professionnelle. L'autonomie professionnelle est considérée comme positive. Cependant, si les conditions cadres ne sont pas réunies, ils préfèrent le salariat.

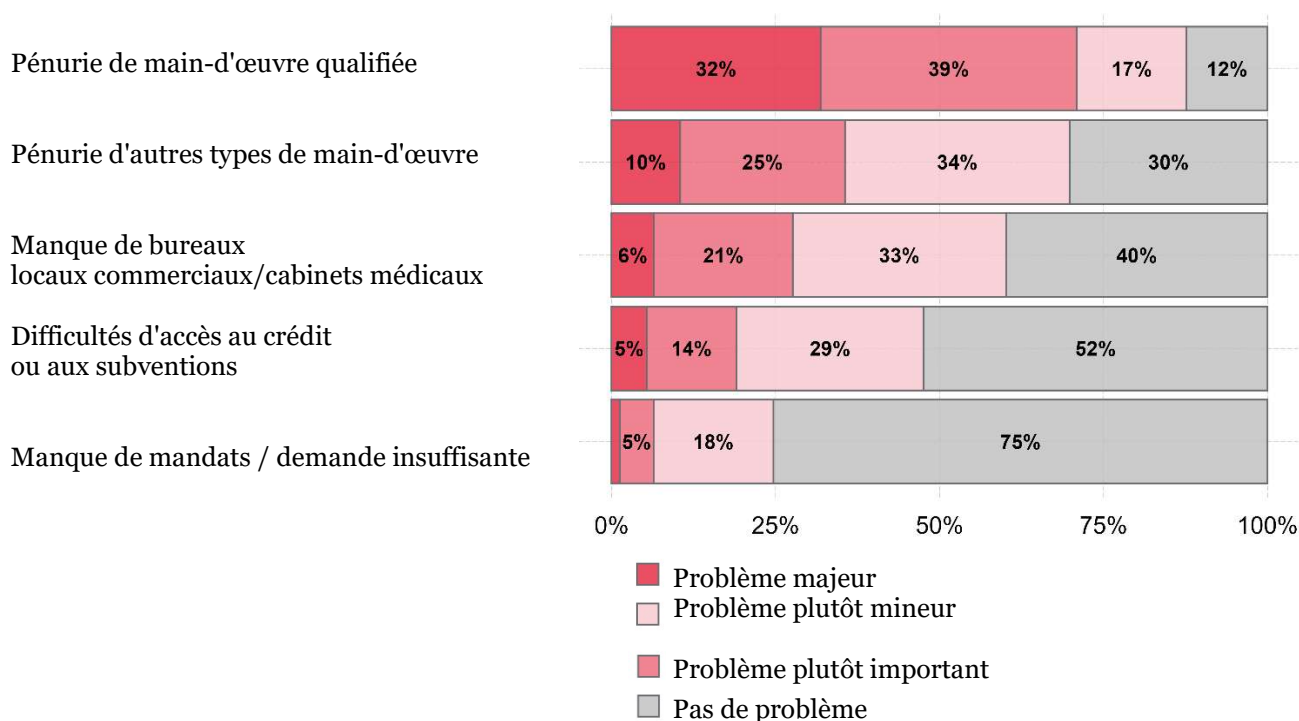
Les améliorations prennent du temps. En raison de la complexité du problème, seules des mesures combinées sont prometteuses : des revenus plus élevés, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, moins de bureaucratie et une formation plus pratique permettraient à la fois d'atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de rendre l'indépendance plus attrayante.

1 Ampleur de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions libérales

Ce chapitre présente et discute, à l'aide de différents indicateurs, les estimations de l'ampleur de la pénurie de personnel qualifié dans les professions libérales ainsi que de son évolution possible.

Enquête auprès des membres

Figure 1 : Quels sont les facteurs qui causent actuellement des difficultés dans votre entreprise / votre activité indépendante ?



Notes et sources : calculs propres. Basé sur un total de N = 3'591 personnes. Analyse pondérée par catégorie professionnelle. N = 3 033 personnes (professions de la santé), N = 363 personnes (professions juridiques), N = 180 personnes (professions techniques), autres = 15 personnes (ne peuvent pas être classées dans un groupe professionnel agréé). Une édition différenciée pour chaque domaine professionnel (Figure 17,

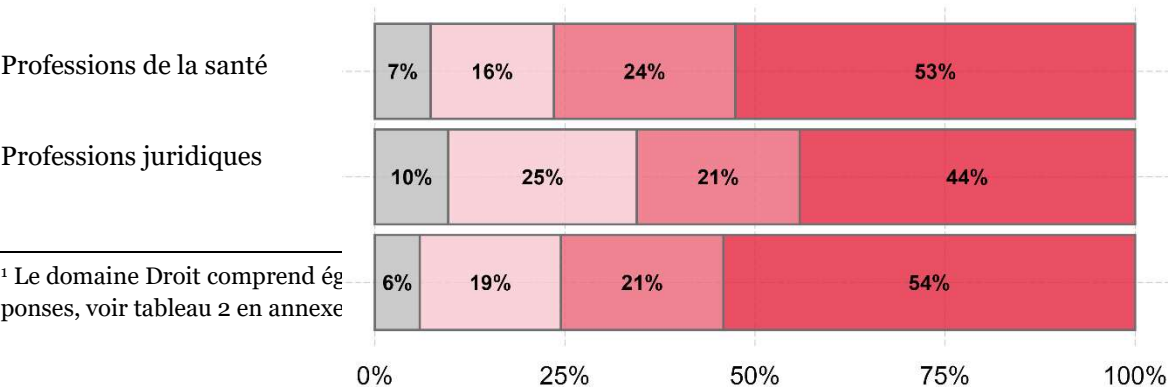
Figure 18,Figure 19) et par statut d'activité (

Figure 18,Figure 19) est disponible en annexe.

Selon les estimations des personnes interrogées, le manque de personnel qualifié est de loin le problème le plus important de leur activité professionnelle. 71 % des membres considèrent que c'est un problème important ou plutôt important. Le problème est particulièrement marqué dans les domaines de la santé et de la technique, mais le manque de personnel qualifié est également le problème dominant dans le domaine juridique¹ (voirFigure 17 en annexe). Si l'on compare les réponses selon le statut professionnel, on constate que plus d'un tiers des répondants indépendants (35 %) considèrent la pénurie de personnel qualifié comme un problème majeur, alors que cette proportion est un peu plus faible chez les répondants salariés (28 %) (cf.

Figure 18Figure 19 en annexe). L'accès au financement ou aux locaux commerciaux est rarement une difficulté. En revanche, le manque de demande ou de commandes est très rarement un problème.

Figure 2 : Combien de temps en moyenne a-t-il fallu pour pourvoir les postes spécialisés vacants l'année dernière ?



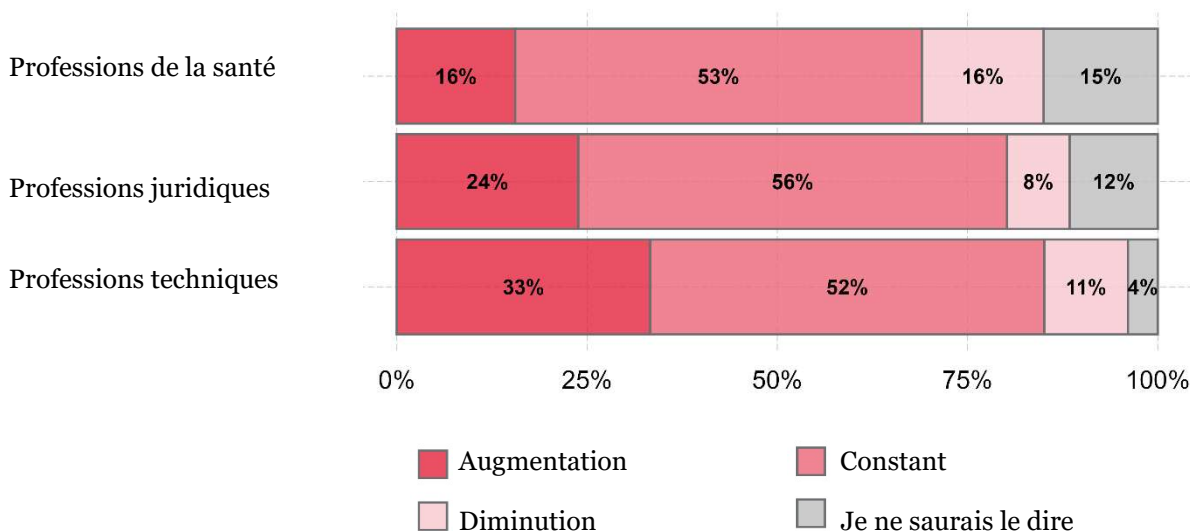
Professions techniques



Remarques et sources : calculs propres. Basé sur un total de N = 1'353 données. Analyse pondérée par catégorie professionnelle. N = 1'103 données (professions de la santé) ; N = 147 données (professions juridiques), N = 103 données (professions techniques).

Un autre indicateur de la pénurie de personnel qualifié est une longue période de vacance lors du recrutement de nouveaux collaborateurs. Dans toutes les disciplines, les postes restent longtemps vacants. Un poste pourvu en moins de 2 mois est l'exception absolue dans tous les domaines. Environ la moitié des postes restent vacants pendant au moins 6 mois, les domaines de la santé et de l'ingénierie présentant là aussi la plus grande pénurie de personnel qualifié.²

Figure 3 : Quelle est l'évolution probable du nombre souhaité de professionnels employés au cours des 12 prochains mois ? (Dans l'entreprise / votre activité indépendante)



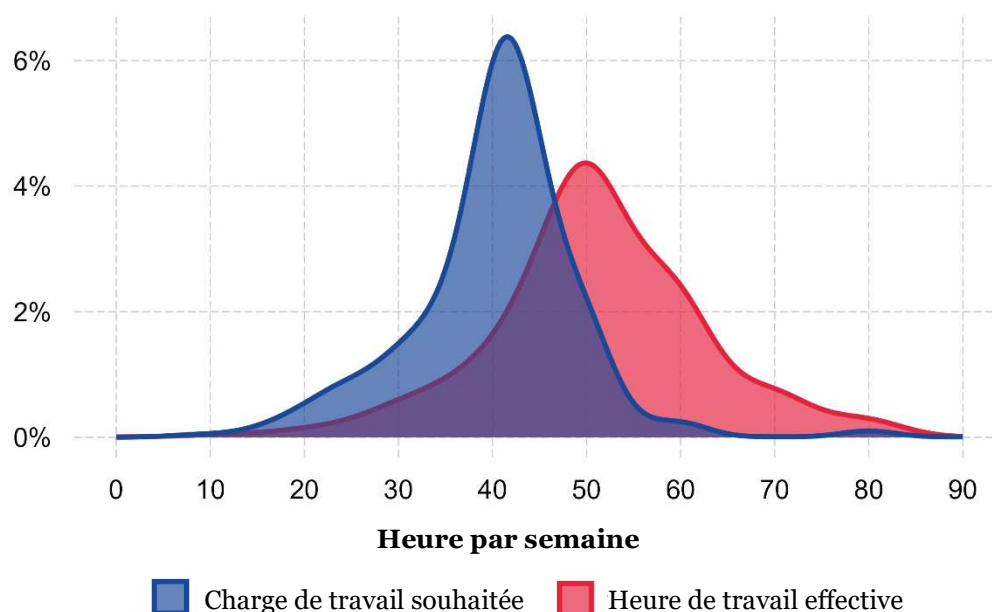
² Les résultats d'une étude menée par le BSS et le KOF sur la durée de vacance des postes en Suisse peuvent être utilisés à titre de comparaison. La durée moyenne de vacance des postes en Suisse entre 2018 et 2021 était de 43 jours, la moitié des postes étant pourvus en moins de 30 jours. *Source* : Kaiser, B., Möhr, T., & Siegenthaler M. (2023). *Quels sont les postes concernés par la pénurie de personnel qualifié ? Enseignements tirés de l'analyse de la durée de vacance des annonces d'emploi*. BSS Volkswirtschaftliche Beratung et KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich. Etude réalisée pour le compte de l'Union patronale suisse.

Notes et sources : calculs propres. Basé sur un total de 3 640 données. Analyse pondérée par catégorie professionnelle. Sur la base de N = 3 073 données (professions de la santé) ; N = 382 données (professions juridiques) et N = 185 données (professions techniques).

Selon les personnes interrogées, une détente n'est pas en vue. Une majorité d'entre elles prévoit que les besoins en personnel qualifié resteront élevés l'année prochaine. Un petit quart des personnes interrogées dans le domaine juridique et un tiers dans le domaine technique s'attendent même à une augmentation des besoins au cours des 12 prochains mois. Dans le secteur de la santé, les prévisions de diminution et d'augmentation sont à peu près équilibrées pour un bon sixième des répondants.

Figure 4 : Comparaison entre les heures de travail effectives et les heures souhaitées par semaine.

Part en %



Notes et sources : Calculs propres. Basé sur un total de N = 1'757 personnes. Analyse pondérée par catégorie professionnelle. N = 1'499 personnes (professions de la santé), N = 165 personnes (professions juridiques), N = 87 personnes (professions techniques), autres = 6 personnes (non attribuables à un groupe professionnel agrégé). La comparaison entre les heures de travail effectives au cours d'une semaine de travail moyenne et la charge de travail souhaitée concerne les répondants qui ont déclaré précédemment ne pas être satisfaits de leur charge de travail (plus de 50 % des répondants). Les deux courbes de densité sont basées sur des estimations de densité du noyau. Chaque point de données est représenté par une fonction de pondération en forme de cloche sous la forme d'une distribution normale ; la superposition de ces fonctions donne une estimation lissée de la densité de distribution. L'étendue du lissage a été multipliée par 2 par rapport à la configuration par défaut afin de permettre une présentation claire. Une sortie différenciée pour chaque groupe professionnel et par statut d'activité est disponible en annexe (Figure 20, Figure 21,

Figure 22

Figure 23).

La charge de travail dans les professions libérales est élevée. Plus de la moitié des personnes interrogées, tous secteurs confondus, ont travaillé plus qu'elles ne le souhaitaient au cours des 12 derniers mois. La charge de travail souhaitée par ces professionnels est d'un peu plus de 40 heures par semaine, mais dans la réalité, elle est généralement plus proche de 50 heures (voir

Figure 4). En moyenne, le temps de travail hebdomadaire réel est donc supérieur d'environ huit heures au temps de travail souhaité pour plus de la moitié des professionnels.

Entretiens de groupe de discussion

Les entretiens de groupe avec les étudiants montrent que la pénurie de personnel qualifié est un thème présent dans la plupart des domaines professionnels, même si les étudiants la perçoivent

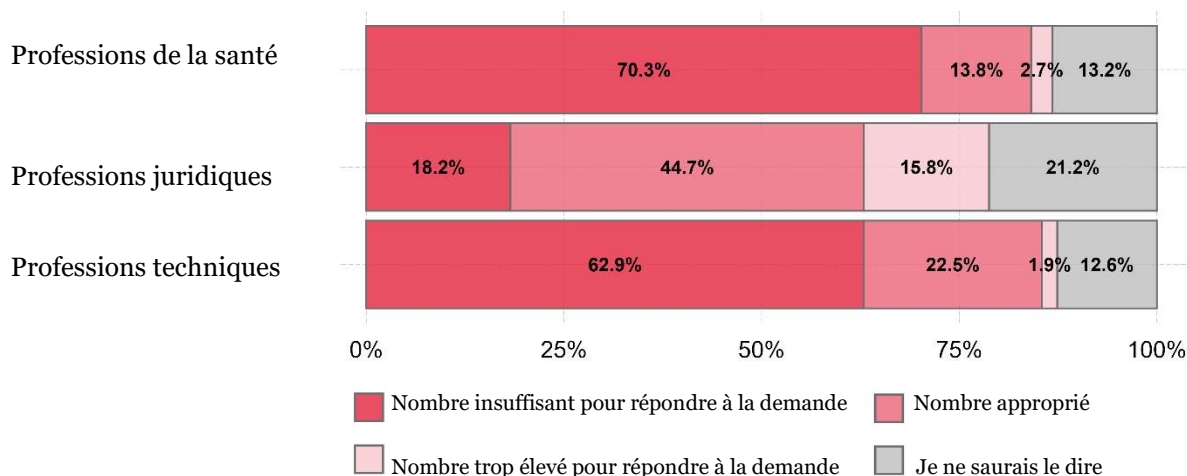
et la pondèrent différemment. Ils citent à chaque fois les aspects qui, à leurs yeux, rendent le domaine professionnel concerné moins attractif et/ou moins accessible comme causes de la pénurie de personnel qualifié.

- Les étudiants en *architecture et en ingénierie* perçoivent que de nombreux professionnels quittent le secteur, pas nécessairement parce qu'il n'y a pas assez de formation, mais parce que les conditions de travail, notamment les longues heures de travail attendues et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui en découle, ne sont pas attrayantes.
- En *médecine*, la pénurie de personnel qualifié est perçue comme réelle, mais les étudiants soulignent les éventuels goulets d'étranglement en début de carrière. Ils évoquent des difficultés à trouver les premiers postes, car ceux-ci sont souvent attribués longtemps à l'avance (deux ou trois ans), ce qui n'est pas réaliste pour les étudiants. Le problème ne serait donc pas dû au manque de personnes formées ou à leurs qualifications, mais à des obstacles structurels. De plus, les études ne préparent pas suffisamment à la pratique clinique quotidienne, notamment en ce qui concerne les tâches administratives telles que la rédaction de rapports ou les relations avec les assurances.
- *Les étudiants en psychologie* sont très conscients de la pénurie de personnel qualifié et réagissent souvent avec colère et incompréhension au débat public à ce sujet, car ils perçoivent un décalage entre l'acuité perçue du sujet d'une part et les conditions cadres insuffisantes d'autre part. Cela est particulièrement vrai en ce qui concerne la spécialisation populaire de la psychothérapie : le coût élevé de la formation continue constitue une barrière importante qui empêche de nombreuses personnes de s'engager dans cette voie ou du moins de la retarder. Ils considèrent que le manque d'orientation pratique des études est un problème majeur ; les études sont trop académiques et ne préparent pas suffisamment aux exigences pratiques de la psychothérapie, ce qui entraîne une longue période de formation avant l'apprentissage de méthodes thérapeutiques concrètes. Le paiement de la prestation est souvent insuffisant, car seules les séances d'entretien direct peuvent être facturées, et non les tâches administratives ou le temps de préparation.
- Dans le domaine du *droit*, le manque de personnel qualifié est considéré par les étudiants comme moins grave que dans d'autres domaines professionnels ; certains ont plutôt supposé une saturation du marché. La faible acceptation des modèles de travail à temps partiel dans les grands cabinets d'avocats est toutefois citée comme un problème qui peut décourager les jeunes professionnels.

2 Causes de la pénurie de personnel qualifié

Ce chapitre examine les causes possibles de la pénurie de personnel qualifié dans les professions libérales sur la base des estimations des participants à l'enquête et les discute à l'aide de différents indicateurs.

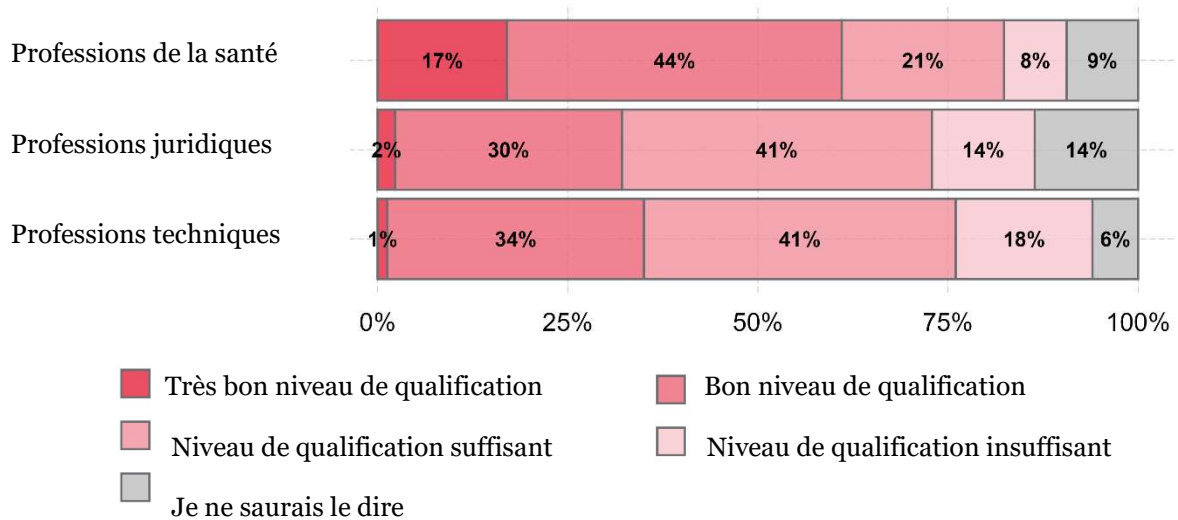
Figure 5 : Comment jugez-vous la situation actuelle de la formation dans le secteur professionnel en termes de nombre de diplômes ?



Remarques et sources : calculs propres. Basé sur un total de N = 3'640 données. Analyse pondérée en fonction des groupes professionnels respectifs. N = 3 073 données (professions de la santé) ; N = 382 données (professions juridiques) et N = 185 données (professions techniques).

La question de savoir si la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est avant tout un problème quantitatif ou qualitatif est une question centrale pour l'examen de ses causes : les estimations à ce sujet montrent des différences significatives entre les domaines. Dans les domaines de la santé et de la technologie, l'opinion dominante est que le nombre de personnes formées est insuffisant. Dans le domaine juridique, la plupart des répondants estiment qu'un nombre adéquat de personnes sont formées.

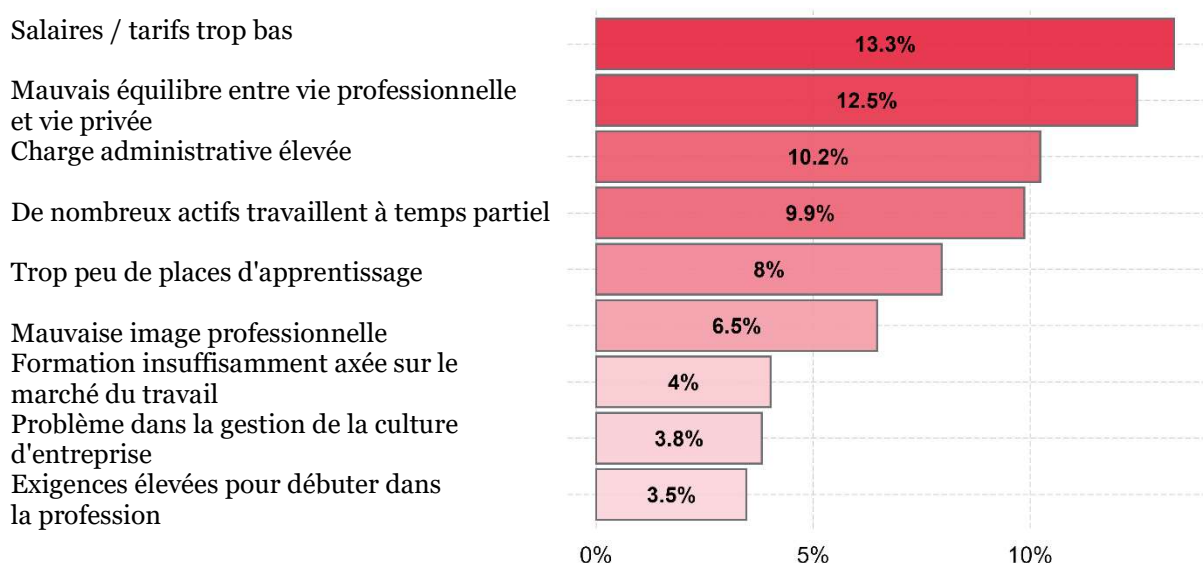
Figure 6 : Comment jugez-vous le niveau de qualification des débutants dans le domaine professionnel ?



Notes et sources : calculs propres. Basé sur un total de N = 3 640 réponses. Analyse pondérée par les groupes professionnels respectifs. N = 3 073 données (professions de la santé) ; N = 382 données (professions juridiques) et N = 185 données (professions techniques).

En ce qui concerne la formation des nouveaux arrivants, l'opinion dominante dans tous les domaines est qu'il n'y a pas de problème fondamental de qualification. Bien plus des deux tiers des personnes interrogées estiment que les jeunes professionnels ont au moins un niveau de qualification suffisant. Dans le domaine de la santé en particulier, le niveau de qualification des débuts de carrière est jugé positivement, 61 % le considérant comme bon ou très bon. C'est dans le domaine de la technique que les jeunes recrues sont le plus susceptibles de présenter des déficits qualitatifs, même si là aussi, seul un petit cinquième des personnes interrogées estime que le niveau de qualification est insuffisant.

Figure 7 : Quelles sont, selon vous, les principales causes de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le domaine professionnel ?



Remarques et sources : calculs propres. Basé sur un total de N = 9 055 réponses (jusqu'à cinq réponses possibles par personne). Analyse pondérée par les groupes professionnels respectifs. N = 7 870 réponses (professions de santé) ; N = 789 réponses (professions juridiques) et N = 363 réponses (professions techniques). Autres = 33 données (non attribuables à un groupe professionnel agrégé). Une version différenciée pour chaque groupe professionnel et par statut professionnel (Figure 27Figure 28) est disponible en annexe (

Figure 24,Figure 25Figure 26). Seul un nombre sélectionné de toutes les possibilités de réponse est représenté dans le graphique. Autres réponses : Beaucoup de départs à la retraite (6,8 %), Formation nécessaire trop chère (3,1 %), Formation nécessaire trop longue / trop de formations nécessaires (3,1 %), Autres (3,1 %), Manque de compétences en gestion chez les employeurs (2,7 %), Exigences trop élevées pour la reconnaissance des diplômes étrangers (2,7 %), Situation économique générale (chômage généralement bas) (2,2 %).

Si l'on s'intéresse à un plus large éventail de causes possibles, d'autres raisons apparaissent pour expliquer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Là encore, il existe de nettes différences entre les domaines professionnels, un "équilibre entre vie professionnelle et vie privée" défavorable étant considéré comme une cause importante dans tous les domaines professionnels.

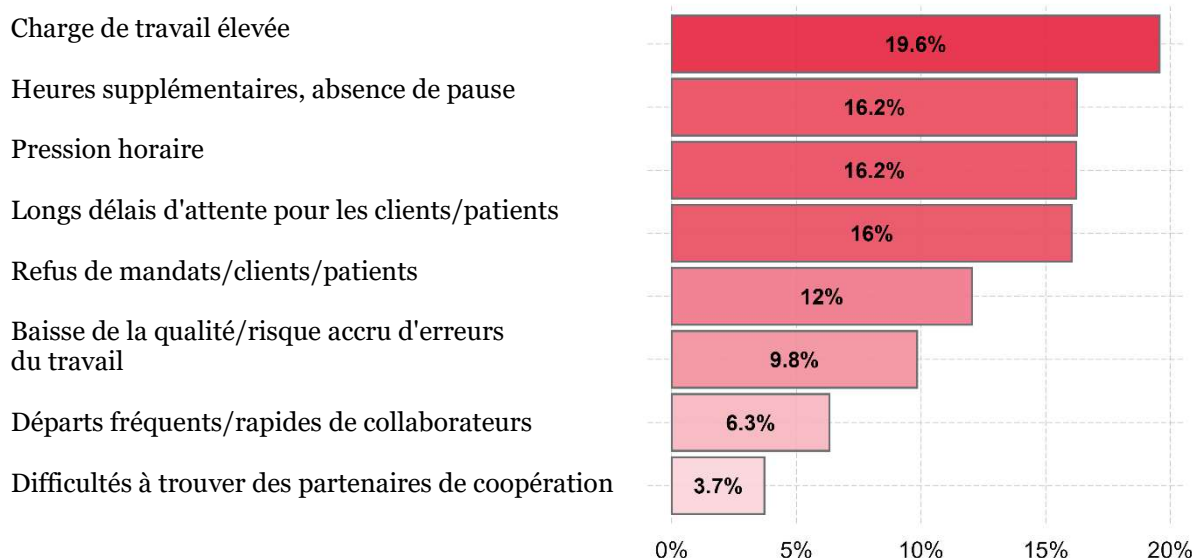
Dans le domaine de la santé, trois raisons sont citées par plus de 10 % des personnes interrogées comme étant la principale cause de la pénurie de personnel qualifié. Il s'agit notamment d'incitations financières trop faibles, d'une charge administrative élevée dans le domaine professionnel et d'un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Dans le domaine du droit, près d'un quart des répondants citent le mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme cause importante. Les autres raisons ne suivent que très loin derrière. Le recours fréquent au temps partiel dans le domaine professionnel et une culture du travail difficile sont cités par environ un répondant sur dix. En revanche, dans le domaine technique, le point de vue le plus souvent exprimé est que les possibilités de rémunération insuffisantes sont la raison principale de la pénurie de personnel qualifié, ce qui est cité par près d'une personne interrogée sur cinq. Cependant, environ 10 % des personnes interrogées considèrent également que les causes sont un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée, une mauvaise image de la profession et un recours fréquent au temps partiel.

Si l'on considère le statut professionnel des personnes interrogées, on constate que les indépendants et les salariés citent tous deux des revenus professionnels trop faibles comme raison principale. En deuxième position, les indépendants citent une charge administrative élevée dans leur domaine professionnel respectif, tandis que les employés ont tendance à citer un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme deuxième cause de la pénurie de personnel qualifié (voirFigure 27Figure 28 en annexe).

3 Conséquences de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Nous allons maintenant nous pencher sur les conséquences de la pénurie de personnel qualifié pour les actifs des professions libérales.

Figure 8 : Comment la pénurie de main-d'œuvre qualifiée se manifeste-t-elle dans votre entreprise / votre activité indépendante ?



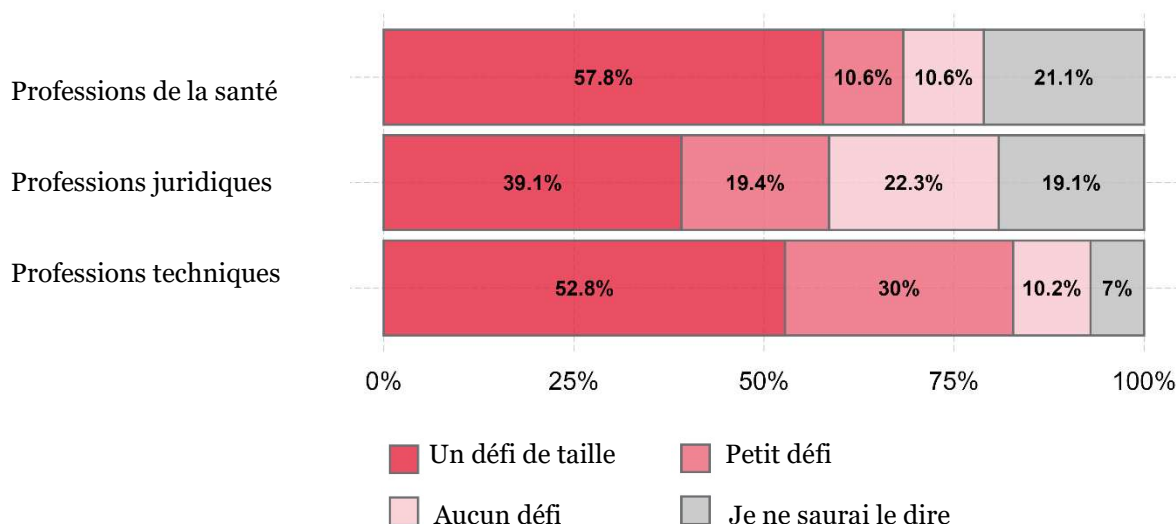
Remarques et sources : calculs propres. Sur la base d'un total de N = 11 087 réponses (plusieurs réponses possibles par personne). Analyse pondérée par les groupes professionnels respectifs. N = 9 634 données (professions de la santé) ; N = 886 données (professions juridiques), N = 527 données (professions techniques). Autres = 40 données (non attribuables à un groupe professionnel agréé). Une version différenciée pour chaque groupe professionnel (

Figure 29 Figure 30 Figure 31) et par statut professionnel (Figure 32 Figure 33) est disponible en annexe.

Les réponses des participants à l'enquête montrent que la pénurie de personnel qualifié a des conséquences concrètes dans leur environnement de travail : parmi eux, une personne sur cinq (environ 20 %) se plaint d'une charge de travail élevée due à la pénurie de personnel qualifié. Environ un sixième des personnes interrogées déclarent que la pénurie de personnel qualifié dans leur environnement de travail entraîne des heures supplémentaires et un manque de pauses, une pression temporelle élevée et des temps d'attente plus longs du côté des clients. De même, environ 10 % des personnes interrogées estiment que le manque de personnel qualifié entraîne une baisse de la qualité ou une augmentation des risques d'erreur.

L'analyse par statut professionnel montre que les indépendants et les salariés citent la charge de travail élevée comme la principale conséquence de la pénurie de personnel qualifié dans leur environnement de travail. En deuxième position, les indépendants mentionnent les longs temps d'attente pour leurs clients, tandis que les employés citent plutôt les heures supplémentaires et le manque de pauses comme deuxième conséquence la plus importante de la pénurie de personnel qualifié (voir Figure 32 Figure 33 en annexe).

Figure 9 : Dans quelle mesure la question de la succession représente-t-elle actuellement un défi spécifique ? (Dans votre entreprise / dans votre activité indépendante)



Notes et sources : Calculs propres. Sur la base d'un total de N = 3 640 réponses. Analyse pondérée en fonction des groupes professionnels respectifs. N = 3 073 données (professions de santé) ; N = 382 données (professions juridiques) et N = 185 données (professions techniques).

Les personnes interrogées dans les professions de la santé et de la technique considèrent la question de la succession comme un problème majeur : plus de la moitié d'entre elles estiment que la transmission d'une activité indépendante ou l'attribution d'un nouveau rôle central dans l'entreprise constitue un défi important. Seule une personne sur dix considère que ce n'est pas un défi. La problématique est un peu moins marquée dans le domaine juridique : dans ce domaine, environ 40 % des personnes interrogées considèrent la question de la succession comme un grand défi.

Les réponses qualitatives à l'enquête en ligne montrent également que la pénurie de personnel qualifié dans les professions libérales se traduit en premier lieu par une charge de travail et des contraintes psychologiques fortement accrues. Les personnes interrogées font souvent état d'une surcharge de travail, d'une pression temporelle et de l'impossibilité de travailler à plein temps et de manière durable sans risquer de nuire à leur santé. D'autres conséquences souvent citées sont l'allongement des délais d'attente pour les clients, le refus de mandats ou de patients, ainsi que la baisse de la qualité des prestations lorsque le personnel est insuffisamment qualifié ou surchargé.

Plusieurs répondants du secteur de la santé indiquent que les pénuries de personnel qualifié dans les établissements publics sont parfois compensées par des stagiaires sous-payés, ce qui entraîne un mécontentement au sein de l'équipe et un risque accru d'erreurs. Dans les petits établissements gérés de manière indépendante, la pénurie se traduit souvent par l'impossibilité de répartir la charge de travail entre plusieurs professionnels. Les participants issus de professions techniques et juridiques mentionnent moins souvent des problèmes de qualité, mais évoquent également des temps d'attente croissants et la nécessité de reporter ou de refuser des projets.

Voici quelques exemples de témoignages :

- Physiothérapie, travail indépendant en solo : "Je ne trouve pas de successeur* pour ma patientèle spécialisée que j'ai développée dans mon cabinet pendant plus de 30 ans et je vais dissoudre et fermer mon cabinet à la fin de l'année".
- Psychologie, 2-3 collaborateurs : "Je trouve la situation précaire. Les enfants, les adolescents et les parents concernés attendent des mois avant de recevoir une aide professionnelle. Cela ne doit pas être le cas. Nous recevons chaque jour des demandes que nous devons refuser. Nous sommes nous-mêmes à la limite de la charge".
- Conseil juridique, travail indépendant en solo : "Stress, clients peu aimables, les demandes sont interminables. Très stressant. Temps partiel à peine possible".
- Ingénierie, 4-9 collaborateurs : "[...] Les jeunes professionnels ne sont rentables qu'après plus d'une année et nous devons réduire nos activités en dépit d'un carnet de commandes plein juste parce que nous n'arrivons pas à produire les projets dans les délais".

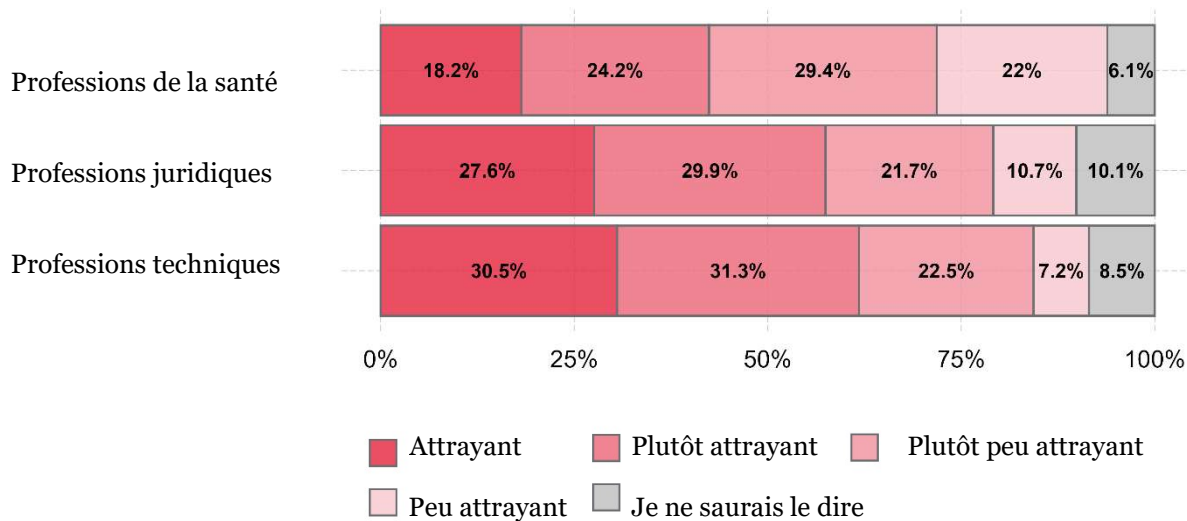
Des différences spécifiques à la profession apparaissent dans la nature des affections : dans le secteur de la santé, la surcharge de travail, la sollicitation psychique et les pertes de qualité sont au premier plan ; dans les secteurs juridique et technique, les goulots d'étranglement de capacité, les reports de projets et les temps d'attente sont davantage soulignés. En outre, d'après les réponses textuelles à l'enquête, les petites entreprises et les indépendants en solo semblent ressentir plus directement la pénurie que les grandes organisations, qui peuvent éventuellement réagir plus facilement en redistribuant les tâches.

4 Indépendance

Sur la base des évaluations des membres de l'association et des étudiants interviewés, le chapitre suivant discute de l'attractivité des professions libérales pour les jeunes professionnels en vue d'une activité indépendante.

Enquête auprès des membres

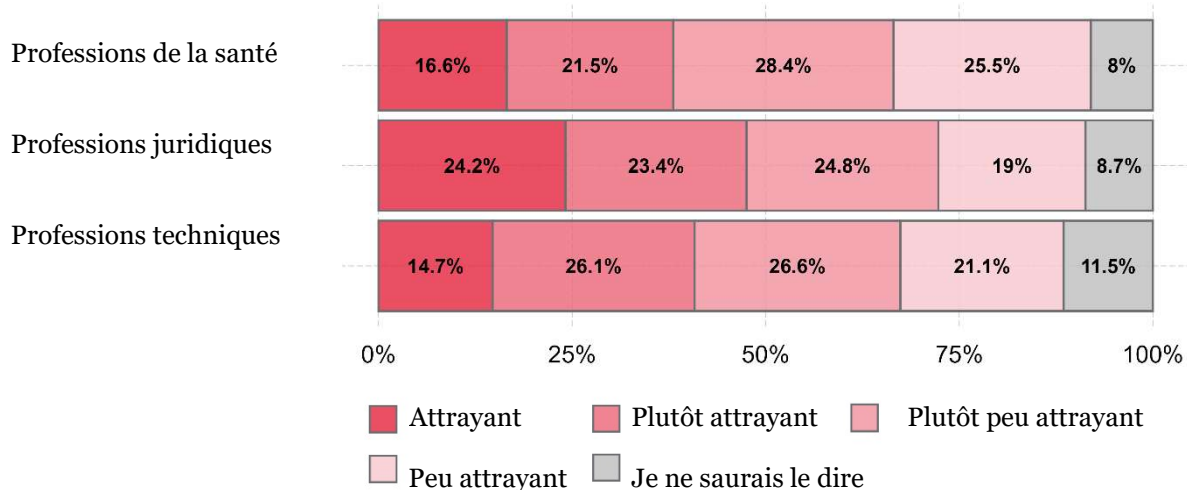
Figure 10 : Dans quelle mesure estimez-vous que le domaine professionnel est actuellement attractif pour les jeunes professionnels ?



Remarques et sources : calculs propres. Sur la base d'un total de N = 3 640 réponses. Analyse pondérée en fonction des groupes professionnels respectifs. N = 3 073 données (professions de santé) ; N = 382 données (professions juridiques) et N = 185 données (professions techniques).

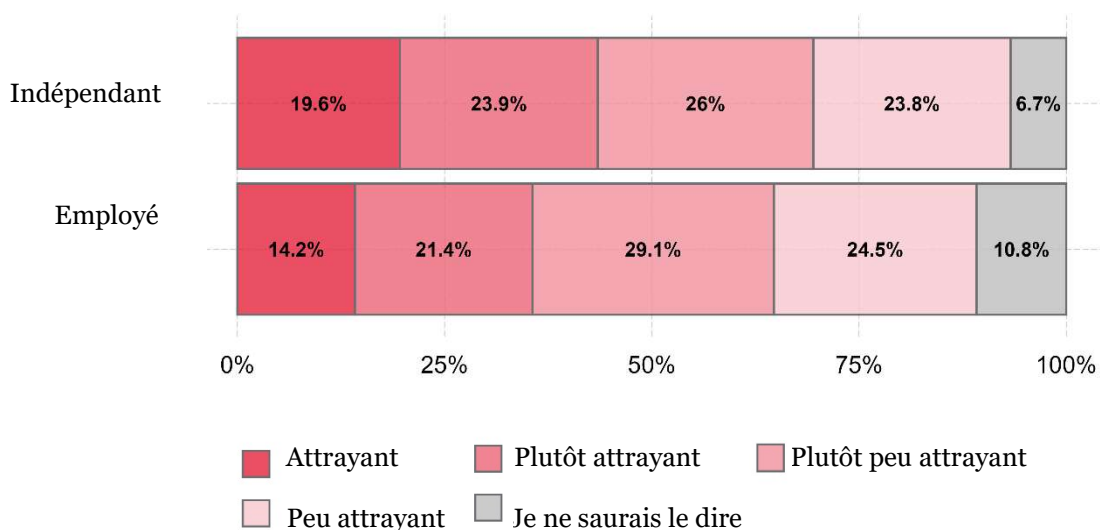
Le potentiel d'attractivité des professions libérales est évalué différemment selon les domaines. Alors que dans les professions techniques et juridiques, une nette majorité des personnes interrogées estime que leur propre domaine professionnel est attractif ou plutôt attractif pour les jeunes professionnels (plus de 60 % dans les deux domaines), la perception est nettement plus sceptique dans les professions de santé. Ici, seuls 42 % environ des répondants considèrent leur domaine professionnel comme attrayant, tandis qu'un peu plus de la moitié le jugent plutôt peu ou pas du tout attrayant.

Figure 11 : Dans quelle mesure estimez-vous qu'un travail indépendant dans le domaine professionnel est actuellement attrayant pour les jeunes professionnels ?



Remarques et sources : calculs propres. Basé sur un total de N = 3 640 données. Analyse pondérée par les groupes professionnels respectifs. N = 3 073 données (professions de la santé) ; N = 382 données (professions juridiques) et N = 185 données (professions techniques).

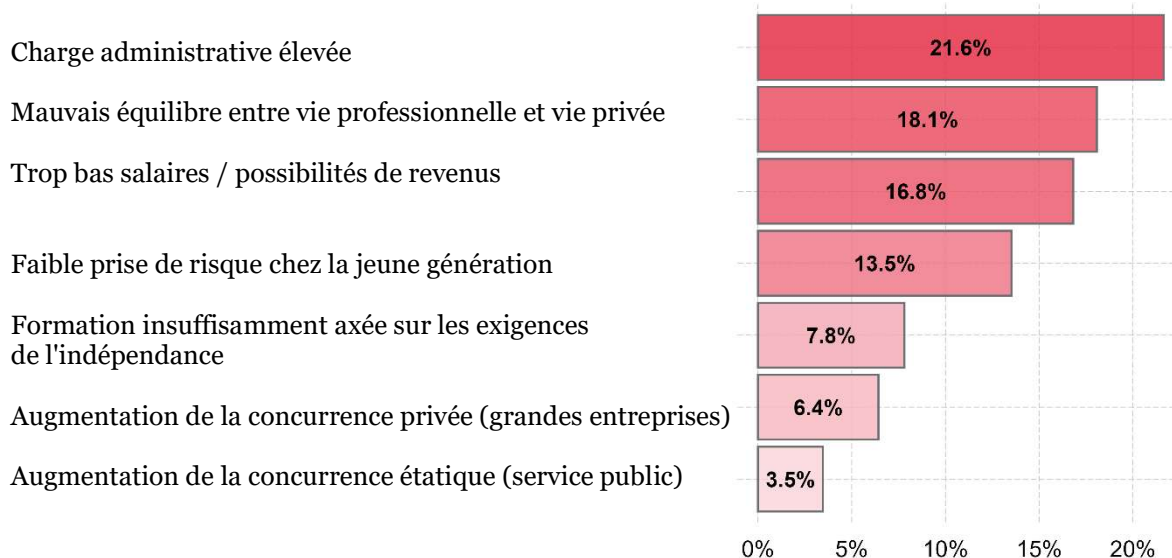
Figure 12 : Dans quelle mesure estimez-vous que le travail indépendant dans le domaine professionnel est actuellement attrayant pour les jeunes professionnels ? (Par statut d'emploi)



Notes et sources : calculs propres. Basé sur un total de N = 3 558 données. Analyse pondérée par les groupes professionnels respectifs et différenciée selon le statut professionnel. N = 2'106 données (indépendants) ; N = 1'452 données (employés).

On peut dire que les personnes interrogées sont plus sceptiques sur l'attrait du travail indépendant que sur le domaine professionnel en lui-même. En particulier dans les professions juridiques et techniques, qui sont perçues comme attrayantes dans leur ensemble, on observe une proportion nettement plus élevée de personnes qui considèrent le travail indépendant comme plutôt peu ou pas du tout attrayant. Alors qu'un peu plus de la moitié des personnes interrogées dans les professions de santé considèrent qu'une activité indépendante n'est (plutôt) pas attrayante, environ 44 % des personnes interrogées dans les professions juridiques et environ 48 % des personnes interrogées dans les professions techniques jugent négativement l'attrait d'une activité indépendante. En outre, on peut noter que les indépendants parmi les personnes interrogées considèrent certes le travail indépendant comme un peu plus attrayant dans leur domaine professionnel que les employés. Il est néanmoins frappant de constater que moins de la moitié des travailleurs indépendants interrogés considèrent leur propre statut professionnel comme (plutôt) attrayant.

Figure 13 : Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à une plus grande attractivité du travail indépendant au sein de la profession ?



Notes et sources : calculs propres. Sur la base d'un total de N = 8 663 réponses (jusqu'à trois réponses possibles). Analyse pondérée par les groupes professionnels respectifs. N = 7 213 réponses (professions de santé) ; N = 970 réponses (professions juridiques) et N = 451 réponses (professions techniques). Autres = 29 données (non attribuables à un groupe professionnel agrégé). Une version différenciée pour chaque groupe professionnel (Figure 34, Figure 35, Figure 36) et par statut professionnel (Figure 37, Figure 38) est disponible en annexe. Seuls les sept obstacles les plus pertinents sont représentés dans le graphique. Autres réponses : Autre (3,8 %), Manque de compétences en gestion chez les personnes potentiellement intéressées (3,2 %), Mauvaise image du travail indépendant (2,9 %), Situation économique générale (chômage généralement bas) (2,3 %).

Toutes disciplines confondues, une personne sur cinq estime qu'une charge administrative élevée constitue un obstacle à l'exercice d'une activité indépendante. Un peu plus d'un sixième d'entre eux citent également un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des possibilités de rémunération insuffisantes. Un peu moins d'un septième des personnes interrogées estiment également que la faible propension au risque de la jeune génération freine la proportion de travailleurs indépendants.

Il existe également d'autres obstacles plus spécifiques à certains domaines. Dans le domaine de la santé, c'est surtout la charge administrative qui pose problème. Dans les domaines juridique et technique, un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée et une moindre propension au risque chez les jeunes générations sont particulièrement cités ; dans le domaine technique, les revenus professionnels sont également insuffisants.

Les réponses ouvertes des participants à l'enquête approfondissent ce point :

Dans les professions de la santé, le travail indépendant est souvent décrit comme professionnellement épanouissant, mais structurellement difficile. Ce sont surtout les tarifs insuffisants qui sont cités comme un obstacle, ce qui limite la viabilité d'un cabinet indépendant.

- Médecine humaine, 2-3 collaborateurs : "En raison de l'augmentation des tâches administratives, des prescriptions d'hygiène parfois inutiles et de la loi sur les produits thérapeutiques peu utile en ce qui concerne la remise des médicaments, ainsi que de la baisse des tarifs et de l'extrême augmentation simultanée des coûts des accessoires et des objets à usage unique, de l'augmentation des frais de personnel, de la pénurie de personnel qualifié au niveau des assistantes médicales, il n'est pas intéressant pour les jeunes collègues de prendre le risque de s'installer à leur compte".
- Psychologie, 2-3 collaborateurs : "L'incertitude liée à la fixation des tarifs par les caisses d'assurance maladie dissuade les jeunes professionnels de se mettre à leur compte".

Dans les professions juridiques, il apparaît que l'accès au marché et les conditions de concurrence influencent l'attractivité. Le développement du service public peut pousser les prestataires privés à quitter le marché et conduit les jeunes professionnels à renoncer à s'installer à leur compte.

- Conseil juridique, 2-3 employés : La création d'une activité indépendante est un défi, nécessite beaucoup d'expérience et un certain coussin financier pour se lancer et surmonter la première période (financièrement difficile). Cela peut constituer un obstacle pour les jeunes professionnels.
- Conseil de carrière, travail indépendant en solo : "Cela fait plus de 20 ans que je travaille à mon compte, la situation des commandes a beaucoup changé depuis la pandémie de Covid-19 et surtout depuis l'introduction de Viamia [conseil de carrière/détermination de la situation, financé par les pouvoirs publics et gratuit pour les utilisateurs, ndlr], et elle n'est absolument plus prévisible. Les mois où il n'y a presque pas d'inscriptions se succèdent à ceux où il y en a énormément. Ce fait rend le fait d'être indépendant très stressant en ce moment".

Les participants issus de professions techniques mentionnent à plusieurs reprises que la formation ne prépare pas suffisamment les jeunes professionnels à devenir indépendants.

- Architecture, 20-49 employés : "Le travail indépendant avec des compétences et des capacités entrepreneuriales est largement sous-estimé - et n'est pas formé au niveau technique dans les universités. Cela entraîne des pertes de productivité considérables".
- Conservation / restauration, travail indépendant en solo : "[...] En raison de l'académisation, les jeunes diplômés ne sont souvent pas en mesure de travailler de manière indépendante. Le danger vient également de la méconnaissance de la gestion d'une entreprise indépendante, du budget, des coûts des prestations sociales et des assurances. [...]. La formation est éloignée de la pratique".

Entretiens avec les groupes de discussion

Les entretiens de groupe avec les étudiants montrent que le travail indépendant est généralement considéré comme secondaire dans la vision professionnelle des étudiants. Alors que les générations précédentes considéraient souvent le travail indépendant comme la "liberté ultime" et l'épanouissement personnel, les jeunes étudiants ont une vision plus pragmatique et donnent plutôt la priorité à leurs intérêts professionnels et à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Pour les étudiants en médecine, la question du travail indépendant est souvent secondaire par rapport à la spécialisation souhaitée. Les projets de travail salarié - du moins dans un premier temps - sont presque exclusivement motivés par des considérations de coûts/bénéfices et non par une aversion fondamentale pour le risque. Néanmoins, les étudiants ont indiqué des avantages et des inconvénients différents pour le travail indépendant, en fonction de leur situation personnelle et professionnelle.

Du point de vue des étudiants, la flexibilité et l'autonomie, ainsi que la possibilité d'organiser son temps et ses horaires de travail comme on l'entend, sont les principaux attraits du travail indépendant. Les étudiants en architecture sont particulièrement attirés par la possibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale, car ils peuvent ainsi échapper à la pression de la performance et aux heures supplémentaires dans les bureaux salariés. L'autonomie de créer ses propres projets et d'avoir une plus grande marge de manœuvre est également jugée positivement par les étudiants en droit. Les étudiants en médecine associent le travail indépendant au travail ambulatoire, qui offre potentiellement de meilleurs horaires de travail (moins de gardes de nuit et de week-end). Les étudiants en psychologie voient dans le travail indépendant une possibilité d'auto-organisation et une plus grande autonomie dans le domaine de travail.

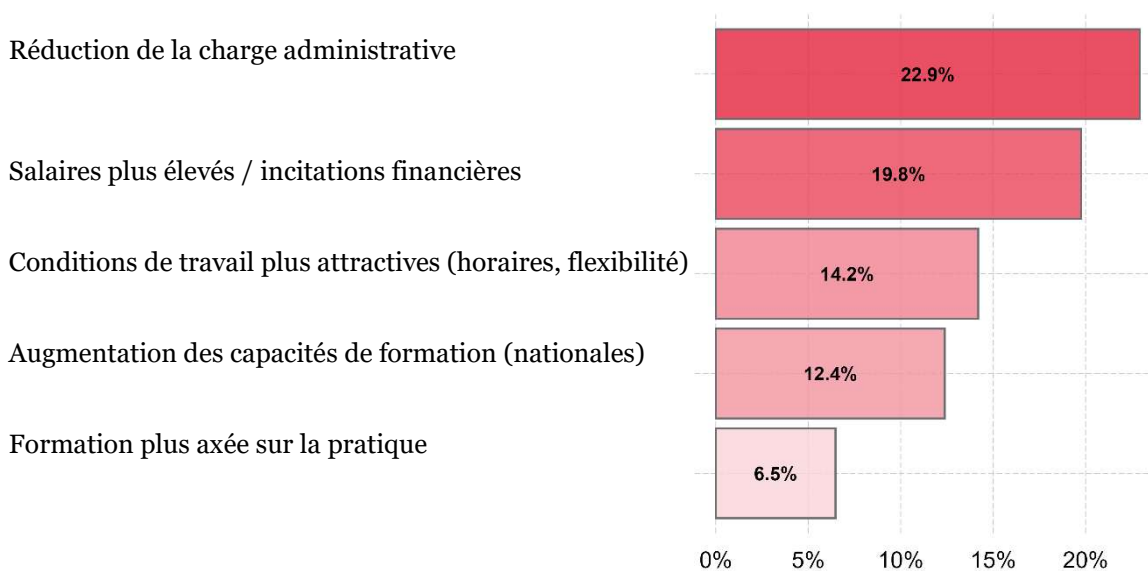
Cependant, de nombreux obstacles s'y opposent. Les charges administratives telles que la bureaucratie élevée sont dissuasives, car elles sont davantage allégées dans les emplois salariés. Les responsabilités élevées et le stress qui en découlent sont également dissuasifs, car on est soi-même responsable de tout et soumis à une pression constante. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les horaires de travail sont perçus comme une arme à double tranchant : Bien que la flexibilité soit considérée comme un avantage, certains étudiants craignent que le travail indépendant n'entraîne des heures de travail encore plus longues et moins de temps libre, car il faut couvrir tous les frais et trouver des contrats soi-même. Le fait d'être toujours joignable et disponible est perçu comme un problème. Un autre point mentionné par les étudiants en psychologie est la mauvaise conscience du travail indépendant à temps partiel, étant donné que le besoin de places en thérapie est si important. De nombreux thérapeutes se sentent dépassés, mais trouvent néanmoins difficile de refuser de nouvelles admissions de personnes dans le besoin. Le faible rapport coût/bénéfice et les revenus potentiellement faibles par rapport au travail fourni sont cités comme peu attrayants, en particulier en psychologie, où les tâches administratives ne peuvent pas être facturées. Les étudiants en droit se sont montrés particulièrement critiques à l'égard de l'idée de se mettre à leur compte immédiatement après leurs études. Les coûts élevés de l'infrastructure numérique (logiciels, bases de données juridiques, littérature) constituent un obstacle majeur à l'indépendance. Beaucoup envisagent de ne se mettre à leur compte qu'après quelques années d'expérience professionnelle dans de grands cabinets, afin de se faire un nom et d'acquérir des clients.

5 Solutions possibles

Après avoir examiné dans les chapitres précédents les défis et les causes de la pénurie de personnel qualifié dans les professions libérales, ce chapitre est consacré aux solutions potentielles. Sur la base des données recueillies, les stratégies les plus importantes pour améliorer la situation actuelle des professionnels sont discutées ci-dessous.

Enquête auprès des membres

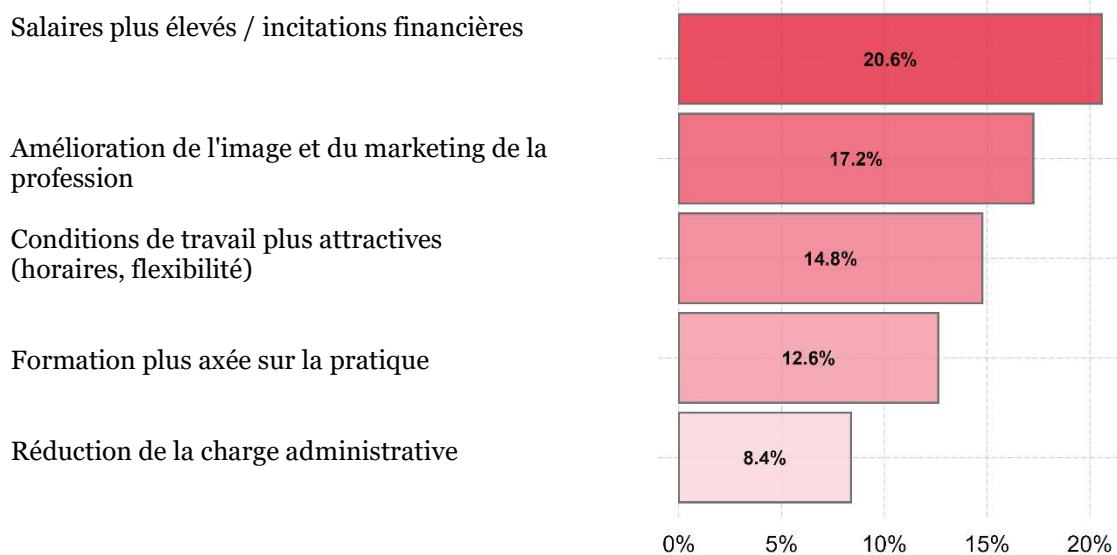
Figure 14 : Quelles seraient, selon vous, les principales solutions pour réduire la pénurie de personnel qualifié ? (Domaine professionnel de la santé)



Notes et sources : Calculs propres. Basé sur N = 8 019 réponses (jusqu'à trois réponses possibles par personne). Analyse pondérée par les groupes professionnels respectifs. Seules les cinq solutions les plus souvent choisies sont représentées dans le graphique. Autres réponses : Amélioration de l'image de la profession et du marketing professionnel (6,1 %), Possibilités de formation continue plus nombreuses ou plus avantageuses (5,7%), Reconnaissance plus facile des diplômes étrangers (4,2 %), Développement de l'utilisation de l'automatisation et de la numérisation (2,9 %), Limitation des compétences des institutions étatiques dans le domaine professionnel (2,7 %), Récupération et fidélisation des professionnels plus âgés (1,9 %), Recrutement plus important à l'étranger (0,8 %).

Les personnes interrogées dans le domaine de la santé considèrent la réduction de la charge administrative comme la mesure la plus importante pour faire face à la pénurie de personnel qualifié - cette solution a été citée par un petit quart d'entre elles. Viennent ensuite des mesures plus directement incitatives : de meilleures possibilités de rémunération (un peu moins d'un cinquième) et des conditions de travail plus attrayantes (un septième). L'augmentation de la capacité de formation nationale est également citée comme une solution importante par un huitième des personnes interrogées.

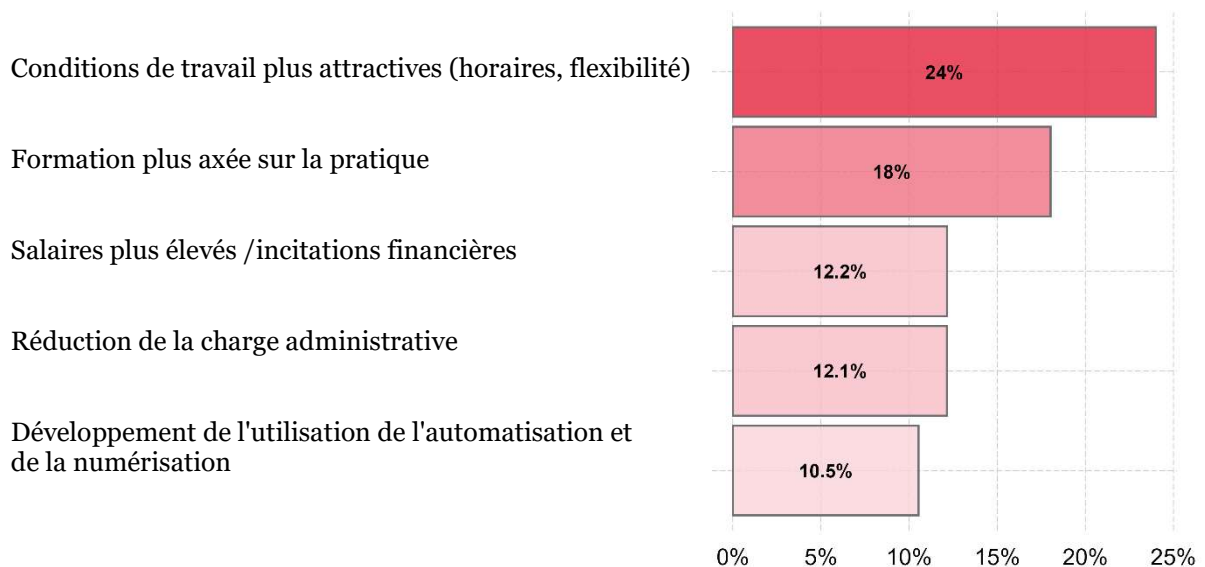
Figure 15 : Quelles seraient, selon vous, les principales solutions pour réduire la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ? (Domaine professionnel de l'ingénierie)



Notes et sources : Calculs propres. Basé sur N = 458 réponses (jusqu'à trois réponses possibles par personne). Analyse pondérée en fonction des groupes professionnels. Seules les cinq solutions les plus souvent choisies sont représentées dans le graphique. Autres réponses : plus de capacités de formation (en Suisse) (8 %), plus de possibilités de formation continue ou des possibilités plus avantageuses (5,5 %), rappeler et retenir les spécialistes plus âgés (4,4 %), limiter les compétences des institutions étatiques dans le domaine professionnel (2,6 %), recruter davantage à l'étranger (2,5 %), développer l'utilisation de l'automatisation et de la numérisation (2,4 %), faciliter la reconnaissance des diplômes étrangers (1 %).

Dans les professions techniques, la demande de revenus plus attractifs arrive en tête. Un bon cinquième des personnes interrogées ont cité cette solution. Elle est suivie par la demande d'amélioration de l'image et du marketing de la profession (plus de 17 %). En outre, environ 15 % d'entre eux estiment qu'il est important d'améliorer les conditions de travail dans leur domaine professionnel. En quatrième position des solutions les plus souvent proposées pour lutter contre la pénurie de personnel qualifié, un huitième des personnes interrogées demande une formation plus proche de la pratique.

Figure 16 : Quelles seraient, selon vous, les principales solutions pour réduire la pénurie de personnel qualifié ? (Domaine professionnel du droit)



Notes et sources : Calculs propres. Sur la base de N = 789 réponses (jusqu'à trois réponses possibles). Analyse pondérée en fonction des groupes professionnels. Seules les cinq solutions les plus souvent choisies sont représentées dans le graphique. Autres réponses : Amélioration de l'image de la profession et du marketing professionnel (6,6 %), Limitation des compétences des institutions publiques dans le domaine professionnel (5,7 %), Récupération et fidélisation des professionnels plus âgés (4 %), Possibilités de formation continue plus nombreuses ou plus avantageuses (4 %), Augmentation des capacités de formation (nationales) (1,9 %), Recrutement plus important à l'étranger (0,5 %), Reconnaissance plus facile des diplômes étrangers (0,4 %).

Dans le domaine juridique, deux solutions principales sont citées pour lutter contre la pénurie de personnel qualifié. En premier lieu, des conditions de travail plus attrayantes sont mentionnées par près d'un quart des personnes interrogées. Elle est suivie par la demande d'une formation plus proche de la pratique, réclamée par un peu moins d'un cinquième des personnes interrogées. Un bon dixième d'entre eux mentionnent également comme mesures importantes de meilleures possibilités de rémunération, une réduction de la charge administrative et une utilisation accrue de l'automatisation et de la numérisation (y compris l'IA).

Si l'on compare les réponses selon le statut professionnel, on constate que les indépendants sont les plus nombreux à demander une réduction de la charge administrative (citée par plus d'un

cinquième d'entre eux). L'amélioration des possibilités de revenus n'arrive qu'en deuxième position chez les indépendants, alors que cette solution est la plus souvent citée par les répondants salariés (voir Figure 39 Figure 40 en annexe).

Dans les réponses ouvertes, l'aspect financier est clairement au premier plan dans le domaine de la santé. Des tarifs couvrant les coûts sont demandés, car les rémunérations actuelles ne couvrent pas les coûts d'exploitation croissants et n'attirent pas la relève.

- Physiothérapie, 10-19 employés : "plus de salaire, compensation annuelle automatique du renchérissement, contrôle des formations continues au niveau national, comme pour les masseurs, temps d'administration facturable".
- Psychologie, travail indépendant en solo : "plus de soutien de la part de l'OFSP par exemple dans le conflit tarifaire avec les caisses maladie, plus de sécurité pour l'avenir".

Dans le domaine du droit, la priorité est donnée à de meilleures conditions de travail. Des modèles de travail flexibles, des options de travail à domicile, des semaines de vacances supplémentaires et un environnement de travail moderne sont cités. Une rémunération excessive dans l'administration publique, qui met les prestataires privés sous pression, est également critiquée à plusieurs reprises.

- Conseil juridique, 50-249 employés : "Abandon de la culture selon laquelle beaucoup de travail / un nombre d'heures élevé est loué ([...] peu de sommeil est considéré comme une vertu, etc.) Changement des exigences de joignabilité à tout moment".
- Conseil juridique, 4-9 collaborateurs : "Il n'est pas acceptable que les entreprises publiques paient des salaires nettement plus élevés que le secteur privé et exigent en même temps beaucoup moins de leurs employés:es".

Dans le domaine technique, l'accent est mis sur la réduction des obstacles administratifs et l'orientation de la formation. La réduction des exigences réglementaires et la simplification des processus bureaucratiques sont citées de manière récurrente. Selon de nombreux participants, la formation devrait être plus proche de la pratique.

- Architecture, 20-49 collaborateurs : "Accélération des processus d'autorisation, simplification des exigences légales, réduction des normes".
- Architecture, 10-19 collaborateurs : "Rapprocher à nouveau les études d'architecture, en particulier dans les hautes écoles spécialisées, du travail pratique. Différencier plus clairement le système dual de l'EPF et de la HES".

Entretiens de groupe de discussion

Les étudiants ont focalisé leurs propositions de solutions sur deux domaines clés :

- Améliorer les conditions de travail.
 - Dans le domaine de l'architecture et de l'ingénierie, les étudiants souhaitent des modèles de travail plus flexibles et une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale en réduisant les heures supplémentaires et la pression liée à la performance dans les bureaux salariés. La réintégration des professionnels plus âgés est également souhaitable. En ce qui concerne les incitations financières, ils demandent également de meilleures

possibilités de rémunération et des incitations financières telles que des principes de bonus comme mesures efficaces de fidélisation du personnel.

- Les étudiants en médecine voient dans une numérisation accrue et l'utilisation de l'intelligence artificielle une opportunité de réduire les tâches administratives et de consacrer plus de temps au contact avec les patients. Des modèles de travail plus flexibles sont également essentiels pour retenir les professionnels de la santé.
- Les étudiants en psychologie considèrent la possibilité de travailler à temps partiel comme un avantage du travail indépendant, bien que la forte demande de places en thérapie soit souvent source de mauvaise conscience pour les thérapeutes.
- Dans le secteur juridique, les grands cabinets devraient, selon les étudiants, proposer des modèles de travail plus flexibles, car l'attente stricte de postes à 100 % décourage les professionnels.
- Des formations plus proches de la pratique et moins chères
 - En architecture et en ingénierie, les étudiants demandent plus d'expérience pratique pendant leurs études, notamment en ce qui concerne les aspects entrepreneuriaux et administratifs du travail indépendant.
 - Les étudiants en médecine estiment qu'il est urgent de mettre en place une formation plus pratique afin de les préparer à la vie professionnelle réelle, car de nombreuses tâches administratives ne sont pas enseignées pendant les études.
 - Les étudiants en psychologie souhaitent un bachelor plus court, orienté vers la pratique et préparant directement à la psychothérapie, plutôt que des études trop académiques et trop larges. Cela permettrait également de réduire l'obstacle financier important que représente la formation continue en psychothérapie.
 - Pour le droit, on demande davantage de contenu pratique, notamment sur les aspects administratifs et entrepreneuriaux du travail indépendant.

Conclusion

Les résultats de l'enquête auprès des membres, les réponses ouvertes qu'elle contient ainsi que les conclusions des entretiens des groupes de discussion conduisent à trois champs d'action centraux avec des priorités différentes par domaine professionnel :

- **1er champ d'action** : l'allégement administratif et la simplification des processus, qui est la mesure la plus urgente, surtout dans le domaine de la santé.
- **2e champ d'action** : l'amélioration des conditions de travail grâce à des revenus viables et des modèles de travail modernes : alors que les secteurs de la technologie et de la santé mettent l'accent sur des rémunérations plus élevées, le secteur juridique met en avant des formes de travail flexibles et des structures organisationnelles modernes.
- **3e domaine d'action** : le développement de capacités de formation suffisantes et proches de la pratique, qui préparent également les étudiants de manière ciblée à une éventuelle activité indépendante. En complément, mais en second lieu, l'accent est mis sur le renforcement de l'image de la profession, en particulier dans le domaine technique.

On constate également une opposition entre les différents statuts professionnels : les indépendants donnent plus souvent la priorité à la réduction de la charge administrative, tandis que les employés demandent plus souvent de meilleures possibilités de rémunération. Compte tenu du nombre insuffisant de diplômés, en particulier dans les professions de la santé et de la technique (voir chapitre 2), il est particulièrement urgent de prendre des mesures dans ces domaines.

Annexe

A Méthodologie Explications

A.1 Entretiens professionnels avec des représentants d'associations

Tableau 1 : Aperçu des entretiens professionnels

Institution	Date
FMH - Fédération des médecins suisses	5.2.2025
Société suisse des ingénieurs et des architectes	6.2.2025
Association suisse des chiropraticiens	12.2.2025
Physioswiss - Association suisse de physiothérapie	12.2.2025
Fédération suisse des avocats (FSA)	24.2.2025
Fédération suisse des psychologues FSP	25.2.2025

A.2 Enquête auprès des membres des sous-associations

Données clés de l'enquête

- Enquête en ligne à grande échelle auprès des membres des sous-associations de l'USPL.
- Le recrutement a été effectué par le biais des sous-associations via des courriels, des newsletters et/ou des médias sociaux.
- Période de terrain : **30.4.-2.6.2025**
- Plusieurs sous-associations ont envoyé une lettre de rappel à leurs membres pendant la phase de terrain.

Documentation sur le nettoyage des données

- Lignes en données brutes : 6'317
- Taux de réponse
 - Les cas avec un taux de réponse inférieur à 50 % (réponses valides pour les éléments du questionnaire) ont été supprimés (dont une grande majorité avec un taux de réponse = 0, c'est-à-dire uniquement sur la page d'accueil du questionnaire en ligne).
 - Nombre de cas restants : 3'705
- Date de réponse
 - Suppression des réponses de test (avant 30.4) = 12 lignes
 - Distance après la date de fin = 1 ligne

- Nombre de lignes restantes : 3'692
- Vitesse de réponse
- Cas de moins de 4 minutes (1er quantile) Supprimé = 37 lignes
- Nombre de lignes restantes : **3'655**

Tableau 2 : Nombre de participants par groupe professionnel

Groupe professionnel	Domaine professionnel	Nombre Participants	Participants (en pourcentage)
Physiothérapie	Santé	1'112	30.42 %
Psychologie	Santé	837	22.90 %
Médecine humaine	Santé	386	10.56 %
Conseil juridique	Droit	355	9.71 %
Logopédie	Santé	258	7.06 %
Médecine dentaire	Santé	194	5.31 %
Radiologie	Santé	181	4.95 %
Architecture	Technique	78	2.13 %
Ingénierie	Technique	78	2.13 %
Chiropratique	Santé	78	2.13 %
Conservation / Restauration	Technique	29	0.79 %
Ostéopathie	Santé	27	0.74 %
Conseil en carrière	Droit	27	0.74 %
Autres	-	15	0.41 %

Tableau 3 : Nombre de membres de l'USPL et pondération par groupe professionnel

Groupe professionnel	Domaine professionnel	Nombre de membres	Pourcentage	Poids
Physiothérapie	Santé	12'000	10.15 %	0.334
Psychologie	Santé	12'750	10.79 %	0.471
Médecine humaine	Santé	46'000	38.92 %	3.685
Conseil juridique	Droit	11'737	9.93 %	1.022
Logopédie	Santé	2'269	1.92 %	0.272
Médecine dentaire	Santé	5'000	4.23 %	0.797
Radiologie	Santé	2'200	1.86 %	0.376
Chiropratique	Santé	500	0.42 %	0.198
Architecture	Technique	8'800	7.44 %	3.488
Ingénierie	Ingénierie	15'800	13.37 %	6.263

Groupe professionnel	Domaine professionnel	Nombre de membres	Pourcentage	Poids
Conservation / Restauration	Technique	100	0.08 %	0.107
Ostéopathie	Santé	1'000	0.85 %	1.145
Conseil en carrière	Droit	50	0.04 %	0.057

A.3 Entretiens de groupe de discussion avec des étudiants

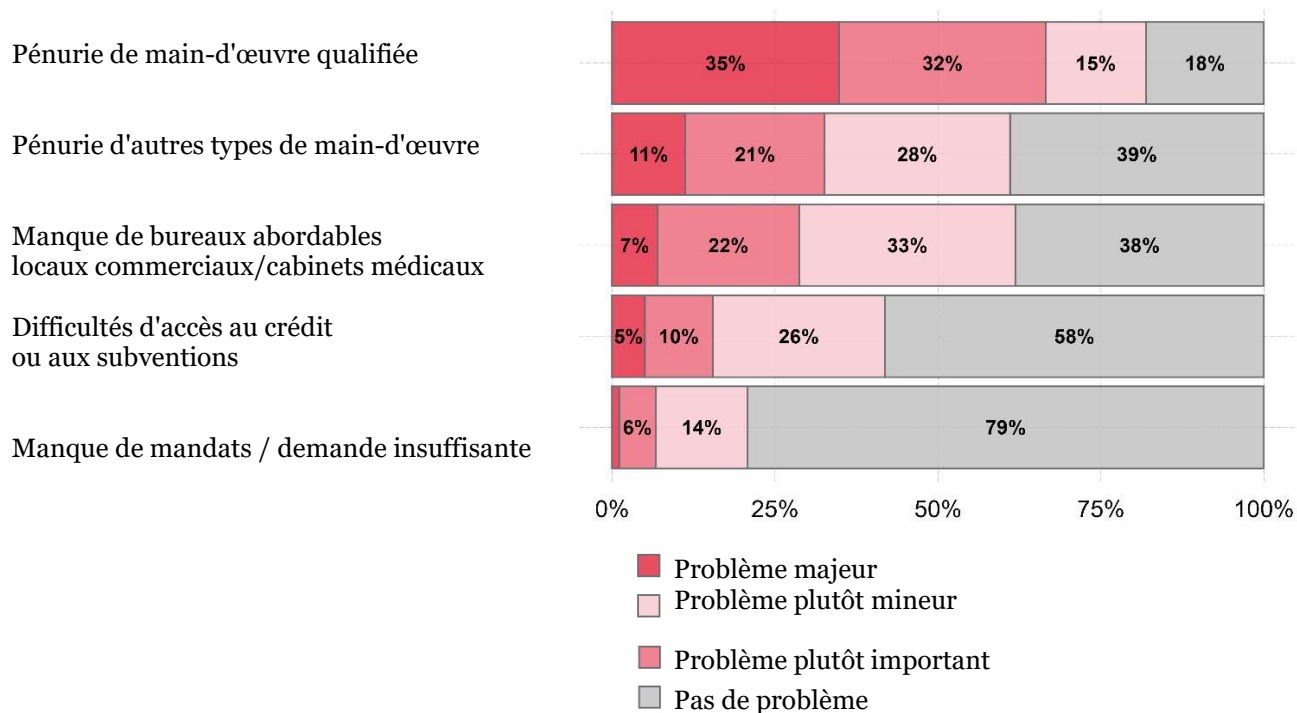
Les entretiens de groupe ont été menés sous forme d'entretiens vidéo de groupe via Microsoft Teams. Les discussions ont porté sur l'évaluation par les étudiants de leur entrée dans la vie professionnelle, de leur point de vue sur la pénurie de personnel qualifié dans leur domaine professionnel et sur les solutions possibles, ainsi que sur leur réflexion personnelle sur l'option du travail indépendant. Les participants ont été confrontés à des analyses individuelles de réponses issues de l'enquête en ligne sur les professionnels de leur domaine afin de stimuler la discussion.

Tableau 4 : Aperçu des entretiens du groupe de discussion

Domaine professionnel	Institution de recrutement	Nombre Participants	Date
Médecine humaine	Association suisse des étudiants en médecine (SWIMSA)	4	14.7.2025
Psychologie	Association bernoise des psychologues (VBP)	2	21.7.2025
Architecture	Haute école zurichoise de sciences appliquées (ZHAW)	2	25.7.2025
Droit	Section droit de l'Université de Bâle	5	13.8.2025

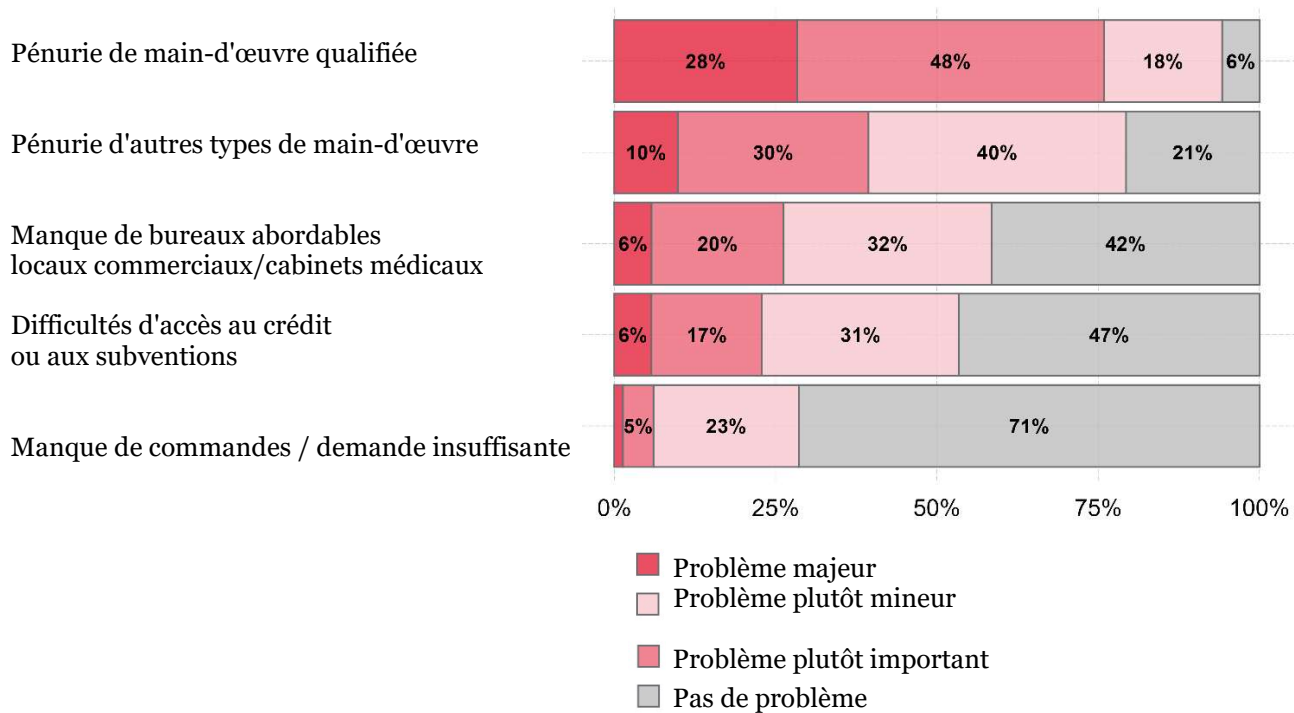
B Figures complémentaires

Figure 17 : Quels sont les facteurs qui causent actuellement des difficultés dans votre entreprise / votre activité indépendante ? (Statut professionnel : indépendant)



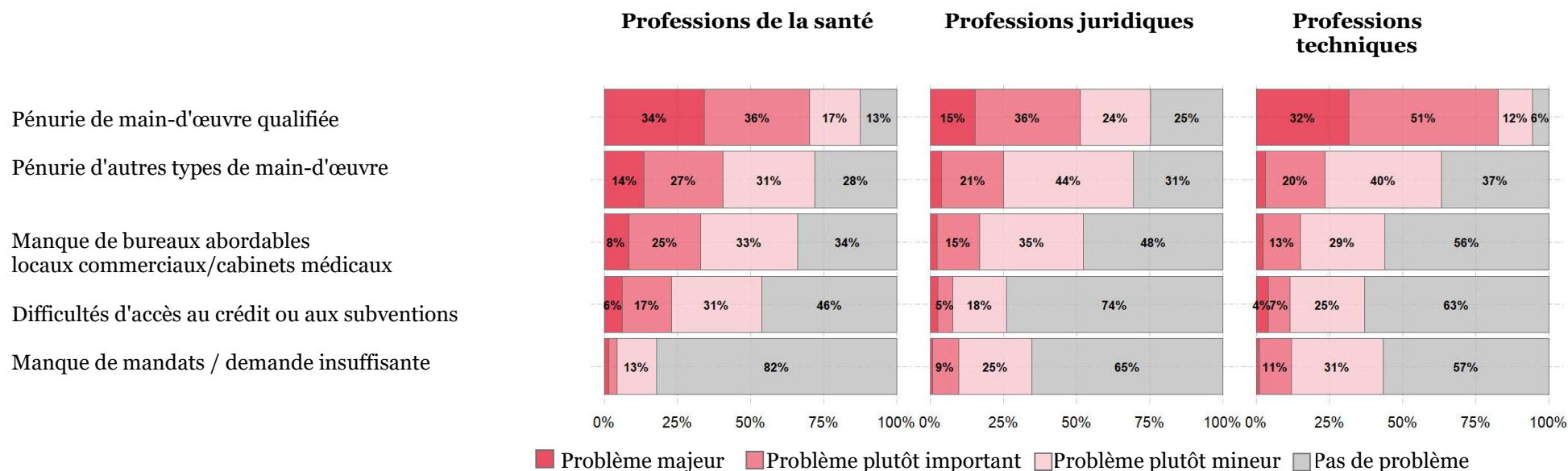
Notes et sources : Calculs propres. Sur la base d'un total de N = 2 043 indépendants. Analyse pondérée par catégorie professionnelle.

Figure 18 : Quels sont les facteurs qui causent actuellement des difficultés dans votre entreprise/activité indépendante ? (Statut professionnel : employé)



Notes et sources : Calculs propres. Basé sur un total de N = 1'440 personnes employées. Analyse pondérée par catégorie professionnelle.

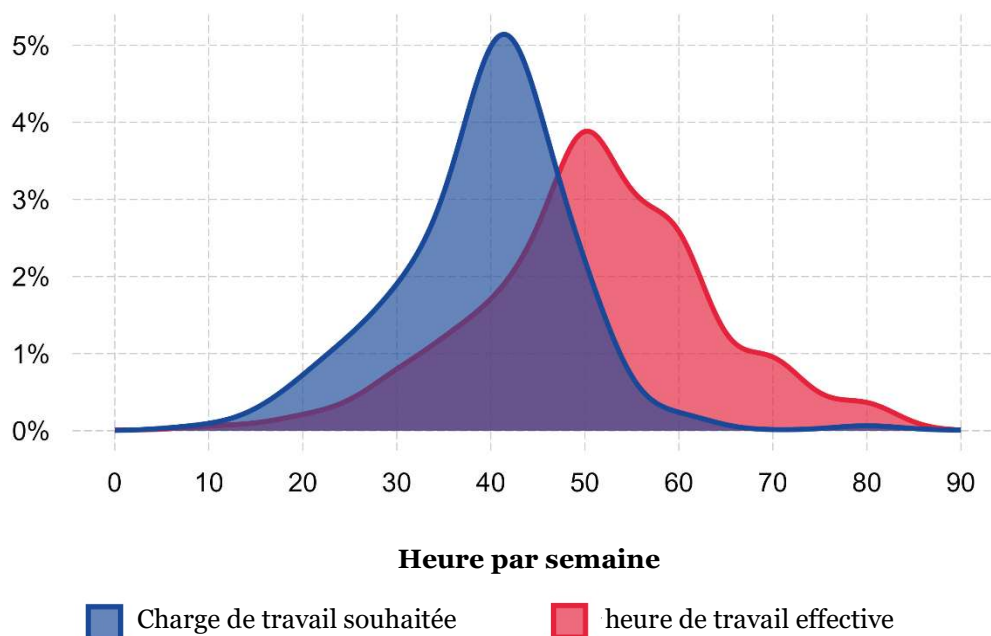
Figure 19 : Quels sont les facteurs qui causent actuellement des difficultés dans votre entreprise/activité indépendante ?



Notes et sources : calculs propres. Basé sur un total de N = 3'591 personnes. Analyse pondérée par catégorie professionnelle. N = 3 033 personnes (professions de la santé), N = 363 personnes (professions juridiques), N = 180 personnes (professions techniques), autres = 15 personnes (ne peuvent pas être classées dans un groupe professionnel agrégé).

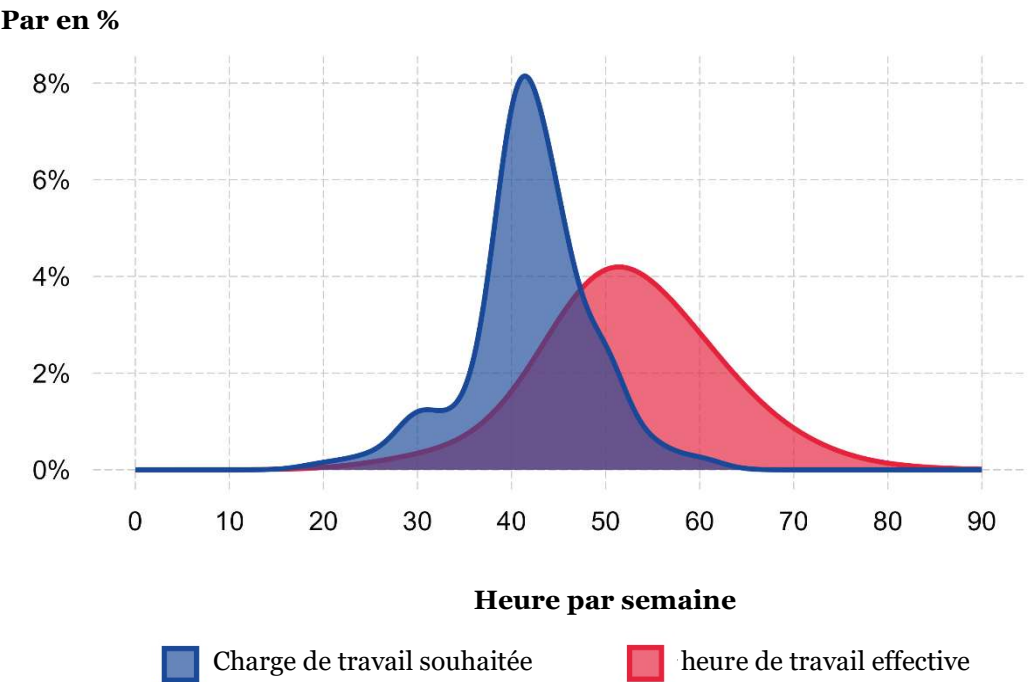
Figure 20 : Comparaison des heures de travail et du taux d'occupation souhaité : professions de la santé.

Part en %



Notes et sources : Calculs internes. Basé sur un total de N = 2 996 données. Analyse pondérée par catégorie professionnelle. Comparaison entre les heures de travail effectives au cours d'une semaine de travail moyenne et la charge de travail souhaitée.

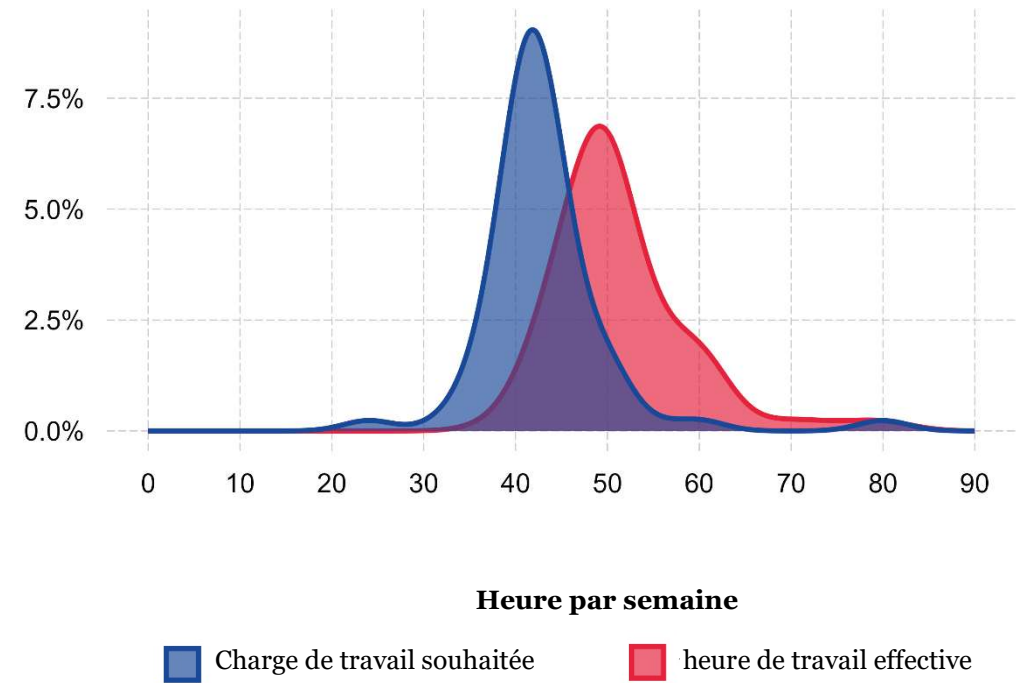
Figure 21 : Comparaison des heures de travail et du taux d'occupation souhaité : professions juridiques.



Notes et sources : Calculs propres. Basé sur un total de N = 330 données. Analyse pondérée par catégorie professionnelle. Comparaison entre les heures de travail effectives sur une semaine de travail moyenne et le taux d'occupation souhaité.

Figure 22 : Comparaison des heures de travail et du taux d'occupation souhaité : professions techniques.

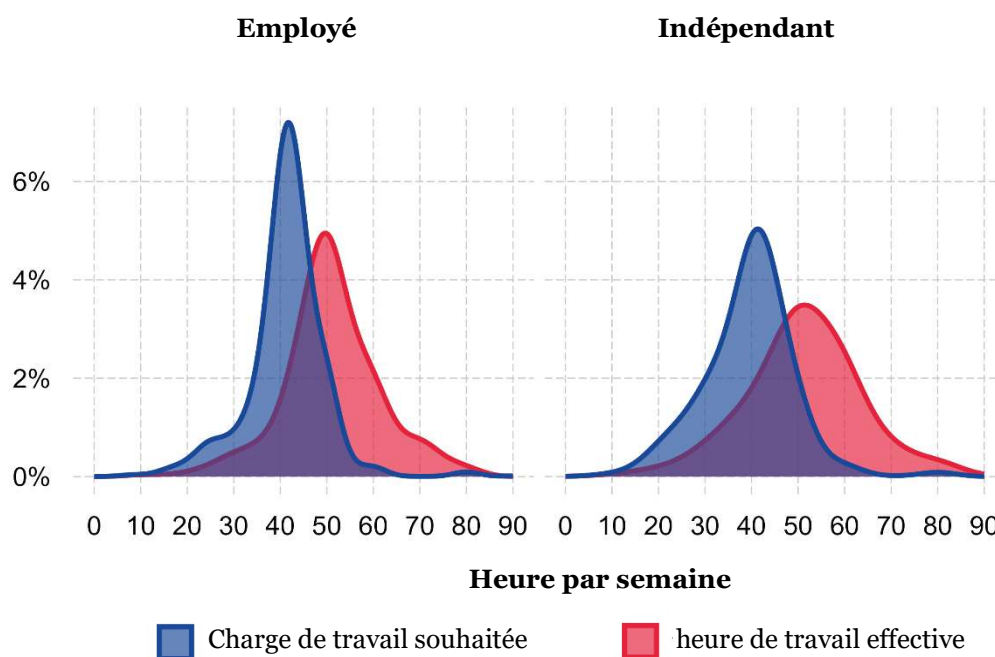
Part en %



Notes et sources : Calculs internes. Basé sur un total de N = 174 données. Analyse pondérée par catégorie professionnelle. Comparaison entre les heures de travail réelles sur une semaine de travail moyenne et la charge de travail souhaitée.

Figure 23 : Comparaison des heures de travail et du taux d'occupation souhaité : par statut professionnel.

Part en %



Notes et sources : Calculs propres. Basé sur un total de N = 3 450 données. Analyse pondérée par catégorie professionnelle. Comparaison entre les heures de travail effectives au cours d'une semaine de travail moyenne et le taux d'occupation souhaité selon le statut professionnel.

Figure 24 : Quelles sont, selon vous, les principales causes de la pénurie de personnel qualifié ? (Professions de santé)

Salaires / tarifs trop bas

Charge administrative élevée

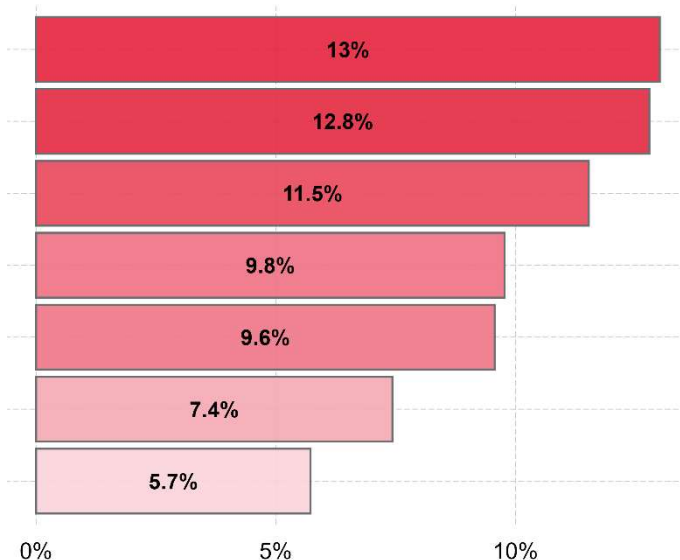
Mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Trop peu de places d'apprentissage

De nombreux actifs travaillent à temps partiel

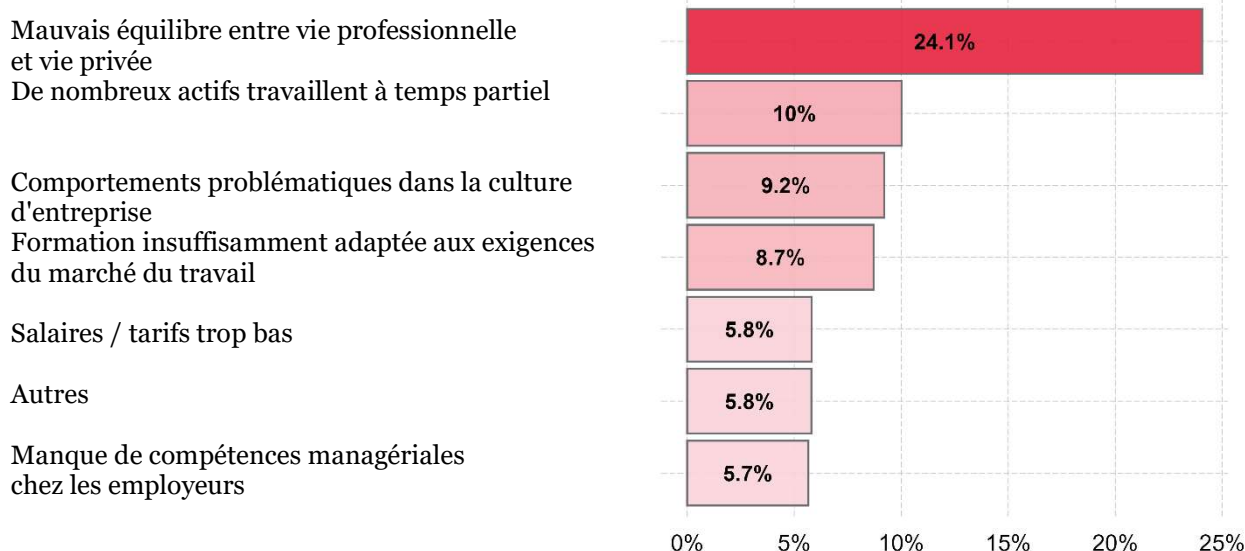
De nombreux départs à la retraite

Mauvaise image professionnelle



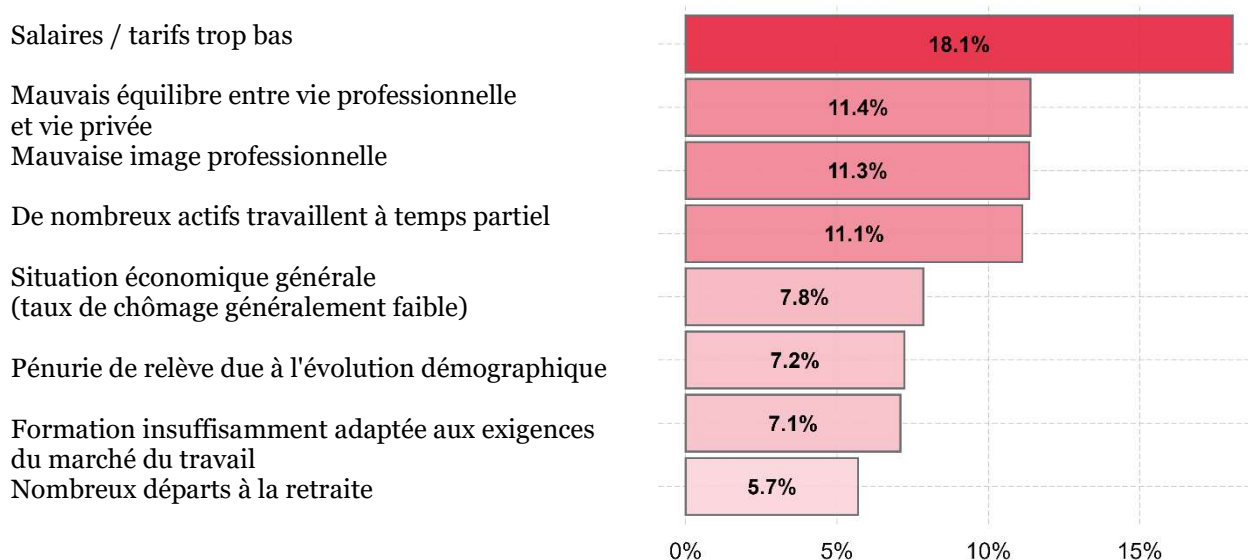
Notes et sources : calculs propres. Basé sur un total de N = 7 870 réponses (jusqu'à cinq réponses possibles par personne). Question q23. Seules les réponses supérieures à 5 % sont représentées dans le graphique. Autres réponses : Manque de relève en raison de l'évolution démographique (4,1 %), Formation/formation continue nécessaire trop coûteuse (3,9 %), Exigences trop strictes en début de carrière (3,7 %), Rapports problématiques dans la culture de travail (3,4 %), Exigences trop élevées pour la reconnaissance des diplômes étrangers (3,4 %), Formation nécessaire trop longue / trop de formations continues nécessaires (3,3 %), Formation insuffisamment adaptée aux besoins du marché du travail (2,8 %), Autre (2,6 %), Manque de compétences en gestion chez les employeurs (2,3 %), Situation économique générale (chômage généralement bas) (0,7 %).

Figure 25 : Quelles sont, selon vous, les principales causes de la pénurie de compétences ? (Professions juridiques)



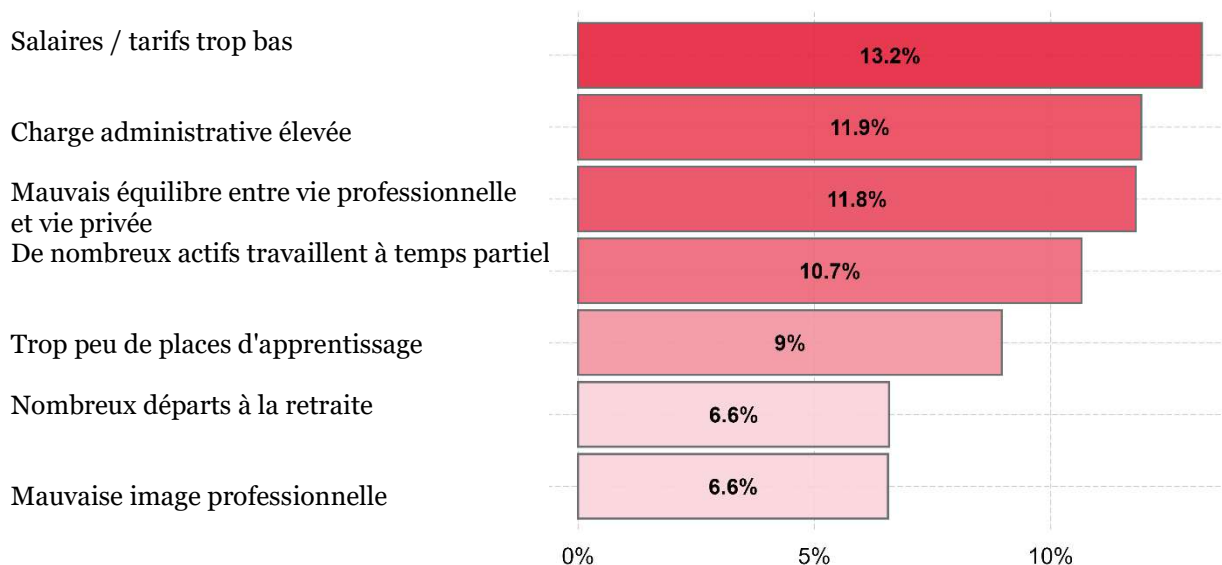
Notes et sources : calculs propres. Basé sur un total de N = 789 réponses (jusqu'à cinq réponses possibles par personne). Seules les réponses supérieures à 5 % sont représentées dans le graphique. Autres réponses : exigences trop strictes en début de carrière (4,7 %), formation nécessaire trop longue / trop de formations continues nécessaires (4,6 %), manque de relève en raison de l'évolution démographique (4 %), situation économique générale (chômage généralement bas) (3,4 %), Charge administrative élevée (3,2 %), Mauvaise image de la profession, faible estime dans la société (3 %), Nombreux départs à la retraite (3 %), Formation initiale/continue nécessaire trop chère (2,2 %), Trop peu de places de formation (2,2 %), Exigences trop élevées pour la reconnaissance des diplômes étrangers (0,3 %).

Figure 26 : Quelles sont, selon vous, les principales causes de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ? (Professions techniques)



Remarques et sources : calculs propres. Basé sur un total de N = 363 réponses (jusqu'à cinq réponses possibles par personne). Seules les réponses supérieures à 5% sont représentées dans le graphique. Autres réponses : Autre (3.9 %), Culture de travail problématique (3.4 %), Manque de compétences de gestion chez les employeurs (3.3 %), Trop peu de places de formation (2.5 %), Charge administrative élevée (2.1 %), Formation nécessaire trop longue / trop de formations continues nécessaires (1.9 %), Exigences trop strictes en début de carrière (1.9 %), Exigences trop élevées pour la reconnaissance des diplômes étrangers (1.1 %), Formation nécessaire trop coûteuse (0.2 %).

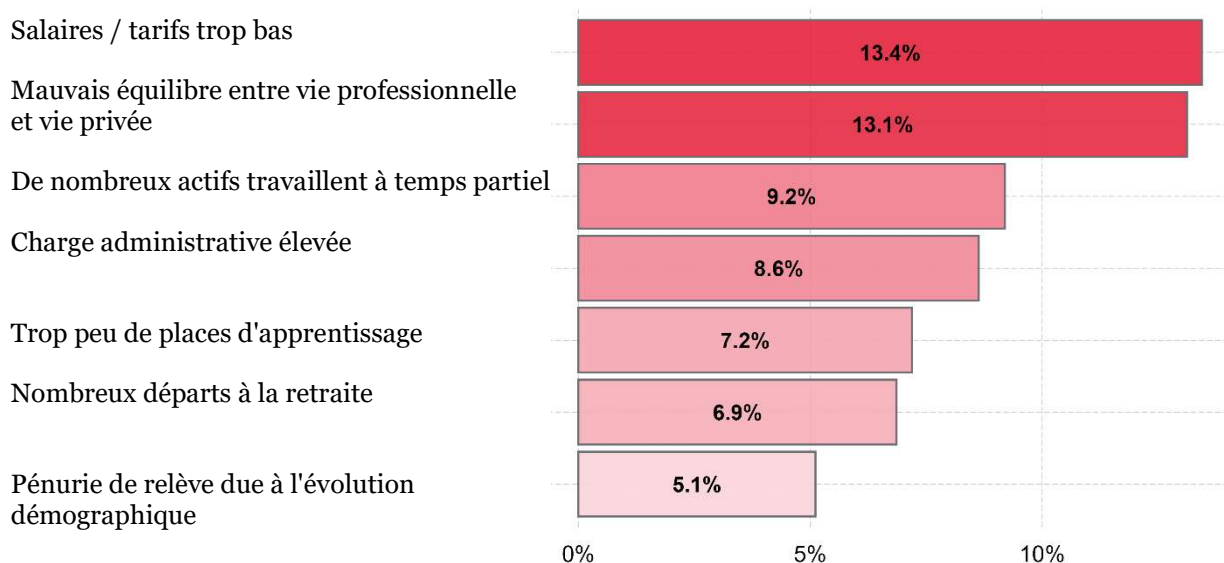
Figure 27 : Selon vous, quelles sont les principales causes de la pénurie de personnel qualifié dans le domaine professionnel ? (Statut professionnel : indépendant)



Notes et sources : Calculs propres. Sur la base d'un total de N = 4 389 réponses de personnes exerçant une activité indépendante (jusqu'à cinq réponses possibles par personne). Seules les réponses supérieures à 5 % sont représentées dans le

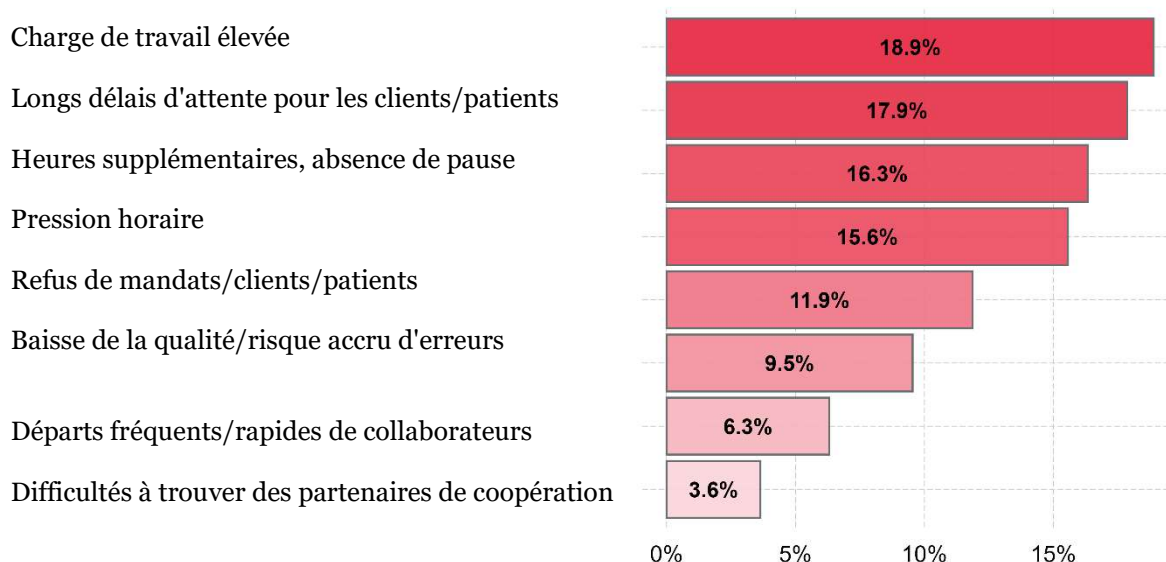
graphique. Autres réponses : Manque de relève dû à l'évolution démographique (4,1 %), Formation insuffisamment adaptée aux besoins du marché du travail (3,9 %), Formation/perfectionnement requis trop coûteux (3,5 %), Formation requise trop longue / trop de perfectionnements requis (3,4 %), Exigences trop strictes en début de carrière (3,3 %), Culture de travail problématique (3 %), Autre (3 %), Exigences trop élevées pour la reconnaissance des diplômes étrangers (2,8 %), Manque de compétences en gestion chez les employeurs (1,6 %), Situation économique générale (chômage généralement bas) (1,6 %).

Figure 28 : Quelles sont, selon vous, les principales causes de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le domaine professionnel ? (Statut professionnel : employé)



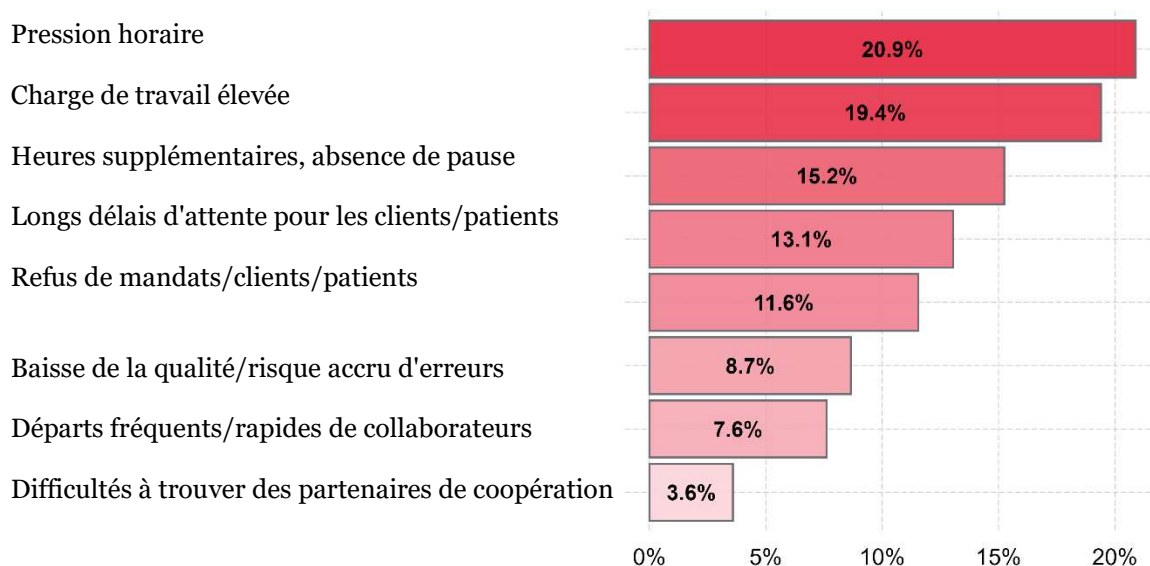
Notes et sources : Calculs propres. Basé sur un total de N = 4 451 réponses de personnes employées (jusqu'à cinq réponses possibles par personne). Seules les réponses supérieures à 5 % sont représentées dans le graphique. Autres réponses : Culture de travail problématique (4.5 %), Formation insuffisamment adaptée aux besoins du marché du travail (4.2 %), Manque de compétences en gestion chez les employeurs (3.8 %), Exigences trop strictes en début de carrière (3.5 %), Autres (3.1 %), Formation nécessaire trop longue / trop de formations continues nécessaires (2.9 %), Formation nécessaire trop chère (2.7 %), Exigences trop élevées pour la reconnaissance des diplômes étrangers (2.7 %), Situation économique générale (chômage généralement bas) (2.7 %).

Figure 29 : Comment la pénurie de personnel qualifié se manifeste-t-elle dans votre entreprise / votre activité indépendante ? (Professions de la santé)



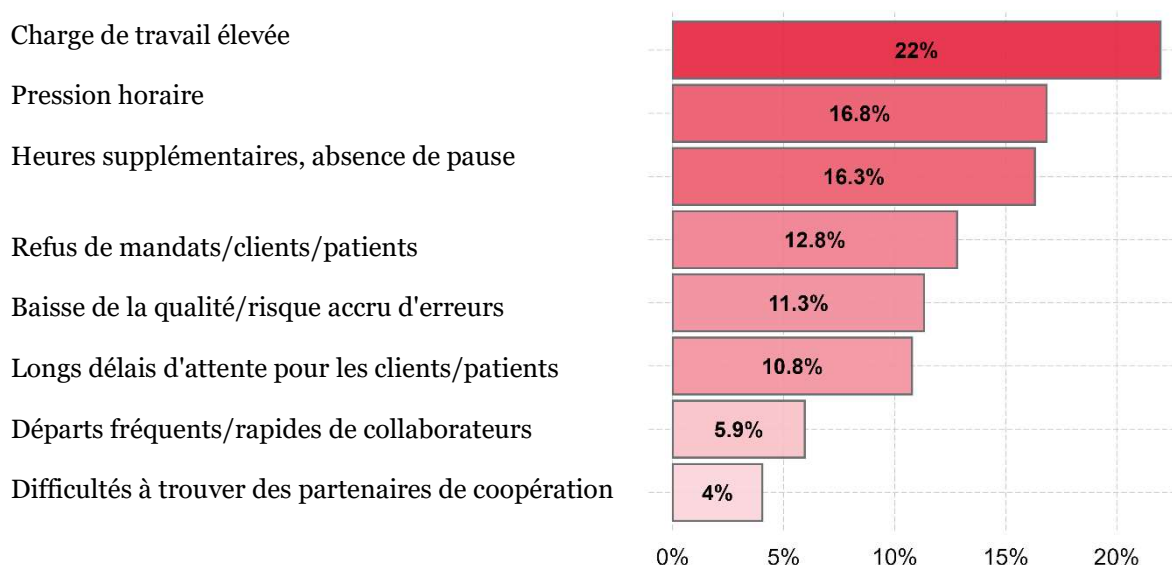
Remarques et sources : calculs propres. Basé sur un total de N = 9 634 réponses (plusieurs réponses possibles). Analyse pondérée en fonction des groupes de professions.

Figure 30 : Comment la pénurie de personnel qualifié se manifeste-t-elle dans votre entreprise / votre activité indépendante ? (Professions juridiques)



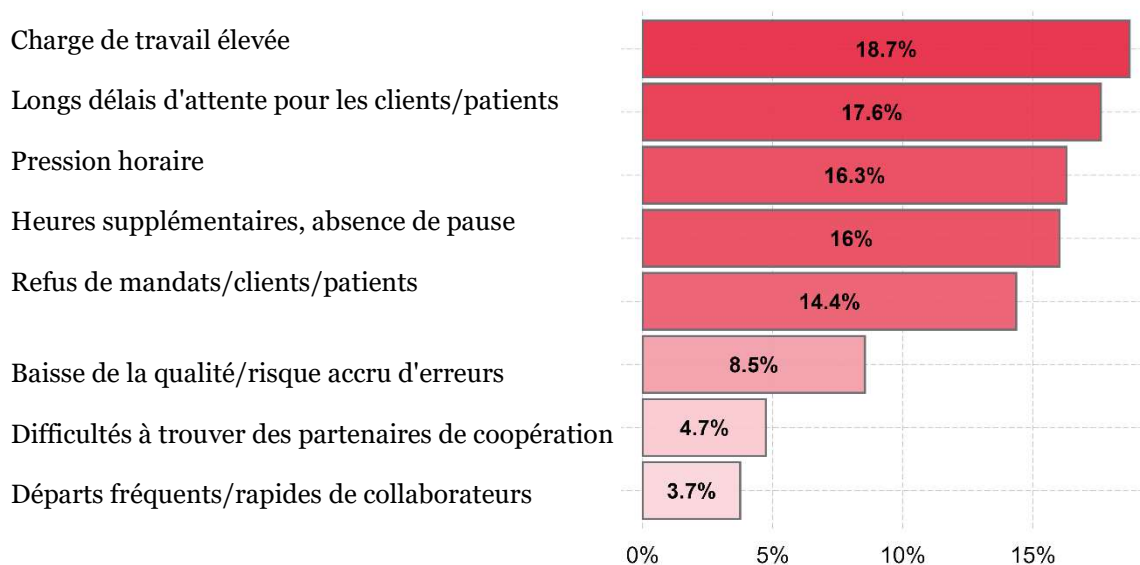
Notes et sources : calculs propres. Basé sur un total de N = 886 réponses (plusieurs réponses possibles). Analyse pondérée en fonction des catégories professionnelles.

Figure 31 : Comment la pénurie de main-d'œuvre qualifiée se manifeste-t-elle dans votre entreprise / votre activité indépendante ? (Professions techniques)



Notes et sources : Calculs propres. Sur la base d'un total de N = 527 réponses (plusieurs réponses possibles). Analyse pondérée en fonction des catégories professionnelles.

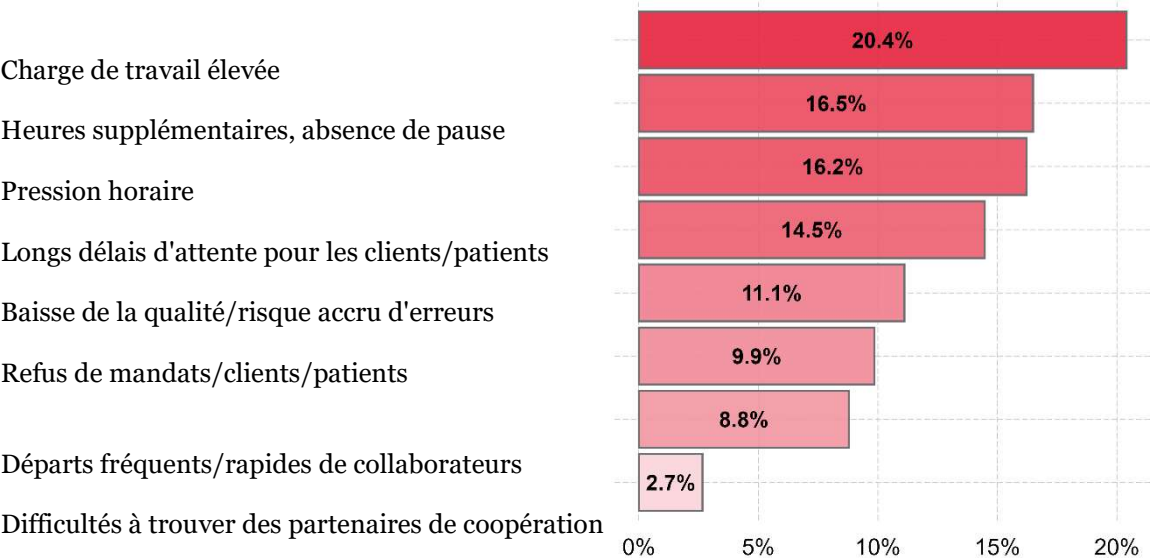
Figure 32 : Comment la pénurie de personnel qualifié se manifeste-t-elle dans votre entreprise / votre activité indépendante ? (Statut professionnel : indépendant)



Notes et sources : Calculs propres. Sur la base d'un total de N = 5 760 réponses de personnes exerçant une activité indépendante (plusieurs réponses possibles). Analyse pondérée en fonction des catégories professionnelles. Une version différenciée pour chaque groupe professionnel est disponible en annexe

Figure 29Figure 30Figure 31).

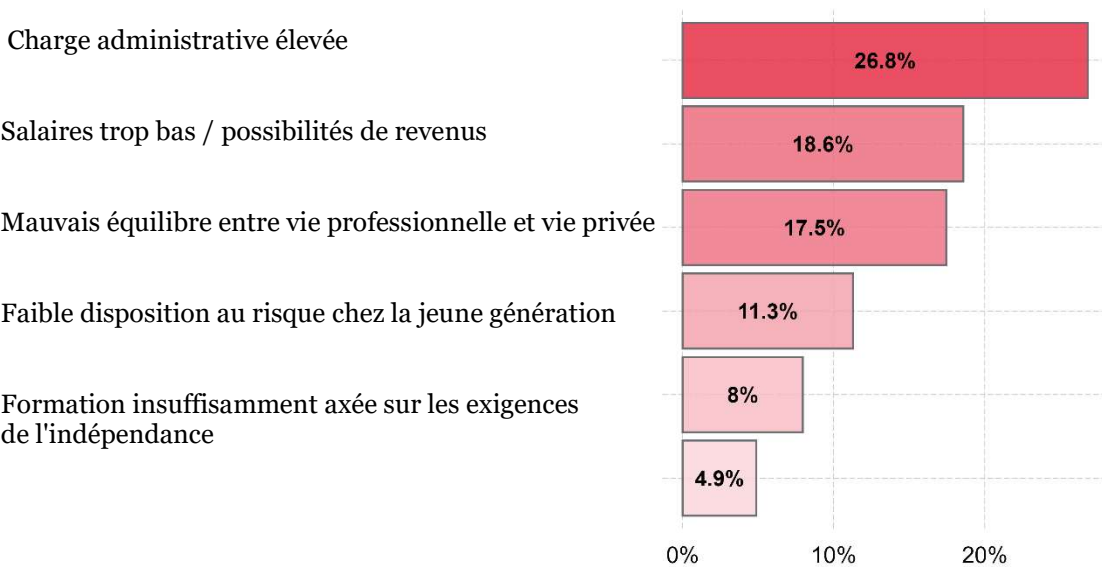
Figure 33 : Comment la pénurie de personnel qualifié se manifeste-t-elle dans votre entreprise / votre activité indépendante ? (Statut professionnel : employé)



Remarques et sources : calculs propres. Sur la base d'un total de N = 5 115 réponses de personnes employées (plusieurs réponses possibles). Analyse pondérée en fonction des catégories professionnelles. Une version différenciée pour chaque groupe professionnel est disponible en annexe (

Figure 29Figure 30Figure 31).

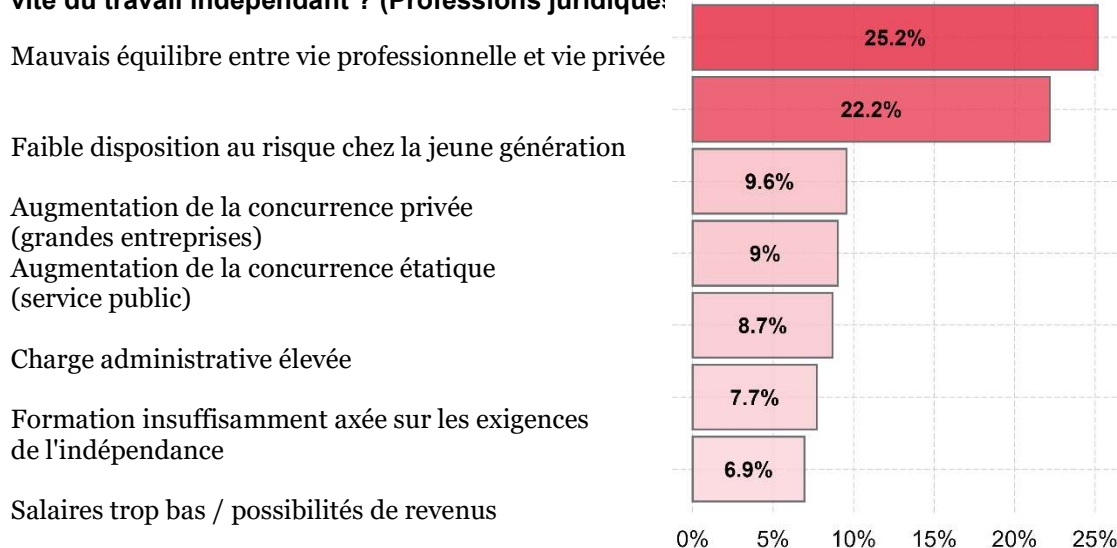
Figure 34 : Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à une plus grande attractivité du travail indépendant ? (Professions de santé)



Augmentation de la concurrence privée (grandes entreprises)

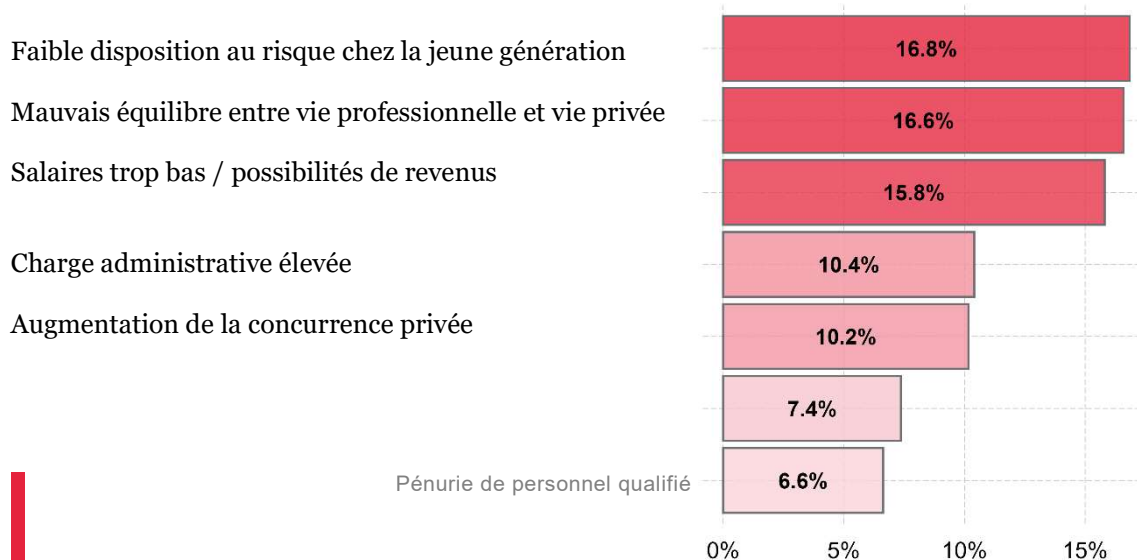
Notes et sources : calculs propres. Basé sur un total de N = 7 213 réponses (jusqu'à trois réponses possibles). Analyse pondérée par les groupes professionnels respectifs. Seuls les six obstacles les plus souvent choisis sont représentés dans le graphique. Autres réponses : Autre (4,1 %), Mauvaise image du travail indépendant (3 %), Manque de compétences en gestion chez les personnes potentiellement intéressées (2,8 %), Augmentation de la concurrence de l'État dans le service public (1,7 %), Situation économique générale (chômage généralement bas) (1,5 %).

Figure 35 : Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à une plus grande attractivité du travail indépendant ? (Professions juridiques)



Notes et sources : Calculs propres. Sur la base d'un total de N = 970 réponses (jusqu'à trois réponses possibles). Analyse pondérée en fonction des catégories professionnelles. Seuls les sept obstacles les plus souvent cités sont représentés dans le graphique. Autres réponses : mauvaise image du travail indépendant (3,6 %), manque de compétences en gestion chez les personnes potentiellement intéressées (3,4 %), autre (2,2 %), situation économique générale (chômage généralement bas) (1,5 %).

Figure 36 : Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à une plus grande attractivité du travail indépendant ? (Professions techniques)

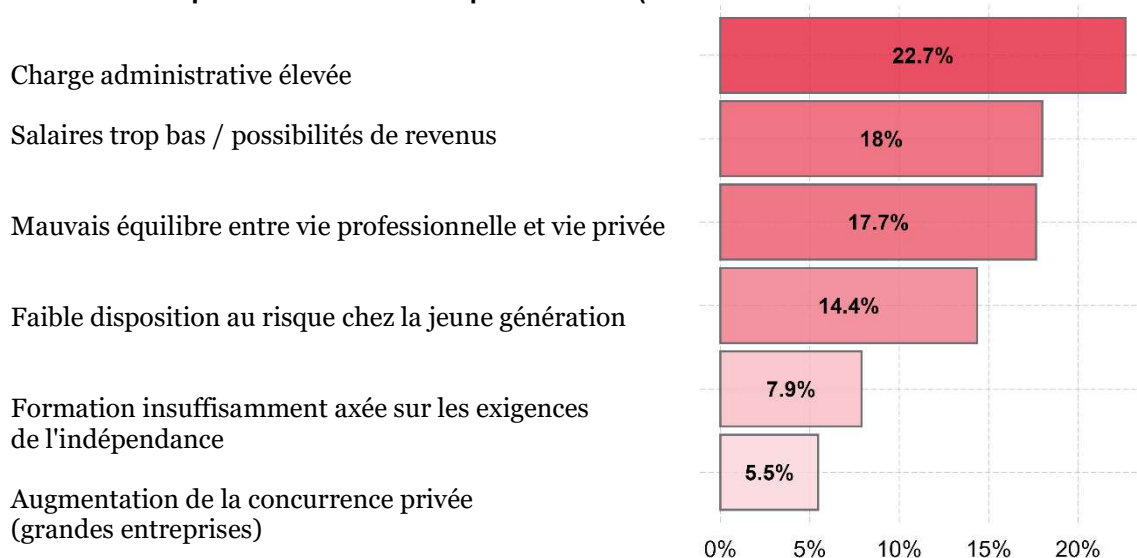


(grandes entreprises)

Formation insuffisamment axée sur les exigences
de l'indépendance
Augmentation de la concurrence étatique (service public)

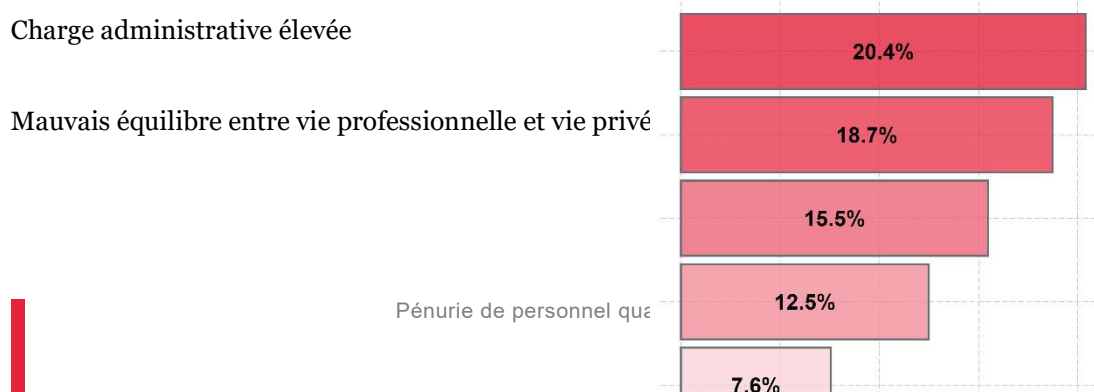
Notes et sources : Calculs propres. Basé sur un total de N = 451 réponses (jusqu'à trois réponses possibles). Analyse pondérée en fonction des catégories professionnelles. Seuls les sept obstacles les plus fréquemment cités sont représentés dans le graphique. Autres réponses : situation économique générale (chômage généralement bas) (5,8 %), manque de compétences en gestion chez les personnes potentiellement intéressées (4,4 %), autre (3,5 %), mauvaise image du travail indépendant (2,5 %).

Figure 37 : Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à une plus grande attractivité du travail indépendant au sein de la profession ? (Statut professionnel : indépendant)



Notes et sources : Calculs propres. Sur la base d'un total de N = 5 073 réponses de travailleurs indépendants (jusqu'à trois réponses possibles). Analyse pondérée en fonction des catégories professionnelles. Seules les réponses supérieures à 5 % sont représentées dans le graphique. Autres réponses : Autre (3,8 %), Mauvaise image du travail indépendant (3,1 %), Augmentation de la concurrence de l'État (service public) (2,9 %), Manque de compétences en gestion chez les personnes potentiellement intéressées (2,3 %), Situation économique générale (chômage généralement bas) (1,8 %).

Figure 38 : Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à une plus grande attractivité du travail indépendant dans le domaine professionnel ? (Statut professionnel : employé)



Salaires trop bas / possibilités de revenus

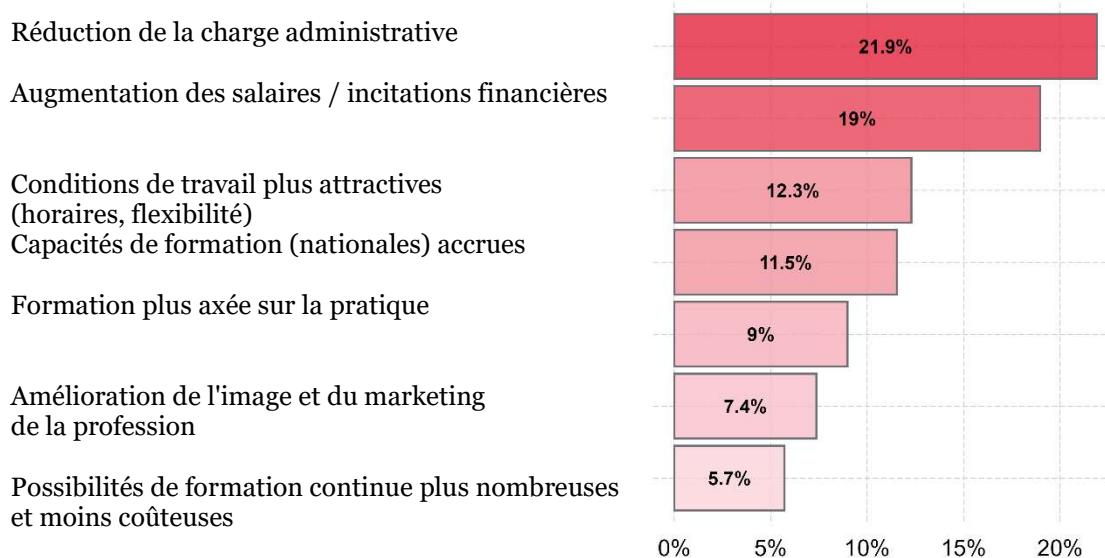
Faible disposition au risque chez la jeune génération

Augmentation de la concurrence privée
(grandes entreprises)

Formation insuffisamment axée sur les exigences
de l'indépendance

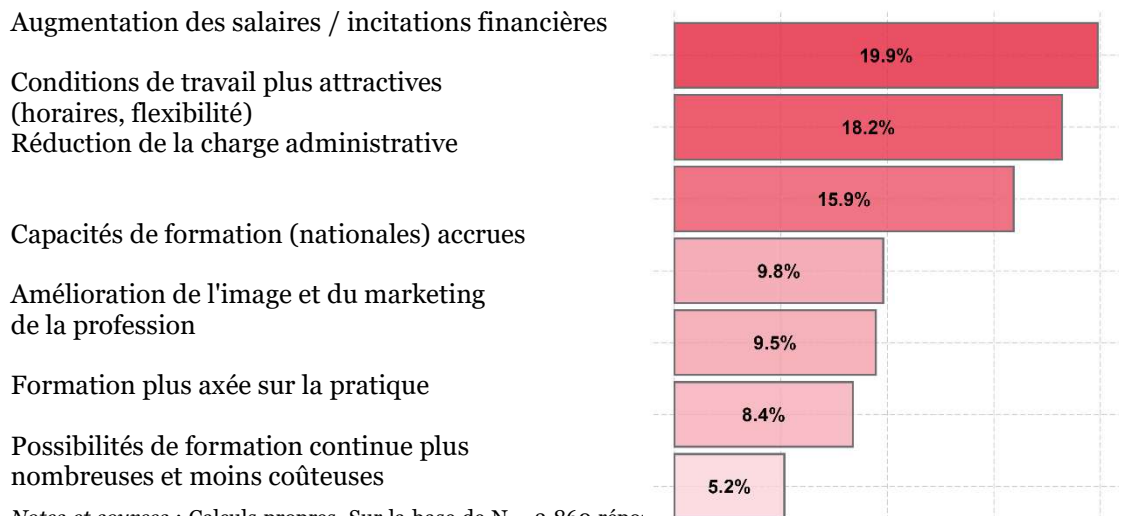
Notes et sources : calculs propres. Sur la base d'un total de N = 3 402 données fournies par des employés (jusqu'à trois réponses possibles). Analyse pondérée en fonction des catégories professionnelles. Seules les réponses supérieures à 5 % sont représentées dans le graphique. Autres réponses : augmentation de la concurrence de l'État (service public) (4,2 %), manque de compétences de gestion chez les personnes potentiellement intéressées (4,2 %), autres (3,8 %), situation économique générale (chômage généralement bas) (3 %), mauvaise image du travail indépendant (2,7 %).

Figure 39 : Quelles seraient, selon vous, les principales solutions pour réduire la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ? (Statut professionnel : indépendant)



Notes et sources : Calculs propres. Sur la base de N = 5 237 réponses de personnes exerçant une activité indépendante (jusqu'à trois réponses possibles). Analyse pondérée en fonction des catégories professionnelles. Seules les réponses supérieures à 5 % sont représentées dans le graphique. Autres réponses : limiter les compétences des institutions publiques dans le domaine professionnel (3,6 %), faciliter la reconnaissance des diplômes étrangers (3,2 %), développer l'utilisation de l'automatisation et de la numérisation (3 %), faire revenir et fidéliser les professionnels plus âgés (2,3 %), recruter davantage à l'étranger (1,1 %).

Figure 40 : Quelles seraient, selon vous, les principales solutions pour réduire la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ? (Statut professionnel : employé)



Notes et sources : Calculs propres. Sur la base de N = 3 860 réponses possibles). Analyse pondérée en fonction des catégories professionnelles présentées dans le graphique. Autres réponses : développer l'utilisation des technologies (2,8 %), faciliter la reconnaissance des diplômes étrangers (3,1 %), faire revenir et fidéliser les professionnels plus âgés (2,8 %), limiter les compétences des institutions publiques dans le domaine professionnel (2,3 %), recruter davantage à l'étranger (1,2 %).

