VSS | Verband der Schweizer Studierendenschaften
UNES | Union des Etudiant-e-s de Suisse
USU | Unione Svizzera degli e delle Universitari-e

PAPIER DE POSITION

Les jeunes diplômé·e·s sur un marché d'emploi en transformation :

N'oublions pas que nous devons former les expert·e·s de demain

Novembre 2026

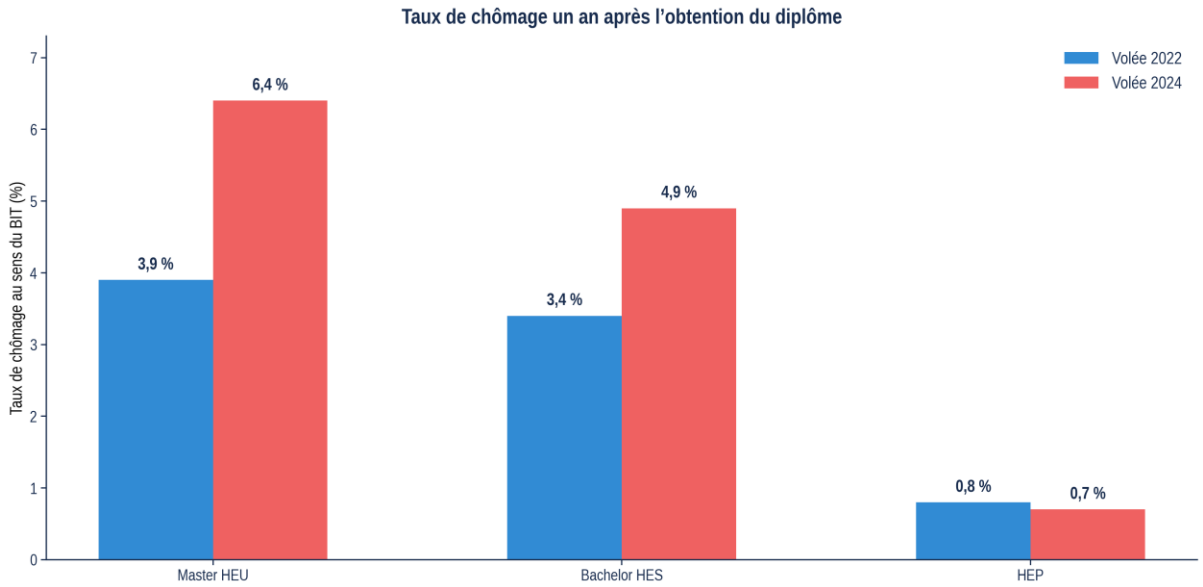
Résumé

Obtenir un diplôme d'une haute école suisse ne garantit plus, à lui seul, une entrée sûre et sans difficulté dans le monde professionnel en Suisse. Les nouvelles données de l'Office fédéral de la statistique (OFS)[1] du 27 août 2026 montrent une nette détérioration de la situation des diplômé-e-s des hautes écoles universitaires (HEU) et spécialisées (HES). Une année après l'obtention de leur diplôme, le taux de chômage au sens du Bureau international du Travail (BIT) est passé, entre les volées 2022 et 2024, de 3,9 % à 6,4 % pour les titulaires d'un master HEU et de 3,4 % à 4,9 % pour les titulaires d'un bachelor HES. La situation est différente dans les hautes écoles pédagogiques (HEP), où le taux est resté très faible, passant de 0,8 % à 0,7 %.[2]

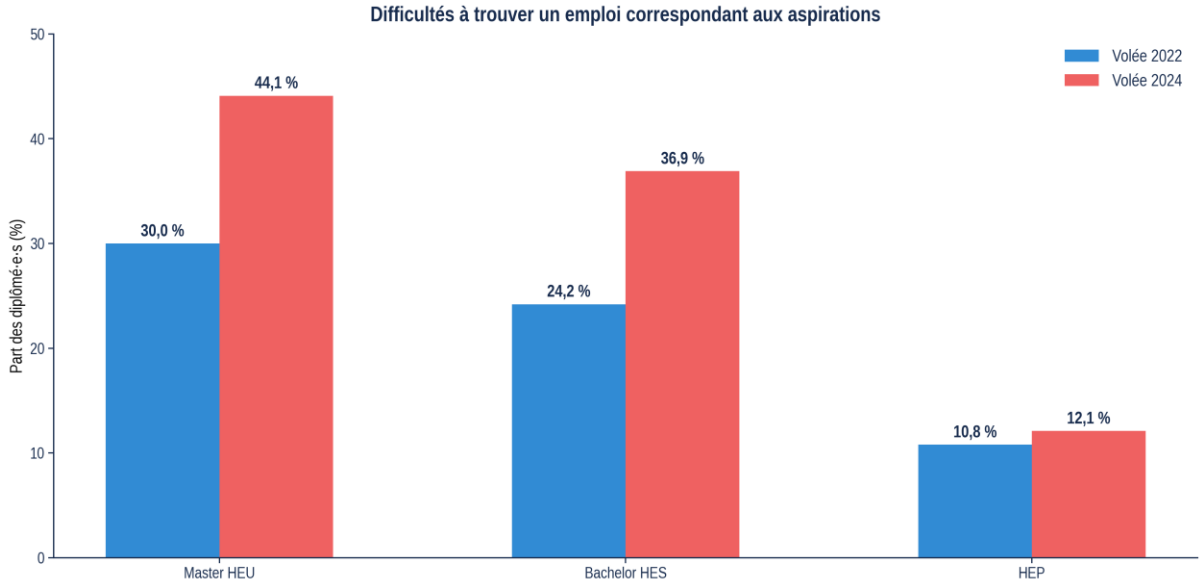
[1] Office fédéral de la statistique (OFS) (2026). *Le chômage progresse chez les diplômés des hautes écoles entre 2023 et 2025 – Situation professionnelle en 2025 des diplômés 2024 des hautes écoles suisses*. Confédération suisse. https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.36732902.html

[2] *Ibid.,* p. 1.

Monbijoustrasse 30
3011 Berne, Suisse
+41 31 382 11 71, info@vss-unes.ch

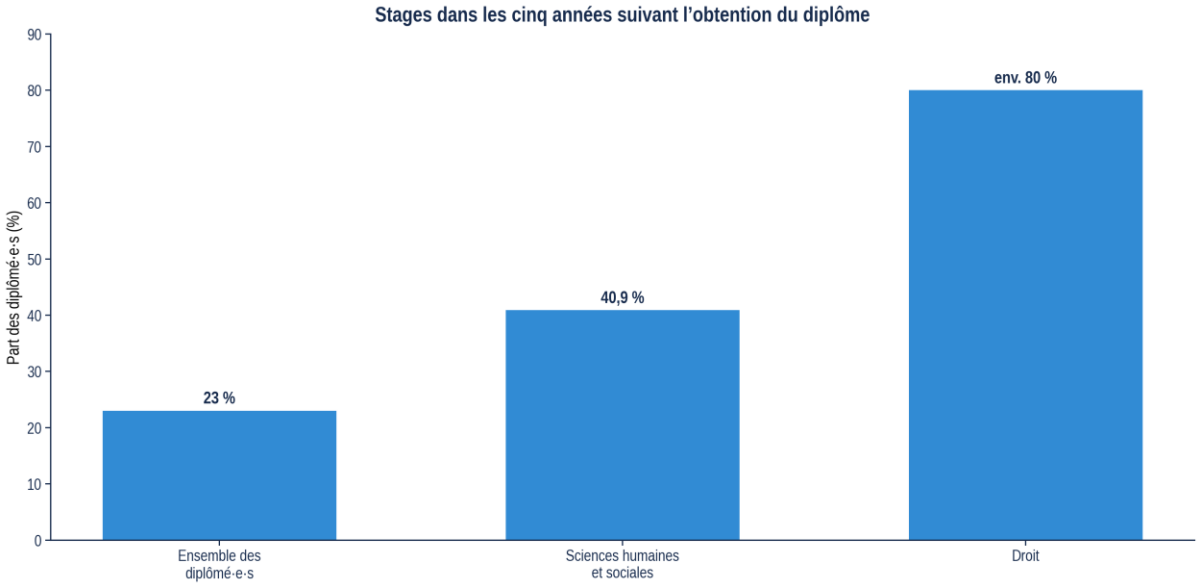


Ces chiffres sont préoccupants. Ils ne traduisent toutefois pas simplement une augmentation du nombre de personnes officiellement au chômage. Ils indiquent également une dégradation plus large de l'insertion professionnelle. La part des diplômé-e-s déclarant avoir rencontré des difficultés à trouver un emploi correspondant à leurs aspirations est passée de 30,0 % à 44,1 % parmi les titulaires d'un master HEU et de 24,2 % à 36,9 % parmi les titulaires d'un bachelor HES. Chez les diplômé-e-s HEP, elle reste beaucoup plus faible, à 12,1 %.[3]



[3] *Ibid.*, p. 1.

Toutefois, le taux de chômage ne permet pas de saisir l'ensemble des formes que peut prendre cette dégradation. Une personne qui enchaîne des stages, des contrats temporaires ou des périodes de transition n'est pas nécessairement considérée comme personne au chômage au sens du BIT. La multiplication des stages en début de carrière constitue à cet égard un angle mort important. Selon les données de l'OFS, 23 % des diplômé-e-s ont effectué au moins un stage dans les cinq années suivant leur diplôme. Cette proportion varie fortement selon les domaines d'études, atteignant notamment 40,9 % en sciences humaines et sociales et environ 80 % chez les diplômé-e-s en droit, où le stage est souvent obligatoire.[4]



Il faut donc regarder au-delà du seul indicateur du chômage. Lorsque des jeunes diplômé-e-s doivent multiplier les stages, accepter des rémunérations faibles ou travailler successivement sous des contrats précaires pour acquérir l'expérience exigée par les employeur-euse-s, il s'agit d'un problème d'insertion professionnelle, même si ces personnes ne sont pas comptabilisées comme chômeuses.

Cette situation est problématique à la fois pour les jeunes et pour les entreprises. Pour les jeunes, elle signifie une entrée plus tardive dans l'autonomie financière et dans un emploi correspondant à leurs qualifications. Elle peut également renforcer les inégalités sociales : les personnes disposant d'un soutien financier familial sont davantage en mesure d'accepter un stage peu rémunéré ou non rémunéré, tandis que les autres doivent travailler parallèlement, renoncer à certaines opportunités ou s'endetter. Pour les entreprises, la multiplication de parcours précaires n'est pas davantage une solution durable. Une économie qui demande toujours plus

[4] Office fédéral de la statistique (OFS) (2025). *Près d'un quart des diplômés des hautes écoles suisses ont effectué un stage après la fin de leurs études*. Confédération suisse. https://www.admin.ch/fr/newnsb/H1OsOBBvsYFZ

d'expérience aux jeunes tout en réduisant les possibilités d'acquérir cette expérience risque de fragiliser son propre renouvellement de main-d'œuvre.

Cette évolution intervient alors que le marché du travail suisse connaît une transformation profonde. La conjoncture économique est moins dynamique qu'au cours des années précédentes et les entreprises font face à de nouvelles incertitudes. Dans le même temps, l'intelligence artificielle (IA) transforme progressivement les tâches, les compétences recherchées et les modes de recrutement. Le rapport 2026 de jobs.ch[5] met notamment en évidence une diminution particulièrement forte des postes d'entrée dans les métiers exposés à l'IA.

Pour l'Union des étudiant-e-s de Suisse (UNES), cette situation appelle une réponse politique. Le problème ne peut pas être renvoyé uniquement aux jeunes diplômé-e-s, auxquels on demanderait de mieux se vendre, de multiplier les candidatures ou de s'adapter individuellement à un marché du travail en mutation. L'entrée dans la vie professionnelle est une responsabilité partagée entre les hautes écoles, les employeur-euse-s et les pouvoirs publics.

Dans ce contexte, la réadhésion complète de la Suisse à Erasmus+ constituerait également un instrument concret de politique d'insertion professionnelle. Une étude montre[6] Ces chiffres ne permettent pas d'établir une causalité mécanique entre mobilité et emploi, mais ils montrent que les compétences et expériences acquises dans un contexte international peuvent constituer un atout important au moment de l'entrée sur le marché du travail. Une pleine participation de la Suisse à Erasmus+ permettrait de renforcer et d'élargir cet instrument au-delà des possibilités actuellement offertes par le SEMP, notamment pour les HES, les HEP et la formation professionnelle.

Il faut en particulier éviter l'apparition d'un cercle vicieux : les entreprises recherchent des personnes immédiatement productives et expérimentées, tandis que les jeunes diplômé-e-s ne peuvent précisément pas acquérir cette expérience sans obtenir un premier emploi. Si les postes juniors disparaissent, il devient mécaniquement plus difficile de former les professionnel-le-s expérimenté-e-s dont l'économie aura besoin demain.

Cette incertitude doit également guider les réponses apportées. Le marché du travail évolue plus vite que les systèmes de formation ne peuvent être réorientés. Selon l'OFS, la durée moyenne des études universitaires est d'environ 5,8 ans ; entre une

[5] JobCloud AG. (2026). *jobs.ch KI Report 2026: Der Schweizer Arbeitsmarkt im Wandel. Wie künstliche Intelligenz Nachfrage, Berufseinstieg und Fachkräftemangel verändert*.
[6] European Commission: Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, CHE Consult and ICF Consulting. (2018). *Erasmus+ higher education impact study – Final report*. Publications Office of the European Union. https://data.europa.eu/doi/10.2766/162060

décision d'orientation ou une adaptation d'un cursus et l'arrivée des diplômé-e-s sur le marché du travail, plusieurs années s'écoulent donc. Les compétences très demandées aujourd'hui ne seront pas nécessairement celles qui le seront dans cinq ou dix ans. La politique de formation et l'orientation doivent dès lors éviter de chercher à ajuster trop étroitement les choix des jeunes aux besoins conjoncturels du moment et renforcer plutôt des compétences transférables, la capacité d'apprentissage et l'adaptabilité.

1. Introduction

L'entrée dans la vie professionnelle des diplômé-e-s des hautes écoles se déroule aujourd'hui dans un marché du travail en transformation rapide. La hausse récente du chômage et des difficultés à trouver un emploi adéquat appelle une attention particulière, sans pour autant permettre de tirer des conclusions simples sur les besoins futurs du marché du travail. Pour l'UNES, l'enjeu est double : préserver des possibilités réelles d'acquérir une première expérience professionnelle et préparer les étudiant-e-s à des transformations dont la direction et le rythme restent difficiles à prévoir à long terme.

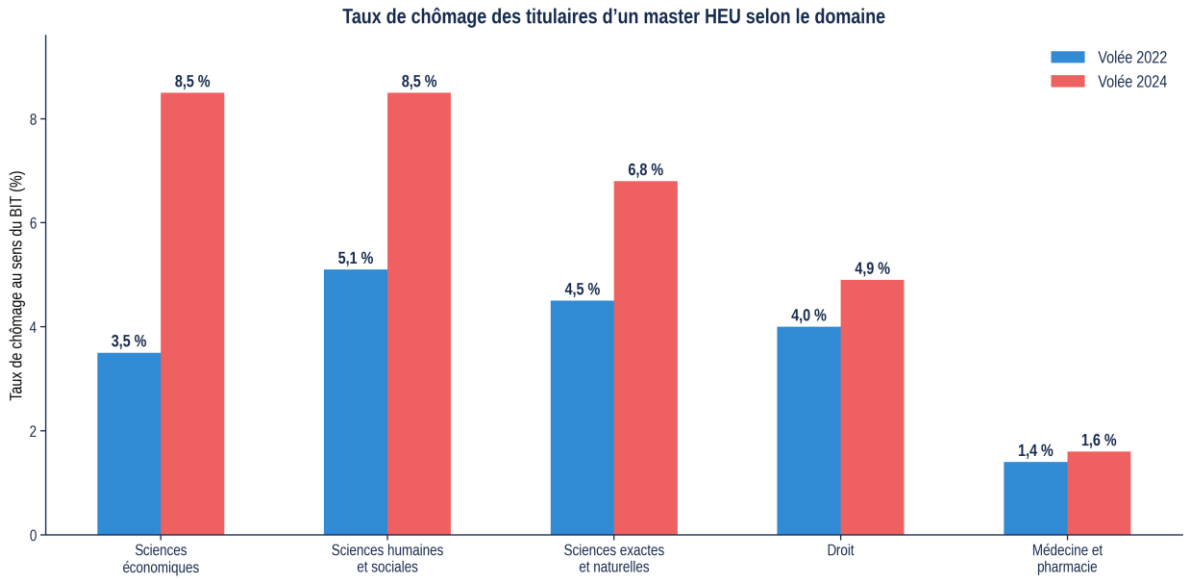
2. Une dégradation importante, mais très inégale selon les formations

2.1. Les titulaires d'un master HEU sont particulièrement touché-e-s

La hausse la plus marquée concerne les titulaires d'un master d'une haute école universitaire. Leur taux de chômage une année après l'obtention du diplôme est passé de 3,9 % pour la volée 2022 à 6,4 % pour la volée 2024. Il s'agit d'une progression de 2,5 points de pourcentage.[7] Cette moyenne masque pourtant de très fortes différences entre les domaines d'études. Les sciences économiques connaissent l'une des évolutions les plus frappantes : le taux de chômage passe de 3,5 % à 8,5 %. Les sciences humaines et sociales passent de 5,1 % à 8,5 %, tandis que les sciences exactes et naturelles passent de 4,5 % à 6,8 %. En droit, la hausse est plus modérée, de 4,0 % à 4,9 %. La médecine et la pharmacie restent très nettement en dessous des autres domaines, avec une progression de 1,4 % à 1,6 %.[8]

Pour situer ces chiffres, il est utile de les comparer avec ceux du chômage au sens du BIT dans la population. Au 1er trimestre 2025, l'OFS relevait un taux de chômage de 8,0 % chez les 15–24 ans, de 5,0 % chez les 25–49 ans et de 3,7 % parmi les personnes disposant d'un diplôme du degré tertiaire. Le taux de 6,4 % observé une année après le diplôme chez les titulaires d'un master HEU se situe ainsi au-dessus du taux de l'ensemble des personnes de formation tertiaire et de celui des 25–49 ans, mais en dessous du taux des 15–24 ans. Cette comparaison doit toutefois être interprétée avec prudence : les groupes d'âge et les populations observées ne sont pas identiques, et une part importante des 15–24 ans se trouve encore en formation.[9] Elle montre néanmoins que la hausse du chômage des diplômé-e-s s'inscrit dans une situation où les jeunes sont, de manière générale, davantage exposé-e-s au chômage.[10]

[7] OFS 2026, *op. cit.* p. 1.
[8] *Ibid.,* p. 4.
[9] Office fédéral de la statistique. (2025). *Enquête suisse sur la population active au 1er trimestre 2025 : l'offre de travail*. Confédération suisse. https://www.bfs.admin.ch/news/fr/2025-0496
[10] Voir également l'objet parlementaire 26.8030 et la réponse du Conseil fédéral.



L'évolution des personnes affirmant rencontrer des difficultés à trouver un emploi correspondant aux aspirations professionnelles confirme cette dégradation. Chez les titulaires d'un master HEU, la proportion concernée passe de 30,0 % à 44,1 %.[11] Autrement dit, la problématique ne concerne pas uniquement les personnes qui se retrouvent sans emploi. Une proportion croissante de jeunes diplômé-e-s trouve un emploi, mais pas nécessairement un emploi correspondant à ses qualifications, à ses compétences ou à ses aspirations.

2.2. La situation des bachelor HES se détériore également

Chez les titulaires d'un bachelor HES, le taux de chômage passe de 3,4 % à 4,9 %. Là aussi, les différences entre domaines sont considérables. Le domaine Technique et IT passe de 3,0 % à 6,4 %, tandis que le domaine Économie et services passe de 4,5 % à 6,4 %. La chimie et les sciences de la vie passent de 5,3 % à 8,7 %. Dans les domaines traditionnellement plus exposés aux difficultés d'insertion, les taux restent particulièrement élevés : 10,0 % en Design, 10,8 % en Musique, arts de la scène et autres arts et 9,4 % en Linguistique appliquée. À l'inverse, plusieurs domaines affichent une insertion nettement plus favorable. Le chômage atteint 1,7 % dans la Santé, 1,5 % dans le Travail social et 1,7 % en Architecture, construction et planification. La psychologie appliquée affiche 2,4 %.[12]

[11] OFS 2026, *op. cit.*, p. 5.
[12] *Ibid.*, p. 4.

L'indicateur relatif aux difficultés à trouver un emploi adéquat montre une nouvelle fois que le chômage ne suffit pas à décrire la situation. Dans le domaine Technique et IT, la proportion de diplômé-e-s rencontrant ces difficultés passe de 18,8 % à 39,6 %. En chimie et sciences de la vie, elle atteint 62,2 %, contre 35,7 % pour la volée précédente. En Design, elle atteint 74,9 %, en Musique, arts de la scène et autres arts 73,8 %, et en Linguistique appliquée 64,3 %.[13]

Les diplômé-e-s des hautes écoles pédagogiques constituent une exception nette. Leur taux de chômage reste pratiquement inchangé, passant de 0,8 % à 0,7 %, ce qui s'expliquer par la pénurie actuelle des enseignant-e-s en Suisse.[14] Les difficultés à trouver un emploi correspondant aux aspirations passent certes de 10,8 % à 12,1 %, mais restent très inférieures à celles observées chez les diplômé-e-s HEU et HES.[15]

Cette différence rappelle que le diplôme n'est pas le seul facteur déterminant de l'insertion professionnelle. La demande de travail varie fortement selon les professions et les secteurs. Dans l'enseignement et la santé, la demande de personnel demeure élevée, tandis que certains domaines correspondant à des formations universitaires ou HES connaissent actuellement un ralentissement de la demande.

2.3. Une évolution à replacer dans une perspective historique

Il est important de ne pas interpréter ces chiffres comme si la transition entre les études et l'emploi avait toujours été facile. Les données historiques de l'OFS montrent que l'insertion des diplômé-e-s a toujours été sensible aux cycles économiques. Entre 2005 et 2019, par exemple, le taux de chômage des titulaires d'un master HEU a connu plusieurs phases de hausse et de baisse. Par exemple, il atteignait 6,4 % pour les diplômé-e-s d'une HEU de la cohorte 2004, avant de tomber à 3,4 % six ans plus tard. Plus tard, le taux de chômage des titulaires d'un master HEU a de nouveau progressé jusqu'à 4,5 % en 2017 avant de redescendre à 3,0 % en 2019. Les diplômé-e-s HEP, eux, sont historiquement restés beaucoup moins exposés au chômage, avec un taux inférieur à 1 % durant la majeure partie de cette période.[16]

Cette perspective historique conduit à une conclusion nuancée. Les difficultés d'entrée sur le marché du travail ne sont pas nouvelles et elles ont toujours été liées, au moins en partie, à la conjoncture. En revanche, les 6,4 % observés aujourd'hui chez

[13] *Ibid.,* p. 5.
[14] *Ibid.,* p. 4.
[15] *Ibid.,* p. 5.
[16] Office fédéral de la statistique (OFS) (2024). *Évolution du taux de chômage au sens du BIT des diplômés des hautes écoles et de la population active en Suisse. Situation une année après l'obtention du diplôme, années de diplôme 2004–2022 [diagramme].* https://www.bfs.admin.ch/bfs/rm/home.assetdetail.32172173.html

les titulaires d'un master HEU sont supérieurs aux niveaux documentés dans la série 2005 à 2023. Il serait donc inexact de présenter la situation comme une simple répétition des fluctuations passées. La hausse actuelle mérite une attention particulière.

Il faut également rappeler que le taux de chômage au sens du BIT est une mesure précise mais limitée : il désigne les personnes sans emploi, qui ont activement cherché un emploi au cours des quatre semaines précédentes et qui sont disponibles pour travailler. Il ne mesure donc pas toutes les formes de sous-emploi[17], de déclassement professionnel ou d'acceptation d'un emploi éloigné des aspirations initiales.[18]

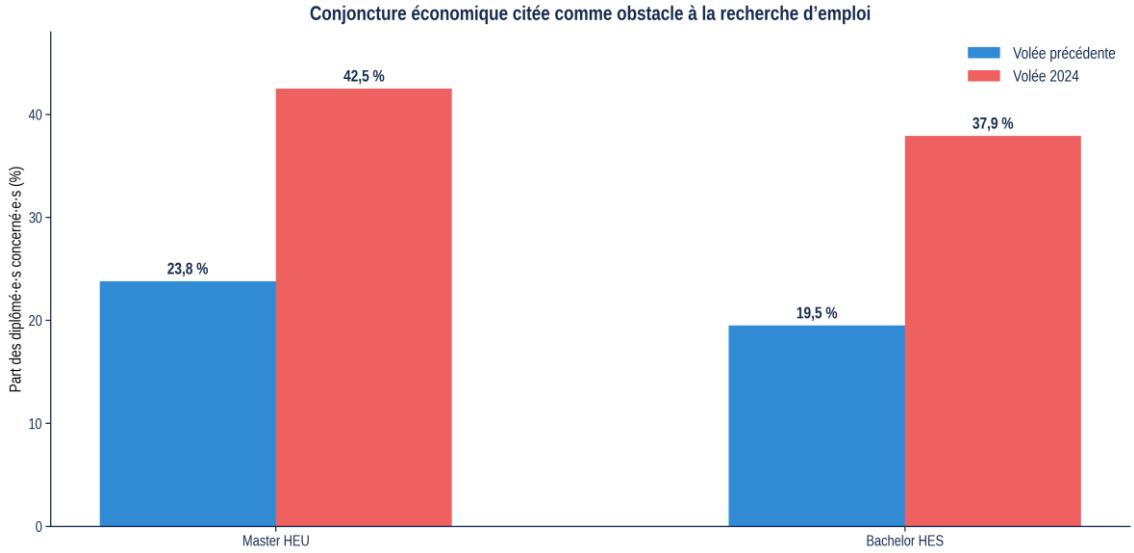
Il ne permet notamment pas, à lui seul, de mesurer la multiplication des stages, leur durée, leur rémunération ou leur caractère réellement formateur. Une personne qui travaille comme stagiaire n'est pas dans la même situation qu'une personne ayant obtenu un emploi stable, même si ces deux personnes ne sont pas comptabilisées comme chômeuses.

[17] Nous définissons ici le sous-emploi comme une situation où une personne ayant un emploi travaille involontairement moins que souhaité ou n'utilise pas pleinement ses compétences.
[18] OFS 2026*, op. cit.*, p. 3.

3. Un marché du travail en transformation : conjoncture, IA, disparition des postes juniors et multiplication des stages

3.1. La conjoncture joue un rôle réel

La détérioration de l'insertion des jeunes diplômé-e-s ne peut pas être séparée de la situation économique et géopolitique générale. Les diplômé-e-s interrogé-e-s par l'OFS citent toujours le manque d'expérience professionnelle comme principal obstacle à leur recherche d'emploi. Environ deux tiers des titulaires d'un master HEU et près des trois quarts des titulaires d'un bachelor HES ayant rencontré des difficultés le mentionnent. Mais la conjoncture économique est devenue nettement plus souvent citée qu'auparavant : elle est mentionnée par 42,5 % des titulaires d'un master HEU, contre 23,8 % pour la volée précédente, et par 37,9 % des titulaires d'un bachelor HES, contre 19,5 %.[19]



La situation macroéconomique suisse est effectivement moins dynamique qu'au cours des années précédentes. Le PIB suisse a encore progressé de 1,6 % en 2025, mais le SECO prévoit une croissance nettement inférieure à la moyenne en 2026, de 0,9 %.[20] Le taux de chômage a également augmenté : il atteignait 3,0 % en mai 2026, contre 2,8 % un an auparavant selon les données du SECO.[21] La conjoncture constitue donc

[19] *Ibid.*, p. 2.
[20] Secrétariat d'État à l'économie SECO. (2026, 18 juin). *Konjunkturprognosen für die Schweizer Wirtschaft*. Confédération suisse. https://www.seco.admin.ch/fr/previsions-conjoncturelles
[21] Secrétariat d'État à l'économie SECO. (2026, 4 juin). *La situation sur le marché du travail en mai 2026*. Confédération suisse. https://www.seco.admin.ch/dam/fr/sd-web/SbYdGjztxsYn/2026-05_Die_Lage_auf_dem_Arbeitsmarkt_FR.pdf

une partie de l'explication. Elle ne suffit cependant pas à expliquer toutes les évolutions observées.

3.2. L'IA transforme particulièrement l'entrée dans la vie professionnelle

Le rapport 2026 de jobs.ch apporte ici un élément important. Son analyse porte sur 7,3 millions d'offres d'emploi publiées entre 2019 et 2025 et compare une période pré-IA, 2019–2022, à une période post-IA, 2023–2025.[22] Selon ce rapport, la part de l'ensemble des annonces correspondant à des postes d'entrée pour débutant-e-s a diminué de 32 % en 2025 par rapport à la moyenne 2019–2022.[23] Cette baisse est particulièrement marquée dans les métiers exposés à l'IA. À l'inverse, les postes destinés aux profils expérimentés ont davantage résisté.

Le mécanisme est particulièrement important pour les jeunes diplômé-e-s. De nombreuses tâches traditionnellement confiées à des profils juniors (recherches, premières analyses, rédaction de premières versions ou certaines tâches administratives) peuvent aujourd'hui être réalisées ou accélérées à l'aide d'outils d'IA. Le rapport observe ainsi que les entreprises semblent demander davantage de productivité immédiate et de compétences en IA.[24]

Cela crée un problème structurel : si les entreprises suppriment les postes permettant aux débutant-e-s d'acquérir de l'expérience, elles réduisent également la possibilité de former les professionnel-le-s expérimenté-e-s dont elles auront besoin à l'avenir.

Le risque est alors que les stages deviennent progressivement une solution de remplacement aux postes juniors. Les jeunes diplômé-e-s se voient demander de l'expérience professionnelle pour accéder à un premier emploi, mais doivent parfois passer par plusieurs expériences temporaires avant de pouvoir obtenir cet emploi. Le stage peut ainsi jouer un rôle utile lorsqu'il constitue une véritable expérience de formation, mais devenir problématique lorsqu'il sert à fournir du travail à moindre coût sans perspective d'engagement.

3.3. Mais il est encore trop tôt pour attribuer cette évolution à l'IA seule

L'UNES considère qu'il faut éviter deux erreurs symétriques. La première serait de nier l'impact de l'IA. Les données disponibles montrent clairement que les tâches, les compétences demandées et les structures de recrutement évoluent. Le rapport

[22] JobCloud AG. 2026, *op. cit.,* p. 32
[23] *Ibid.,* p. 11.
[24] *Ibid.,* p. 19.

jobs.ch observe notamment que les compétences liées à l'IA se diffusent bien au-delà de l'informatique : la part des annonces liées à l'IA augmente notamment dans la construction et l'ingénierie, la finance, l'administration, l'éducation, les affaires sociales et la production.[25]

La seconde serait d'affirmer que l'IA est déjà responsable de la hausse du chômage des diplômé-e-s. Les données actuelles ne permettent pas d'établir une telle causalité. Le rapport jobs.ch observe des évolutions concomitantes depuis 2023, mais elles interviennent également dans une période de ralentissement économique, de changements dans les politiques de recrutement et de transformation sectorielle.

Il faut donc considérer l'IA comme un facteur de transformation du marché du travail, et non comme une explication unique et définitivement établie de la hausse du chômage des diplômé-e-s. Le rapport lui-même insiste sur cette nuance : il ne montre pas la disparition de professions entières, mais une transformation des tâches, des profils de compétences et des parcours d'entrée dans la vie professionnelle.[26]

[25] *Ibid.,* p. 18.
[26] *Ibid.,* p. 30.

4. Donner aux étudiant-e-s les moyens de réussir leur entrée dans le monde professionnel

La réponse à ces transformations ne peut pas consister à demander aux étudiant-e-s de simplement « s'adapter ». Les hautes écoles doivent préparer leurs étudiant-e-s à un monde professionnel qui change rapidement.

4.1. Les hautes écoles doivent mieux préparer à la recherche d'emploi

Les hautes écoles disposent déjà de nombreux instruments : services de carrière, ateliers de candidature, événements avec des entreprises, career days, coaching, plateformes d'emploi, possibilités de stages et réseaux d'alumni. Ces offres doivent toutefois être davantage visibles, accessibles et intégrées au cursus. L'insertion professionnelle ne devrait pas être traitée comme une activité facultative à laquelle les étudiant-e-s découvrent qu'iels doivent s'intéresser quelques semaines avant l'obtention du diplôme.

Dans cette perspective, la mobilité internationale devrait être considérée comme un élément de préparation à l'emploi et pas uniquement comme une expérience académique. Une réadhésion complète à Erasmus+ permettrait aux étudiant-e-s et aux apprenant-e-s en Suisse d'accéder à un cadre de mobilité plus large, avec des possibilités d'études, de stages et de formation dans différents pays européens. Elle faciliterait également la construction de réseaux professionnels au-delà du marché suisse. Pour les jeunes diplômé-e-s confronté-e-s à un marché national où les postes d'entrée se raréfient, cette expérience peut constituer un complément important aux services de carrière et aux expériences pratiques proposées par les hautes écoles.

4.2. L'expérience professionnelle ne doit pas devenir un privilège

Le manque d'expérience professionnelle constitue, selon l'OFS, le principal obstacle cité par les jeunes diplômé-e-s. Cette situation doit être prise au sérieux. Il n'est pas cohérent de demander simultanément aux jeunes d'avoir de l'expérience et de supprimer les postes qui permettent précisément de l'acquérir.

Les stages, emplois étudiants, projets avec des entreprises, programmes de trainee et expériences pratiques peuvent jouer un rôle important. Mais ils ne doivent pas devenir une succession de périodes de travail mal rémunérées ou gratuites nécessaires pour obtenir finalement un emploi stable. Les stages intégrés dans les cursus devraient donc être encouragés lorsqu'ils ont une réelle valeur pédagogique, et les expériences professionnelles devraient être rémunérées de manière adéquate.

4.3. La multiplication des stages est aussi une question d'égalité sociale

Les conditions dans lesquelles les stages sont effectués ont des conséquences qui dépassent la seule question de l'emploi. Les stages sont aujourd'hui insuffisamment encadrés au niveau national, étant soumis aux règles générales du contrat de travail individuel (Art. 319 et suivants CO). Il n'existe notamment pas de durée maximale générale ni de salaire minimum fédéral pour les stages. Dans plusieurs cantons et villes, des salaires minimums existent, mais les stages considérés comme des stages de formation ou d'entrée sont souvent exclus de ces dispositifs.

Dans certains cas, les stages sont obligatoires dans le cadre des études et peuvent être non rémunérés ou faiblement rémunérés. Cette situation peut contraindre les étudiant-e-s à exercer parallèlement une activité rémunérée, à renoncer à certaines expériences ou à s'endetter. La précarité des stages peut ainsi reproduire les inégalités sociales : une personne bénéficiant d'un soutien familial peut plus facilement accepter plusieurs mois de travail faiblement rémunéré, tandis qu'une personne sans ressources suffisantes doit privilégier une activité rémunérée, même si elle est moins pertinente pour son parcours professionnel.

L'accès à l'expérience professionnelle ne doit donc pas dépendre de la capacité financière des parents. L'égalité des chances dans l'accès à l'emploi implique aussi l'égalité des chances dans l'accès aux expériences qui permettent d'y accéder.

L'expérience pertinente ne s'acquiert toutefois pas uniquement dans le cadre d'un emploi ou d'un stage. L'engagement associatif et bénévole des jeunes permet également d'acquérir et de mettre en pratique des compétences transférables : organisation de projets, prise de responsabilités, travail en équipe, communication, gestion de conflits ou encadrement. Ces expériences devraient pouvoir être mieux documentées et reconnues lors de l'entrée dans la vie professionnelle, sans pour autant devenir une nouvelle exigence informelle qui pénaliserait les jeunes n'ayant pas le temps ou les ressources nécessaires pour s'engager bénévolement. Des instruments existent déjà, notamment le Dossier bénévolat, qui permet d'attester les tâches exercées et les compétences acquises. La reconnaissance de l'engagement associatif doit donc compléter, et non remplacer, l'accès à des expériences professionnelles rémunérées.

5. Revendications

Face à cette évolution, l'UNES demande :

1. Maintenir et développer les postes d'entrée et les possibilités de formation dans les entreprises

Les entreprises doivent éviter une stratégie consistant à remplacer systématiquement les postes juniors par des profils immédiatement expérimentés ou par des outils d'IA. Les postes d'entrée ne constituent pas une dépense improductive : ils sont un investissement dans la formation de la main-d'œuvre future. Une économie qui ne permet plus aux jeunes d'acquérir leur première expérience risque de créer elle-même la pénurie de personnel expérimenté qu'elle cherchera ensuite à résoudre.

2. Garantir des stages de qualité et correctement rémunérés

Les stages doivent avoir une véritable fonction de formation et ne doivent pas servir à remplacer des emplois réguliers.

L'UNES demande notamment :

- une rémunération adéquate des stages ;
- une protection sociale suffisante pendant le stage ;
- des objectifs de formation clairement définis ;
- un encadrement et un suivi appropriés ;
- une durée proportionnée aux objectifs pédagogiques ;
- l'interdiction d'utiliser durablement des stagiaires pour remplacer des postes réguliers ;
- des règles nationales plus cohérentes afin de réduire les différences entre cantons et secteurs.

Les stages obligatoires intégrés aux cursus doivent en particulier être conçus de manière à rester accessibles à toutes et tous, indépendamment de la situation financière des étudiant-e-s.

3. Renforcer la préparation à l'entrée dans le monde professionnel dans toutes les hautes écoles

Les hautes écoles doivent intégrer davantage la préparation à la vie professionnelle dans leurs cursus, notamment par :

- des stages rémunérés et de qualité ;

- des projets pratiques avec des employeur-euse-s ;
- des ateliers obligatoires ou fortement encouragés sur la recherche d'emploi ;
- des formations à la rédaction de CV, lettres de motivation et candidatures ;
- des entraînements aux entretiens ;
- des career days et événements de réseautage ;
- des offres de mentoring avec des alumni ;
- un accès renforcé aux services de carrière et aux réseaux d'alumni ;
- un accompagnement spécifique pour les filières connaissant des difficultés d'insertion plus importantes.

En outre, les services des hautes écoles, les services cantonaux d'orientation et les ORP doivent mieux coordonner leurs offres pour les jeunes diplômé-e-s. Ainsi, les dispositifs existants doivent être mieux communiqués aux étudiant-e-s avant même l'obtention du diplôme.

4. Renforcer les possibilités d'acquérir une première expérience professionnelle pendant les études

La politique de formation doit favoriser les possibilités permettant aux étudiant-e-s d'acquérir une expérience professionnelle avant leur diplôme : stages rémunérés, emplois étudiants, projets appliqués, collaboration avec des entreprises, institutions publiques ou organisations de la société civile. Ces possibilités doivent être accessibles indépendamment de la situation financière des étudiant-e-s. Les compétences acquises dans l'engagement associatif et bénévole doivent également pouvoir être documentées et reconnues, par exemple au moyen d'attestations structurées telles que le Dossier bénévolat. Cette reconnaissance ne doit toutefois pas conduire à substituer le bénévolat à des emplois ou stages rémunérés.

5. Garantir une formation aux compétences liées à l'IA et aux compétences transférables

Toutes les formations, et pas uniquement celles relevant de l'informatique, doivent intégrer une culture générale de l'IA. Les étudiant-e-s doivent apprendre à utiliser ces outils, mais aussi à comprendre leurs limites, à vérifier leurs résultats et à évaluer leurs implications éthiques et sociales. Cette adaptation ne doit cependant pas réduire la formation aux compétences actuellement demandées par les employeur-euse-s. Compte tenu de la rapidité des transformations et du temps nécessaire pour achever une formation, les hautes écoles doivent aussi renforcer des compétences durables et transférables : esprit critique, capacité d'apprentissage, autonomie, collaboration, communication et compréhension des enjeux sociaux. L'objectif est de permettre aux jeunes diplômé-e-s de s'adapter à des métiers et à des besoins qui continueront d'évoluer.

Monbijoustrasse 30
3011 Berne, Suisse
+41 31 382 11 71, info@vss-unes.ch

6. Ne pas faire porter aux jeunes diplômé-e-s le coût de la transformation du marché du travail

La transformation numérique et l'IA produisent des changements structurels. Il ne serait pas acceptable que les coûts d'adaptation soient supportés principalement par une génération de jeunes diplômé-e-s à qui l'on demanderait simultanément davantage de compétences, davantage d'expérience et davantage de flexibilité, alors même que les possibilités d'obtenir un premier emploi diminuent. La transformation du marché du travail doit donc être accompagnée d'un investissement parallèle dans la formation, l'insertion et la qualification des nouvelles générations.

7. Suivre l'évolution de l'insertion professionnelle et réévaluer régulièrement les mesures

Les données disponibles montrent une détérioration récente, mais elles ne permettent pas de prévoir avec précision la structure du marché du travail dans cinq ou dix ans. L'OFS, les hautes écoles et les acteurs du marché du travail doivent donc suivre régulièrement l'évolution du chômage, du sous-emploi, des stages, des postes d'entrée et de l'adéquation entre formation et emploi. Les mesures de formation et d'insertion doivent pouvoir être réévaluées à partir de ces données plutôt que reposer sur des prévisions rigides à long terme.

Monbijoustrasse 30
3011 Berne, Suisse
+41 31 382 11 71, info@vss-unes.ch