



Feuille d'information – Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié

Contexte

Une disponibilité suffisante de personnel qualifié constitue pour une petite économie tournée vers l'exportation, à l'heure de la concurrence mondiale, une condition primordiale à la pérennité de sa croissance économique. Les tendances ayant conduit au lancement, en 2011, de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI), et à son intensification ultérieure, sont les suivantes :

- Évolution démographique (vieillesse de la population (active)) → l'offre de personnel qualifié baisse
- Croissance des emplois et de l'économie à fort coefficient de formation → la demande en main-d'œuvre qualifiée augmente
- Régulation plus forte de l'immigration (initiative « Contre l'immigration de masse » de février 2014) → le manque de personnel qualifié s'accroît

Ces tendances continuent d'influencer de manière importante le marché du travail suisse et s'accroîtront encore en raison des changements technologiques actuels. L'activation du potentiel indigène revêtira une importance croissante – d'une part, afin de répondre à la demande des entreprises et, d'autre part, afin que la population locale bénéficie d'une qualification qui soit la plus adaptée possible à l'offre de travail, et par là, afin que l'objectif de politique économique et sociale du plein emploi soit atteint.

Bilan intermédiaire¹

Niveau macro-économique

L'exploitation du potentiel offert par la main-d'œuvre présente en Suisse s'est améliorée ces dernières années du fait d'une plus forte participation à l'activité.

- Entre 2010 et 2017, un surcroît de 132 200 travailleurs indigènes (en équivalents plein temps (EPT)) a ainsi pu être mobilisé. Les effets induits par les variations de la population, notamment l'immigration et l'évolution démographique, ne sont pas pris en compte. Les femmes, en particulier, ont participé davantage au marché du travail. Mais les potentiels ont aussi été mieux exploités chez les travailleurs âgés.

¹ Le bilan intermédiaire ne reproduit pas l'ensemble des mesures de l'initiative et n'en reflète donc qu'un échantillon. Pour plus d'informations sur le stade d'avancement des activités, consulter le rapport publié chaque semestre sur le site « Personnel Qualifié Suisse » (Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié: Mesures de la Confédération, <https://www.personnelqualifie-suisse.ch/fr/initiative/rapports-et-etudes/>).

Optimisation des conditions-cadres (échantillon)

Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : les conditions-cadres favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ont été améliorées.

- Les aides financières allouées pour l'accueil extra-familial d'enfants ont contribué à la création de 57 400 places d'accueil supplémentaires (état : janvier 2018), soit un doublement de l'offre.
- La Confédération entend continuer à promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Elle vise, par deux nouveaux instruments d'encouragement, à abaisser les frais de garde extra-familiale et à mieux adapter les offres de services d'accueil aux besoins des parents.
- Par ailleurs, dans les rapports sur l'augmentation de la déduction pour frais de garde des enfants par des tiers et à travers sa volonté de supprimer la pénalisation des couples mariés, le Conseil fédéral a reconnu l'importance d'éliminer les incitations financières négatives à l'emploi dans le cadre de la FKI. Ces deux mesures ne devraient toutefois déployer leurs effets sur la FKI que de quelques années, au plus tôt.

Relever le niveau de qualification en fonction des besoins du marché du travail : s'agissant de la qualification de la main-d'œuvre indigène, des progrès ont été réalisés par exemple dans le secteur de la santé. Les diplômes obtenus au niveau national ont enregistré une augmentation significative.

- De 2007 à aujourd'hui, le nombre de titulaires d'un CFC d'assistant-e en soins et santé communautaire a été multiplié par plus de deux (3900 titres délivrés en 2015). Chaque année, des places d'apprentissage supplémentaires sont proposées.
- Au degré tertiaire, les admissions aux cursus d'études en soins infirmiers ont progressé d'environ 30 % depuis 2011 pour s'établir à 3350. En dépit de cela, le besoin en diplômes au degré tertiaire dans le domaine des soins, estimé d'ici à 2025, n'est pas encore couvert.
- Le nombre de médecins suisses en formation augmente. Les places de formation clinique ont crû de 44 % entre 2007 et 2016, ce qui porte à 1055 le total de places proposées par les cinq facultés de médecine du pays en 2016. L'objectif reste de faire passer le nombre de diplômes de Master en médecine humaine à 1350 d'ici 2024.
- Outre le domaine de la santé, les mesures de la FKI se focalisent sur la promotion des disciplines MINT, car celles-ci enregistrent une demande de main-d'œuvre élevée.

Sensibilisation de l'économie, de la politique et du grand public

Seules les mesures ayant un impact large permettront de désamorcer la problématique du personnel qualifié. Pour y parvenir, une mutation culturelle chez les employeurs et employés, mais aussi au sein de la population, devra être entamée. Afin d'encourager cette mutation, la FKI comporte des mesures destinées à sensibiliser l'économie, la politique et le grand public (échantillon) :

Site internet « Personnel Qualifié Suisse » : les acteurs (Confédération, cantons et partenaires sociaux) ont lancé en mai 2016 le site internet «Personnel qualifié suisse» (www.personnelqualifie-suisse.ch).

- On y trouve des informations sur le thème du personnel qualifié ainsi qu'une base de données avec une multitude de bonnes pratiques et de projets émanant des entreprises, des cantons et des associations, contribuant à mieux mobiliser le potentiel offert par la main-d'œuvre indigène.
- La plateforme accroît la visibilité des différentes activités et initiatives. Elle facilite en outre l'échange d'informations entre l'ensemble des partenaires.

Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés : des représentants de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux se sont réunis en avril 2018 à l'occasion de la quatrième conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés. Les intervenants ont rappelé l'importance de la gestion du parcours professionnel et de la formation continue. Outre les travailleurs, les employeurs, les associations professionnelles et économiques, les cantons et la Confédération ont un rôle à jouer. À ce titre, la Confédération et les cantons doivent proposer des conditions-cadres et des prestations garantissant l'égalité des chances dans l'accès aux formations continues et aux offres de conseil, et créer les incitations nécessaires permettant de rester le plus longtemps possible sur le marché du travail. ([Déclaration finale commune du 26.04.2018](#)).

Objectifs et mesures de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié dès 2019

Le 27 juin 2018, le Conseil fédéral a décidé de transférer l'initiative dans les affaires ordinaires. Les autorités compétentes conserveront la responsabilité des différentes mesures, dont la coordination avec les cantons et les partenaires sociaux. Ses objectifs resteront inchangés dès 2019 :

- atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en exploitant mieux le potentiel indigène et par là renforcer la compétitivité du site entrepreneurial suisse et contribuer au plein emploi ;
- réduire la dépendance vis-à-vis du personnel qualifié étranger.

Ces objectifs seront poursuivis sur la base des quatre champs d'action identifiés dans le cadre de la FKI :

- se former de manière continue et relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins du marché du travail ;
- améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ;
- créer de bonnes conditions pour l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà ;
- encourager l'innovation afin d'accroître la productivité et ainsi atténuer la pénurie de personnel qualifié.

En outre, l'amélioration de l'accès au marché du travail des réfugiés et personnes admises à titre provisoire, et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap constituent deux autres priorités de la FKI.

L'accent est mis sur l'ensemble des activités dans les champs professionnels présentant des signes de pénurie accrue en personnel qualifié (sur la base du [système d'indicateurs](#)). Les mesures en cours et les mesures qui seront prises ultérieurement serviront à créer des conditions-cadres optimales, à éliminer les incitations négatives à l'emploi, et à sensibiliser sur le sujet. Quant aux mesures qui seront maintenues, elles resteront de la compétence des départements et des unités administratives qui en étaient jusque-là responsables. Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) assumera un rôle de coordination réduit ; il poursuivra ses activités de sensibilisation en matière de personnel qualifié et continuera à fournir des bases de décision touchant à cette question.

Le rôle des acteurs

L'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié poursuit une démarche décentralisée qui prend en compte les structures existantes et les réglementations des compétences de la politique de formation et du marché du travail suisse.

- Entreprises / employeurs : ce sont eux qui sont tenus de veiller en premier lieu à ce que leur besoin en personnel qualifié soit couvert.

- État : il a pour mission d'assurer un environnement favorable (par ex. éliminer les incitations négatives à l'emploi).
- Confédération et partenaires sociaux : ils sont chargés de sensibiliser les entreprises et le grand public à la thématique (par ex. travailleurs âgés et personnes en situation de handicap ; élaboration de bases sur le sujet telles que le site Internet « Personnel Qualifié Suisse » ; système d'indicateurs pour évaluer la demande en personnel qualifié).
- Cantons : en s'appuyant sur différents exemples et projets, les cantons encouragent l'information sur les bonnes pratiques et participent à la sensibilisation à la thématique de la pénurie de personnel qualifié.
- Partenaires sociaux : en tant que représentants du monde du travail, les partenaires sociaux s'engagent à sensibiliser leurs membres au recours à la main-d'œuvre indigène et à l'intégration de celle-ci sur le marché du travail grâce à des modèles de travail flexibles.

Conclusion

L'instauration de conditions-cadres optimales pour assurer un vivier suffisant et flexible de personnel qualifié demeure d'une importance cruciale pour la Suisse. Les secteurs dynamiques du pays offrent un vaste marché à la main-d'œuvre qualifiée qui, en retour, renforce la position des entreprises sur le marché. L'évolution démographique et le changement technologique (innovation, numérisation) vont stimuler la demande de personnel qualifié. La mise en application de l'initiative « Contre l'immigration de masse » s'est accompagnée de l'inscription dans la loi du mandat d'épuiser le potentiel qu'offre la main-d'œuvre en Suisse (art. 21a, al. 1, LEtr 1).

Il importe que les investissements soient effectués de manière ciblée et adaptée aux besoins :

- Le potentiel présenté par la main-d'œuvre qualifiée en Suisse (2016 : taux de chômage de 3,3 %, taux d'activité d'environ 85 %, taux d'activité lucrative en équivalents plein temps de 72,5 %) est d'ores et déjà exploité à un degré presque inégalé dans les autres pays de l'OCDE.
- Les mesures de la FKI sont plutôt axées sur le moyen et long terme. Elles ont donc besoin de temps pour déployer leurs effets.
- Les lois de l'activité économique veulent que dans une économie florissante, la main-d'œuvre qualifiée soit rare et ait donc un prix.

Les mesures destinées à garantir un vivier suffisant de main-d'œuvre qualifiée font partie intégrante de la politique du marché du travail pratiquée en Suisse. Avec la décision de poursuivre la FKI dans le cadre des affaires ordinaires dès 2019, les acteurs impliqués vont donc poursuivre résolument leurs efforts pour mieux valoriser le potentiel offert par la main-d'œuvre nationale.