



Feuille d'information – groupe de suivi FKlplus

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:

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

Objectifs et mesures de l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié

1. Mieux exploiter le potentiel offert par la main-d'œuvre indigène → atténuer le manque de personnel qualifié
2. Réduire en parallèle la dépendance vis-à-vis de la main-d'œuvre étrangère

La Confédération et les cantons ont décidé en 2015 d'intensifier l'initiative et d'élargir à l'ensemble de l'offre de main-d'œuvre les efforts entrepris pour exploiter le potentiel indigène. Les nombreuses mesures mises en œuvre pour répondre aux objectifs de l'initiative s'articulent autour de quatre champs d'action:

- **Mesures du marché du travail et mesures de formation** en vue d'une requalification ou d'une qualification supérieure et du maintien du taux de chômage à bas niveau
- Améliorer la **conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**
- Maintenir **en emploi les salariés âgés**
- **Augmenter l'intégration sur le marché du travail** des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire

Rôle des acteurs

L'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié poursuit une approche décentralisée et différenciée tenant compte des structures existantes et de la répartition des compétences en matière de politique de formation et de marché du travail.

- Entreprises/employeurs: ils ont pour responsabilité première de répondre à leurs besoins en termes de personnel qualifié.
- Etat: sa mission est d'assurer des conditions-cadres favorables (p. ex. la suppression des incitations négatives à l'exercice d'une activité lucrative).
- Confédération et partenaires sociaux: ils ont pour rôle de sensibiliser les entreprises et le grand public au thème considéré (p. ex. travailleurs âgés et personnes en situation de handicap / élaboration d'une documentation de base sur le sujet, comme le site «Per-

sonnel qualifié suisse» / système d'indicateurs pour évaluer la demande de personnel qualifié).

- Cantons: ils participent à travers de nombreux exemples et projets à la diffusion de bonnes pratiques et, ce faisant, à la sensibilisation au thème de la main-d'œuvre qualifiée.
- Partenaires sociaux: en qualité de représentants du monde du travail, ils s'emploient à renforcer la propension de leurs membres à favoriser la main-d'œuvre indigène et à encourager son activité lucrative à l'aide de modèles flexibles.

Bilan intermédiaire¹

Niveau macro-économique

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

- Depuis 2010, un surcroît de 124 000 travailleurs indigènes (en équivalents plein temps (EPT)) a ainsi pu être mobilisé. Les effets induits par les variations de la population, notamment l'immigration ou 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.

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 54 500 places d'accueil supplémentaires, soit un doublement de l'offre. A la fin 2016, l'investissement réalisé par la Confédération représentait 323 millions de francs. La pérennité des aides financières a été très élevée.
- 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.

Mesures du marché du travail et mesures de formation en vue d'une requalification ou d'une qualification supérieure: 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.

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/>).

- 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. Une nouvelle extension des capacités à travers la consolidation et le développement de l'apprentissage et de la recherche dans la médecine humaine est en cours de réalisation.
- L'accroissement du nombre de places d'études s'est d'ores et déjà répercuté sur celui des diplômes de master (qui sont passés de 622 à 863, soit une hausse de près de 39 %, entre 2005 et 2015). L'objectif est toujours d'augmenter à 1350 le nombre de diplômes de master en médecine humaine d'ici 2024. A cet effet, les Chambres fédérales ont débloqué un crédit supplémentaire de 100 millions de francs en faveur d'un programme spécial d'incitation.

Sensibilisation et bonnes pratiques des entreprises et du grand public (échantillon)

Les acteurs (Confédération, cantons et partenaires sociaux) ont lancé en mai 2016 le site internet «Personnel qualifié suisse» (<https://www.personnelqualifie-suisse.ch/fr>).

- 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.

Lors de la troisième Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés (avril 2017), ayant pour but d'améliorer l'intégration de ces derniers sur le marché du travail, les représentants de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux ont dressé un bilan des mesures mises en œuvre.

- Les employeurs du secteur privé comme du secteur public avaient convenu dès 2015 de renoncer à mentionner une fourchette ou une limite d'âge dans les offres d'emploi lorsque ce critère n'était, objectivement, pas nécessaire pour le poste en question. L'évolution et la publication de fourchettes ou limites d'âge dans les offres d'emploi diffusées en Suisse ont fait l'objet d'un examen et d'une présentation détaillés. L'étude du Moniteur du marché de l'emploi suisse met en évidence un recul significatif de la mention de limites d'âge dans les offres d'emploi (6 % en 2015 contre 16 % en 2006).
- Un autre instrument de sensibilisation, sous forme d'une brochure en ligne, a également été inauguré afin d'encourager le maintien en activité et la réinsertion des travailleurs âgés dans les PME. Elle présente aussi bien des informations sur ce sujet que des bonnes pratiques pour favoriser l'activité lucrative des travailleurs âgés.

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).

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 l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié 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. Les acteurs impliqués vont donc poursuivre résolument leurs efforts pour mieux valoriser le potentiel offert par la main-d'œuvre nationale.