



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie DFE

---

# **Du personnel qualifié pour la Suisse**

Une initiative du Département fédéral de l'économie

---



## Editorial

### Un personnel qualifié à la base d'une économie suisse forte

La Suisse fait partie du peloton de tête des pays alliant un haut niveau de compétitivité et un volume important d'exportations. Et ce, malgré ses salaires et ses prix élevés. Ce état de fait est par ailleurs accentué par la cherté croissante du franc. Reste que l'économie suisse est capable de surmonter des crises économiques et de s'adapter à de nouvelles réalités. La main-d'œuvre qualifiée et avec elle, la formation, la recherche et l'innovation comptent pour beaucoup dans la flexibilité de l'économie suisse.

Embaucher du personnel qualifié à quelque niveau que ce soit constitue un défi de taille pour nombre d'entreprises. Si la situation actuelle est difficile pour les entreprises suisses, elle reste toutefois supportable par comparaison avec d'autres périodes de la reprise économique : depuis la mise en place de la liberté de circulation des personnes avec l'UE, les entreprises ont la possibilité de recruter relativement simplement à l'étranger une grande partie des professionnels dont elles ont besoin.

La concurrence pour attirer les meilleurs professionnels ira en s'intensifiant. La proportion d'actifs par rapport à l'ensemble de la population diminue dans le prolongement de l'évolution démographique profonde. Il est trop risqué de vouloir satisfaire la plus grande partie de la demande croissante de personnel qualifié en misant sur l'immigration. Nos principaux partenaires commerciaux sur la scène européenne sont eux aussi confrontés au problème d'une société vieillissante et ils prennent des mesures pour retenir leur main-d'œuvre nationale.

Le Conseil fédéral est conscient de l'importance de cette thématique. Le Département fédéral de l'économie (DFE) a en effet lancé une initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. Le présent rapport analyse la situation de la main-d'œuvre qualifiée en Suisse. Ce projet stratégique a été examiné et discuté, en automne 2011, avec les représentants des cantons, des partenaires sociaux, des milieux scientifiques, des organisations du monde du travail et des entreprises.

Le DFE a fixé les objectifs globaux suivants dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.

- La Suisse couvre ses besoins en personnel qualifié à terme en faisant toujours plus appel à une main-d'œuvre nationale.
- Les potentiels disponibles au sein de la population active suisse sont exploités de manière plus efficace et plus ciblée.
- Les Suisses en âge de travailler se voient offrir la possibilité de consolider leurs qualifications afin de pouvoir mieux mettre en valeur leurs compétences dans la vie professionnelle tout en continuant à se former à un niveau toujours plus élevé.
- En lançant cette initiative, le DFE vise une approche commune de la situation et des défis, et engage des mesures coordonnées. Il appartient à l'économie privée, à la société civile et aux pouvoirs publics d'augmenter ensemble le potentiel de main-d'œuvre qualifiée.

Les mesures liées au marché du travail et à la politique de formation permettront de mettre en place un cadre favorisant une plus grande participation de la population active suisse au marché du travail.

Le système de formation duale est un facteur de réussite fondamental que nous comptons préserver et développer à titre d'atout économique. La formation et la formation continue doivent se distinguer par leur haut niveau de qualité et être en phase avec les besoins du marché du travail. Les formations scientifiques et celles axées sur la pratique se complètent et contribuent, les unes comme les autres, au développement de la forte capacité d'innovation de la Suisse.

Nous devons continuer sur cette lancée. Nous devons analyser et prendre au sérieux les changements au niveau du marché et de la demande des entreprises. Nous devons agir là où le besoin s'en fait sentir. C'est en procédant de la sorte que nous pourrions utiliser au mieux les potentiels encore inexploités au sein de notre société.

Et nul doute que dans dix ans et même au-delà, l'économie suisse occupera encore une place de choix dans le peloton de tête des nations industrielles.

Conseiller fédéral Johann N. Schneider-Ammann  
Chef du Département fédéral de l'économie



## Résumé

La situation de l'économie mondiale et notamment la cherté du franc suisse occupent actuellement le devant de la scène politico-économique en Suisse. Notre pays doit s'attendre à un net ralentissement de la croissance économique. Il se peut que les changements à court terme entraînent, dans les prochains mois, une baisse de la demande de main-d'œuvre. Ceci dit, la pénurie de personnel qualifié reste un défi majeur que la Suisse se doit de relever sur la durée. Le présent rapport s'intéresse principalement au développement structurel dans un avenir lointain et anticipe les autres défis auxquels l'économie et la société seront confrontées à moyen et à long terme.

Embaucher du personnel qualifié à quelque niveau que ce soit constitue d'ores et déjà un défi de taille pour nombre d'entreprises. Compte tenu de la mobilité grandissante des individus, les professionnels sont toujours plus courtisés sur le marché du travail international, les plus recherchés étant actuellement les professionnels spécialisés avec un haut niveau de qualification. Le personnel qualifié sait valoriser son savoir pour créer des innovations ; il apporte ainsi une plus-value durable aux entreprises, à l'économie et à la société dans son ensemble. Le Département fédéral de l'économie (DFE) se sert de ce rapport pour lancer l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. Le but de cette initiative est de couvrir en Suisse la demande de personnel qualifié jusqu'en 2020 en faisant toujours plus appel à la population active suisse, en tirant profit des potentiels en main-d'œuvre nationale et en encourageant la population à se former de manière continue et à élever son niveau de qualification.

La première partie du rapport s'articule autour d'une analyse de la situation qui permet de cerner la pénurie de personnel qualifié et d'identifier les potentiels en main-d'œuvre. Cette analyse débouche sur la définition de sept champs d'action prenant en compte les évolutions démographiques et économiques. Pour chaque champ d'action, le DFE propose, en lien avec des lignes directrices et des objectifs déterminés, une série de mesures destinées à contrer la pénurie de personnel qualifié grâce à la participation concrète des particuliers, des entreprises, des prestataires de formation et de l'ensemble des organes étatiques à tous les niveaux de compétences (Confédération, cantons et communes). L'initiative lancée par le DFE en vue de combattre la pénurie de personnel qualifié ne porte pas sur des branches ou des domaines d'activité spécifiques, à l'image des domaines MINT ou du secteur de la santé, mais recouvre toutes les branches.

Cette initiative amène l'Etat à assumer plusieurs rôles essentiels à tous les niveaux (Confédération, cantons, communes). Pour influencer sur notre réservoir de main-d'œuvre, l'Etat peut non seulement agir dans divers domaines politiques (formation, emploi, social, migration), mais aussi en sa qualité d'employeur de premier plan. Outre les institutions étatiques, c'est aussi la société toute entière qui est concernée par la pénurie de personnel qualifié, des jeunes et des adultes aux actifs et aux non actifs en passant, bien évidemment, par les entreprises.

### **Analyse de la situation du personnel qualifié en Suisse**

L'analyse montre que le nombre de professionnels qualifiés est en général limité. Cette tendance s'accroît plus spécifiquement pendant les périodes de haute conjoncture. Les deux dernières décennies ne se caractérisent pourtant pas par une aggravation générale de la pénurie de personnel qualifié. Lors de la récente embellie entre 2005 et 2008, la libre circulation des personnes avec l'UE/AELE a eu un effet très positif sur le réservoir de main-d'œuvre spécialisée dont peuvent disposer les entreprises suisses. Le principe qui se dégage est qu'une pénurie structurelle de personnel qualifié devrait s'atténuer à nouveau d'elle-même, non pas à court terme mais à moyen et à long terme. Les marchés de la formation et du travail réagissent à court et à moyen terme face à la pénurie de personnel qualifié en redoublant de souplesse.

En comparaison internationale, la Suisse utilise déjà très bien le potentiel de travail dont elle dispose à l'intérieur de ses frontières. Preuve en est le taux d'activité de 79 % des 15-64 ans (2009), un pourcentage record sur le plan européen. La Suisse présente aussi un taux de chômage bas chez les

jeunes, un niveau de chômage structurel comparativement faible, même s'il a augmenté depuis le début des années 90, et une forte participation des travailleurs âgés au marché du travail.

Le rythme de croissance de la population en âge de travailler se ralentira à terme et un recul à partir de 2020 est plus que probable. Ces deux grandes tendances, qui ressortent des scénarios de l'évolution démographique de l'Office fédéral de la statistique (OFS), ont incité le DFE à lancer une initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. La Suisse doit faire face à une situation totalement nouvelle. Il lui faut par conséquent déterminer les mesures qui peuvent, d'une part, déployer leurs effets à moyen et à long terme et, d'autre part, déboucher, pour l'économie et la société, sur des solutions pouvant être intégrées dans des stratégies d'anticipation. La première étape a consisté à identifier les potentiels non encore exploités au profit du marché du travail suisse. De par la proportion encore forte d'emplois à temps partiel qui le caractérise, le groupe des personnes participant à l'éducation des enfants (en majorité, les femmes entre 25 et 54 ans) présente un potentiel important en termes de participation au marché du travail. Les difficultés que rencontrent ces personnes pour concilier vie de famille et vie professionnelle jouent un rôle déterminant. La participation au marché de l'emploi des travailleurs âgés, et principalement des femmes, peut, elle aussi, être améliorée et celle des hommes hautement qualifiés maintenue.

La question qui se pose également, parallèlement à celle concernant les potentiels disponibles, est de savoir si la structure des qualifications de la population active répond à la demande des entreprises. L'évolution observée au cours de la dernière décennie montre que le niveau des qualifications recherchées sur le marché du travail est toujours plus élevé et que cette demande des entreprises a pu être relativement bien satisfaite grâce aux glissements dans la structure des qualifications de la population active. La Suisse a su s'adapter à cette nouvelle donne. Dans le même temps, l'immigration d'une main-d'œuvre hautement qualifiée a fortement augmenté à partir du milieu des années 90, avec à la clé des conséquences positives sur le niveau moyen de qualification des actifs suisses.

Les glissements dans la structure des qualifications sont principalement dus à une participation plus importante des individus à des formations, le résultat étant une élévation progressive du niveau de qualification de la population en âge de travailler. Par comparaison avec les autres pays, la Suisse affiche une proportion élevée de diplômes obtenus au degré secondaire II, soit 90 %. Mais il existe encore un potentiel pour des formations de rattrapage chez les personnes nées hors de la Suisse. Grâce au rôle significatif que joue la formation professionnelle dans le processus d'intégration, la participation des jeunes à des formations et à la vie active est déjà particulièrement importante. Les nombreuses passerelles qui s'offrent aux personnes en formation garantissent, quelle que soit la formation choisie, l'accès au degré tertiaire, ce qui se traduit par une forte hausse du nombre de diplômes obtenus à ce degré. Notons à ce propos qu'en Suisse, comparativement à ce qui se passe dans un grand nombre de pays étrangers, l'accent est davantage mis sur les formations à des fins professionnelles du degré tertiaire A (hautes écoles spécialisées) et du degré tertiaire B (formation professionnelle supérieure). En Suisse, les investissements dans la formation professionnelle supérieure et dans les hautes écoles spécialisées se traduisent plus spécialement par des revenus exceptionnels.

Alors que le niveau de qualification moyen des actifs continuera à s'élever au cours des prochaines années, le nombre d'étudiants dans les hautes écoles ne connaîtra à nouveau une baisse qu'à partir de 2014 en raison de l'évolution démographique. Le nombre de jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage ne cesse, lui aussi, de diminuer. Par conséquent, la concurrence entre les entreprises pour préparer la relève s'accroîtra dans un contexte de croissance économique constante.

### **Champs d'action et objectifs**

L'analyse a permis de définir sept champs d'action dont le but est, par le biais de mesures adaptées, d'étoffer le réservoir de main-d'œuvre spécialisée dont peuvent disposer les entreprises suisses.

- (1) Les **jeunes non actifs et sans emploi** (<25) doivent être intégrés dans une formation ou dans une activité professionnelle. Conformément à la ligne directrice *Formation professionnelle*

*le avant l'entrée en emploi*, le double objectif affiché à ce niveau est d'amener 95 % des jeunes de 25 ans à être titulaires d'un diplôme du degré secondaire II et de faire baisser encore sensiblement le chômage chez les jeunes.

- (2) **Les adultes non actifs sans diplôme de degré secondaire II (>25)** doivent être intégrés dans la vie active et encouragés, dans la mesure du possible, à améliorer leur niveau de qualification parallèlement à leur activité professionnelle. La ligne directrice *D'abord le travail, ensuite la formation* se décline en deux objectifs : augmenter la participation au marché du travail et encourager les formations de rattrapage ainsi que les formations complémentaires.
- (3) **Les adultes non actifs et les adultes actifs occupés à temps partiel titulaires d'au moins un diplôme de degré secondaire II (>25)** doivent davantage participer à la vie active et se former afin d'acquérir des qualifications complémentaires. Les deux objectifs de même importance qui ont été fixés pour ce groupe sont l'augmentation du taux d'occupation et le relèvement du niveau de qualification. Les formations continues, qui entrent en ligne de compte dans ce contexte, doivent par conséquent être aménagées de manière à être conciliables avec une activité professionnelle.
- (4) **Les travailleurs âgés** doivent avoir la possibilité d'exercer le plus longtemps possible une activité professionnelle. A la ligne directrice préconisant d'optimiser les possibilités pour les travailleurs âgés d'exercer une activité professionnelle correspond l'objectif du maintien, chez le plus grand nombre d'actifs, de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge réglementaire de la retraite et au-delà.
- (5) La **population déjà active** doit acquérir des qualifications de manière continue pour répondre aux besoins des entreprises. La formation continue doit être conçue de telle manière que les cours puissent être suivis en cours d'emploi et qu'ils soient axés sur les besoins du marché du travail.
- (6) L'**immigration** de professionnels doit être permise sur le long terme afin de donner plus de flexibilité au marché du travail suisse. Si la priorité est donnée à l'exploitation des potentiels nationaux, l'immigration doit également être facilitée, à titre de complément, dans le but de combler les déficits de personnel qualifié.
- (7) Un **monitorage de la main-d'œuvre qualifiée** doit, en prenant en compte les besoins de l'économie, apporter plus de souplesse et de transparence sur les marchés de la formation et du travail, au profit des principaux groupes d'utilisateurs. La mise sur pied et le développement du système doit revenir à la Confédération ; son utilisation et son financement doivent relever des associations professionnelles et de branches.

### **Mise en œuvre**

La première étape concerne l'élaboration par le DFE d'un rapport sur la situation de la main-d'œuvre qualifiée en Suisse (présent rapport). Ce projet stratégique sera examiné et discuté avec les représentants des cantons, des partenaires sociaux, des milieux scientifiques, des organisations du monde du travail et des entreprises.

Les mesures relevant du domaine de compétences du DFE seront mises en œuvre et suivies par un groupe de pilotage.

La deuxième étape visera à associer à la démarche globale d'autres départements concernés par la question du personnel qualifié. Les résultats seront régulièrement coordonnés avec les actions menées par les différents départements et traités afin d'être soumis au Conseil fédéral sous forme de rapport.

## Principaux indicateurs concernant la situation du personnel qualifié en Suisse

Tableau 1: Indicateurs relatifs à la situation du personnel qualifié en Suisse

Population	
7'785'800	Population résidente permanente à la fin de l'année (2009) <sup>1</sup>
6'522'100	Population résidente permanente âgée de plus de 15 ans, à la fin de l'année (2009) <sup>2</sup>
Immigration	
61'600	Moyenne annuelle de l'immigration nette de ressortissants étrangers par rapport à la population résidente permanente 2000-2010 <sup>3</sup>
57'300	Immigration nette de ressortissants étrangers par rapport à la population résidente permanente en 2010 <sup>4</sup>
59%	Majorité de oui pour le renouvellement de l'accord sur la libre circulation des personnes et son extension à la Bulgarie et à la Roumanie (8 février 2009)
Activité professionnelle	
79%	Taux des personnes actives de la population des 15-64 ans (2009) <sup>5</sup>
84%    74%	Taux des personnes actives des hommes   femmes âgés entre 15-64 ans (2009) <sup>6</sup>
Niveau de formation	
90%	Taux de diplômés au degré secondaire II (2010) <sup>7</sup>
13%    32%	Taux de personnes actives titulaires d'un diplôme du degré tertiaire 1980    2008 <sup>8</sup>
Potentiels théoriques que recèlent les sans-emploi, les non-actifs et les personnes occupées à temps partiel (en équivalents plein temps)	
743'000	Personnes âgées entre 25 et 54 ans <u>titulaires</u> d'un diplôme de degré secondaire II (2009) <sup>9</sup> 52% des personnes occupées à temps partiel et 54% des non actifs âgés entre 25 et 54 ans sont des femmes ayant des tâches d'éducation avec des enfants de moins de 15 ans (2009) <sup>10</sup>
420'000	Personnes âgées entre 55 et 64 ans (2009) <sup>11</sup>
171'000	Jeunes âgés entre 15 et 24 ans (2009) <sup>12</sup>
164'000	Adultes (25-54 ans) <u>sans</u> diplôme du degré secondaire II (2009) <sup>13</sup>
Potentiels résidant dans un relèvement du niveau de qualification (équivalents plein temps)	
300'000	Personnes qui pourraient avoir une qualification plus élevée que le degré secondaire I
1,5 million	Personnes qui pourraient avoir une qualification plus élevée que le degré secondaire II

<sup>1</sup> Source : OFS (2011): <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/01/key.html>

<sup>2</sup> Source : OFS (2011) : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/01/key.html>

<sup>3</sup> Source : OFS, OFM (SYMIC)

<sup>4</sup> Source : OFS, OFM (SYMIC)

<sup>5</sup> Source : OFS/ESPA, Eurostat

<sup>6</sup> Source : OFS/ESPA, Eurostat

<sup>7</sup> Source : (CSRE, 2010)

<sup>8</sup> Source : (B.S.S. & F.A.I., p. 53)

<sup>9</sup> Source : OFS/ESPA, propres calculs

<sup>10</sup> Source : OFS/ESPA, propres calculs

<sup>11</sup> Source : OFS/ESPA, propres calculs

<sup>12</sup> Source : OFS/ESPA, propres calculs

<sup>13</sup> Source : OFS/ESPA, propres calculs

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Analyse de la situation.....</b>	<b>11</b>
	Le personnel qualifié : un atout stratégique pour notre pays .....	11
	Personnel qualifié en Suisse : situation et perspectives .....	14
	Pénurie de main-d'œuvre : la situation en Suisse.....	14
	Offre de main-d'œuvre étrangère.....	14
	Offre de main-d'œuvre nationale.....	16
	Qualification de la main-d'œuvre.....	19
	Contexte politique : la libre circulation des personnes .....	33
	Conclusion : potentiels de main-d'œuvre pour la Suisse .....	34
<b>2</b>	<b>Sept champs d'action .....</b>	<b>37</b>
	Lignes directrices et objectifs .....	37
	Intégrer les jeunes sur le marché du travail .....	38
	Intégrer les personnes sans qualification dans le monde du travail et leur offrir la possibilité d'acquérir des qualifications complémentaires.....	40
	Augmenter le taux d'activité de la main-d'œuvre qualifiée et lui offrir la possibilité d'acquérir des qualifications complémentaires.....	42
	Garder les employés âgés sur le marché du travail.....	44
	Relever le niveau de qualification des actifs .....	46
	Immigration comme instrument de flexibilisation .....	48
	Monitoring de la main-d'œuvre qualifiée.....	50
<b>3</b>	<b>Récapitulatif des lignes directrices, objectifs et mesures .....</b>	<b>52</b>
<b>4</b>	<b>Mise en œuvre et accompagnement .....</b>	<b>55</b>
	<b>Glossaire .....</b>	<b>56</b>
	<b>Bibliographie.....</b>	<b>57</b>



# 1 Analyse de la situation

## Le personnel qualifié : un atout stratégique pour notre pays

Les relations économiques internationales sont caractérisées par le commerce de nombreux biens et services et par la mobilité des capitaux et de la main-d'œuvre. L'évolution des activités économiques est principalement déterminée par les conditions-cadres locales. Régions économiques et économies nationales se livrent une concurrence en termes d'attrait du pôle économique. La Suisse a placé au cœur de sa politique économique la poursuite des efforts pour améliorer encore son cadre économique favorable en vue de promouvoir le maintien et la création de places de travail de qualité, lesquelles sont le moteur de la grande prospérité de notre population.

La Suisse est un pôle économique attractif

En matière de politique de croissance, la Confédération articule ses principaux projets de réforme autour du renforcement de l'attrait du pôle économique suisse et de la croissance de la productivité. Une infrastructure performante, un système de formation et de recherche de haute qualité, des services sociaux qui fonctionnent bien, un accès sans discrimination aux marchés internationaux et une politique promouvant la concurrence nationale sont autant de facteurs déterminants d'une croissance saine. Le bon fonctionnement et la capacité d'adaptation du marché du travail sont aussi essentiels à cet égard.

En raison de la hausse de la mobilité, la main-d'œuvre est toujours plus convoitée à l'échelle internationale. Ce constat vaut notamment pour la main-d'œuvre spécialisée et hautement qualifiée. L'une des raisons réside dans le développement technologique, un domaine dans lequel les connaissances dans la production de biens et de services revêtent une importance croissante. La pénétration des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans tous les segments économiques est une autre tendance qu'il faut souligner dans ce contexte. Celles-ci bouleversent la gestion des informations disponibles sur le plan spatial et temporel et impliquent une mutation des conditions de travail. Plus que jamais, le savoir est produit aujourd'hui de manière globale. La politique commerciale internationale en est un autre exemple concret. En effet, en plus d'un accord général sur les tarifs douaniers et le commerce, un autre accord a été conclu sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce (IAB, 2008, p.8). Au final, il s'agit toujours de main-d'œuvre qui transforme le savoir en innovations et qui génère par conséquent une plus-value durable pour les entreprises, pour l'économie et donc également pour la société. Les innovations représentent la seule source de progrès en matière de productivité qui ne tarira jamais.

Le potentiel de main-d'œuvre étrangère revêt une importance particulière pour la Suisse

Pour un petit pays comme la Suisse, l'accès à la main-d'œuvre étrangère joue un rôle majeur. Dans de nombreuses branches pour lesquelles notre pays a su bien se positionner (p. ex. dans l'industrie pharmaceutique, les services financiers ou l'industrie des machines), le personnel qualifié national à disposition est insuffisant. Aujourd'hui plus que jamais, notre économie est spécialisée dans la production de biens et de services générant une valeur ajoutée importante. Si nos entreprises ne parviennent pas à recruter le personnel qualifié nécessaire, leur compétitivité est mise en péril et les postes de travail risquent d'être délocalisés à l'étranger.

Les entreprises sont en compétition entre elles pour attirer la main-d'œuvre

La répartition de la main-d'œuvre se joue sur le marché du travail. C'est aux entreprises qu'il revient d'aménager les conditions de travail et de proposer des salaires adéquats de sorte à attirer le personnel qualifié dont elles ont besoin. Lorsque le marché du travail fonctionne bien, on peut partir du principe que les entreprises en mesure de créer la valeur ajoutée la plus élevée en utilisant les forces de travail correspondantes y parviennent. Une telle répartition est par ailleurs efficace économiquement parlant.

Des emplois qui ont du sens, des salaires conformes au marché et des conditions de travail attrayantes sont autant de signaux qui indiquent aux travailleurs potentiels et futurs dans quels domaines la demande est particulièrement forte. Ces facteurs ont des retombées positives sur la participation au marché du travail et renforcent l'attrait de la formation et de la formation continue. Par ailleurs, des salaires conformes au marché et des conditions de travail favorables sont aussi intéressantes pour la main-d'œuvre étrangère et permettent d'encourager l'immigration dans les domaines concernés.

Les réactions sur le marché de la formation et du travail agissent contre la pénurie de personnel qualifié

On peut partir du principe qu'une pénurie de main-d'œuvre liée à des questions conjoncturelles se désamorce d'elle-même, certes pas dans le court, mais dans le moyen terme. Une pénurie temporaire ne peut dès lors être interprétée comme un dysfonctionnement du marché, mais constitue une réaction normale du marché. En matière de formation, la situation est différente. La formation ne peut être orientée en fonction des fluctuations conjoncturelles du marché du travail en raison des temps de réaction dont il faut tenir compte et de l'influence limitée sur les préférences des jeunes. La formation requiert du temps. Aussi, plusieurs années s'écoulent entre le choix d'une formation et l'entrée sur le marché du travail.

Les plans de formation offrent toutefois une marge de manœuvre dans le sens où il faut faire en sorte que les qualifications acquises à tous les niveaux soient, dans la mesure du possible, étendues et durables afin de favoriser la mobilité sur le marché du travail en évitant les écueils et les pertes de salaire. Comme il a été constaté dans d'autres études, l'accent est mis sur divers aspects dans la perspective d'une éventuelle pénurie de main-d'œuvre : de la dimension temporelle (perspectives à court ou à long terme) à la dimension spatiale (macroéconomique ou régionale) en passant par des considérations liées aux branches ou aux activités (FES, 2009, p.5). Le présent rapport aborde les perspectives à moyen et à long termes.

L'Etat assume plusieurs rôles

Dans la problématique de la main-d'œuvre, l'Etat joue différents rôles essentiels. En premier lieu, il a la responsabilité de la politique en matière de formation. La Confédération et les cantons s'emploient à promouvoir *la capacité individuelle de régulation afin de favoriser l'autonomie*, à mettre à la disposition du marché du travail les *ressources humaines* nécessaires et à *garantir l'égalité des chances (cohésion sociale)* (Klieme, Avenarius, Baethge, & Döbert, 2006). En vertu de la Constitution, la Confédération et les cantons sont tenus de coordonner leurs efforts. Dans les limites de leurs compétences respectives, ils veillent ensemble à la qualité et à la perméabilité de l'espace suisse de formation (art. 61a Cst.). Dans le cadre de la collaboration interinstitutionnelle, ils contribuent à réduire le chômage (des jeunes).

Deuxièmement, la politique du marché du travail et la politique sociale de l'Etat exercent une influence sur l'offre de main-d'œuvre, par exemple par le biais des incitations à participer au marché du travail ou d'une politique visant la réinsertion des personnes au chômage ou invalides. Troisièmement, la politique migratoire de l'Etat est aussi un facteur déterminant dans ce contexte puisque c'est à

travers elle que les modalités d'accès à la main-d'œuvre étrangère sont négociées sur le plan politique et réglées par voie de contrats. Quatrièmement, l'Etat est lui-même un employeur majeur et, par conséquent, un recruteur de main-d'œuvre, dans les domaines de l'administration publique d'une part, mais aussi dans ceux de la formation, de la santé et du social d'autre part. L'Etat est dès lors lui aussi soumis à la concurrence pour l'embauche de personnel et doit logiquement adopter aussi le point de vue des entreprises pour aborder cette problématique.

Comme il a été constaté récemment dans le rapport « Perspectives 2025 » de la Confédération, les mutations sociales sont elles aussi susceptibles d'entraver la coordination politique. Outre la diversification croissante de la population aux points de vue culturel, linguistique, ethnique et religieux, du vieillissement démographique et du changement des modèles familiaux, l'individualisation grandissante constitue un autre facteur qui met la cohésion sociale à l'épreuve. Les mutations requièrent une approche interdisciplinaire et commune (Administration fédérale, 2011, p.22). Il importe d'en tenir compte si l'on souhaite augmenter l'acceptation et l'efficacité des mesures.

Les mutations sociales requièrent une approche interdisciplinaire

Le besoin de personnel qualifié concerne non seulement les institutions étatiques, mais l'ensemble de la société. Les modifications dans l'offre et la demande de main-d'œuvre ont des répercussions importantes sur divers acteurs.

L'évolution du besoin de main-d'œuvre concerne l'ensemble de la société

- Les entreprises lors du choix du site ou lors d'investissements dans la formation et la formation continue au profit de leurs employés, mais aussi au niveau des attentes en termes d'emploi comme les vacances ou le montant des salaires (FES, 2009, p.8).
- Les jeunes et les adultes qui se trouvent face à un choix de formation.
- Les organisations du monde du travail et/ou les institutions de formation orientées vers le marché du travail dans l'aménagement de leur offre de formation.
- Les personnes actives dans le choix de leur employeur, de leur taux d'occupation ou d'une formation continue.
- Les personnes non actives ou sans emploi dans leur décision d'intégrer ou de réintégrer le monde du travail.

Les divers acteurs ne sont pas seulement concernés de manière passive par les développements du marché du travail : ils sont aussi tenus de les aborder concrètement. Il convient dès lors d'éclairer sous divers angles la problématique de la pénurie de main-d'œuvre afin d'identifier les principaux défis qu'il s'agira de relever et de dégager une compréhension commune du problème.

## Personnel qualifié en Suisse : situation et perspectives

### Pénurie de main-d'œuvre : la situation en Suisse

Les ressources en main-d'œuvre sont trop maigres, ce qui est accentué en période de haute conjoncture

Les entreprises sont en concurrence permanente pour l'embauche de main-d'œuvre. Il n'est dès lors pas étonnant que leur développement soit freiné relativement souvent par une pénurie de main-d'œuvre. Les entreprises ressentent toutes les ressources occupant une place importante dans la production comme (trop) faibles. Ces problèmes sont d'autant plus marqués au niveau du personnel qualifié et en période de haute conjoncture puisque la forte demande des entreprises en main-d'œuvre intervient au même moment. Ce phénomène ressort par exemple dans les sondages posant directement des questions sur les difficultés rencontrées dans le recrutement de main-d'œuvre ou sur le nombre de postes non occupés dans les entreprises. Pendant les périodes de haute conjoncture, à savoir à la fin des années 80, des années 90 et lors de la dernière reprise entre 2005 et 2008, le phénomène est plus particulièrement prononcé.

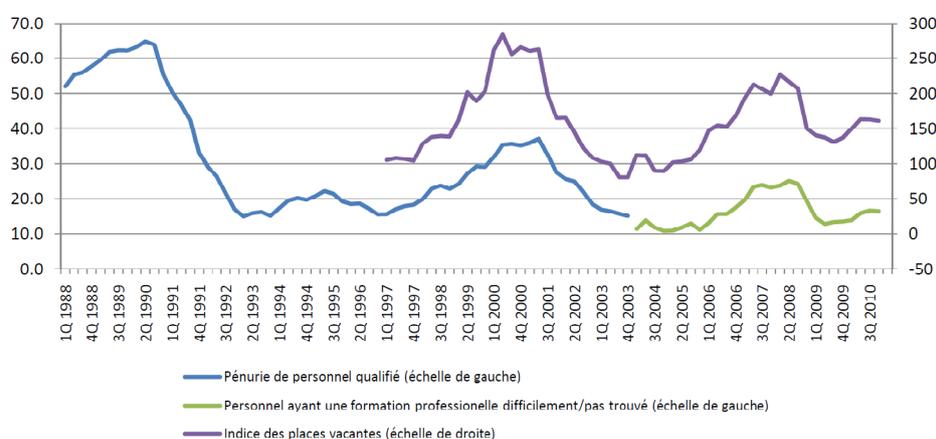


Fig. 1: Indicateurs de pénurie de personnel selon les données de l'enquête auprès des entreprises<sup>14</sup> (Source : OFS/STATEM).

### Offre de main-d'œuvre étrangère

La libre circulation des personnes avec l'UE/AELE a atténué la pénurie de main-d'œuvre

Au cours des vingt dernières années, on ne constate pas d'aggravation générale de la pénurie de main-d'œuvre. Lors de la récente embellie entre 2005 et 2008, la libre circulation des personnes avec l'UE/AELE a eu un effet très positif sur le réservoir de personnel qualifié dont disposent les entreprises suisses. Au cours des dernières années, celles-ci ont largement tiré parti des possibilités accrues de recruter de la main-d'œuvre en provenance de la zone UE/AELE et l'immigration de professionnels a été élevée.

Dans les années 90, l'économie suisse a vécu une longue période de stagnation. Avec un taux annuel de 0,2 %, la croissance de la population active a été très lente entre 1991 et 1999. L'immigration jouait un rôle presque insignifiant. C'est au moment de la reprise, à la fin des années 90, que la donne a changé. Entre 1999 et 2009, la population active enregistre une croissance annuelle de 1,3 %. La population indigène affiche également une hausse de la participation

<sup>14</sup> Les données des entreprises ont été pondérées avec le nombre de leurs employés.

à la vie active : abstraction faite de l'immigration nette, le nombre d'actifs a augmenté de 0,5 % par année<sup>15</sup>.

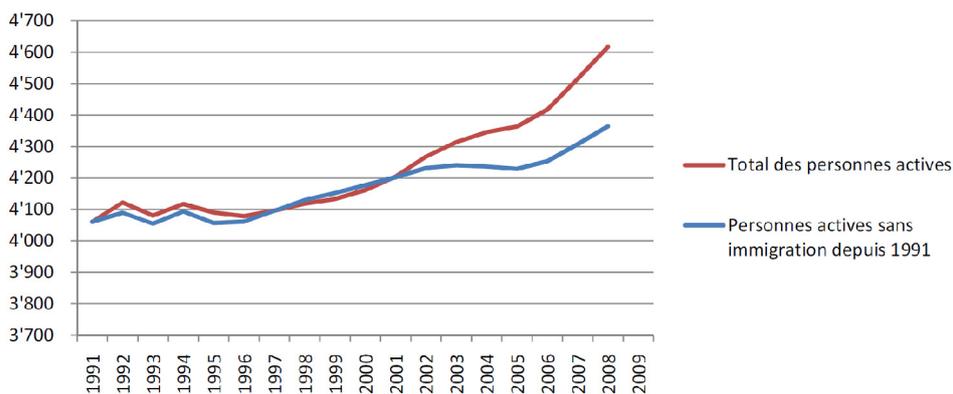


Fig. 2: Importance des migrations pour la croissance de la population active (en milliers), janvier 1991 à janvier 2009 (source : OFS/ Comptes globaux du marché du travail)

Les scénarios de l'évolution démographique de l'OFS prévoient – avec différentes hypothèses sur l'immigration – un ralentissement de la croissance de la population en âge de travailler pour ces prochaines années et les probabilités qu'un recul se produise dès 2020 sont toujours plus fortes<sup>16</sup>. Le passage d'une croissance continue du potentiel d'actifs vers une stagnation, voire même une contraction, posera des défis de taille à notre économie et à nos entreprises. La concurrence pour l'embauche de la relève professionnelle s'intensifiera. Il est dès lors fondamental de réfléchir suffisamment tôt à des mesures appropriées pour contrer cette tendance.

A l'avenir, la croissance de la population en âge de travailler va faiblir, voire même reculer

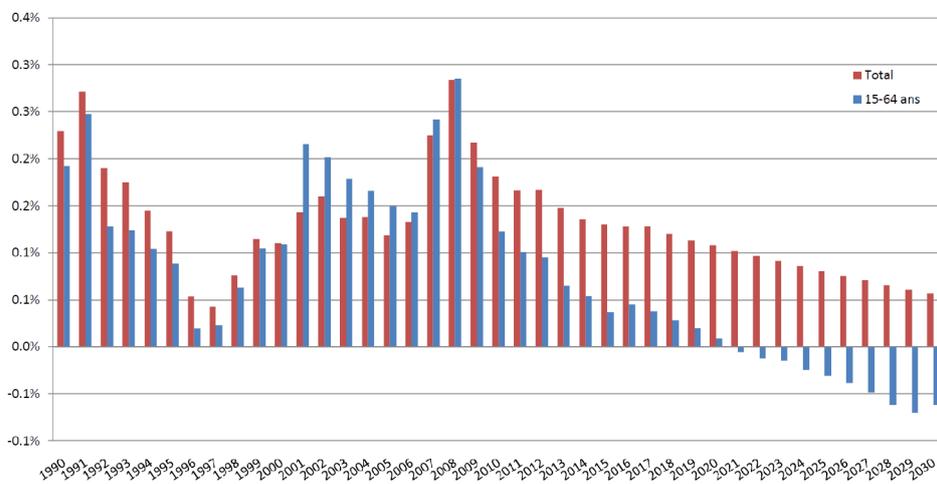


Fig. 3: Variations de la population résidente permanente, dès 2010 projection selon le scénario « moyen » de l'OFS, croissance moyenne par année (source : OFS/ESPOP, Scénarios de l'évolution démographique 2010-2060)

<sup>15</sup> La population active sans immigration comprend les personnes qui ont immigré en Suisse pour des raisons non liées au travail et qui ont intégré le monde du travail plus tard. Le développement de la population active résidente est donc certainement plus faible.

<sup>16</sup> Dans l'hypothèse d'un solde migratoire moyen de l'OFS, l'immigration nette annuelle de ressortissants étrangers passe de 57 300 en 2010 à une valeur de 30 000 en 2030. A titre de comparaison : au cours des dix dernières années, le solde migratoire était en moyenne de 61 500. L'une des hypothèses du scénario moyen de l'évolution démographique est de dire que l'introduction de la libre circulation des personnes et un développement économique favorable ont provisoirement exercé une influence haussière sur l'immigration des dernières années et que les deux effets auront tendance à s'amourner.

### **Encadré 1 : Evolution démographique et pénurie de personnel**

La corrélation entre démographie et développement économique et, par voie de conséquence, les liens entre démographie et besoin de main-d'œuvre sont très complexes. Dit de façon simplifiée, la croissance d'une économie dépend de l'évolution de la population active et de la productivité des actifs. L'initiative lancée par le DFE en vue de combattre la pénurie de personnel qualifié prend en compte ces deux dimensions. Les mesures favorisant la participation et l'intégration au marché du travail permettent d'accroître l'effectif de main-d'œuvre. Les mesures visant une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de qualifications par le biais de mesures de qualification ou une régulation qualitative de la migration, par exemple, augmentent la productivité de la main-d'œuvre.

Outre les initiatives qui visent l'**accroissement de la performance économique** directement chez la main-d'œuvre, il existe une multitude de réformes de politique économique permettant d'augmenter la productivité de l'emploi. Dans ce sens, l'initiative du DFE est complémentaire à la politique de croissance de la Confédération. Du point de vue du DFE, les axes suivants de politique de croissance devront être placés au cœur du prochain programme de législature :

- (i) Accroître la stabilité financière en préservant l'attrait de la place financière
- (ii) Assurer et améliorer l'accès des services (financiers) aux marchés internationaux
- (iii) Endiguer la croissance des primes dans le domaine de la santé et mieux exploiter les potentiels de croissance dans ce domaine
- (iv) Garantir des infrastructures fiables, finançables et peu coûteuses à l'usage
- (v) Faire une utilisation plus efficiente des ressources et réaliser les objectifs de la politique climatique à un coût raisonnable
- (vi) Trouver des mécanismes permettant de financer durablement les assurances sociales.

La politique de croissance de la Confédération intervient dans les domaines relevant de la compétence fédérale, mais elle n'est pas la seule à devoir prendre des mesures. De nombreuses conditions-cadres doivent être réalisées au niveau des cantons et des communes.

Tout comme l'initiative visant à combattre la pénurie de main-d'œuvre, la politique de croissance de la Confédération n'ambitionne pas de maximiser la croissance économique agrégée. La croissance démographique n'est par conséquent ni une valeur fiscale, ni une valeur cible. En matière de politique de croissance, la Confédération ambitionne une croissance de haute qualité permettant de relever le niveau de vie de la population suisse sur le long terme. Le produit intérieur brut par habitant p. ex. représente un instrument de mesure simple à cet effet. Une « croissance en largeur » reposant uniquement sur une exploitation accrue des ressources n'est pas souhaitable. L'accroissement de la productivité de la main-d'œuvre déjà disponible grâce à des conditions-cadres appropriées permettrait de réduire le besoin en main-

### **Offre de main-d'œuvre nationale**

Le potentiel de main-d'œuvre nationale est très bien exploité en comparaison internationale

Le recours accru à la main-d'œuvre étrangère au cours de la dernière décennie doit être placé dans le contexte d'une excellente exploitation du potentiel de main-d'œuvre suisse. En 2009, la Suisse a atteint un niveau record en Europe avec un taux d'activité des 15-64 ans de 79 %. Notre pays enregistre aussi l'un des taux les plus élevés d'actifs parmi la population vieillissante des 55-64 ans (68 %) par rapport aux autres pays d'Europe. Les pays nordiques affichaient

des valeurs légèrement plus élevées que la Suisse en raison d'une participation plus importante des femmes âgées au marché du travail.

Tableau 2: Taux d'activité et de chômage selon les groupes d'âge en comparaison internationale, 2009 (sources : OFS/ESPA, Eurostat)

	Taux d'actifs occupés				Taux de sans emploi	
	15-62 ans			55-64 ans	15-74 ans	15-24 ans
	Total	Femmes	Hommes	Total	Total	Total
<b>Suisse</b>	<b>79.0</b>	<b>73.6</b>	<b>84.4</b>	<b>68.3</b>	<b>4.1</b>	<b>8.2</b>
Pays Bas	77.0	71.5	82.4	55.1	3.3	6.3
Norvège	76.4	74.4	78.3	68.7	3.3	10.6
Danemark	75.7	73.1	78.3	57.5	6.0	11.6
Suède	72.2	70.2	74.2	70.0	9.2	29.1
Autriche	71.6	66.4	76.9	51.1	4.7	10.0
Allemagne	70.9	66.2	75.6	56.2	7.7	11.5
Royaume-Uni	69.9	65.0	74.8	57.5	7.6	18.8
UE-27	64.6	58.6	70.7	46.0	8.7	19.6
France	64.1	60.0	68.4	38.8	8.8	21.9
Italie	57.5	46.4	68.6	35.7	7.4	24.0

Si, depuis le début des années 90, le taux d'activité professionnelle des femmes âgées entre 55 et 64 ans n'a cessé de croître, une tendance au retrait anticipé de la vie active s'est dessinée chez les hommes. Ces cinq dernières années, cette tendance négative a pu être freinée. Concernant la participation des travailleurs âgés au marché du travail, le défi à relever consiste à poursuivre les efforts pour encourager les femmes à une participation plus active et pour maintenir le plus haut taux possible chez les hommes. En 2009, le taux d'activité professionnelle se chiffrait à 77 % pour les hommes âgés entre 55 et 64 ans et à 60 % pour les femmes. Chez les femmes, l'âge de la retraite à 64 ans intervient une année plus tôt que chez les hommes.

Participation élevée des travailleurs âgés au marché du travail

En comparaison transversale, la Suisse enregistre également des valeurs élevées en termes de participation des femmes au marché du travail. Cependant, une forte proportion de femmes travaillent à temps partiel, très souvent parce qu'elles assument une tâche éducative. Exprimé en équivalents plein temps, le taux d'occupation des femmes âgées entre 25 et 54 ans avec des enfants de moins de 15 ans vivant sous leur toit se monte à 40 %. Dans la même tranche d'âge, le taux d'activité des femmes sans charge de famille était en moyenne de 69 % (à plein temps).

Difficulté à concilier vie de famille et activité professionnelle

Chez les hommes, on observe la tendance inverse : les hommes avec des enfants sont plus souvent actifs ou avec un taux d'occupation plus élevé que les hommes sans enfants. Les parents (aujourd'hui en particulier les mères) recèlent un potentiel de main-d'œuvre qui devrait être mieux exploité en Suisse grâce à une optimisation des conditions permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle.

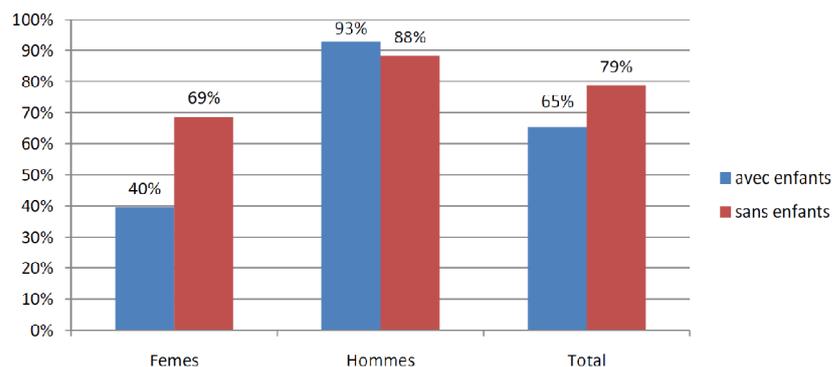


Fig. 4: Taux d'activité en équivalence plein temps des 25-54 ans avec et sans enfants âgés de moins de 15 ans, 2009 (source : OFS/ESPA, propres évaluations)

En Suisse, le taux de chômage structurel est bas mais en légère hausse

En comparaison internationale, le taux de chômage est bas en Suisse. Lors de la crise de 2009, il a atteint 4,1 % selon les normes internationales. Dans toute la zone UE/AELE, seuls les Pays-Bas et la Norvège affichaient des valeurs inférieures (3,3 %). Depuis de nombreuses années déjà, la Suisse se situe dans le haut du classement des Etats membres de l'OCDE en termes de taux de chômage le plus faible. Ce résultat positif témoigne de l'excellent fonctionnement de notre marché du travail.

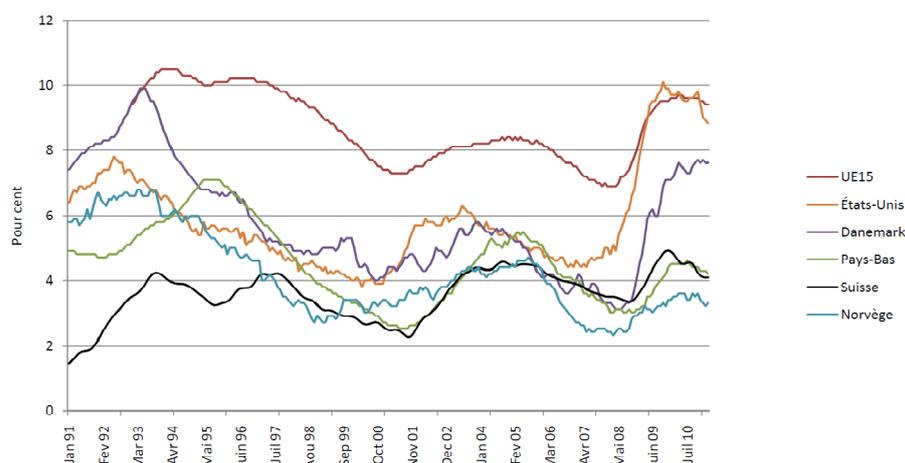


Fig. 5: Taux de chômage au sens du BIT, comparaison internationale, corrigé des variations saisonnières (source : OCDE)

Dans les années 90, l'importance de ce que l'on appelle la politique d'activation n'a cessé de croître. La sécurité sociale est garantie en cas de chômage, mais en contrepartie le chômeur doit rechercher activement un emploi. Des mesures relatives au marché du travail sont proposées et en partie ordonnées lorsque l'on peut s'attendre à ce qu'elles facilitent une ré-insertion plus rapide et/ou durable.

Avec la crise dans les années 90, le niveau de chômage a nettement progressé en Suisse. Depuis, il affiche une légère tendance à la hausse. S'il a été possible de stabiliser plus ou moins le taux de chômeurs inscrits grâce à diverses réformes de l'AC, le chômage structurel quant à lui a tendance à augmenter.

En 2010, l'OCDE a soumis la politique suisse d'activation sur le marché du travail à une évaluation. Son rapport décrit dans l'ensemble une image positive. Le potentiel d'amélioration se situe au niveau des services de placement et dans l'utilisation de mesures actives du marché du travail au sein de l'AC. Il s'agit en outre de développer de manière conséquente la stratégie d'activation dans toutes les institutions de l'assurance sociale (notamment celles de l'invalidité et de l'aide sociale) en accord avec l'assurance-chômage (Tergeist & Düll, 2010).

#### **Encadré 2 : Notions de chômeur et de chômeur inscrit**

Sont considérées comme **sans-emploi (chômeurs) au sens du BIT** (définition conforme aux recommandations du Bureau international du Travail) les personnes âgées de 15 à 74 ans

- qui n'étaient pas actives au cours de la semaine de référence,
- qui ont cherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes, et
- qui étaient disponibles pour travailler.

En Suisse, les sans emploi sont déterminés sur la base de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) de l'OFS. Par sans-emploi, on entend les personnes indépendamment du fait qu'elles soient inscrites ou non auprès d'un office régional de placement (ORP) pour rechercher un emploi et indépendamment du fait qu'elles bénéficient ou non des prestations de l'AC, à savoir également les **personnes arrivées en fin de droit**. Ne sont en revanche pas considérées comme des chômeurs les personnes qui ont travaillé au moins une heure contre rémunération pendant la semaine de référence, qui, bien que temporairement absentes de leur travail, avaient un emploi ou qui ont travaillé dans l'entreprise familiale sans être rémunérées.

Sont considérées comme **chômeurs inscrits** les personnes

- annoncées auprès des offices régionaux de placement,
- qui n'ont pas d'emploi,
- qui sont immédiatement disponibles en vue d'un placement.

En Suisse, le nombre de chômeurs inscrits est déterminé par le SECO sur la base du registre tenu par l'AC. A la différence des sans-emploi, ce nombre comprend uniquement les personnes qui s'inscrivent auprès des ORP en recherche d'emploi. Dans leur majorité, ce sont des personnes qui bénéficient de prestations de l'assurance-chômage. Sont également comptées les personnes qui n'ont plus droit aux indemnités journalières – à savoir les personnes arrivées en fin de droit – lorsqu'elles remplissent les critères mentionnés.

Sont considérées comme des demandeurs d'emploi inscrits non-chômeurs toutes les personnes inscrites auprès des ORP, mais qui, à la différence des chômeurs, ne sont pas immédiatement disponibles pour un placement ou ont un emploi.

#### **Qualification de la main-d'œuvre**

La notion de « personnel qualifié » souligne les dimensions de qualification et, indirectement, de productivité d'une force de travail. Le personnel qualifié se distingue par conséquent des travailleurs sans formation de par sa qualification. Outre une participation élevée sur le marché du travail, il est déterminant que les personnes en âge de travailler possèdent les qualifications requises par l'économie en vue de couvrir le besoin en main-d'œuvre. L'adéquation de l'offre de qualifications à la demande ne peut avoir lieu que sur le moyen terme par le

biais d'une modification des profils de qualification. La marge de manœuvre se limite par ailleurs aux parcours de formation orientés vers le marché du travail. D'autre part, la population active adulte peut répondre aux nouveaux besoins des entreprises grâce à des formations de rattrapage, des formations complémentaires ou par le biais de la formation continue.

### Encadré 3: Productivité du travail

Par productivité du travail, on entend le rapport entre la valeur ajoutée produite par une activité économique et l'intrant sous forme de travail nécessaire à l'exercice de cette activité. Comme le démontrent plusieurs études, la productivité du travail de la Suisse est relativement faible en comparaison internationale. La Suisse est à la traîne entre 1991 et 2004. A partir de 2004, elle enregistre un net progrès et, en 2009, elle se situe à nouveau au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE concernant le PIB par habitant (CS 2010, Swiss Issues Branchen, p.11).

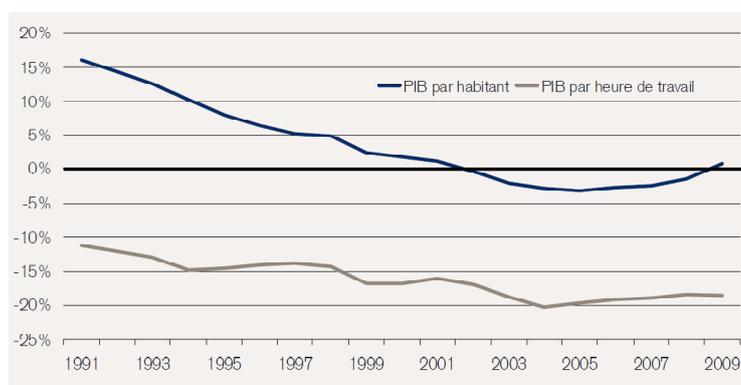


Fig. 6: Ecart en % en termes de productivité du travail de la Suisse par rapport à la moyenne de la moitié des Etats membres de l'OCDE qui caracolent en tête (source : OCDE, Credit Suisse Economic Research)

Sous la pression du vieillissement démographique, la diminution du nombre de personnes actives et donc des heures de travail est susceptible d'entraîner une stagnation du PIB si la productivité du travail ne s'accroît pas en parallèle. Diverses mesures poursuivies par le DFE dans le cadre de sa politique de croissance sont toutefois susceptibles d'augmenter la productivité – notamment l'internationalisation des marchés (Conseil fédéral, 2008). S'agissant de la formation, des effets directs et indirects génèrent des gains de productivité. Les solutions fournies par les techniques de l'information et de la communication libèrent par exemple les entreprises du travail improductif – les formations de rattrapage et les formations complémentaires garantissent quant à elles l'aptitude des personnes actives à utiliser les TIC.

### Evolution vers de meilleures qualifications

La demande des entreprises en faveur d'une main-d'œuvre plus qualifiée est en croissance constante

Au cours des dernières années, la demande des entreprises suisses n'a cessé d'évoluer dans le sens d'une meilleure qualification. Les entreprises helvétiques se sont toujours plus concentrées sur des produits à haute valeur ajoutée dans le domaine du commerce international des biens et services. Les bouleversements technologiques ont également modifié les exigences de qualification du personnel sur l'ensemble des activités liées à la production et aux services. Si, depuis les années 70, la part des personnes actives sans formation post-obligatoire est passée de 40 % à 16 % actuellement, la proportion des actifs titulaires d'un diplôme de degré tertiaire a fortement progressé en passant de 13 % en 1980 à près de 32 % aujourd'hui.

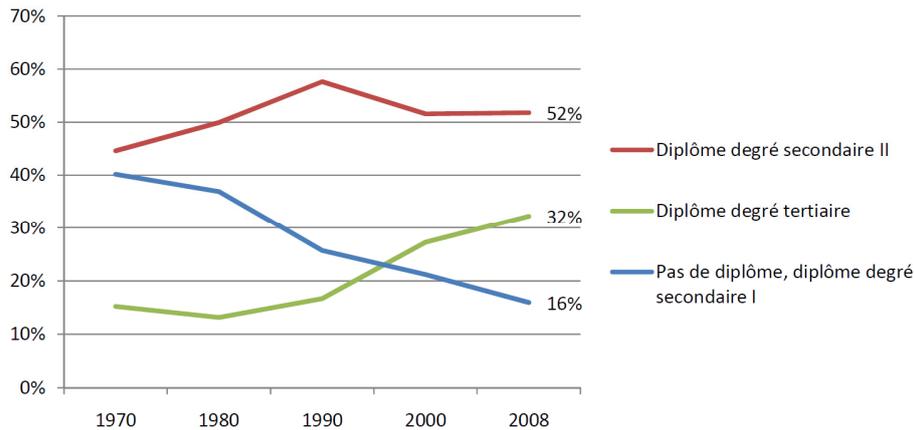


Fig.7: Personnes actives selon le niveau de formation 1970-2008 (source : BSS & FAI 2009, p. 53)

La progression du taux d'activité professionnelle et, parallèlement, le recul du taux de chômage liés à un niveau élevé de qualification prouvent que l'évolution observée dans le sens d'une meilleure qualification est effectivement attribuable à un glissement de la demande et n'est pas seulement une conséquence du développement du système de formation ou d'une modification de la structure de l'offre.

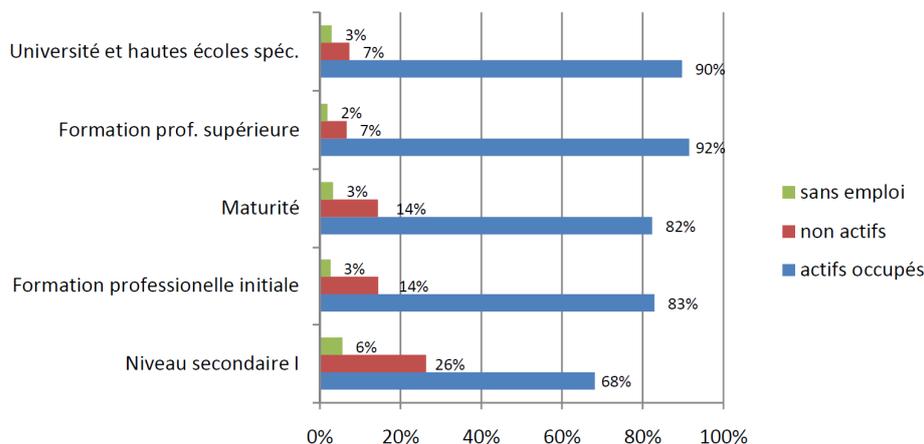


Fig. 8: Taux d'activité selon la plus haute formation achevée (population âgée entre 25 et 64 ans)<sup>17</sup> (sources : OFS/ESPA (2009), propres calculs)

Comme les résultats le montrent, la demande relativement élevée de main-d'œuvre ne se limite pas aux universitaires. Les probabilités de trouver un emploi sont même plus élevées pour les personnes qui ont achevé leur plus haute formation dans la formation professionnelle supérieure que pour les diplômés d'une université ou d'une haute école spécialisée. La formation professionnelle supérieure se distingue par sa grande efficacité au vu des chances qu'elle ouvre sur le marché de l'emploi (CSRE, 2010).

<sup>17</sup> Les personnes en cours de formation ont été classées dans la catégorie des actifs car, dans leur cas, on ne peut pas parler d'une inactivité professionnelle.

L'évolution des salaires suggère également une forte demande en personnel qualifié. Depuis le début des années 90, les différences salariales selon les niveaux de qualification demeurent très stables. Pour les personnes faisant valoir des formations supérieures, les salaires ont plus fortement progressé, par phases, que pour les personnes sans diplôme. Malgré une forte extension de l'offre, la valeur de la formation sur le marché du travail ne s'est pas dépréciée ; au contraire, elle a partiellement augmenté. Ces considérations conduisent à deux remarques. La demande en main-d'œuvre correspond à l'élargissement de l'offre et il est faux de parler d'une surqualification de la population active. A l'inverse, la stabilité relative de la structure des salaires s'oppose à l'idée d'une trop forte raréfaction du personnel hautement qualifié (Wyss, 2008).

En réponse à la demande croissante de meilleures qualifications, la participation à la formation a augmenté

Malgré les difficultés toujours plus fréquentes rencontrées par les entreprises dans le cadre du recrutement de personnel qualifié, il convient de souligner que le glissement correspondant dans l'offre de main-d'œuvre a permis de répondre relativement bien à la croissance extraordinairement élevée de la demande des entreprises en personnel hautement qualifié ces vingt dernières années. C'est principalement la hausse de la participation à la formation qui a peu à peu induit un relèvement du niveau de qualification de la population en âge de travailler et qui a ainsi permis de répondre à cette demande.

En Suisse, le taux de diplômés de degré secondaire II se monte à 90 % : une valeur élevée en comparaison internationale

A l'heure actuelle, le taux de diplômés de degré secondaire II s'élève à près de 90 %. Au cours de la dernière décennie, le taux de diplômés des femmes a notamment pu être élevé de 4 % en passant de 85 % à la fin des années 90 à 89 %, alors que chez les hommes le taux de 90 % est demeuré stable.

On observe dans tous les pays industrialisés qu'à elle seule, la formation obligatoire n'est plus garante d'une intégration sociale et économique suffisante et n'est donc plus en mesure de prévenir la pauvreté. Le seul moyen d'assurer une mobilité globale de la population active au niveau de la formation et du travail est de viser un taux le plus élevé possible de diplômés de degré secondaire II, niveau socle sur lequel bâtir un parcours ultérieur d'apprentissage tout au long de la vie. Dans le cadre de leur première déclaration commune sur les objectifs politiques concernant l'espace suisse de la formation, la Confédération et les cantons ont d'ailleurs défini dans leur objectif 2 : « Faire en sorte que 95 % des jeunes de 25 ans possèdent un diplôme du secondaire II » (source : DFE, DFI, CDIP. Valorisation optimale des chances. Déclaration 2011 sur les objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de la formation, Berne, mai 2011).

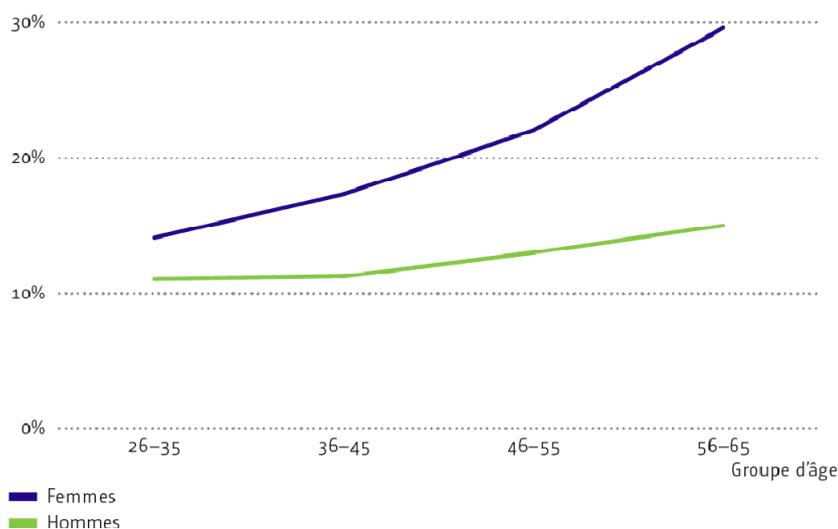


Fig. 9: Part de la population résidente adulte sans diplôme post-obligatoire de degré secondaire II selon l'âge et le sexe, 2007 (source : OFS, CSRE 2010, p. 114)

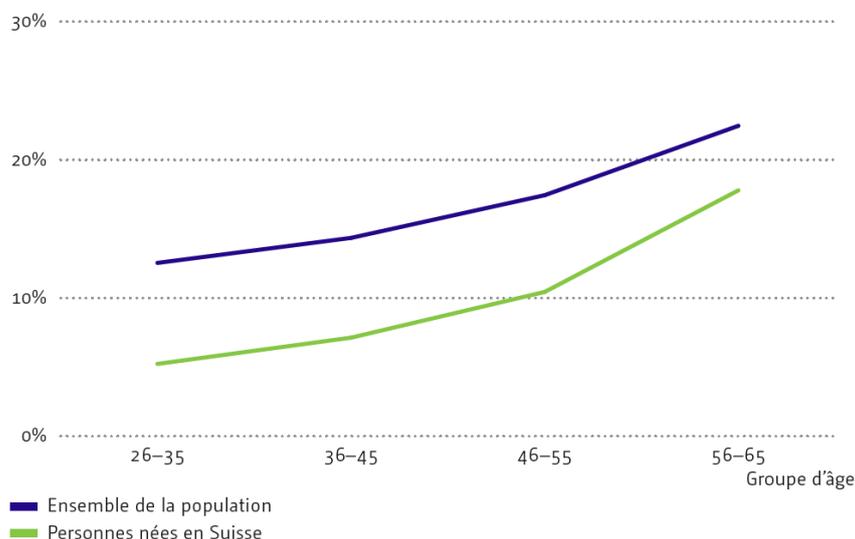


Fig. 10: Part de la population résidente adulte sans diplôme post-obligatoire de niveau secondaire II, 2007 (source : OFS, CSRE 2010, p. 115)

Comme le montre la figure 11, l'objectif d'atteindre un taux de diplômes de 95 % parmi les jeunes adultes âgés entre 25 et 34 ans nés en Suisse est déjà réalisé, ce qui est loin d'être le cas pour les jeunes personnes qui ne sont pas nées en Suisse<sup>18</sup>. Ces chiffres témoignent du fait que l'augmentation du taux de diplômes est étroitement liée à une mission d'intégration vis-à-vis des jeunes issus de l'immigration. Une différenciation par sexe montre en outre que le besoin en rattrapage est relativement plus élevé chez les jeunes femmes que chez les hommes.

<sup>18</sup> L'indicateur utilisé comprend aussi les personnes qui n'ont pas suivi le système suisse de formation. L'objectif d'atteindre un taux de diplômes de 95 % de degré secondaire II ne peut pas s'étendre à ces personnes.

#### Encadré 4: Case management

L'instrumentaire pour maîtriser les divers problèmes liés aux interfaces entre le système de formation et la formation professionnelle, puis le marché du travail a été significativement renforcé depuis le début des années 90. Cette consolidation a majoritairement eu lieu de façon décentralisée dans les cantons et de nombreuses mesures, conçues dans un premier temps comme temporaires, se sont installées. Indépendamment de la situation conjoncturelle, le besoin en services d'assistance demeurera relativement élevé si l'on souhaite faire passer le taux de jeunes diplômés du degré secondaire II à 95 %. Il est nécessaire aujourd'hui d'améliorer le pilotage et de mieux cibler les mesures mises en œuvre. Le principal instrument à cet effet est ce qu'on appelle le case management qui a été mis en place dans 25 cantons (le canton de Glaris fait exception) comme mesure de la Conférence sur les places d'apprentissage 2006 sous la conduite de l'OFFT. Afin d'assurer une meilleure efficacité des mesures mises en œuvre dans le cadre de ce concept, leur degré d'efficacité a été évalué (Landert, 2011).

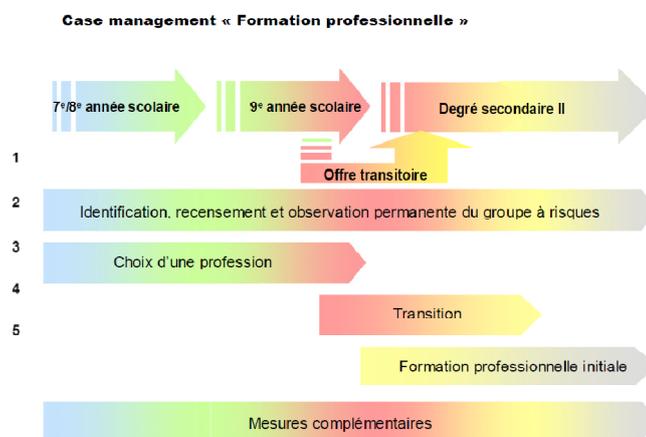


Fig. 11: Case management « Formation professionnelle » (Source : OFFT)

La transition de l'école obligatoire à une place d'apprentissage ou à une autre formation supérieure, mais aussi la phase de la première formation post-obligatoire et ensuite le passage vers la vie professionnelle constituent des points névralgiques dans le parcours des jeunes. Les problèmes sont tout particulièrement accentués en phase de basse conjoncture. Le chômage des jeunes est extrêmement sensible aux fluctuations conjoncturelles.

Dans tous les pays, le taux de chômage des jeunes (mesuré sur la base des normes du BIT) est nettement supérieur à celui du pays en général. En Suisse, depuis le début des années 90, il est supérieur de 80 % en moyenne par rapport au chômage global. En chiffres absolus, la Suisse fait partie des pays affichant le plus faible taux de sans-emploi parmi les jeunes (cf. tableau 2). Le fait qu'il soit significativement plus élevé que celui de la population en général est principalement dû aux difficultés que les jeunes rencontrent dans la transition entre formation et emploi. Au deuxième trimestre 2009, 31 % des jeunes sans emploi étaient en formation juste avant d'être au chômage. 31 % suivaient une formation au moment du chômage<sup>19</sup>. Les problèmes de transition des jeunes se reflètent de façon un peu moins marquée dans les chiffres des chômeurs inscrits. Au cours des dix dernières années, le taux de chômage des jeunes était en moyenne 20 % plus élevé, selon le SECO, par rapport au chômage global.

<sup>19</sup> Parmi ceux-ci figurent p. ex. les jeunes à la recherche d'une activité lucrative accessoire pendant leur formation.

L'importance de la réactivité du chômage des jeunes aux variations du marché du travail ressort nettement dans le chômage enregistré (Duttweiler & Weber, 2010).

Les personnes qui ne disposent pas des compétences préalables nécessaires pour participer à l'apprentissage tout au long de la vie offrent un potentiel exploitable supplémentaire. Leurs compétences de base en lecture, écriture, calcul et leurs connaissances des TIC sont insatisfaisantes. L'employabilité de certaines personnes n'étant pas donnée, l'acquisition et le maintien des compétences de base contribuent à accélérer leur intégration sur le marché du travail d'une part et à prévenir le chômage d'autre part. Deuxièmement, l'expérience acquise dans le cadre du travail ou de la vie en général ne peut pas être utilisée de manière optimale en raison des lacunes en termes de compétences. Troisièmement, les compétences de base constituent un socle sur lequel peut se bâtir ensuite le rattrapage de titres formels ou la formation continue.

Les compétences de base des adultes garantissent l'employabilité et augmentent les aptitudes à utiliser les connaissances liées à l'expérience

#### **Encadré 5: Grande capacité d'intégration de la formation professionnelle**

Le système suisse de la formation se distingue, au degré secondaire II, par sa grande capacité d'intégration. Diverses voies de formation du degré tertiaire sont ouvertes aux personnes titulaires d'un diplôme de degré secondaire II en vertu du principe « Pas de diplôme sans passerelle vers d'autres formations ».

La formation professionnelle initiale offre à un large segment de la population dotée de talents divers la possibilité d'obtenir un titre formel. Grâce à son lien étroit avec les entreprises, le système de la formation professionnelle est idéalement adapté aux besoins de l'économie. Cette bonne adéquation se reflète d'ailleurs dans le faible taux de chômage des jeunes en comparaison internationale (cf. tableau 2) : la transition entre la formation professionnelle initiale et l'emploi a lieu sans difficulté en comparaison avec les systèmes de formation scolaires. Les jeunes ayant terminé un apprentissage se distinguent en outre par leur forte mobilité professionnelle ; autrement dit, leur qualification peut être exploitée dans une foule de métiers, ce qui augmente l'élasticité de l'offre du marché du travail (Sheldon, 2008, p.38).

Le système suisse de la formation offre par conséquent, autant que possible, l'intégration au niveau secondaire II, tout en assurant également le passage vers une formation de degré tertiaire grâce à une multitude de passerelles vers l'ensemble des parcours de formation, à savoir dans les hautes écoles universitaires ou dans une formation professionnelle supérieure, indépendamment de la formation du degré secondaire II qui a été suivie.

Parmi les générations plus âgées de la population résidente suisse, une proportion plus importante de personnes n'a pas de diplôme postobligatoire de degré secondaire II. De manière générale, la population résidente vieillissante affiche un taux de diplômes de degré secondaire II plus faible. De plus, l'immigration du travail qui, jusqu'à la moitié des années 90, était essentiellement composée des immigrés les moins qualifiés se reflète toujours aussi fortement dans les statistiques (CSRE, 2010). Aussi, un dixième environ de la population âgée entre 25 et 44 ans et à peine un cinquième des 45-64 ans n'ont suivi aucune formation postobligatoire. En fonction des estimations de rendement, la formation de rattrapage et le relèvement du niveau de qualification de ces groupes est susceptible de receler un potentiel de personnel qualifié pour l'avenir.

Eu égard à la proportion relativement élevée de personnes de nationalité étrangère sans formation postobligatoire, l'objectif de relever le niveau de qualification est étroitement lié à une politique d'intégration vis-à-vis de nos concitoyens étrangers (OFS, 2010). Il existe également de nombreux recoupements avec la

Potentiel pour une formation de rattrapage de degré secondaire II parmi la population vieillissante

stratégie globale de la Suisse en matière de lutte contre la pauvreté, puisque les personnes sans qualification présentent un risque de pauvreté nettement supérieur à la moyenne (Conseil fédéral, 2010).

Forte croissance du taux de diplômes de degré tertiaire

Ces dernières années, la croissance du taux de diplômes de degré tertiaire est encore nettement plus marquée que celle du taux de diplômes de degré secondaire II en Suisse. Selon l'OCDE, notre pays affichait en 1995 un taux de diplômes de degré tertiaire de 22 % et se situait donc nettement en-dessous de la moyenne des pays de l'OCDE, dont le taux était de 31 %. En 2008, le taux de la Suisse avait déjà grimpé à 51 %, dépassant ainsi très légèrement la moyenne des pays de l'OCDE, dont le taux s'élevait à 50 %. En raison du taux relativement élevé d'étrangers scolarisés à l'étranger, le taux de diplômes de la population suisse est légèrement surévalué. En 2008, 38 % de la population suisse âgée entre 25 et 34 ans était titulaire d'un diplôme de degré tertiaire. Ici aussi, la Suisse affiche une valeur légèrement supérieure à la moyenne des pays de l'OCDE. Aujourd'hui, ce sont principalement les pays asiatiques, anglo-saxons et les pays du Nord de l'Europe qui obtiennent de meilleurs résultats. Il convient de relativiser ces écarts car il s'agit de diplômes délivrés par des systèmes éducatifs différents.

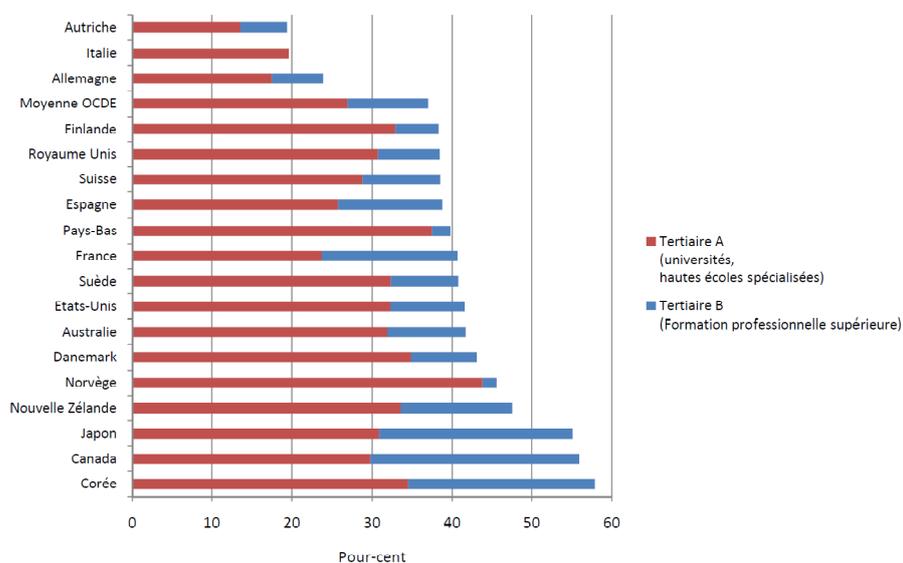


Fig. 12: Part de la population âgée entre 25 et 34 ans ayant suivi une formation tertiaire, 2008 (source : OCDE 2011)

En Suisse, environ deux tiers des jeunes entreprennent une formation professionnelle initiale. Les parcours de formation orientés vers les professions de niveau tertiaire A (hautes écoles spécialisées, hautes écoles universitaires) ou tertiaire B (formations professionnelles supérieures) revêtent une plus grande importance que dans d'autres pays. La structure des salaires témoigne du fait que les deux types de formation sont fortement convoités par l'économie. Par année supplémentaire de formation, le gain salarial des personnes ayant achevé une formation professionnelle supérieure ou dans une haute école spécialisée se situe entre 8 % et 9 % par rapport aux personnes sans formation de degré secondaire II. Par année supplémentaire de formation, les personnes ayant suivi une formation supplémentaire obtiennent un gain de salaire entre 6,5 % pour les femmes et 7,3 % pour les hommes (CSRE, 2010).

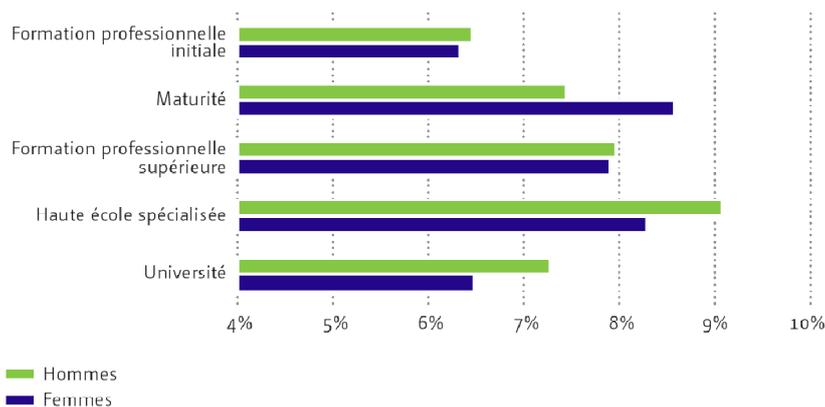


Fig.13: Rendements privés sous forme de gain salarial par année de formation, 2007 (source : OFS, calculs du CSRE) - (CSRE, 2010, p.275)

#### **Encadré 6: L'introduction de la maturité professionnelle et la création des hautes écoles spécialisées a revalorisé la formation professionnelle**

Les hautes écoles spécialisées dispensent un enseignement supérieur axé sur la pratique très prisé par les étudiants et par les employeurs. L'introduction de la maturité professionnelle et la création des hautes écoles spécialisées ont revalorisé la voie professionnelle en permettant aux professionnels qualifiés de suivre des études de type haute école. Ce système a également permis et permet d'optimiser l'égalité des chances au niveau des hautes écoles.

Afin d'offrir à tous les segments de la population un maximum de flexibilité dans l'accès à une formation de niveau tertiaire, les voies de formation traditionnelles que sont maturité gymnasiale – haute école universitaire ou CFC/maturité professionnelle – haute école spécialisée sont complétés par une série de passerelles. D'un côté, les titulaires d'un certificat de maturité professionnelle ont la possibilité de passer l'examen complémentaire après une préparation d'au moins un an pour accéder aux hautes écoles universitaires. De l'autre côté, les collégiens doivent justifier d'une année d'expérience du monde du travail pour entrer dans une haute école spécialisée. Ces possibilités permettent de favoriser progressivement une perméabilité entre les différents types de hautes écoles, système qu'il s'agira de consolider.

La formation continue est l'apanage des sociétés du savoir développées. Dans un contexte d'évolution technologique fulgurante et d'internationalisation de l'économie, l'approfondissement et le renouvellement permanent des connaissances sont indispensables. Il est non seulement important d'acquérir de nouvelles compétences, mais aussi de les maintenir sous peine de voir les connaissances acquises se déprécier sur l'ensemble du cycle de vie (Janssen, 2009). Les mutations démographiques imposent également la mise en œuvre cohérente d'une stratégie de formation continue en faveur de la population active. Cette approche permet d'apporter le renouvellement et l'innovation dans les entreprises sur la base des effectifs disponibles, sans avoir à dépendre des fluctuations de la main-d'œuvre et à recruter du nouveau personnel. L'acquisition et le maintien des compétences et du savoir constituent un défi qui se pose aussi bien au niveau individuel que sur le plan de l'entreprise et de la société (CSRE, 2010). Les enquêtes auprès des PME suisses, tout comme de récentes recherches menées en Allemagne (IAB, 2008, p.55), confirment que la formation continue deviendra un facteur de succès stratégique pour les entreprises (CS, 2010).

La formation continue revêt une grande importance pour tous les actifs

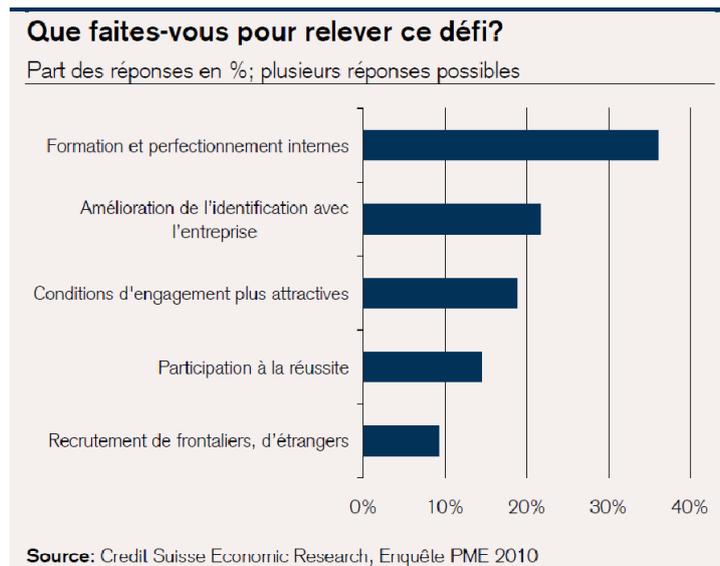


Fig.14: Part en % des réponses à la question : Quelles mesures et initiatives prenez-vous pour endiguer la pénurie de main-d'œuvre? (source : CS Economic Research, 2010, p. 13)

### Structure de qualification de l'immigration

La migration de la main-d'œuvre hautement qualifiée a fortement augmenté

En plus des mutations advenues dans la participation à la formation, l'immigration liée au travail se reflète également dans la structure de qualification de la population active. Jusqu'à la moitié des années 90, c'étaient surtout des travailleurs peu qualifiés qui immigraient en Suisse. La majorité d'entre eux étaient recrutés comme saisonniers dans les secteurs de la construction et de l'hôtellerie ou dans l'agriculture. L'absence de formation postobligatoire était plus importante que chez les personnes nées en Suisse et ayant suivi le système d'éducation suisse. Le faible niveau de formation des générations d'immigrés précédentes se reflète aujourd'hui encore dans les proportions comparativement élevées de personnes actives sans formation postobligatoire dans les classes d'âge moyennes et élevées.

A partir de la moitié des années 90, l'immigration a contribué en Suisse à couvrir de manière ciblée le besoin accru des entreprises en forces de travail hautement qualifiées. A cet égard, les changements survenus dans la politique des étrangers au début des années 90, laquelle rendait impossible le recrutement de saisonniers non qualifiés hors de la zone UE/AELE et limitait le recrutement à la main-d'œuvre qualifiée et spécialisée, ont été déterminants. Le recrutement de main-d'œuvre dans la zone UE/AELE a été progressivement simplifié dès 2002 avec l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes. Les entreprises ont largement tiré profit des nouvelles opportunités. En réponse à la demande, elles ont avant tout recruté de la main-d'œuvre hautement qualifiée qui a vite tendance à manquer en Suisse dans les phases de reprise économique.

Ces dernières années, l'immigration a eu des retombées positives sur le niveau de qualification moyen des actifs en Suisse. Ces dernières années, les migrants de l'UE/AELE étaient mieux qualifiés – mesuré aux titres obtenus à l'étranger – que la moyenne de la population active indigène. Parmi les personnes actives en provenance de l'UE/AELE qui ont immigré en Suisse après l'entrée en vigueur de l'ALCP, 54 % possédaient un diplôme de degré tertiaire en 2010.

14 % d'entre elles, par contre, n'avaient pas de diplôme postobligatoire. Seule la comparaison avec les profils de qualification nationaux permet de déterminer dans quelle mesure les titres obtenus à l'étranger correspondent aux exigences de qualifications en Suisse.

#### **Encadré 7: Différence entre les qualifications et les titres en fonction du système éducatif**

Certaines qualifications qui sont acquises chez nous dans le cadre d'un apprentissage ou d'une formation professionnelle supérieure sont obtenues à l'étranger au niveau tertiaire car les qualifications (supérieures) nécessaires pour un métier ne sont proposées que dans une haute école. Dans des champs d'activité similaires, les étrangers possèdent par conséquent un diplôme délivré par une haute école bien que leurs qualifications soient plutôt comparables à celles acquises dans le cadre de notre formation professionnelle axée sur le marché du travail.

Certaines qualifications de niveau formation professionnelle supérieure sont équivalentes à des bachelors étrangers, comme le montre la Textilfachschule Wattwil. Cette école spécialisée délivre un « double degree (diplôme ES/bachelor de l'Université de Wales) » en vertu d'un accord conclu avec l'Université de Wales.

Alors que le système suisse fait la distinction entre une multitude de filières de formation tertiaires orientées vers les professions et une formation visant un titre universitaire (bachelor, master, PhD), les pays anglo-saxons notamment disposent uniquement d'un niveau haute école. En vue d'en accroître les effets indirects particulièrement avantageux, il convient de conserver la diversité du système suisse et de la consolider en assurant une comparabilité internationale. De récentes études montrent que les diplômés issus de formations mixtes touchent, en effet, des revenus plus élevés que ceux qui n'ont qu'un simple diplôme universitaire ou professionnel, la différence se situant entre 10 % et 30 % (Backes-Gellner, 2010).

#### **Perspectives à long terme**

Ces prochaines années, les taux plus élevés de diplômes à tous les niveaux de formation et les mutations dans la structure de qualification des immigrés induiront une hausse permanente du niveau de qualification de la population en âge de travailler. Selon le scénario « moyen » de l'OFS, la proportion de titulaires d'un diplôme de degré tertiaire dans la population des 25-64 ans passerait de près de 36 % aujourd'hui à 54 % en 2030. A l'inverse, la proportion de titres décernés au degré secondaire II devrait passer de 51 % aujourd'hui à 38 %. La part des personnes sans formation postobligatoire reculerait de 13 % aujourd'hui à 9 %. Le préalable à la réalisation de ces scénarios est de ne pas relâcher les grands efforts déployés aujourd'hui pour rehausser le niveau de qualification de la population et pour augmenter chez les jeunes le taux de diplômés de degré secondaire II.

Le niveau de qualification de la population active continuera de progresser ces prochaines années

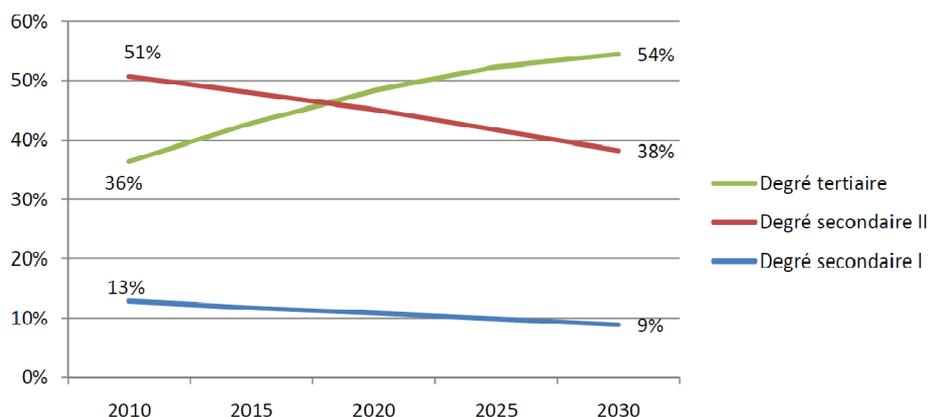


Fig.15: Niveau de formation de la population résidente âgée entre 25 et 64 ans selon le scénario démographique moyen de l'OFS (source : OFS/Scénarios de l'évolution démographique)

Dès 2014, les hautes écoles disposeront de nouvelles capacités puisque le nombre d'étudiants (20-25 ans) fléchira

Alors que l'OFS prévoit une progression annuelle de 4 % du nombre d'étudiants ces prochaines années (OFS, 2008), cette croissance connaîtra, selon les pronostics, un retournement de tendance à partir de 2014. Pour des raisons démographiques, la population âgée entre 20 et 25 ans va diminuer pour la première fois. Même dans l'hypothèse d'une nette augmentation des jeunes souhaitant étudier, ils ne parviendraient pas à compenser ce recul. Les hautes écoles auront de nouvelles capacités à disposition puisque leurs infrastructures seront moins utilisées. Il n'existe encore aucune certitude quant à leur utilisation, mais il importe d'en tenir compte dans le cadre de l'objectif de la formation continue et du relèvement du niveau de qualification de la population active.

Le nombre de jeunes en quête d'un apprentissage recule. La concurrence pour l'embauche de la relève s'accroît

Le nombre d'élèves qui sont sortis de l'école obligatoire a culminé en 2007 avec 84 600 sortants. Après de longues années de croissance continue, il a baissé pour la première fois en 2008. Selon les pronostics de l'OFS, cette baisse devrait perdurer. En 2020, on table sur 76 800 sortants environ, ce qui correspond à un recul de près de 5 % par rapport à 2010 (81 100 sortants). Sous la pression du recul démographique, il faut s'attendre à ce que l'effectif global des étudiants en formation professionnelle initiale se contracte ces dix prochaines années (source: OFFT). L'OFS prévoit, en fonction du scénario<sup>20</sup>, un recul de 16 000 à 17 000 étudiants (7% à 7,3 %) en 2020 par rapport à 2010. La formation professionnelle duale réagit plus fortement aux fluctuations du nombre de sortants que les gymnases qui ont tendance, en cas de recul démographique, à maintenir les volées au niveau de l'année précédente (Wolter, 2007). L'avenir nous dira dans quelle mesure la concurrence entre les écoles de culture générale et la formation professionnelle se durcira. Aujourd'hui déjà, diverses branches font état de difficultés à recruter dans certains domaines professionnels plus pointus. Il appartient à la Confédération et aux cantons de veiller à ce que la transition du degré secondaire I au degré secondaire II ne se fasse pas au détriment de la qualité.

<sup>20</sup> Dans ses prévisions, l'OFS présente deux scénarios qui se distinguent en ce qui concerne la transition secondaire I – secondaire II. Le scénario « tendance » se fonde sur une poursuite des effets tendanciel et conjoncturels observés. Le scénario « neutre » postule que les effets tendanciel et conjoncturels observés jusqu'à présent vont s'amortir et que les taux de transition vont aller vers des valeurs stables.

Il est extrêmement difficile de prévoir à long terme quelles qualifications seront recherchées en Suisse à l'avenir. Les besoins sont fonction d'une pluralité de facteurs. Ce constat est d'autant plus valable lorsque l'on cherche à anticiper de façon détaillée les évolutions futures. Le développement des technologies de l'information et de la communication et le besoin en informaticiens qui en découle est un exemple révélateur des difficultés à pronostiquer le besoin en personnel qualifié sur la base d'un passé récent. Personne n'était en mesure de prévoir, ne serait-ce qu'approximativement, l'évolution fulgurante de la dernière décennie. L'offre en informaticiens qualifiés n'a pas pu répondre à la hausse spectaculaire de la demande. La première génération d'informaticiens était dès lors majoritairement composée de personnes provenant d'autres domaines techniques ou scientifiques et ayant changé d'orientation.

Il est peu aisé de prévoir sur quelles qualifications portera la demande de demain

Des données fiables et empiriques relatives au déficit de main-d'œuvre à un échelon national ne sont pas disponibles, pour autant que le présent rapport peut le constater. Les appréciations concernant la pénurie de main-d'œuvre se fondent sur des constats tirés par les branches et/ou des enquêtes auprès d'entreprises. Les résultats varient fortement en fonction de l'importance de l'échantillon et du moment de réalisation de l'enquête. Les prévisions concernant la pénurie de main-d'œuvre se basent sur de nombreuses hypothèses très controversées.

#### **Encadré 8: Signes annonciateurs d'une pénurie structurelle dans les professions techniques et scientifiques**

Les experts s'accordent à dire que les forces de travail qualifiées dans le domaine technique se font rares ces dernières années. La demande en personnel qualifié MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique) était très forte ces dernières années sans augmentation notable du nombre d'étudiants MINT. L'afflux de spécialistes MINT en provenance de l'étranger a augmenté dans la même proportion.

Le Conseil fédéral a fait état, dans son rapport sur la pénurie de spécialistes MINT en Suisse, des mesures à mettre en œuvre pour endiguer la pénurie. Une majorité d'entre elles est toutefois du ressort des associations de branches et des associations professionnelles concernées. Le Conseil fédéral juge indispensable une promotion permanente de la compréhension technique. C'est pourquoi il faut stimuler l'intérêt pour les domaines MINT à l'âge préscolaire et poursuivre de façon rigoureuse les actions déjà entreprises dans ce sens par les Académies, les organisations du monde du travail et les hautes écoles.

Dans les institutions de degré tertiaire, il importe de mettre en place des mesures supplémentaires pour augmenter la part des femmes dans les domaines MINT. Le Conseil fédéral recommande également d'améliorer la transition entre le degré secondaire II et le degré tertiaire, et de sensibiliser le personnel enseignant des hautes écoles à une transmission du savoir dans les disciplines MINT adaptée aux niveaux et aux sexes. La Confédération souhaite continuer à encourager la coopération des universités, des EPF et des hautes écoles spécialisées avec les hautes écoles pédagogiques et examiner des mesures spécifiques en matière d'égalité des chances. Pour atteindre ces objectifs, le Conseil fédéral est prêt à proposer des mesures appropriées et à demander les moyens financiers nécessaires dans le cadre du message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2013 à 2016.

**Encadré 9: Besoin croissant en personnel qualifié dans le domaine de la santé : l'offre répond-elle à la demande ?**

En tant qu'employeur dans le domaine des soins et de la santé, les pouvoirs publics sont investis d'une responsabilité particulière dans l'approvisionnement de main-d'œuvre. Si les organes étatiques sont d'une part tenus, à tous les niveaux, de répondre à la demande de main-d'œuvre dans ce domaine et donc d'assurer la couverture sanitaire, ils entrent d'autre part en compétition avec l'économie privée en termes d'embauche.

Le rapport national sur les besoins en effectifs dans les professions de la santé publié par la Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé (CDS) et l'OdASanté montre que le nombre de diplômes décernés est largement inférieur aux besoins actuels et futurs puisque seuls deux tiers du personnel nécessaire sont formés aujourd'hui. Le Masterplan « Formation aux professions des soins » du Département fédéral de l'économie (DFE) définit des concepts et des solutions au niveau national visant à couvrir le besoin croissant en personnel. A ce titre, divers domaines d'action ont été arrêtés, notamment la réglementation du financement des prestations de formation fournies par les entreprises, l'élaboration d'une loi sur les professions de santé, une analyse coûts/bénéfices concernant les parties de formation en entreprise, l'amélioration des bases de données concernant la main-d'œuvre étrangère, mais aussi des projets d'innovation dans le domaine de la santé pour répondre à l'augmentation de la demande du monde du travail en professionnels des soins (DFE, 2010).

**Encadré 10: Besoin croissant en enseignants**

Depuis plusieurs mois, la presse parle de pénurie d'enseignants. Les cantons s'efforcent de combler ce manque en engageant des personnes qui ne sont pas forcément formées pour ces postes et en développant des stratégies supplémentaires telles les mesures salariales, les modèles de temps de travail ou les mesures pour augmenter l'attractivité du métier d'enseignant. Le rapport sur l'éducation 2010 constate également une pénurie d'enseignants (CSRE, 2010, p. 227). Selon les pronostics de l'OFS, les départs à la retraite et les autres départs entraîneraient un taux de fluctuation de 10 %. Les hautes écoles pédagogiques devraient former nettement plus d'enseignants qu'elles ne le font aujourd'hui. Compte tenu du fait que la formation requiert du temps, une concurrence avec l'économie privée pour attirer la main-d'œuvre menace aussi le domaine du recrutement des enseignants.

Une grande capacité d'adaptation du système de formation aux changements des besoins du marché du travail demeure un facteur clé de succès

Si la Suisse parvient à maintenir au niveau actuel les efforts consentis dans le domaine de la qualification des forces de travail, la qualification moyenne de la main-d'œuvre continuera de progresser. En raison des nombreux facteurs d'influence, il n'est pas possible de savoir si cette croissance suffira à satisfaire la demande également en hausse. Ce qui importe est que le système de formation s'adapte en permanence aux besoins du marché du travail. La Suisse est bien préparée à relever ce défi puisque son système de formation professionnelle est fortement axé sur les besoins et les développements dans les entreprises. A l'aune des signaux envoyés par le marché du travail, les investissements dans la formation professionnelle supérieure et les hautes écoles spécialisées apportent notamment des rendements au-dessus de la moyenne. Pour combattre une « académisation » de la formation tertiaire, il convient de consolider les formations tertiaires orientées vers les professions et d'axer systématiquement la formation sur les compétences (résultats) et non pas sur les titres. En parallèle, les formations académiques dans les domaines techniques et scientifiques et dans d'autres domaines au niveau universitaire continueront de gagner en importance. A l'avenir, la capacité de générer des connaissances scientifiques, mais aussi de les transformer en innovations sera toujours plus demandée par l'économie et par la société.

## Contexte politique : la libre circulation des personnes

Les analyses du marché du travail et de la structure des qualifications montrent que la population résidente de nationalité suisse offre toute une série de potentiels disponibles qu'il s'agit soit d'activer, soit d'exploiter par le biais de formations complémentaires. L'objectif de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié du DFE est d'utiliser au mieux ces potentiels. Il ressort des analyses que l'immigration de main-d'œuvre étrangère est également une ressource permettant d'atténuer la pénurie de main-d'œuvre. Aussi, l'exploitation des potentiels nationaux et le recours à l'immigration s'inscrivent tous deux dans l'objectif de développement optimal en termes de performance économique.

Le DFE lance son initiative à un moment et dans un contexte politique de fortes divergences dans le débat public sur l'immigration, qui s'est à nouveau particulièrement intensifié au printemps 2011. Après la décision du peuple en faveur des accords bilatéraux en 2000, les citoyens suisses se sont exprimés à deux reprises sur l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP). Le 25 septembre 2005, une majorité de 56 % a approuvé l'extension de l'ALCP à l'UE-8 (élargissement à l'Est). Le 8 février 2009, le peuple a voté à raison de presque 60 % la reconduction de l'accord et son extension à la Bulgarie et à la Roumanie.

La première votation de 2005 a eu lieu avant l'établissement de la libre circulation totale des ressortissants de l'UE-15 alors que la deuxième s'est déroulée dans le contexte d'une forte augmentation de l'immigration suite à l'abolition des contingentements. En effet, malgré la crise économique globale, les flux migratoires n'avaient pas faibli. A la différence de la première votation, le taux d'acceptation obtenu est meilleur malgré l'impact des débats publics critiques sur les conséquences négatives de la « nouvelle immigration ». Les principaux arguments invoqués par les adversaires de la libre circulation des personnes étaient la concurrence entre les professionnels locaux et étrangers hautement qualifiés et la tendance haussière des prix du logement, ainsi que les conséquences de la libre circulation des personnes sur le marché du travail et sur les œuvres sociales. Après la votation de 2009, des débats ont vu le jour en lien avec le stress urbain dû à la densité: la croissance de la population en Suisse engendre un effet de pénurie des ressources, qui s'avèrent insuffisantes sur la durée et qui se traduisent par une expansion urbaine anarchique, un épuisement des espaces verts et une surcharge de l'infrastructure.

Les débats sur la nouvelle immigration ont marqué le résultat des votations de 2009. Néanmoins, et ceci est déterminant, le taux d'acceptation a progressé par rapport à la votation de 2005, ce qui a été possible car le rejet a reculé dans les milieux traditionnellement sceptiques par rapport à la libre circulation des personnes. Les personnes ayant suivi un apprentissage avec un attachement aux valeurs traditionnelles et domiciliées à la campagne ont plus fréquemment voté « oui » et par là même largement compensé le scepticisme croissant des habitants hautement qualifiés des agglomérations (Hermann, 2011). Le regard rétrospectif porté sur les votes populaires relatifs à l'accord de libre circulation des personnes, ainsi que sur les divers débats qu'il a suscités et sur leurs principaux acteurs, conforte l'avis du DFE qui continue de considérer l'immigration comme un instrument de flexibilisation de l'offre de main-d'œuvre.

## Conclusion : potentiels de main-d'œuvre pour la Suisse

De l'analyse qui précède, il ressort qu'en Suisse, le potentiel national de main-d'œuvre est déjà fortement mis à profit en comparaison internationale. Notre pays figure en effet parmi les pays au monde ayant le taux d'activité le plus élevé dans tous les groupes d'âge. Deuxièmement, l'espace suisse de la formation parvient extrêmement bien à satisfaire la demande croissante de professionnels très qualifiés puisque la part de la population suisse titulaire d'un diplôme de degré tertiaire est en hausse. Selon les prévisions, cette tendance est appelée à se poursuivre. Troisièmement, la main-d'œuvre en provenance de l'immigration est venue compléter la population active indigène et doter l'économie d'une part importante de personnel qualifié.

Malgré ce bilan positif, il est possible d'identifier divers groupes et champs d'action pour lesquels il existe encore aujourd'hui, ou pour l'avenir, un potentiel qui permettrait d'augmenter le taux d'activité.

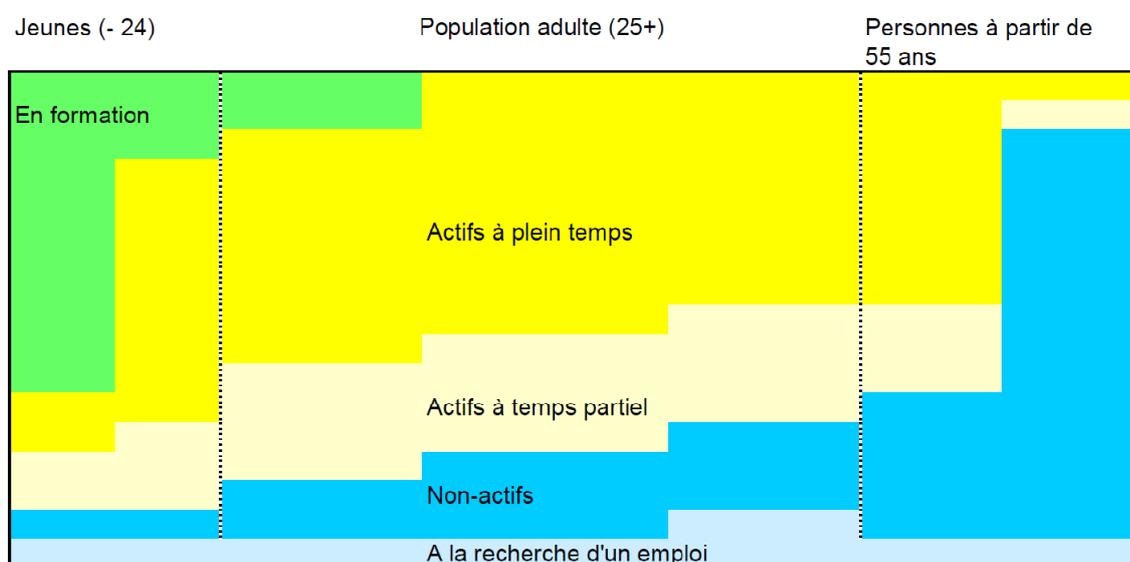


Fig. 16: Population résidente permanente âgée entre 15 et 64 ans selon le statut d'activité, 2009. Vue d'ensemble des pourcentages de trois classes d'âge dans des groupes divers de la population active : en formation, actifs à plein temps, actifs à temps partiel, non-actifs, à la recherche d'un emploi. (Source : OFS/ESPA, propres calculs)

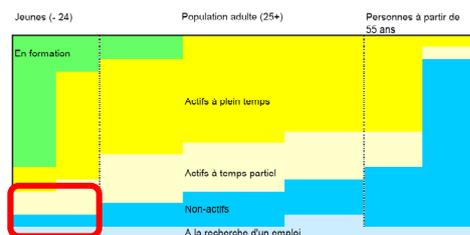
Sur la base d'évaluations réalisées en 2009 de la population résidente permanente âgée entre 15 et 64 ans (population qui se chiffrait à quelque 5,25 millions de personnes), les différents potentiels identifiés sont quantifiés en vue de fournir des ordres de grandeur.

Il est peu aisé d'évaluer la part des potentiels théoriques qu'il serait possible d'activer grâce à des mesures appropriées. La suite du rapport tente de clarifier dans quelle mesure divers segments de la population active pourraient contribuer à combler les besoins en main-d'œuvre si 20 % du potentiel disponible était activé. Cet exercice ne prétend nullement livrer des pronostics, mais sert plutôt d'illustration. Dans la majorité des cas, le défi est de taille puisque le potentiel de main-d'œuvre nationale est déjà très bien exploité. Au vu de la pénurie de main-d'œuvre qui se dessine, ce défi mérite néanmoins d'être relevé.

L'évaluation de la population en 2009 a permis de dégager les groupes et les champs d'action suivants :

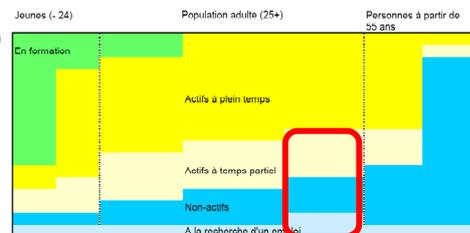
### Jeunes non actifs et sans emploi (<25)

En Suisse, le potentiel théorique résidant dans les jeunes sans emploi, non actif, occupés à temps partiel et qui ne suivent pas une formation correspond à 171 000 équivalents plein temps. L'activation de 20 % de ce potentiel permettrait d'obtenir près de 34 000 jeunes supplémentaires intégrant le monde du travail ou une formation.



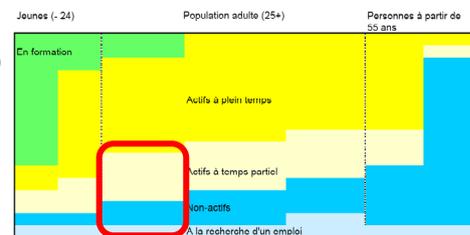
### Adultes non actifs sans diplôme de degré secondaire II (>25)

Pour les personnes sans diplôme de degré secondaire II âgées entre 25 et 54 ans, le potentiel non exploité de sans-emploi, de non actifs et d'occupés à temps partiel s'élevait à 164 000 équivalents plein temps. Si 20 % de ce potentiel pouvait être activé ou suivre une formation de rattrapage, l'économie serait dotée de 33 000 équivalents plein temps supplémentaires.



### Adultes non actifs et adultes actifs occupés à temps partiel titulaires d'au moins un diplôme de degré secondaire II (>25)

Le groupe des personnes sans emploi et des personnes non actives et occupées à temps partiel âgées entre 25 et 54 ans ayant suivi au moins une formation de degré secondaire II constituait un potentiel de main-d'œuvre de pas moins de 743 000 équivalents plein temps. L'activation de 20 % d'entre eux libérerait un potentiel de quelque 149 000 équivalents plein temps.



### Travailleurs âgés

L'économie disposerait de 420 000 équivalents plein temps supplémentaires si le potentiel des sans-emploi et des personnes non actives et occupées à temps partiel âgées entre 55 et 64 ans était entièrement exploité. L'activation de 20 % de ce potentiel correspond à près de 84 000 équivalents plein temps. S'il avait été possible d'allonger la vie active de 20% des travailleurs en âge de retraite, il y aurait également eu 12 000 équivalents plein temps supplémentaires.

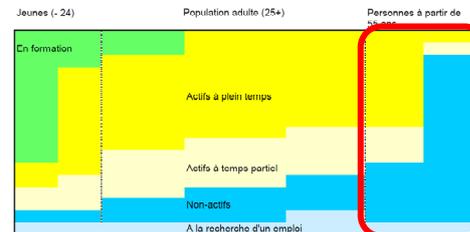


Tableau 3: Calculs des potentiels de main-d'œuvre par segments, 2009

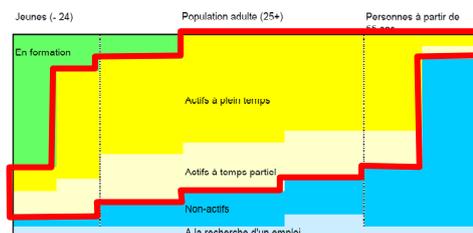
	Jeunes		Adultes 25-54 ans		Travailleurs âgés		Total
	15-24 ans	sans SEC II	avec SEC II	55-64 ans	65 ans et +		
Taux d'actifs	91%	74%	90%	68%	-	-	
Taux d'actifs occupés à plein temps	81%	60%	75%	55%	-	-	
Equivalents plein temps des actifs (en milliers)	749	244	2'244	511	59	3 794	
Potentiel théorique							
Actifs occupés à plein temps (en milliers)	171	164	743	420	-	-	
<b>Potentiel grâce à une activation de 20 %, actifs occupés à plein temps (en milliers)</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>149</b>	<b>84</b>	<b>12</b>	<b>312</b>	
Total des personnes (en milliers)	920	408	2'987	931	-	-	

Si l'on additionne tous les segments et que l'on part d'une activation de 20%, l'économie suisse aurait eu au total quelque 312 000 équivalents plein temps (soit près de 8%) supplémentaires en 2009.

Entre autre, on trouve des potentiels supplémentaires grâce au relèvement du niveau de qualification de la population active (actifs à plein temps et à temps partiel) et grâce à l'immigration du personnel qualifié étranger :

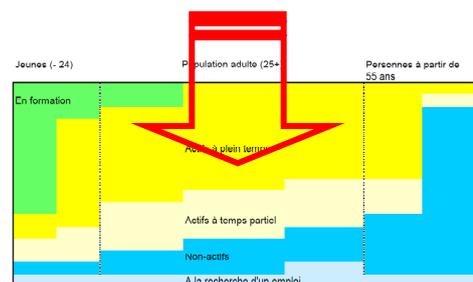
### Relèvement du niveau de qualification de la population active

S'agissant de la population active, le potentiel à exploiter ne réside pas dans l'activation, mais dans le relèvement du niveau de compétence des forces de travail et du personnel qualifié déjà actifs et participant au marché du travail. Quelque 300 000 équivalents plein temps du niveau secondaire I et près de 1,5 million du niveau secondaire II pourraient obtenir une qualification supérieure.



### Immigration du personnel qualifié

Si la tendance des dernières années perdure, la Suisse peut tabler sur une immigration annuelle de 25 000 à 45 000 spécialistes pour l'avenir. Les pronostics à long terme concernant l'immigration sont toutefois très incertains. A maints égards, l'immigration est fonction des conditions-cadres économiques et politiques tant sur le plan national qu'international.



Le chapitre suivant expose, pour chacun des six potentiels, les mesures qui doivent permettre au DFE d'activer les potentiels disponibles. Pour chaque champ d'action sont définis une ligne directrice subdivisée en un ou plusieurs objectifs autour desquels s'articulent les mesures. L'introduction d'un monitoring de la main-d'œuvre est également envisagée.

## 2 Sept champs d'action

### Lignes directrices et objectifs

Compte tenu de l'analyse de la politique économique et de la formation exposée précédemment et du contexte politique, le DFE articule les champs d'action et les mesures de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié autour des lignes directrices et des objectifs suivants :

#### Champ d'action : **Jeunes non actifs et sans emploi (<25)**

Ligne directrice :	Formation professionnelle avant l'entrée en emploi
Objectif 1.1 :	Amener 95 % des jeunes de 25 ans à obtenir un diplôme du degré secondaire II
Objectif 1.2 :	Faire nettement reculer le taux de chômage des jeunes
Objectif 1.3 :	Faire baisser le nombre de jeunes bénéficiaires de l'aide sociale

#### Champ d'action : **Adultes non actifs sans diplôme du degré secondaire II (25 à 54 ans)**

Ligne directrice :	D'abord le travail, ensuite la formation
Objectif 2.1 :	Augmenter la participation au marché du travail
Objectif 2.2 :	Développer les formations de rattrapage et les formations complémentaires
Objectif 2.3 :	Collecter des données sur le nombre d'adultes sans emploi bénéficiaires de l'aide sociale et sur leur parcours

#### Champ d'action : **Adultes non actifs et adultes actifs occupés à temps partiel titulaires d'au moins un diplôme du degré secondaire II (25 à 54 ans)**

Ligne directrice :	Augmenter le taux d'occupation et relever le niveau de qualification
Objectif 3.1 :	Créer des incitations et des conditions-cadres favorisant l'entrée dans le monde du travail et l'augmentation du taux d'occupation
Objectif 3.2 :	Encourager l'acquisition de qualifications complémentaires axées sur les besoins du marché du travail

#### Champ d'action : **Travailleurs âgés (>55)**

Ligne directrice :	Optimiser les incitations et les possibilités pour les travailleurs âgés d'exercer une activité professionnelle
Objectif 4 :	Permettre de rester actif jusqu'à l'âge réglementaire de la retraite et au-delà

#### Champ d'action : **Relèvement du niveau de qualification de la population active**

Ligne directrice :	Offrir des possibilités, en cours d'emploi, d'acquérir des qualifications complémentaires axées sur les besoins du marché du travail
Objectif 5 :	Relever en permanence le niveau de qualification de la population active

#### Champ d'action : **Immigration**

Ligne directrice :	Exploiter d'abord au mieux le potentiel national – immigration en complément
Objectif 6 :	Faciliter une immigration ciblée afin de combler les déficits de personnel qualifié

#### Champ d'action : **Monitoring du personnel qualifié**

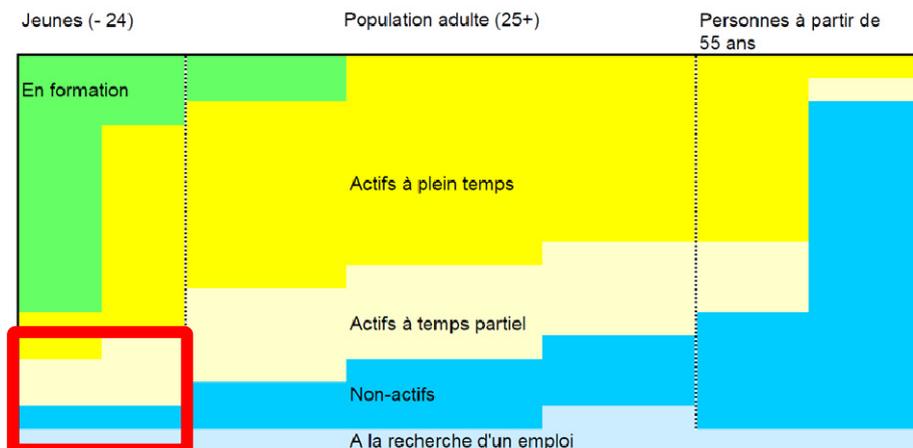
Ligne directrice :	Mise sur pied et développement du système d'indicateurs en vue d'une meilleure gestion du réservoir de personnel qualifié à moyen terme
Objectif 7.1 :	Mettre en place un monitoring performant du personnel qualifié selon les dernières normes
Objectif 7.2 :	Permettre aux principaux groupes d'utilisateurs une utilisation correspondant à leurs besoins

Il convient de souligner que l'initiative du DFE ne vise pas des branches (p. ex. secteur MINT ou de la santé) ou des champs d'activités spécifiques, mais qu'elle appréhende toutes les branches et par conséquent aussi le réservoir global de professionnels qualifiés.

Les champs d'action et les mesures présentées ci-après ne concernent pas uniquement la Confédération. Pour garantir que l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié aboutisse à des résultats concrets, le DFE est tributaire de la participation de tous les partenaires concernés. Il est indispensable que les particuliers, l'économie, les prestataires de formation ainsi que les autorités étatiques à tous les niveaux de compétences (Confédération, cantons et communes) collaborent activement.

## Intégrer les jeunes sur le marché du travail

### Groupe 1 : Jeunes non actifs et sans emploi (<25)



### Potentiel : 34 000 jeunes supplémentaires occupés à plein temps ou en formation

En Suisse, la grande majorité de la population âgée entre 15 et 24 ans suit une formation ou exerce une activité professionnelle (2009 : 91 %) <sup>21</sup>. Près de 6 % sont chômeurs et à la recherche d'un emploi et 3 % se trouve en dehors du système de formation et du marché du travail. Grâce au système dual de formation professionnelle, les jeunes sont très bien intégrés sur le marché du travail en Suisse et le chômage des jeunes est faible en comparaison internationale.

Si le potentiel des jeunes sans emploi et des jeunes non actifs et occupés à temps partiel avait été entièrement exploité en 2009, l'économie suisse aurait théoriquement eu à disposition 171 000 personnes supplémentaires occupées à plein temps. L'activation de 20 % de ce potentiel par le biais d'une baisse du chômage des jeunes et d'une augmentation de la participation au marché du travail et à la formation permettrait d'obtenir près de 34 000 jeunes supplémentaires en vue d'une activité professionnelle ou d'une formation.

S'agissant de la population des jeunes, l'objectif prioritaire n'est pas d'augmenter leur participation au marché du travail, mais leur taux d'obtention d'un diplôme du degré secondaire II. Il s'agit en premier lieu d'assurer une qualification élevée des jeunes puisque celle-ci est un facteur clé pour le niveau futur de qualification de la population active.

Ligne directrice :	Formation professionnelle avant l'entrée en emploi
--------------------	--

Objectif 1.1 :	Amener 95% des jeunes de 25 ans à obtenir un diplôme du degré second. II
Objectif 1.2 :	Faire nettement reculer le taux de chômage des jeunes
Objectif 1.3 :	Faire baisser le nombre de jeunes bénéficiaires de l'aide sociale

Rattachées à la ligne directrice ci-dessus, les mesures suivantes devraient contribuer à atteindre les objectifs 1.1, 1.2 et 1.3 :

<sup>21</sup> Les chiffres fournis dans ce paragraphe et les suivants se fondent sur une analyse de l'enquête sur la population active de l'OFS réalisée par le SECO.

Tableau 4: Jeunes non actifs et sans emploi (15-24 ans)

Objectifs	Mesures	
Amener 95 % des jeunes de 25 ans à obtenir un diplôme du degré secondaire II	1.1	Consolidation du <b>case management</b> en exploitant le potentiel d'optimisation conformément au rapport d'évaluation et en garantissant son financement
	1.2	Développement et création de <b>places d'apprentissage supplémentaires à plus faibles exigences</b>
	1.3	<b>Analyse des parcours de formation et des parcours professionnels</b> des jeunes
Faire nettement reculer le taux de chômage des jeunes	1.4	Optimisation de la collaboration entre les autorités chargées de la formation professionnelle, les ORP et l'aide sociale
	1.5	Admission des jeunes auprès des ORP uniquement en coordination avec les services de case management « Formation professionnelle »
	1.6	Examen d'un meilleur <b>ancrage juridique</b> du case management
Faire baisser le nombre de jeunes bénéficiaires de l'aide sociale	1.7	Etude sur l'étendue du phénomène des jeunes bénéficiaires de l'aide sociale et ses causes

### **Amener 95 % des jeunes de 25 ans à obtenir un diplôme du degré secondaire II**

En vue d'optimiser le passage entre scolarité obligatoire et apprentissage des jeunes au parcours scolaire plus difficile, 25 cantons ont introduit un case management. L'objectif est de recenser de manière centralisée les jeunes ayant des difficultés scolaires afin que les divers intervenants puissent coordonner leur action sur le plan du contenu et de la durée en vue d'encadrer les jeunes dans la recherche d'une place d'apprentissage et jusqu'à l'obtention d'un diplôme. Pour renforcer l'efficacité du case management, il faut assurer son financement par la Confédération et les cantons.

La création de places d'apprentissage aux exigences plus faibles sanctionnées par une attestation fédérale de formation professionnelle réduit les obstacles à l'accès à la formation professionnelle pour les jeunes au parcours scolaire plus difficile et s'inscrit dans les objectifs du case management.

Les premières évaluations du case management «Formation professionnelle» mettent en évidence des progrès et un potentiel d'optimisation qu'il s'agit de mettre en œuvre dans les meilleurs délais. Une analyse approfondie des parcours de formation et des parcours professionnels se basant sur l'indicateur introduit par l'OFS sera mandatée pour examiner scientifiquement les facteurs garantissant une entrée réussie dans la formation professionnelle.

### **Faire nettement reculer le taux de chômage des jeunes**

A la fin de l'école obligatoire, un grand nombre de jeunes s'inscrivent à l'assurance chômage pour rechercher un poste, ce qui s'avère problématique lorsque ceux-ci n'ont pas encore bénéficié du conseil d'un service de case management. Aucune autre mesure n'a été prise ces dernières années, car les offres moins exigeantes étaient insuffisantes et que le nombre des écoliers était en hausse. La donne a changé dans l'intervalle. Premièrement, le nombre des jeunes en fin de scolarité a reculé ; deuxièmement, de nombreux apprentissages à plus faibles exigences ont été introduits et troisièmement, le nombre des places d'apprentissage proposées est supérieur à la demande. Le renforcement des offres cantonales en faveur des jeunes et la suppression progressive des mesures destinées aux jeunes dans le cadre de l'assurance chômage devraient également contribuer à dissuader les jeunes à s'inscrire auprès des ORP. Les semestres de motivation dans le cadre de l'AC ne joueront plus qu'un rôle subsidiaire par rapport aux cantons dans le soutien à l'entrée dans une formation professionnelle. Au final, l'objectif visé est que les ORP n'admettent plus les jeunes de moins de 24 ans s'ils n'ont pas été pris en charge au préalable par le case management « Formation professionnelle ». Ce principe est également valable pour les services sociaux communaux. Pour les jeunes qui s'inscrivent néanmoins auprès des ORP, les efforts d'optimisation doivent être poursuivis en vue d'une réinsertion rapide sur le marché du travail.

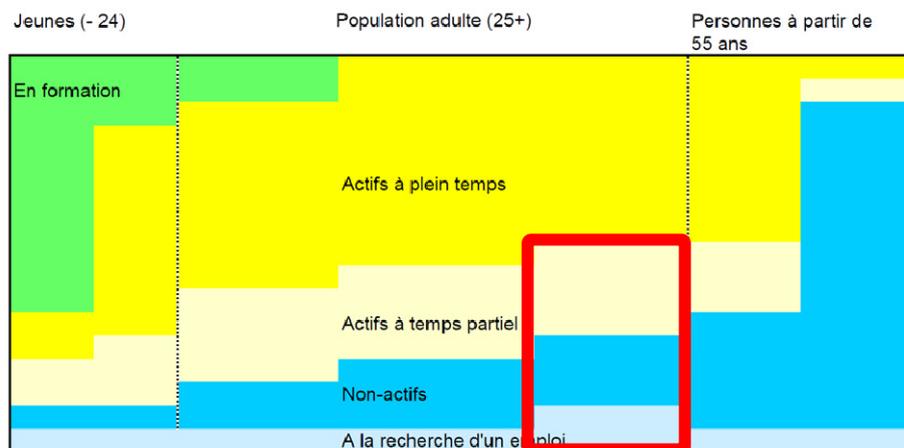
Dans le but d'une réalisation efficace des objectifs du case management, il est fondamental d'intensifier la collaboration entre les ORP et les autorités de formation professionnelle. Ensemble, ils doivent poursuivre une stratégie unitaire. Il importe d'examiner à moyen terme un meilleur ancrage juridique du case management.

### **Faire baisser le nombre de jeunes bénéficiaires de l'aide sociale**

Les jeunes en fin de droit constituent un défi particulier tant pour la politique de la formation que pour la politique du marché du travail et pour la politique sociale. Pour l'heure, il existe très peu de données fiables à ce sujet. L'objectif est de mener une étude permettant d'analyser l'étendue du phénomène.

## Intégrer les personnes sans qualification dans le monde du travail et leur offrir la possibilité d'acquérir des qualifications complémentaires

### Groupe 2 : Adultes non actifs sans diplôme de degré secondaire II (>25)



**Potentiel: 33 000 personnes sans formation professionnelle dans une activité à plein temps**

Les personnes sans formation postobligatoire sont moins bien intégrées sur le marché du travail que les personnes ayant suivi une formation du degré secondaire II ou du degré tertiaire. Parmi cette population, le taux de chômage est nettement supérieur (8 %) et le taux des personnes ayant un emploi est clairement inférieur à la moyenne (74 %). Comme il a déjà été mentionné, de nombreuses personnes sans qualification arrivées en Suisse entre 1970 à 1990 dans les années de la migration liée au travail ou qui ont fui leur pays pour requérir l'asile présentent des déficits d'intégration sur le marché du travail.

De plus, la demande en activités ne présupposant aucune qualification a tendance à diminuer, ce qui réduit pratiquement à néant tout espoir de voir la situation de la main-d'œuvre non qualifiée s'améliorer naturellement sur le marché du travail. Vu sous cet angle, les adultes sans formation du degré secondaire II recèlent un potentiel pour l'avenir à condition de leur offrir la possibilité de suivre une formation de rattrapage et d'acquérir des qualifications complémentaires.

Si le potentiel des sans-emploi et des personnes non actives et occupées à temps partiel âgées entre 25 et 54 ans avait été entièrement exploité en 2009, l'économie suisse aurait eu, en théorie, 164 000 personnes supplémentaires à disposition occupées à plein temps. En tirant profit de 20 % de ce potentiel théorique par le biais de mesures appropriées, l'économie suisse disposerait de près de 33 000 équivalents plein temps supplémentaires.

Ligne directrice :	D'abord le travail, ensuite la formation
--------------------	--

Objectif 2.1 :	Augmenter la participation au marché du travail
Objectif 2.2 :	Développer les formations de rattrapage et les formations complémentaires
Objectif 2.3 :	Collecter des données sur le nombre d'adultes sans emploi bénéficiaires de l'aide sociale et sur leur parcours

Rattachées à la ligne directrice ci-dessus, les mesures suivantes devraient contribuer à atteindre les objectifs 2.1, 2.2 et 2.3.

Tableau 5: Adultes sans diplôme du degré secondaire II

Objectifs	Mesures	
Augmenter la participation au marché du travail	2.1	Réinsertion des demandeurs d'emploi sans qualification sur le marché du travail dans le cadre de l'AC
	2.2	Optimisation des conditions-cadres permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle
	2.3	Réduction des incitations négatives induites par les assurances sociales, optimisation de la collaboration avec l'AC
Développer les formations de rattrapage et les formations complémentaires	2.4	Création d'une <b>loi fédérale sur la formation continue</b>
	2.5	<b>Acquisition et maintien des compétences de base</b> (lecture, écriture, calcul, utilisation des TIC)
	2.6	<b>Prise en compte des acquis</b> dans l'obtention de titres formels (« validation des acquis »)
	2.7	Développement et création d'offres de <b>formation de rattrapage (offres de formation à plus faibles exigences comprises)</b>
	2.8	Examen de l'aménagement d'un <b>case management pour les adultes</b>
Collecter des données	2.9	Etude sur le nombre d'adultes sans emploi bénéficiaires de l'aide sociale et sur leur parcours

### Augmentation de la participation au marché du travail

Les personnes sans formation postobligatoire sont fortement surreprésentées parmi les chômeurs. Depuis de nombreuses années, l'AC met en place des mesures favorisant une réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORP. Une série d'études d'évaluation sont menées en 2011 et fourniront, pour les prochaines années, une base de réflexion en vue d'optimiser davantage le travail de placement réalisé par les ORP<sup>22</sup>.

L'un des principaux obstacles auquel se heurtent les femmes en ce qui concerne une plus forte participation au monde du travail réside dans la difficulté qu'elles ont à concilier vie familiale et vie professionnelle. La promotion de places d'accueil pour les enfants en âge préscolaire et scolaire ainsi que l'introduction croissante d'horaires blocs et/ou de structures journalières dans les écoles sont autant de moyens d'améliorer les conditions-cadres. Les entreprises peuvent aussi apporter leur contribution en offrant des conditions de travail favorables à la famille et par là même obtenir des avantages dans le recrutement de main-d'œuvre.

Pour les personnes non qualifiées à bas revenus, les prestations fournies dans le domaine social peuvent constituer une incitation négative. En d'autres mots : pour elles, en effet, il n'est financièrement pas avantageux de travailler (Knupfer, Pfister, & Bieri, 2007). Il importe dès lors de renforcer au sein de l'aide sociale les incitations à exercer une activité professionnelle (« aide sociale active »). La collaboration entre l'AC et l'aide sociale est encore susceptible d'amélioration dans ce domaine (Lindenmeyer & Walker, 2010).

### Formations de rattrapage

En parallèle à l'intégration sur le marché du travail et tout particulièrement après la réinsertion, il est fondamental de promouvoir de façon systématique une formation de rattrapage des personnes actives. L'objectif est de rehausser les compétences de base des personnes ne disposant pas de connaissances suffisantes en lecture, écriture, calcul et dans l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Les parties de la population les moins formées rencontrent de sérieux obstacles à l'accès au système de formation. Il est dès lors important de briser ces entraves en développant et en créant des offres de formation à faibles exigences et en valorisant la reconnaissance des acquis informels de formation et de l'expérience. Ces offres doivent être compatibles avec une activité professionnelle et avec les obligations familiales. Le but de ces mesures est de faciliter l'intégration dans le monde du travail et de créer les bases sur lesquelles peut se bâtir une formation de rattrapage et une formation continue tout au long de la vie professionnelle. C'est dans cette optique que s'inscrit la loi fédérale sur la formation continue actuellement en cours d'élaboration, qui vise l'amélioration des conditions-cadres dans ce domaine.

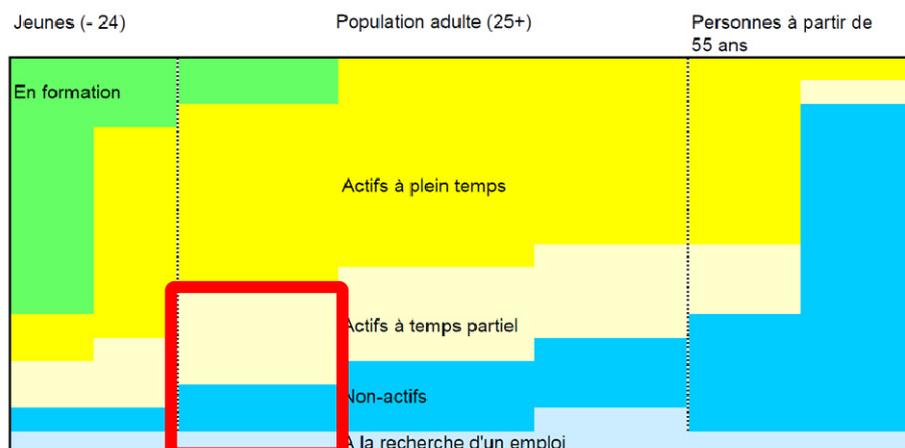
### Collecter des données sur le nombre d'adultes sans emploi bénéficiaires de l'aide sociale et sur leur parcours

Pour l'heure, il existe très peu de données fiables au sujet des adultes sans emploi bénéficiaires de l'aide sociale. L'objectif est de mener une étude permettant d'analyser l'étendue du phénomène.

<sup>22</sup> Les évaluations portent notamment sur le pilotage des offices régionaux de placement et l'utilisation optimale des prestations de placement et des mesures relatives au marché du travail.

## Augmenter le taux d'activité de la main-d'œuvre qualifiée et lui offrir la possibilité d'acquérir des qualifications complémentaires

### Groupe 3 : Adultes non actifs et adultes actifs occupés à temps partiel titulaires d'au moins un diplôme du degré secondaire II (>25)



**Potentiel : 149 000 personnes moyennement ou hautement qualifiées occupées à plein temps**

En Suisse, les personnes titulaires d'un diplôme du degré secondaire II sont déjà très bien intégrées sur le marché du travail. Le taux de 90 % de personnes actives parmi la population âgée entre 25 et 54 ans est supérieur à la moyenne et le taux de chômage qui se situe à 3,1 % est inférieur de plus de la moitié par rapport à celui des personnes sans formation du degré secondaire II.

Compte tenu de cette participation déjà élevée, le potentiel supplémentaire réside en premier lieu dans une augmentation du taux d'activité des personnes occupées à temps partiel. Le travail à temps partiel est notamment très répandu chez les femmes. En 2009, la moitié au moins des personnes occupées à temps partiel et près de 60 % des personnes non actives âgées entre 25 et 54 ans étaient parents (en majorité des femmes) avec des enfants à charge de moins de 15 ans. Chez les personnes sans enfants (à nouveau spécialement chez les femmes), il existe encore un potentiel pour augmenter la participation au marché du travail et notamment pour accroître le taux d'activité des personnes occupées à temps partiel.

Si le potentiel des sans-emploi et des personnes non actives et occupées à temps partiel âgées entre 25 et 54 ans disposant au moins d'un diplôme de degré secondaire II avait été pleinement exploité en 2009, les entreprises auraient disposé, en théorie, de 743 000 équivalents plein temps supplémentaires. Parmi cette population, une partie possède un diplôme du degré tertiaire. L'activation de 20 % de ce potentiel théorique grâce à des mesures appropriées permettrait d'obtenir 149 000 personnes qualifiées occupées à plein temps.

Ligne directrice :	Augmenter le taux d'occupation et relever le niveau de qualification
Objectif 3.1 :	Créer des incitations et des conditions-cadres favorisant l'entrée dans le monde du travail et l'augmentation du taux d'occupation
Objectif 3.2 :	Encourager l'acquisition de qualifications complémentaires axées sur les besoins du marché du travail

Rattachées à la ligne directrice ci-dessus, les mesures suivantes devraient contribuer à atteindre les objectifs 3.1 et 3.2.

Tableau 6: Adultes titulaires d'un diplôme de degré secondaire II (>25)

Objectifs	Mesures	
Créer des conditions-cadres favorisant une plus grande participation au marché du travail	3.1	Optimisation des conditions-cadres permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle
	3.2	Analyse des meilleures incitations à travailler induites par le système fiscal (déductions pour les familles et les ménages disposant de deux salaires)
	3.3	Optimisation de l'égalité salariale entre les sexes
Encourager l'acquisition de qualifications complémentaires axées sur les besoins du marché du travail	3.4	Création d'une <b>loi fédérale sur la formation continue</b>
	3.5	Prise en compte des acquis dans l'obtention de titres formels (« validation des acquis »)
	3.6	Consolidation des filières d'études en cours d'emploi

### **Créer des conditions-cadres favorisant une plus grande participation au marché du travail**

L'amélioration des conditions-cadres permettant de concilier famille et travail revêt une importance particulière pour les personnes qui ont obtenu des titres formels puisque, dans leur cas, ce n'est pas le manque de qualifications qui entrave l'accès au marché du travail. La promotion de places d'accueil pour les enfants en âge préscolaire et scolaire ainsi que l'introduction croissante d'horaires blocs et/ou de structures journalières dans les écoles sont autant de moyens d'améliorer les conditions-cadres. Les entreprises peuvent elles aussi apporter leur contribution à activer le potentiel de main-d'œuvre disponible (avant tout les femmes) en offrant des conditions de travail favorables à la famille ainsi qu'une rémunération non discriminatoire des femmes.

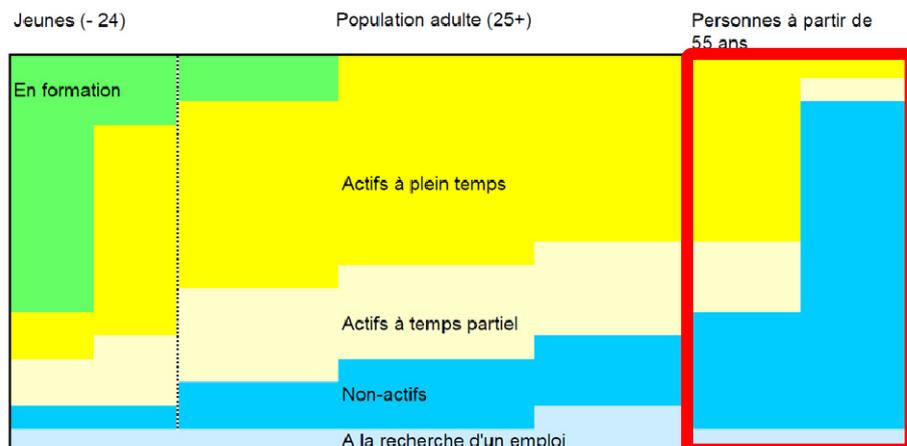
Les incitations provenant du système fiscal jouent également un rôle important, notamment pour les personnes très qualifiées dont le revenu potentiel est élevé. La déductibilité des frais de garde et les déductions sur le deuxième salaire constituent les premiers pas dans ce sens. Le système fiscal progressif en vigueur continue toutefois de générer des contre-incitations à la participation maximum des couples au marché du travail. Des analyses sur l'effet des incitations pourraient mettre en lumière des pistes pour optimiser le système fiscal.

### **Encourager l'acquisition de qualifications complémentaires axées sur les besoins du marché du travail**

Le relèvement du niveau des compétences, à savoir l'approfondissement et la mise à jour des compétences acquises, permet d'accroître les chances d'intégrer ou de réintégrer le monde du travail ou d'augmenter le taux d'activité. En outre, l'économie réclamant toujours davantage de diplômés du tertiaire, il est également nécessaire d'acquérir des qualifications complémentaires : les connaissances et les compétences sont élargies et adaptées en permanence à de nouveaux domaines et tâches. Les offres dans le degré tertiaire sont nombreuses. Il existe aussi des modèles de formation favorisant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle (p. ex. le Modèle F qui propose des systèmes de formation mieux compatibles avec d'autres domaines de la vie). La création d'une loi sur la formation continue s'inscrit également dans cette flexibilisation. La Confédération veillera à introduire des procédures unitaires de prise en compte de la formation informelle, ce qui permettrait de raccourcir de manière déterminante la durée d'acquisition des titres formels.

## Garder les employés âgés sur le marché du travail

### Groupe 4 : Travailleurs âgés (>55)



### Potentiel : 96 000 personnes actives occupées à plein temps

A partir de 55 ans, la participation à la vie active diminue progressivement. En 2009, le taux d'activité professionnelle de la population âgée entre 55 et 64 ans était de 68 % alors que celui des 25 -54 ans s'élevait à 87 %. En 2009, 15 % des 65-74 ans sont restés actifs après l'âge de la retraite, mais les trois quarts à temps partiel uniquement. Les chiffres montrent clairement que le retrait de la vie active a déjà lieu avant l'âge réglementaire de la retraite pour une grande partie de la population active. D'autre part, de nombreuses personnes maintiennent une activité, du moins à temps partiel, après l'âge de la retraite. Les deux segments recèlent un potentiel qui pourrait être mieux exploité grâce à des mesures appropriées. En comparaison internationale, la Suisse occupe une position leader en termes de participation des travailleurs âgés au marché du travail. Cela implique d'une part que les conditions-cadres sont favorables à la participation de travailleurs âgés au marché du travail et d'autre part, qu'il sera moins aisé que dans des pays présentant des potentiels moins bien exploités d'accomplir davantage de progrès.

Si le potentiel des sans-emploi et des personnes non actives et occupées à temps partiel âgées entre 55 et 64 ans était entièrement exploité en 2009, les entreprises disposeraient, en théorie, de 420 000 personnes supplémentaires occupées à plein temps. L'activation de 20 % de ce potentiel théorique grâce à des mesures appropriées permettrait de fournir quelque 84 000 équivalents temps plein supplémentaires à l'économie suisse.

Compte tenu du vieillissement démographique, les personnes qui ont atteint l'âge de la retraite constituent elles aussi un potentiel qui gagnera en importance au cours des prochaines années. S'il était possible d'accroître de 20 % la population âgée de plus de 64 ans qui demeure en emploi, l'économie disposerait de 12 000 équivalents plein temps supplémentaires.

Ligne directrice :	Optimiser les possibilités pour les travailleurs âgés d'exercer une activité professionnelle
--------------------	--

Objectif 4 :	Permettre de rester actif jusqu'à l'âge réglementaire de la retraite et au-delà
--------------	---

Rattachées à la ligne directrice ci-dessus, les mesures suivantes devraient contribuer à atteindre l'objectif 4.

Tableau 7: Travailleurs âgés (&gt;55)

Objectif	Mesures	
Poursuivre une activité professionnelle jusqu'à l'âge réglementaire de la retraite et au-delà	4.1	Incitations des services sociaux en faveur de l'allongement de la vie active
	4.2	Mesures particulières visant la réinsertion des sans-emplois plus âgés
	4.3	Analyse des obstacles rencontrés par les entreprises dans l'engagement de candidats âgés
	4.4	Promotion de la santé des employés
	4.5	Création d'une <b>loi fédérale sur la formation continue</b>
	4.6	<b>Acquisition et maintien des compétences de base</b> (lecture, écriture, calcul, utilisation des TIC)
	4.7	Développement et création d'offres de <b>formation de rattrapage (offres de formation à plus faibles exigences comprises)</b>
	4.8	<b>Prise en compte des acquis</b> dans l'obtention d'un titre formel (« validation des acquis »)
	4.9	<b>Développement de filières passerelles et de reconversion</b> facilitant le passage d'un domaine professionnel à un autre

### Poursuivre une activité professionnelle jusqu'à l'âge réglementaire de la retraite et au-delà

Malgré les tendances vers une flexibilisation de l'âge de la retraite, les réglementations en vigueur dans le domaine des assurances sociales jouent un rôle déterminant dans la décision des travailleurs en ce qui concerne le moment de se retirer de la vie active. Afin d'éviter les distorsions et pour que ces décisions puissent être prises conformément aux possibilités et aux préférences des travailleurs, il faut viser une neutralité des incitations au niveau des assurances sociales. Ces dernières années, plusieurs entraves liées aux réglementations du deuxième et du troisième piliers ont pu être levées. Il faut encore créer des incitations à poursuivre la vie active après l'âge de la retraite dans le cadre de l'AVS en introduisant p.e. une franchise des cotisations pour les retraités actifs ou en aménageant la possibilité de combler a posteriori les lacunes de cotisation<sup>23</sup>. Les modifications légales donnent aux institutions de prévoyance une plus grande marge de flexibilité qu'ils pourront utiliser de manière autonome.

Ces prochaines années, des analyses seront menées pour identifier à quels obstacles les entreprises demeurent confrontées dans l'engagement de candidats âgés. Jouir d'une bonne santé est un facteur déterminant pour rester actif. D'où l'importance de la promotion de la santé des travailleurs. Un nombre relativement élevé de travailleurs âgés quittent le marché du travail pour cause d'invalidité. Il est indispensable de diminuer les retraites pour des raisons de santé afin d'exploiter plus efficacement le potentiel des travailleurs vieillissants. Compte tenu du caractère préventif de ce type de mesures, leur effet se déploie uniquement à long terme.

Etant donné que le risque de devenir un chômeur de longue durée s'accroît avec l'âge, l'assurance chômage veille à développer et identifier des mesures en faveur de la réinsertion des demandeurs d'emploi d'un certain âge. Dans ce contexte, il est fondamental que les entreprises tiennent compte des besoins des employés plus âgés dans l'aménagement des places de travail.

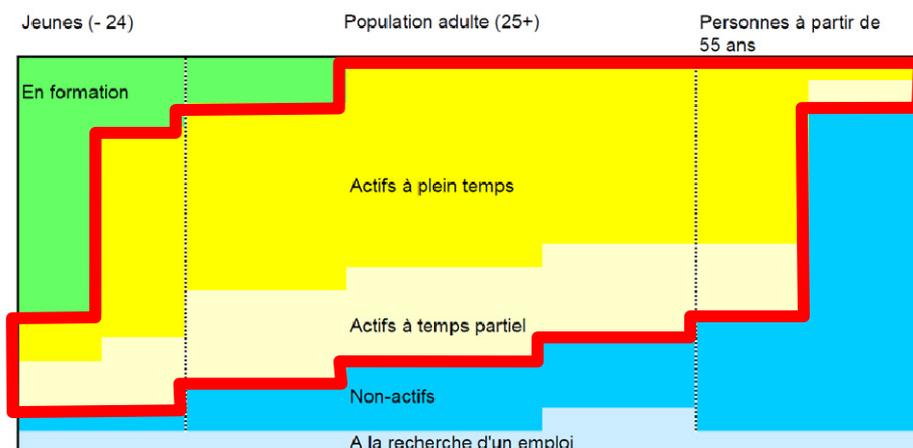
Au niveau de la politique de la formation, il existe également des mesures d'encouragement des travailleurs de plus de 50 ans à rester longtemps dans la vie active. Des études gérontologiques montrent que les personnes âgées possèdent un grand potentiel, notamment dans les domaines de l'expérience et de l'aptitude à l'apprentissage (Winkler, 2005). Il est donc essentiel d'assurer, pour les actifs moins qualifiés, l'acquisition et le maintien des compétences de base nécessaires à l'intégration sur le marché du travail. Il s'agit d'autre part de bâtir sur la transférabilité des compétences des salariés plus âgés. Il est crucial de revaloriser leur capital humain en mettant l'accent et en prenant en compte les compétences acquises par voie informelle, en développant des passerelles appropriées, autrement dit en abaissant le seuil d'accès à la formation continue ou en privilégiant l'apprentissage sur le lieu de travail et en orientant la demande dans ce sens.

En outre, selon les informations qu'ils ont fournies, près de 40 % des femmes âgées entre 65 et 69 ans et un tiers des hommes du même âge s'occupent de personnes plus âgées en dehors de leur ménage (Clemens, Höpflinger, & Winkler, 2005). La création d'offres adéquates en filières de reconversion et en formation continue devrait permettre de mieux utiliser ces potentiels et de façon plus conforme à la demande en vue de combattre l'effet de crowding-out qui se produit dans le secteur de la santé et des soins.

<sup>23</sup> A ce titre, voir la réponse du Conseil fédéral à l'interpellation Reimann 11.3112 : Mettre un terme au gaspillage des talents en valorisant l'emploi et le travail des seniors.

## Relever le niveau de qualification des actifs

### Groupe 5 : Population active



**Potentiel théorique** d'actifs âgés entre 25 et 64 ans  
en vue d'une formation de rattrapage ou d'une qualification complémentaire  
**300 000 personnes actives occupées à plein temps de degré secondaire I**  
**1,5 million de personnes actives occupées à plein temps de degré secondaire II**

Au cours des prochaines années, la structure des qualifications de la population en âge de travailler continuera d'évoluer vers le haut en raison de l'augmentation du taux de diplômés et de la forte croissance de l'immigration de professionnels hautement qualifiés. Pour répondre à cette demande, il importe de maintenir le haut niveau actuel d'investissements dans la formation et d'augmenter encore le taux de diplômés du degré secondaire II (cf. groupe 1). Dans le but de faciliter l'adaptation continue de l'offre de main-d'œuvre aux changements permanents auxquels est soumise la demande et de mieux activer le potentiel de la population adulte active, il est essentiel d'exploiter au mieux la gamme des possibilités en termes de qualifications de rattrapage et de qualifications complémentaires. Les examens professionnels fédéraux et les examens professionnels fédéraux supérieurs, par exemple, permettent de développer des qualifications professionnelles particulièrement adaptées aux besoins du marché du travail pour les personnes qui ont déjà suivi une formation de base et qui disposent de plusieurs années d'expérience professionnelle.

Concernant ce segment, le potentiel mis en évidence n'est pas un nouveau potentiel mis à la disposition du marché du travail, puisque les actifs en question sont déjà occupés à plein temps. Le potentiel théorique généré par ce groupe se limite dès lors au rehaussement du niveau de leur formation. C'est pourquoi nous ne chiffrerons pas ici l'objectif visé.

Ligne directrice :	Offrir des possibilités, en cours d'emploi, d'acquérir des qualifications complémentaires axées sur les besoins du marché du travail
--------------------	--

Objectif 5 :	Relever en permanence le niveau de qualification de la population active
--------------	--

Rattachées à la ligne directrice ci-dessus, les mesures suivantes devraient contribuer à atteindre l'objectif 5.

Tableau 8: Population active (>25)

Objectif	Mesures	
Relever en permanence le niveau de qualification	5.1	<b>Maintien des compétences de base des travailleurs les plus éloignés de la formation</b> (Aptitude à participer au marché du travail et formation postobligatoire – élaboration dans le cadre de la loi sur la formation continue)
	5.2	<b>Formation de rattrapage</b> (Formation postobligatoire du degré secondaire II)
	5.3	Procédure pour la <b>prise en compte des acquis</b> (par le biais de la loi sur la formation continue, permettre la prise en compte)
	5.4	<b>Consolidation des filières d'études en cours d'emploi</b> ; programmes passerelles pour les personnes souhaitant se reconverter
	5.5	<b>Perméabilité du système de formation au degré tertiaire par le biais de passerelles standardisées</b>

### Relever en permanence le niveau de qualification par des formations de rattrapage et des formations complémentaires

Il convient d'intensifier le relèvement du niveau de qualification de la population active pour l'ensemble des niveaux de formation. La population active qui n'a pas bénéficié d'une formation doit pouvoir la rattraper par le biais de programmes spécifiques en vue de renforcer son employabilité et d'assurer ainsi un socle de base sur lequel bâtir une formation continue.

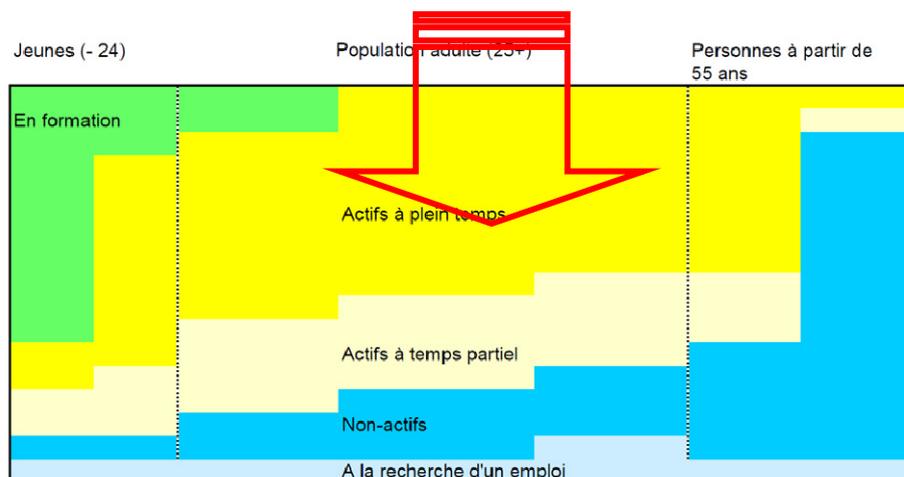
En vertu de l'art. 64a Cst., la Confédération fixe les principes applicables à la formation continue. Elle peut encourager la formation continue, ce qu'elle fait par ailleurs dans plus de 50 lois spéciales. La loi sur la formation continue actuellement en préparation fixera aussi les domaines et les critères de l'encouragement de la formation continue.

La prise en compte des compétences acquises par la voie informelle ou par la formation continue en entreprise est un facteur clé de l'accroissement de perméabilité de l'espace de formation suisse. A l'heure actuelle, la validation des acquis est appliquée uniquement dans la formation professionnelle initiale. Afin que des parcours de formation hétérogènes soient reconnus à l'échelon national tout au long de la vie professionnelle, il est nécessaire d'étendre ce concept à l'ensemble du paysage suisse de la formation dans le but d'éviter les redondances et de minimiser les absences au travail des actifs pendant la formation continue et complémentaire. Le développement des filières d'études en cours d'emploi dans les hautes écoles devrait permettre à de nombreux actifs de concilier formation complémentaire et travail.

Aujourd'hui, il existe une pluralité de passages possibles vers les filières proposées par les hautes écoles spécialisées et par la formation professionnelle supérieure pour les élèves issus d'une voie de formation à orientation professionnelle. Ceci est également vrai pour les personnes effectuant une maturité professionnelle puisque l'examen complémentaire donne accès à toutes les filières proposées par les hautes écoles universitaires. Le système de formation est encore susceptible d'améliorations en termes de perméabilité, perméabilité que les prestataires de la formation devront développer dans le cadre d'une coopération interinstitutionnelle.

## Immigration comme instrument de flexibilisation

### Groupe 6 : Main-d'œuvre issue de l'immigration



### 25 000 à 45 000 personnes qualifiées supplémentaires par année issues de l'immigration

Comparée sur le long terme, l'immigration de main-d'œuvre en Suisse a été particulièrement élevée ces dernières années, ce qui a eu des retombées positives sur le développement économique de la Suisse et a également contribué au fait qu'en 2009, notre pays a été moins touché par la crise économique mondiale par rapport à de nombreux autres pays industrialisés. Avec l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne, l'immigration des ressortissants de l'UE a fortement progressé. Si la tendance se maintient, 25 000 à 45 000 professionnels supplémentaires provenant de l'immigration seront disponibles par année (OFS/propres calculs).

Le grand nombre d'arrivants de l'UE prouve l'attrait particulier de la Suisse en tant que lieu de résidence ou de travail. A moyen et à long terme, les possibilités qui s'offrent à la Suisse d'attirer la main-d'œuvre étrangère dépendent de sa capacité à offrir des conditions économiques avantageuses et de l'acceptation politique dont doit bénéficier l'immigration. Les pronostics à ce sujet sont très délicats et hasardeux. Dans la perspective actuelle, il paraît vraisemblable que la Suisse gardera son attrait pour la main-d'œuvre étrangère dans les années à venir. On sait par expérience que l'immigration est fonction du besoin en main-d'œuvre. Si ce besoin devait s'amoindrir au cours des prochaines années, l'immigration entamerait un mouvement de recul. En outre, d'autres pays ont déjà pris des mesures en vue de garder le personnel qualifié dans leur propre pays (FES, 2009).

Ces dernières années, l'immigration a répondu à la demande des entreprises helvétiques et a considérablement consolidé l'économie suisse. La possibilité de pouvoir recruter de la main-d'œuvre à l'étranger demeure déterminante pour la Suisse. En tant que petit pays, elle n'est pas en mesure de former elle-même tous les spécialistes dont elle a besoin dans une économie moderne basée sur la division du travail. Il est dès lors primordial de consolider la libre circulation des personnes avec l'UE comme facteur clé du succès économique de notre pays. Dans une économie mondialisée, la possibilité de recruter des spécialistes dans la zone non européenne pourrait gagner en importance. Il est dès lors fondamental de tirer au mieux profit des contingents relativement restreints de ressortissants de pays tiers.

Ligne directrice : Exploiter d'abord au mieux le potentiel national – immigration en complément

Objectif 6 : Faciliter une immigration ciblée afin de combler les déficits de personnel qualifié

Rattachées à la ligne directrice ci-dessus, les mesures suivantes devraient contribuer à atteindre l'objectif 6.

Tableau 9: Main-d'œuvre provenant de l'immigration

Objectif	Mesures	
Faciliter une immigration ciblée afin de combler les déficits de personnel qualifié	6.1	Poursuite de la <b>libre circulation des personnes ressortissantes de l'UE</b> et consolidation politique
	6.2	Possibilité de recruter des <b>spécialistes en dehors de l'UE</b>
	6.3	Meilleure <b>intégration</b> des personnes issues de l'immigration
	6.4	<b>Comparabilité des diplômes</b>

### Faciliter une immigration ciblée afin de combler les déficits de personnel qualifié

Ces dernières années ont prouvé le potentiel économique que recèle la libre circulation des personnes pour la Suisse. D'un point de vue politico-économique, la consolidation des accords bilatéraux avec l'UE jouit de la plus haute priorité. La possibilité pour la main-d'œuvre nationale de pouvoir profiter de la dynamique économique positive joue un rôle central dans l'acceptation de la libre circulation des personnes. A ce titre, la mise en œuvre adéquate des mesures d'accompagnement revêt une importance capitale. L'immigration des dernières années a toutefois augmenté les investissements dans l'immobilier et le domaine des infrastructures. Ces défis devront être relevés ces prochaines années.

Les possibilités d'accès aux spécialistes en provenance de pays tiers iront plutôt en augmentant en raison de la mondialisation croissante. Le contingentement de l'immigration des pays tiers ne sera toutefois pas levé. Dans ces conditions, il s'agira de tirer au mieux profit des contingents ces prochaines années. La limitation de l'immigration en provenance des pays tiers qui n'est pas liée au travail – tout en respectant nos obligations humanitaires – pourrait offrir une marge de manœuvre supplémentaire.

L'intégration d'immigrés, en particulier lorsque leur niveau de qualification est bas et qu'ils proviennent de milieux culturels éloignés, constitue un défi notable tant sur le plan de la politique sociale que du point de vue de la politique du marché du travail. Dans le but d'harmoniser les efforts en faveur d'une meilleure intégration à tous les niveaux institutionnels (Confédération, cantons, communes, ONG), le Conseil fédéral a rédigé un rapport sur l'évolution de la politique d'intégration. Sur la base des résultats, des adaptations institutionnelles seront envisagées afin de renforcer l'efficacité de la politique d'intégration de la Confédération. Le fait que l'intégration doive être assurée par les structures existantes (p. ex. l'AC, l'AI, l'assistance sociale) est un principe fondamental à cet égard. Une étude sur l'intégration des étrangers en Suisse réalisée par l'OCDE paraîtra probablement encore en 2011.

## Monitoring de la main-d'œuvre qualifiée

L'instrument de monitoring du personnel qualifié sert à repérer dans quels domaines le réservoir de main-d'œuvre est suffisant dans la situation actuelle et pour l'avenir et dans quels domaines une pénurie est susceptible de se creuser. Le DFE souhaite donner des informations afin que les décisions relatives au marché du travail et à la politique de la formation soient prises sur une base solide et afin de donner à tous les partenaires concernés les moyens de réagir à temps.

Dépister les déficits de main-d'œuvre suffisamment tôt, les mesurer et en détecter les causes est un objectif ambitieux. Engager les mesures politiques appropriées l'est d'autant plus. En 2009, le centre de recherche B,S,S. Basel a mis au point, sur mandat de l'OFFT, un système d'indicateurs de la pénurie de main-d'œuvre. Le système fournit des informations sur la structure du marché de la main-d'œuvre (p. ex. personnes occupées, personnes au chômage), des indicateurs de pénurie (p. ex. taux de couverture des places vacantes et demandeurs d'emploi, migration) et des indicateurs de flexibilité qui révèlent la palette des profils pour une profession déterminée ou encore la palette de recrutement pour des postes mis au concours (afin d'éviter p. ex. une limitation inutile dans la recherche de personnel qualifié).

Le système d'indicateurs a été utilisé par la Confédération, des associations de branches et des entreprises privées. S'agissant de la Confédération, elle s'en est servie jusqu'à présent pour vérifier des pronostics de pénurie de main-d'œuvre (p. ex. spécialistes MINT) ou pour estimer le potentiel de main-d'œuvre (p. ex. secteur des cleantech). Les branches et les entreprises mettent avant tout l'accent sur les alternatives possibles et la flexibilité du marché du travail. La branche de l'information et de la communication a par exemple réalisé des prévisions concernant le besoin de formation (notamment au niveau de la formation professionnelle).

L'instrument a été affiné dans l'intervalle grâce à la prise en compte des rapports de genre ou des différences par région. Son perfectionnement continu à moyen terme fera l'objet d'un examen dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.

Ligne directrice :	Mise sur pied et développement du système d'indicateurs en vue d'une meilleure gestion du réservoir de personnel qualifié à moyen terme
--------------------	---

Objectif 7.1 :	Mettre en place un monitoring performant du personnel qualifié selon les dernières normes
Objectif 7.2 :	Permettre aux principaux groupes d'utilisateurs une utilisation correspondant à leurs besoins

Rattachées à la ligne directrice ci-dessus, les mesures suivantes devraient permettre d'atteindre les objectifs 7.1 et 7.2.

Tableau 10: Mesures relatives au monitoring du personnel qualifié

Objectifs	Mesures	
Mettre en place un monitoring performant du personnel qualifié selon les dernières normes	7.1	Perfectionnement de l'instrument
Permettre aux principaux groupes d'utilisateurs une utilisation correspondant à leurs besoins	7.2	Analyse et clarification des besoins auprès des principaux groupes d'utilisateurs

### **Mettre en place un monitoring performant du personnel qualifié**

Des améliorations peuvent être apportées au système notamment par le biais d'une simplification qui rende son utilisation plus souple pour les principaux groupes d'utilisateurs. La boussole suédoise Yrke (boussole d'orientation professionnelle) qui pondère les indicateurs de pénurie et les transforme en un indice de pénurie constitue un modèle en la matière. Il s'agit encore d'examiner s'il est possible d'intégrer des informations supplémentaires sur le sous-emploi (fournies p. ex. par l'enquête suisse sur la population active) comme contrepoids à la pénurie de main-d'œuvre.

### **Permettre aux principaux groupes d'utilisateurs (notamment les conseillers professionnels) une utilisation correspondant à leurs besoins**

Avant de rendre l'instrument public, notamment dans le domaine des pronostics des besoins de formation, il importe de définir avec les principaux groupes d'utilisateurs (notamment les conseillers professionnels) un guidage qui corresponde aux besoins des utilisateurs. Il convient notamment d'analyser le besoin des cantons par le biais de la Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP) en tant qu'institution spécialisée de la Conférence suisse des directeurs cantonaux (CDIP).

### 3 Récapitulatif des lignes directrices, objectifs et mesures

Tableau 11: Lignes directrices, objectifs et mesures

Leitlinie	Ziel	Massnahmen	
Pour les jeunes : formation professionnelle avant l'entrée en emploi	Amener 95 % des jeunes de 25 ans à obtenir un diplôme du degré secondaire II	1.1	Consolidation du <b>case management</b> en exploitant le potentiel d'optimisation conformément au rapport d'évaluation et en garantissant son financement
		1.2	Développement et création de <b>places d'apprentissage supplémentaires à plus faibles exigences</b>
		1.3	<b>Analyse des parcours de formation et des parcours professionnels</b> des jeunes
	Faire nettement reculer le taux de chômage des jeunes	1.4	Optimisation de la collaboration entre les autorités chargées de la formation professionnelle, les ORP et l'aide sociale
		1.5	Admission des jeunes aux ORP uniquement en coordination avec les services de case management « Formation professionnelle »
		1.6	Examen d'un meilleur <b>ancrage juridique</b> du case management
	Faire baisser le nombre de jeunes bénéficiaires de l'aide sociale	1.7	Etude sur l'étendue du phénomène des jeunes bénéficiaires de l'aide sociale et ses causes
Pour les adultes sans diplôme de degré secondaire II : D'abord le travail, ensuite la formation	Augmenter la participation au marché du travail	2.1	Réinsertion des demandeurs d'emploi sans qualifications sur le marché du travail dans le cadre de l'AC
		2.2	Optimisation des conditions-cadres permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle
		2.3	Réduction des incitations négatives induites par les assurances sociales, optimisation de la collaboration avec l'AC
	Développer les formations de rattrapage et les formations complémentaires	2.4	Création d'une <b>loi fédérale sur la formation continue</b>
		2.5	<b>Acquisition et maintien des compétences de base</b> (lecture, écriture, calcul, utilisation des TIC)
		2.6	<b>Prise en compte des acquis</b> dans l'obtention de titres formels (« validation des acquis »)
		2.7	Développement et création d'offres de <b>formation de rattrapage (offres de formation à plus faibles exigences comprises)</b>
		2.8	Examen de l'aménagement d'un <b>case management pour les adultes</b>
	Collecter des données sur le nombre d'adultes sans emploi bénéficiaires de l'aide sociale et sur leur parcours	2.9	Etude sur le nombre d'adultes sans emploi bénéficiaires de l'aide sociale et sur leur parcours
Augmenter le taux d'occupation et relever le niveau de qualification des adultes titulaires d'un diplôme de degré secondaire II	Créer des conditions-cadres favorisant une plus grande participation au marché du travail	3.1	Optimisation des conditions-cadres permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle
		3.2	Analyse des meilleures incitations à travailler induites par le système fiscal (déductions pour les familles et les ménages disposant de deux salaires)
		3.3	Optimisation de l'égalité salariale entre les sexes
	Encourager l'acquisition de qualifications complémentaires axées sur les besoins du marché du travail	3.4	Création d'une <b>loi fédérale sur la formation continue</b>

Leitlinie	Ziel	Massnahmen	
		3.5	Prise en compte des acquis dans l'obtention de titres formels (« validation des acquis »)
		3.6	Consolidation des filières d'études en cours d'emploi
Optimiser les possibilités pour les travailleurs âgés d'exercer une activité professionnelle	Permettre de rester actif jusqu'à l'âge réglementaire de la retraite et au-delà	4.1	Incitations des services sociaux en faveur de l'allongement de la vie active
		4.2	Mesures particulières visant la réinsertion des sans-emploi plus âgés
		4.3	Analyse des obstacles rencontrés par les entreprises dans l'engagement de candidats plus âgés
		4.4	Promotion de la santé des employés
		4.5	Création d'une <b>loi fédérale sur la formation continue</b>
		4.6	<b>Acquisition et maintien des compétences de base</b> (lecture, écriture, calcul, utilisation des TIC)
		4.7	Développement et création d'offres de <b>formation de rattrapage (offres de formation à plus faibles exigences comprises)</b>
		4.8	<b>Prise en compte des acquis</b> dans l'obtention d'un titre formel (« validation des acquis »)
		4.9	<b>Développement de filières passerelles et de reconversion</b> facilitant le passage d'un domaine professionnel à un autre
Offrir à tous les actifs des possibilités d'acquérir, en cours d'emploi, des qualifications complémentaires axées sur les besoins du marché du travail	Relever en permanence le niveau de qualification de la population active	5.1	<b>Maintien des compétences de base des travailleurs les plus éloignés de la formation</b> (Aptitude à participer au marché du travail et formation postobligatoire – élaboration dans le cadre de la loi sur la formation continue)
		5.2	<b>Formation de rattrapage</b> (formation postobligatoire du degré secondaire II)
		5.3	Procédure pour la <b>prise en compte des acquis</b> (par le biais de la loi sur la formation continue, permettre la prise en compte)
		5.4	<b>Consolidation des filières d'études en cours d'emploi ;</b> programmes passerelles pour les personnes souhaitant se reconverter
		5.5	<b>Perméabilité du système de formation au degré tertiaire par le biais de passerelles standardisées</b>
Exploiter d'abord au mieux le potentiel national – immigration en complément	Faciliter une immigration ciblée afin de combler les déficits de personnel qualifié	6.1	Poursuite de la <b>libre circulation des personnes ressortissantes de l'UE</b> et consolidation politique
		6.2	Possibilité de recruter des <b>spécialistes en dehors de l'UE</b>
		6.3	Meilleure <b>intégration</b> des personnes issues de l'immigration
		6.4	<b>Comparabilité des diplômes</b>
Mise sur pied et développement du système d'indicateurs en vue d'une meilleure gestion du réservoir de personnel qualifié à moyen terme	Mettre en place un monitoring performant du personnel qualifié selon les dernières normes	7.1	Perfectionnement de l'instrument
	Permettre aux principaux groupes d'utilisateurs une utilisation correspondant à leurs besoins	7.2	Analyse et clarification des besoins auprès des principaux groupes d'utilisateurs



## 4 Mise en œuvre et accompagnement

Le DFE élabore d'ici la fin août 2011 un rapport sur la situation du personnel qualifié en Suisse (présent rapport). Le rapport est réalisé conjointement par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO et le Secrétariat général du DFE.

A l'occasion d'une table ronde qui aura lieu en septembre 2011, le chef du Département s'entretiendra avec les représentants des partenaires sociaux, des cantons, des milieux scientifiques, économiques et des organisations du monde du travail sur le projet de stratégie du DFE.

Les mesures du présent rapport relèvent dans une large mesure du domaine de compétences du DFE et peuvent directement être mises en œuvre. Un groupe de travail accompagnera les travaux de mise en œuvre. Dans ce contexte, il est important d'explorer toutes les possibilités existantes et de comprendre pourquoi certaines mesures (à court terme) déploient leurs effets et d'autres pas.

En parallèle, le DFE élabore des mesures à moyen et long termes en intégrant d'autres domaines politiques connexes. Le Conseil fédéral débatera des propositions élaborées en commun. Dans ce cadre, il sera fait état du présent rapport et des résultats des discussions menées lors de la table ronde.

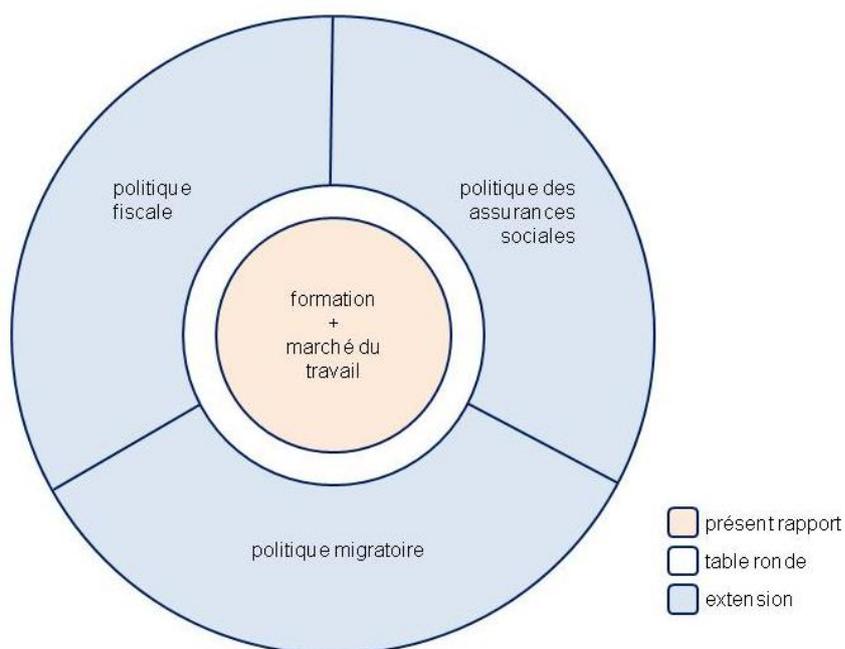


Fig. 17: Contexte politique actuel du présent rapport qui sera discuté à l'occasion d'une table ronde.

Le DFE évaluera par la suite l'effet des mesures dans le cadre d'un monitoring annuel et observera dans quelle mesure les potentiels disponibles de main-d'œuvre sont exploités.

## Glossaire

Abréviation	Signification
Cycle du porc	Phénomène apparaissant lorsque l'offre (de main-d'œuvre) ne peut répondre de manière efficace aux modifications de la demande et qu'avec un temps de décalage important – comme dans la grippe porcine – en raison des délais de production (dans ce cas de figure, la durée de la formation)
FPI	Formation professionnelle initiale
FPS	Formation professionnelle supérieure
Morbidité	Période entre la fin de durée de vie en bonne santé et le décès (normalement période caractérisée par la maladie ou les handicaps : incapacité de travail)
OFS	Office fédéral de la statistique
Personnel qualifié	Par personnel qualifié au sens du présent rapport, on entend la main-d'œuvre qui dispose au moins d'une qualification professionnelle et/ou d'une certaine spécialisation professionnelle (p. ex. grâce à une expérience professionnelle de plusieurs années). Le terme main-d'œuvre couvre également les actifs sans formation et sans expérience professionnelle de longue date.
Personnes actives en équivalents plein temps	= (équivalents plein temps de toutes les activités exercées [=heures de travail effectives/moyenne des heures travaillées pour un poste à plein temps]) + (équivalents plein temps de tous les sans-emploi [=nombre de sans emploi/∑(taux d'occupation recherché)]) + (équivalents plein temps de taux d'occupation supplémentaires visés [=nombre de personnes souhaitant augmenter leur taux d'occupation /∑(pourcentages supplémentaires souhaités)])
Population active	Somme des personnes actives occupées et des chômeurs (actifs : personnes d'au moins 15 ans révolus, les personnes exerçant une activité lucrative indépendante, les salariés ou les personnes qui travaillent dans l'entreprise familiale sans être rémunérées ; chômeurs : personnes âgées de 15 à 74 ans qui étaient sans emploi pendant la semaine de référence, à la recherche d'un emploi au cours des quatre dernières semaines, disponibles pour travailler)
Taux d'activité	Taux d'activité en équivalents plein temps : Personnes actives en équivalents plein temps/population de référence (p. ex. Suisses, hommes, etc.)
Tertiarisation	1. Processus continu d'orientation des emplois, des activités artisanales et industrielles vers les activités de services. 2. Hausse de la demande découlant du point 1. en formations scolaires (à savoir tous les diplômes du degré secondaire II – hormis les apprentissages et les écoles professionnelles à plein temps – et les diplômes du degré tertiaire)

## Bibliographie

et littérature supplémentaire

- Administration fédérale, P. d. (2011). *Perspectives 2025*. Berne: Chancellerie fédérale.
- Aeppli, D. (2006). *Die Situation der Ausgesteuerten in der Schweiz. Vierte Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung*. Bern: seco.
- Arvanitis, S. (2010). "Cleantech"-Sektor: Abgrenzungen, Innovationsaktivitäten, Humankapitaleinsatz - Studie im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie. Zürich: KOF Swiss Economic Institute, ETH.
- Arvanitis, S. (2010). *Innovationsaktivitäten in der Schweizer Wirtschaft - Eine Analyse der Ergebnisse der Innovationserhebung 2008, Strukturberichterstattung Nr. 46*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.
- B.S.S., & F.A.I. (2009). *Indikatorensystem Fachkräftemangel*. Basel: B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung.
- B.S.S., & F.A.I. (2009). *Indikatorensystem Fachkräftemangel*. Basel: B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung.
- Backes-Gellner, U. e. (7/8 2010). Équivalents, différents, perméables? Les différents parcours du système suisse de formation. *La Vie économique*, S. 43-46.
- Backes-Gellner, U. u. (7/8 2010). Gleichwertig, andersartig und durchlässig? Bildungskarrieren im schweizerischen Bildungssystem. *Die Volkswirtschaft*, S. 43-46.
- BFS. (2009). *BFS-Aktuell: Ausgesteuert - was nun? Analyse der Wiedereingliederung von Personen, die aus der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert wurden*. Neuchâtel: BFS - Bundesamt für Statistik.
- BFS. (2008). *Bildungsperspektiven. Szenarien 2008-2017 für die Hochschulen*. Neuenburg: BFS.
- BFS. (2003). *Handbuch zur Berufsdatenbank*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS. (2010). *Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2010-2060*. Neuchâtel: BFS, Bundesamt für Statistik.
- Braun, N., & et.al. (2011). *Internationaler Fachkräftemonitoring-Vergleich*. Basel: B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung.
- Bundeskanzlei. (2011). *Perspektivstab des Bundes: Perspektiven 2025*. Bern: Bundeskanzlei.
- Bundesrat. (2010). *Gesamt-schweizerische Strategie zur Armutsbekämpfung - Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Motion (06.3001) der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit NF (SGK-N) vom 13. Januar 2006*. Bern: Bundeskanzlei.
- Bundesrat. (2008). *Wachstumspolitik 2008-2011: Massnahmen zur weiteren Stärkung des Schweizer Wirtschaftswachstums - Bericht in Erfüllung der Motion 01.3089: "Wachstumspolitik. Sieben Massnahmen"*. Bern: Bundeskanzlei.
- Clemens, W., Höpflinger, F., & Winkler, R. (2005). *Arbeit in späteren Lebensphasen - Sackgassen, Perspektiven und Visionen*. Bern: Haupt Verlag.
- CS. (2010). *Megatrends - Chancen und Risiken für KMU, Studie 2010: Schwerpunkt Globalisierung*. Zürich: Credit Suisse Economic Research.
- CS. (2010). *Swiss Issues Branchen - Struktur der Schweizer Wirtschaft 1998-2010*. Zürich: Credit Suisse Economic Research.
- CSRE. (2010). *L'éducation en Suisse, rapport 2010*. Aarau: SKBF, CSRE Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- DFE. (2010). *Rapport DFE - Formation et professions de la santé*. Berne: Département fédéral de l'économie DFE.
- Duttweiler, D., & Weber, B. (11 2010). Arbeitsmarktsituation der Jugendlichen in der jüngsten Rezession. *Die Volkswirtschaft*, S. 47-51.
- EVD. (2010). *Bericht EVD - Bildung und Pflege*. Bern: Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD.
- fédéral, C. (2010). *Stratégie globale de la Suisse en matière de lutte contre la pauvreté Rapport du Conseil fédéral en réponse à la motion (06.3001) de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national (CSSS-N) du 13 janvier 2006*. Berne: Chancellerie fédérale.
- fédéral, C. (2008). *Wachstumspolitik 2008-2011: Massnahmen zur weiteren Stärkung des Schweizer Wirtschaftswachstums - Bericht in Erfüllung der Motion 01.3089: "Wachstumspolitik. Sieben Massnahmen"*. Bern: Bundeskanzlei.
- FES. (2009). *Fachkräftemangel in KMU – Ausmaß, Ursachen und Gegenstrategien, eine Literaturanalyse*. Duisburg: FES, Friedrich Ebert Stiftung.
- Häubi, R., & Fontaine, P. (2009). *Arbeitslosigkeit in der Schweiz 2008: Registrierte Stellensuchende und Arbeitslose. Bezüger von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung*. Neuchâtel: BFS/seco.
- Hermann, M. (2011). *Politische Kontextanalyse für die EVD-Fachkräfteinitiative*. Zürich: Forschungsstelle sotomo.
- Hertig, P. u. (2005). *Grundkompetenzen von Erwachsenen. Erste Ergebnisse der ALL-Erhebung-Adult Literacy and Lifeskills*. Neuenburg: BFS.

- HIS. (2008). *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe. Synopsis of Indicators. Final Report*. Bielefeld: Bertelsmann.
- IAB. (2008). *Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs*, IAB Forschungsbericht 3. Nürnberg: IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Ito, T. (2010). Hilft das duale System auf japanische Art der beruflichen Orientierung? Teil 2. *Die berufsbildende Schule*, S. 220-224.
- Jannsen, S. & G. (2009). Obsolescence, Vintage Effects and Changing Tasks. *Applied Economics Quarterly*, S. 83-103.
- Klieme, E., Avenarius, H., Baethge, M., & Döbert, H. (2006). *Bildung in Deutschland - Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld: Konsortium für Bildungsberichterstattung.
- Knupfer, C., Pfister, N., & Bieri, O. (2007). *Sozialhilfe, Steuern und Einkommen in der Schweiz*. Bern: SKOS.
- Kohli, R. (2010). *Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2010-2060*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Landert, C. (2011). *Nationales Projekt Case Management Berufsbildung - Bericht zur Umsetzungsevaluation*. Bern: BBT, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie.
- Lindenmeyer, H., & Walker, K. (2010). *Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe: Zusammenarbeit bei der Arbeitsvermittlung: Studie zur Zusammenarbeit RAV-Sozialhilfe*. Bern: SECO, Staatssekretariat für Wirtschaft.
- OFS. (2009). *Actualités OFS : Arriver en fin de droit, et après? Analyse de la réinsertion des personnes arrivées en fin de droit*. Neuchâtel: OFS - Office fédéral de la statistique.
- OFS. (2009). *BFS-Aktuell: Ausgesteuert - was nun? Analyse der Wiedereingliederung von Personen, die aus der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert wurden*. Neuchâtel: BFS - Bundesamt für Statistik.
- OFS. (2008). *Perspectives de la formation. Scénarios 2008-2017 pour les hautes écoles*. Neuchâtel: OFS.
- OFS. (2010). *Scénarios 2010-2060 de l'évolution de la population*. Neuchâtel: OFS, Office fédéral de la statistique.
- OFS. (2010). *Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2010-2060*. Neuchâtel: BFS, Bundesamt für Statistik.
- SECO. (2011). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt - Juni 2011*. Bern: SECO, Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Sheldon, G. (2008). *Die Rolle der Berufsbildung in der Bekämpfung des Fachkräftemangels*. Basel: Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik, Universität Basel.
- SKBF. (2010). *Bildungsbericht Schweiz 2010*. Aarau: SKBF, CSRE Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- Suisse, C. (2010). *Swiss Issues Branchen - Struktur der Schweizer Wirtschaft 1998-2010*. Zürich: Credit Suisse Economic Research.
- Tergeist, P., & Düll, N. (2010). Aktivierungspolitik der Schweiz. *Die Volkswirtschaft*, S. 47-50.
- Winkler, R. (2005). Soziale und arbeitsmarktliche Massnahmen zur Nutzung der Potenziale älterer Menschen. In W. Clemens, F. Höpflinger, & R. Winkler, *Arbeit in späteren Lebensphasen: Sackgassen, Perspektiven, Visionen* (S. 126-142). Bern: Haupt-Verlag.
- Wolter, S. C. (2010). *Bildungsbericht Schweiz 2010*. Aarau: SKBF, CSRE Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- Wolter, S. (2007). Verschärfte Konkurrenz um gute Schülerinnen und Schüler. *Neue Zürcher Zeitung*.