



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR

VDK CDEP

Konferenz Kantonaler Volkswirtschaftsdirektoren
Conférence des Chefs des Départements cantonaux de l'Économie Publique
Conferenza dei Direttori Cantionali dell'Economia Pubblica

Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié - Analyse de la situation et rapport sur les mesures

21 mai 2013

Table des matières

1	Contexte	2
2	Analyse de la situation	4
2.1	Relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins des entreprises	4
2.2	Permettre de mieux concilier travail et famille	7
2.3	Créer de bonnes conditions pour maintenir les personnes en emploi jusqu'à la retraite et au-delà.....	9
2.4	Innover pour réduire la pénurie de main-d'œuvre.....	11
3	Propositions de solutions	12
3.1	Relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins des entreprises	12
3.2	Permettre de mieux concilier travail et famille	15
3.3	Créer de bonnes conditions pour maintenir les personnes en emploi jusqu'à la retraite et au-delà.....	16
3.4	Innover pour réduire la pénurie de main-d'œuvre	17
4	Conclusion	18

1 Contexte

Le besoin des entreprises en personnel qualifié¹ augmente et change sans cesse, représentant à long terme un grand défi pour la Suisse. Ces dernières années, l'évolution démographique a fortement renforcé la dépendance des entreprises au personnel recruté à l'étranger. Toutefois, la plupart des pays industrialisés sont confrontés aux mêmes problèmes que la Suisse. Ainsi, la concurrence internationale autour de la main-d'œuvre hautement qualifiée et spécialisée continue-t-elle de s'intensifier. Dans ce contexte, tabler uniquement sur l'immigration serait une stratégie tant risquée sur le plan économique que fragile en termes de politique sociale.

En 2011, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR, qui était encore à l'époque le Département fédéral de l'économie DFE) a lancé une initiative sur le personnel qualifié avec la publication de son rapport « Du personnel qualifié pour la Suisse : une initiative du Département fédéral de l'économie ». Le but de cette initiative est de permettre à la Suisse de couvrir la demande en personnel qualifié jusqu'en 2020 en faisant toujours plus appel à la population active suisse, notamment en tirant davantage profit du potentiel que représente la main-d'œuvre nationale et en encourageant les travailleurs à rattraper une formation et à relever leur niveau de qualification.

A l'automne 2011, les représentants des cantons, des partenaires sociaux, des milieux scientifiques, des organisations du monde du travail et des entrepreneurs ont amorcé des discussions concernant le rapport du DEFR qu'ils ont accueilli très positivement.

Partant des possibilités qu'offrent les différents thèmes prioritaires du rapport, le DEFR et la Conférence des Chefs des Départements cantonaux de l'Economie Publique (CDEP), en collaboration avec la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), ont identifié quatre champs d'action à partir desquelles il s'agit de développer une stratégie en matière de main-d'œuvre en Suisse :

- **Relever le niveau de qualification** pour répondre aux besoins des entreprises
- Améliorer la **conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**
- Créer de bonnes conditions de travail visant à **promouvoir l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà**.
- Encourager **l'innovation** afin d'atténuer la pénurie de personnel qualifié

L'initiative ne s'intéresse pas à la qualification des personnes sans formation ou peu qualifiées. Ce groupe est en revanche ciblé par le Programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté dont l'un des objectifs avoués consiste à ce que 95 % de toutes les personnes de 25 ans possèdent un diplôme de niveau secondaire II.

Le rapport « Du personnel qualifié pour la Suisse - Une initiative du Département fédéral de l'économie » esquisse les grandes lignes des potentiels que représentent les axes prioritaires mentionnés ci-dessus. Pour l'année 2012, il s'agit des valeurs suivantes :

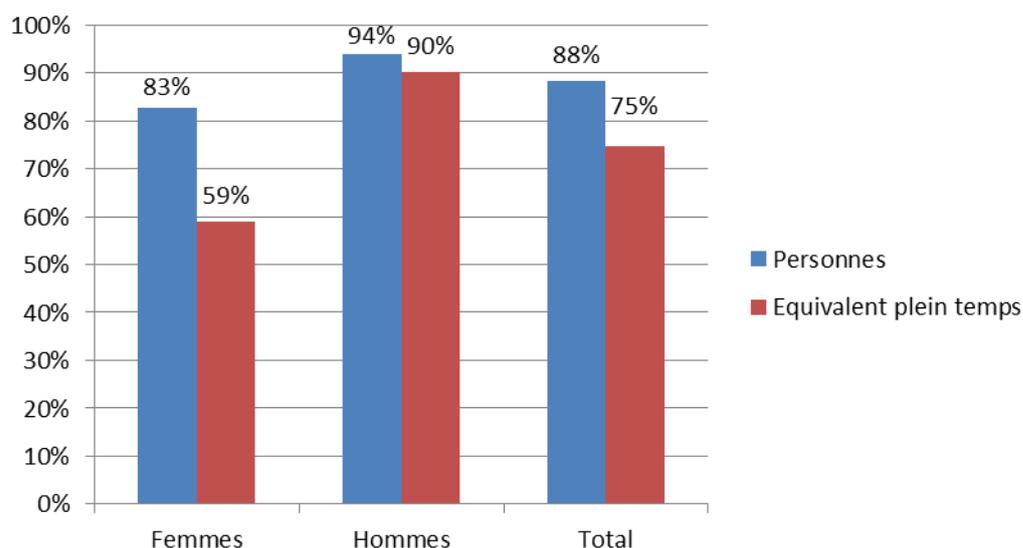
Environ 340 000 travailleurs en équivalents plein temps, entre 25 et 64 ans ne disposaient en Suisse d'aucune formation en dehors de la scolarité obligatoire (qui dure onze ans en Suisse, y compris le degré préscolaire et le jardin d'enfants). Ils étaient par contre 1,5 million avec une formation du secondaire II. Il s'agit-là du groupe cible principal que visent la mesure supplémentaire « Relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins des entreprises ». Dans le champ d'intervention « Créer de bonnes conditions de travail visant à promouvoir l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà », le potentiel esti-

¹ Par « personnel qualifié », nous entendons la main-d'œuvre bien, voire très bien, formée et active professionnellement (personnes dès 25 ans, titulaires au moins d'un diplôme du secondaire II)

mé était de 93 000 personnes supplémentaires en équivalents plein temps. Ce résultat pourrait être atteint en remettant en emploi 20 % des personnes entre 55 et 64 ans qui ne sont plus actives et en relevant de 20 % l'activité des personnes en âge d'être à la retraite.

Le domaine « Améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale » est potentiellement susceptible de réduire la pénurie de main-d'œuvre. Le taux d'occupation des femmes entre 25 et 54 ans qui travaillent à plein temps est de 59 %, soit une valeur nettement inférieure à celle des hommes (90 %). 20 % du potentiel théorique des personnes non actives et actives à temps partiel (entre 25 et 54 ans) permettrait de gagner 143 000 travailleurs en équivalent plein temps. Des mesures pour mieux concilier vie professionnelle et familiale permettraient ainsi de toucher une partie de cette population.

Figure 1 : Taux d'emploi des femmes et des hommes (entre 25 et 54 ans) : Personnes / Equivalent plein temps (2012)



Source : OFS/ESPA, évaluations propres)

Le présent rapport livre un état des lieux de la politique, des stratégies et mesures actuelles dans les quatre axes prioritaires mentionnés ci-dessus. Il évalue la situation à ce jour et propose, là où cela est possible, de nouvelles mesures.

Pour l'instant, les seuls acteurs de cette discussion sont la Confédération et les cantons. Pour la suite des démarches, il conviendra également d'envisager pour les mesures nécessitant une coopération fréquente avec des partenaires externes, une discussion avec les partenaires sociaux, les organisations du monde du travail ainsi qu'avec les différents milieux intéressés.

Dans son rapport sur la libre circulation des personnes et l'immigration en Suisse en 2012, le Conseil fédéral a réaffirmé son objectif de répondre aux besoins de l'économie Suisse en personnel qualifié par l'encouragement de la population active à suivre des formations continues et à relever son niveau de formation ainsi que par le recours plus soutenu aux potentiels de la main-d'œuvre nationale. Les présents travaux trouvent ainsi également une légitimité sur le plan politique.

2 Analyse de la situation

Dans son rapport de 2011, le DEFR a analysé en détail la situation du réservoir de main-d'œuvre qualifiée en Suisse. Nous allons ci-après résumer une nouvelle fois le contexte, qui a été actualisé, pour les quatre champs d'action qui ont été choisis. L'analyse de la situation entend montrer quels sont les points forts de la politique actuelle et quelles mesures existantes sont importantes pour un bon approvisionnement en personnel qualifié. Elle doit aussi identifier de possibles points faibles et les potentiels qui permettraient de satisfaire la demande croissante en personnel qualifié.

L'initiative sur le personnel qualifié s'appuie sur différents projets, mesures et stratégies conçus et mis en œuvre dans différents domaines. Les objectifs politiques communs pour l'espace suisse de la formation adoptés à fin mai 2011 par la Confédération et les cantons, pour la présente décennie, en font partie. Les efforts consacrés au renforcement de l'intégration des étrangers ont aussi leur importance. Pour la première fois, avec la loi sur les étrangers (LEtr) et la nouvelle ordonnance sur l'intégration des étrangers (OIE) il a été possible de fixer juridiquement les objectifs de la politique d'intégration de la Suisse. Dans le cadre du développement de la politique d'intégration, des programmes d'intégration seront introduits dès 2014 dans tous les cantons. Ceux-ci prévoient des mesures dans les domaines de l'information et du conseil, de la formation, du travail et de l'intégration sociale et culturelle.² Nous aborderons également, dans cette analyse de la situation, d'autres initiatives et mesures actuelles pertinentes en matière de personnel qualifié.

2.1 Relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins des entreprises

Comme dans tous les pays industrialisés, la demande en personnel qualifié a fortement augmenté en Suisse au cours de ces dernières décennies. Cette évolution est due, d'une part, aux changements technologiques qui ont eu lieu durant cette période et qui ont entraîné le remplacement d'activités simples par des activités nécessitant des qualifications. D'autre part, les activités simples ont souvent été délocalisées vers des pays où les coûts du travail et de la production sont plus bas.

La croissance constante de la demande en main-d'œuvre bien qualifiée et l'évolution des exigences en la matière représentent en premier lieu un défi pour notre système de formation et de formation continue. Pour pouvoir répondre aux besoins de l'économie, des investissements doivent être consentis pour la formation et la formation continue dans les domaines de qualifications les plus demandés. Si la demande venait à se maintenir sur le long terme, ces investissements se révéleraient même avantageux économiquement car ils présentent des retombées positives tant pour les individus que pour la société.

Investir davantage dans la formation pour répondre aux besoins du monde du travail

Au cours des dernières décennies, le niveau de formation moyen de la population active n'a cessé de croître en Suisse. Les scénarios de l'Office fédéral de la statistique (OFS) indiquent, par ailleurs, que cette tendance va se poursuivre ces prochaines années. Par le passé, les pouvoirs publics ont soutenu cette évolution en accordant davantage de moyens au domaine de la formation. La Confédération et les cantons, seront, ces prochaines années aussi, appelés à fournir des efforts en la matière. Dans son programme de législature 2011 - 2015, la Confédération s'est fixée comme objectif de développer l'encouragement de la relève des spécialistes en sciences et en économie et d'améliorer l'aptitude des jeunes à la formation et à l'emploi (objectif 25). Concrètement, la Confédération entend par exemple poursuivre la participation de la Suisse aux programmes de l'UE 2014 - 2020 pour la formation, la formation professionnelle et la jeunesse («Erasmus for all»). Elle s'engage également à ce que le système de formation, perméable et de haute qualité, soit à même de trans-

² <http://www.bfm.admin.ch/content/bfm/fr/home/themen/integration.html>

mettre efficacement un savoir approprié au regard des défis à venir et d'améliorer l'aptitude à l'emploi des diplômés dans les domaines scientifique et économique. Le rôle de la formation professionnelle dans l'encouragement d'une relève qualifiée doit également être renforcé aux niveaux national et international.

Les objectifs politiques communs du DEFR et de la CDIP pour l'espace de formation suisse sont essentiels pour satisfaire la demande croissante en main-d'œuvre. Ils englobent notamment l'harmonisation de l'enseignement scolaire obligatoire en Suisse, l'augmentation du pourcentage de diplômés au secondaire II à 95 % ou encore l'accès sans examen aux hautes écoles et universités pour les titulaires d'une maturité gymnasiale.

Si le relèvement des qualifications doit contribuer efficacement à réduire la pénurie de personnel qualifié, il doit être adapté le plus possible aux besoins de l'économie. Avec son système dual de formation professionnelle, la Suisse dispose d'un instrument bien adapté qui lui permet d'intégrer directement dans la formation les besoins des entreprises. Ces dernières années, la création d'une maturité professionnelle et de hautes écoles spécialisées ont marqué une étape décisive permettant de mieux répondre à la demande croissante pour les professionnels titulaires d'un diplôme académique. Pérenniser la force de ce système dual, qui n'est pas aussi bien reconnu à l'étranger qu'en Suisse, représente l'un des gros défis auxquels notre pays doit faire face. A cet égard, il est intéressant de noter que si le système dual de formation suisse est souvent cité en exemple à l'étranger, les diplômes correspondants (p. ex. ceux de la formation professionnelle supérieure) n'y sont que partiellement voire pas du tout connus. La Confédération et les cantons se sont ainsi fixé comme objectif de rendre les titres de la formation professionnelle supérieure comparables au niveau international. La Confédération prévoit notamment d'introduire un cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle (CNC-CH-FP) avec des compléments aux diplômes qui seraient compatibles avec le cadre européen des certifications (CEC).

Ces dernières années, la demande en spécialistes titulaires d'une formation de degré tertiaire - qu'ils soient orientés vers les métiers académiques ou non - a fortement augmenté. Une grande partie des travailleurs immigrés dispose par ailleurs d'un diplôme de ce type. Ainsi, le développement du système de formation tertiaire en Suisse a une grande importance. Dans l'intention de renforcer la formation professionnelle supérieure, le Conseil fédéral a augmenté dès le début de l'année 2013 les subventions fédérales pour l'organisation des examens fédéraux (examens professionnels, examens professionnels supérieurs). La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail examinent, par ailleurs, différentes options afin d'harmoniser à l'échelon national le financement des cours préparatoires aux examens fédéraux. Il existe, dans le domaine de la formation professionnelle supérieure, de nombreux organisateurs de formation privés. Les organisations du monde du travail contribuent également de manière essentielle à structurer l'offre existante en matière de formation. Ceci permet d'assurer un lien très étroit avec les besoins en main-d'œuvre de l'économie. Les organisateurs de formation publics se calquent de manière implicite sur la demande en formation en raison du fait qu'actuellement les financements publics sont régis par le principe « funds follow students ». Pour que le financement suive les besoins de l'économie, il faudrait aussi implicitement que, dans le choix de leur formation, les étudiants en fassent de même.

Cibler le soutien à certains domaines professionnels

Lorsqu'il en va des intérêts de domaines professionnels spécifiques, l'Etat reste en retrait et n'intervient pas directement dans le système de formation. Il se manifeste toutefois de façon un peu plus active dans les domaines où son action engendre une grande demande en main-d'œuvre. Nous pensons ici tout particulièrement à la santé, au social, à la formation et à l'énergie.

Le domaine MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique) présentant, ces dernières années, une pénurie en main-d'œuvre particulièrement prononcée, la Confédération et les cantons ont soutenu des activités susceptibles d'éveiller l'intérêt des

jeunes pour ce type de formations. Dans la perspective d'un encouragement aux métiers MINT, le Parlement a débloqué 1,9 million de francs dans le cadre du message FRI 2013 – 2016 (message relatif à la promotion, de la formation de la recherche et de l'innovation). L'association « Académies suisses des sciences » est chargée depuis 2013 de coordonner les efforts en la matière. En outre, le soutien aux mesures destinées à relever la proportion de femmes dans les domaines MINT fait partie des objectifs de la législature 2011 – 2015 (objectif 27 ; mesure 115). Par ailleurs, le programme fédéral « Egalité des chances entre femmes et hommes » 2013 – 2016 « donnera une attention particulière aux filières d'études MINT où la part des femmes est particulièrement faible. » (Message FF 2012 3162).

Dans le domaine de l'énergie, le Conseil fédéral a adopté le 17 octobre 2012 le message sur le plan d'action « Recherche énergétique suisse coordonnée ». Hormis le renforcement de la recherche dans le domaine de l'énergie, les mesures prévues dans ce projet contribuent également à pallier la pénurie de personnel qualifié.

L'Etat est aussi actif dans le domaine de la santé. Ainsi, le Dialogue de la Politique nationale de la santé entre la Confédération et les cantons prévoit-il, dès 2018/2019, de faire former chaque année environ 300 médecins supplémentaires.

Un intérêt marqué de la part de la collectivité publique se fait également ressentir dans le domaine social, s'agissant des spécialistes bénéficiant d'une bonne formation (p.ex. pour le suivi et l'accompagnement des personnes handicapées, des personnes âgées ainsi que des enfants et des jeunes). La collectivité publique est en effet en partie elle-même employeur ou porte de manière indirecte (par la conclusion d'accord de prestations avec des institutions) une coresponsabilité au niveau de la qualité du soutien apporté. Les premiers relevés statistiques qui se basent sur les indicateurs B,S,S. indiquent un manque de main-d'œuvre dans le domaine social. En effet, actuellement, seul un peu plus d'un tiers des personnes actives dans le domaine social dispose d'une formation dans une profession sociale. C'est la raison pour laquelle l'organisation faitière du monde du travail du domaine social SAVOIRSOCIAL (à laquelle appartient également la Conférence des directeurs cantonaux des affaires sociales [CDAS]), a mandaté une étude approfondie et un monitoring au sujet de la situation en matière de personnel qualifié.

Apprendre tout au long de la vie

Outre la formation initiale, les qualifications supérieures acquises à l'âge adulte tout comme les formations continues représentent aussi un moyen important de satisfaire la demande en main-d'œuvre qualifiée. L'apprentissage continu devrait faire partie intégrante de la vie de chacun et permettre ainsi aux travailleurs de s'assurer une capacité d'adaptation essentielle dans une économie où la demande ne cesse d'évoluer.

Pour ce qui est des activités liées à la formation continue, la Suisse se positionne déjà bien en comparaison internationale. Renforcer les efforts dans ce domaine serait cependant indiqué si l'on souhaite moins dépendre de la main-d'œuvre étrangère hautement qualifiée. La Confédération a inscrit l'optimisation des conditions cadre de la formation continue au programme de la législature en cours (objectif 26). La loi fédérale sur la formation continue entend améliorer la prise en compte des acquis professionnels non formels et informels par rapport à la formation formelle afin d'accroître la transparence dans ce domaine. Pour les adultes, le plus grand obstacle à la formation réside dans les difficultés à concilier cursus et vie professionnelle ou familiale. Il s'agit là d'un thème sur lequel nous devons nous pencher.

Il est également possible de permettre aux entreprises de tirer davantage profit des qualifications dont disposent les étrangers de Suisse en améliorant la prise en compte des acquis professionnels ainsi que la reconnaissance des diplômes étrangers. Tandis que des mesures ont déjà été prises dans cette direction, cette optique reste prometteuse. Actuellement, l'ODM travaille, p. ex., au lancement d'un projet sur plusieurs années consacré au domaine de l'asile englobant un coaching ciblé dans le processus de reconnaissance des qualifications. Instaurer la prise en compte des acquis professionnels dans les diplômes formels fait

désormais partie des objectifs que la Confédération et les cantons ont fixés en matière de politique de la formation.

2.2 Permettre de mieux concilier travail et famille

Toujours en comparaison internationale, la participation des femmes à l'emploi est très élevée en Suisse. Seules l'Islande, la Suède et la Norvège font mieux que les 75,4 % de femmes en emploi entre 20 et 64 ans en Suisse (situation en 2011). Les emplois à temps partiel chez les femmes sont cependant très répandus en Suisse. De plus, les différences de salaire et les discriminations salariales entre hommes et femmes y sont supérieures à la moyenne par rapport aux autres pays européens. Augmenter le taux d'activité moyen des femmes permettrait potentiellement d'accroître significativement leur participation à l'emploi.

Une forte proportion de femmes travaillent à temps partiel, très souvent parce qu'elles assument une tâche éducative. En 2011, 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 43 %. Dans la même tranche d'âge, le taux d'activité des femmes sans charge de famille était en moyenne de 71 % (à plein temps).

Ces données mettent en exergue le fait que les conditions des femmes en Suisse en termes de qualifications professionnelles sont en principe favorables à une participation élevée à l'emploi. Cette dernière pourrait toutefois largement profiter d'une amélioration des possibilités de concilier vie professionnelle et famille. Ces dernières années, diverses mesures ont déjà été prises au niveau des communes, des cantons et de la Confédération pour tirer davantage profit de ce potentiel. Les plus importantes sont notamment le soutien financier destiné à la création de places de crèches et la sensibilisation des entreprises à l'importance de proposer des conditions de travail favorables à la vie de famille. Des mesures pour lutter contre la discrimination salariale améliorent également la liberté de choix quant à la vie professionnelle et familiale. L'objectif principal est de permettre aux personnes qui assument des tâches éducatives ou les soins de leur proches (enfants et parents) de rester davantage actives et ce à un taux plus élevé.

Accueil extrafamilial pour les enfants

De nombreuses régions et communes de Suisse doivent rattraper leur retard pour ce qui est de l'accueil extrafamilial des enfants en âge préscolaire et scolaire. Le problème principal ici réside souvent dans le financement des structures d'accueil.

En général, il appartient aux cantons, aux communes et à des tiers de développer des structures d'accueil extrafamilial et de trouver des modèles d'organisation et de financement répondant aux conditions locales. Actuellement, la plupart des structures d'accueil sont subventionnées par les communes. Plus de la moitié des cantons participent à ce financement. Ces dernières années, l'offre en matière de places d'accueil a été fortement étoffée bien que de manière très différente entre et au sein même des cantons. La demande progressant très rapidement, la Suisse a toujours un net retard à combler.

Depuis 2003, la Confédération mène un programme d'incitation visant à encourager la création de nouvelles places d'accueil. Jusqu'à présent ce soutien a permis la création de 39 501 places supplémentaires. Des engagements ont également été pris à hauteur de 234 millions de francs (état au 1^{er} février 2013). Le Parlement a décidé de prolonger ce programme de quatre ans jusqu'à fin janvier 2015, rallongeant son crédit d'engagement de 120 millions de francs. En outre, la Confédération soutient par le biais de sa plate-forme internet « Conciliation : travail-famille » l'échange d'informations concernant les mesures cantonales et communales en matière d'accueil extrafamilial des enfants (www.travailetfamille.admin.ch).

Le 15 juin 2012, l'Assemblée fédérale a adopté un nouvel article de la Constitution visant à fixer dans les tâches de l'Etat l'encouragement de la conciliation entre vie professionnelle et familiale. Cet article impose à la Confédération et aux cantons d'encourager la conciliation famille-travail et famille-formation. Les cantons doivent pourvoir à une offre suffisante en

structures de jour extrafamiliales et extrascolaires. Si les efforts des cantons ou de tiers ne suffisent pas à répondre à la demande, la Confédération fixe des principes visant à permettre de concilier famille et vie professionnelle ou formation. Lors du scrutin du 3 mars 2013, l'introduction de ce nouvel article dans la Constitution a cependant été rejetée.

Conditions de travail favorables à la famille

Les conditions de travail permettant aux parents de mieux concilier travail et famille (flexibilisation du temps et du lieu de travail, traitement égal en matière d'embauche, de formation continue et de promotion) ne sont pas encore assez répandues. Particulièrement important pour les travailleurs qui doivent assumer l'éducation de leurs enfants ou apporter des soins à un parent, ce domaine d'action est de la compétence des entreprises.

La Confédération est malgré tout active sur deux plans. D'une part, avec le soutien des associations patronales faïtières, elle effectue un travail d'information et de sensibilisation, accompagné d'exemples de bonnes pratiques, auprès des entreprises (p. ex. manuel PME « Travail et famille »). D'autre part, elle donne l'exemple comme employeur avec un règlement uniforme pour le soutien financier à l'accueil extrafamilial des enfants et une affiliation auprès de Childcare Service. Pour ces deux catégories de mesures, elle apporte également un soutien à l'échange d'informations relatives aux politiques cantonales et communales, dans ce domaine aussi, par le biais de la plate-forme internet www.travailetfamille.admin.ch.

En effet, nombre de cantons et de villes donnent l'exemple comme employeurs et certains cantons ont lancé des actions d'information et de sensibilisation auprès des entreprises en collaboration avec les associations patronales régionales (p. ex. attribution d'un prix aux entreprises, offre de « test PME », organisation de tables rondes et engagement de promoteurs).

Suppression des incitations financières négatives pour les travailleurs qui doivent assumer des tâches éducatives

Le système fiscal et de prestations sociales suisse produit des contre-incitations à l'activité professionnelle du second pourvoyeur de revenu du ménage. Celles-ci proviennent en particulier de l'imposition du deuxième revenu combinée aux coûts de l'accueil extrafamilial. En effet, celui-ci a souvent pour effet de réduire, parfois considérablement, le gain net qu'un ménage retire de l'augmentation de l'activité de l'un ou l'autre des partenaires, lorsqu'il faut en plus assumer des tâches éducatives ou apporter des soins à un parent.

Sur le plan fiscal, la Confédération a récemment partiellement amélioré la situation dans deux domaines. Dans le cadre de l'impôt fédéral direct, elle a introduit une déduction pour les frais d'accueil extrafamilial pour les enfants et a réduit la pénalisation des couples mariés par rapport aux concubins. Le 5 décembre 2012 a marqué le terme de la consultation visant une réforme en profondeur de l'imposition des époux et des familles par le biais de laquelle le Conseil fédéral entend éliminer les dernières discriminations que subissent les couples mariés par rapport aux concubins.

Sur le plan cantonal, la situation varie fortement. Certains cantons ont examiné et corrigé la situation. Dans d'autres cantons, la situation devrait être améliorée. L'art. 9, al. 2, let. m de la loi fédérale sur l'harmonisation des impôts directs des cantons et communes (LHID) impose cependant aux cantons d'adapter leur législation jusqu'au 1^{er} janvier 2013. Cet article peut être directement appliqué si, une fois passé ce délai, le droit cantonal sur la fiscalité en dispose autrement. Il prévoit l'introduction d'une déduction pour la garde extrafamiliale des enfants. Les cantons peuvent par contre décider eux-mêmes du montant maximum de cette déduction.

2.3 Créer de bonnes conditions pour maintenir les personnes en emploi jusqu'à la retraite et au-delà

En comparaison internationale, les personnes âgées en Suisse sont très bien intégrées sur le marché de l'emploi. Toutefois, compte tenu du vieillissement de la population, il est de plus en plus important pour notre pays de conserver, voire si possible d'améliorer encore cette situation.

Encourager l'exercice d'une activité professionnelle via les systèmes de la prévoyance vieillesse

La législation de la prévoyance professionnelle doit être structurée de telle manière à encourager l'emploi des travailleurs plus âgés. Dans le domaine de la prévoyance professionnelle, les règlements des institutions de prévoyance peuvent offrir une grande flexibilité pour ce qui est de la retraite. Les travailleurs peuvent, p. ex., demander un retrait anticipé de leurs prestations de vieillesse ou un ajournement s'ils continuent à travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite. Ce système permet ainsi un passage progressif de la vie professionnelle à la retraite en réduisant, p. ex., le taux d'activité grâce à une retraite partielle. Travailler (partiellement) au-delà de l'âge officiel de la retraite devient ainsi chose plus aisée. En cas d'ajournement, la rente de vieillesse augmente grâce aux intérêts sur l'avoir et à la progression du taux de conversion, ce qui peut constituer un véritable attrait pour certains à rester actifs professionnellement. Les employeurs qui souhaitent garder leurs employés au-delà de l'âge ordinaire de la retraite peuvent exercer leur influence pour exiger des solutions flexibles, notamment lorsqu'ils choisissent une institution de prévoyance et par le biais de l'administration paritaire de celle-ci. Ces dernières années, les institutions de prévoyance dont le règlement permet d'ajourner le retrait des prestations de vieillesse a ainsi nettement augmenté. La Confédération a entrepris, ces dernières années aussi, diverses adaptations dans la législation des assurances sociales destinées à augmenter l'attrait de l'emploi jusqu'à la retraite ou au-delà. Plusieurs mesures ont permis d'adapter la prévoyance professionnelle : premièrement, les institutions de prévoyance peuvent proposer aux assurés dont le salaire baisse à partir de leur 58^e année - parce qu'ils réduisent leur taux d'activité ou leur engagement professionnel (abandon d'une fonction à responsabilités) - de conserver leur ancien revenu assuré. Deuxièmement, lorsqu'une personne arrivant au terme d'un rapport de travail - indépendamment de son âge - souhaite continuer à travailler, elle ne peut être contrainte par son institution de prévoyance à anticiper des prestations de vieillesse. Cette dernière doit lui verser une prestation de libre passage. Troisièmement, les institutions de prévoyance peuvent offrir la possibilité à leurs assurés qui souhaitent rester actifs après avoir atteint l'âge officiel de la retraite de continuer à cotiser jusqu'à l'âge de 70 ans révolus. Lorsqu'une personne continue de travailler au-delà de l'âge de la retraite, ses cotisations de prévoyance peuvent, en outre, être transférées dans le pilier 3a jusqu'à ses 70 ans. Toutes ces bonifications de vieillesse sont déductibles fiscalement.

Les bonifications de vieillesse du deuxième pilier s'accroissant avec l'âge, les charges salariales accessoires augmentent également ce qui représente un obstacle à l'emploi des travailleurs plus âgés. Dans le cadre de sa politique de croissance, le Conseil fédéral a évalué l'impact d'un frein à la croissance des bonifications de vieillesse avant de le rejeter car jugé trop faible par rapport aux coûts élevés qui en découleraient. La Confédération est cependant prête à réexaminer cette question lors des travaux liés à la future réforme de la prévoyance vieillesse.

A l'heure actuelle, les cotisations AVS versées par des travailleurs ayant atteint l'âge officiel de la retraite n'ont plus d'influence sur le montant de la rente qu'ils percevront plus tard. Ceci pourrait constituer un obstacle pour tous ceux qui souhaiteraient rester en emploi au-delà de l'âge de la retraite. En revanche, les premiers 16 800 francs de revenu réalisés une fois l'âge de la retraite passé restent libres de cotisations AVS.

Malgré quelques faiblesses, le système suisse de prévoyance reste actuellement, en ce qui concerne l'attrait de l'emploi pour les travailleurs âgés, l'un des meilleurs au monde. Par ail-

leurs, le rapport 11/12 de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) intitulé « Le départ à la retraite dans le contexte de l'évolution démographique » montre que la tendance d'une généralisation des retraites anticipées, observée il y a encore quelques années, s'affaiblit. Du côté des femmes, l'augmentation de l'âge officiel de la retraite a entraîné une progression de la participation à l'emploi. A noter qu'en Suisse les actifs sont de plus en plus nombreux à continuer de travailler une fois l'âge officiel de la retraite passé. Cette étude indique néanmoins également que des améliorations sont encore possibles au niveau des entreprises, notamment lorsqu'il s'agit d'adopter une politique du personnel adaptée à l'âge des travailleurs. L'enquête révèle ainsi que rares sont encore les entreprises qui embauchent ou maintiennent en emploi des travailleurs au-delà de l'âge de la retraite pour pallier une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Les réticences des entreprises ne sont pas dues en premier lieu aux coûts que représentent les travailleurs âgés. Elles s'expliquent principalement par le fait qu'il n'existe pas de politique systématique en matière de personnel pour encourager l'emploi des travailleurs âgés.

Promouvoir la capacité et l'envie de travailler chez les travailleurs plus âgés

La santé en général et sa protection au travail jouent un rôle essentiel pour le maintien de l'employabilité. Les inspections cantonales du travail sont chargées de la mise en œuvre des dispositions en la matière prévue dans la loi sur le travail (LTr) et la loi sur l'assurance-accidents (LAA) ; la haute surveillance étant assurée par la Confédération. Un forum national a été mis sur pied afin d'accroître la promotion de la santé dans les entreprises (www.promotionsante.ch). Les programmes de prévention nationaux de l'office fédéral de la santé se concentrent sur le maintien et le retour à la santé dans la population en général ainsi que sur l'importance de vieillir en bonne santé. Ils permettent ainsi d'éviter l'absentéisme et ses coûts élevés. Les programmes de prévention, p. ex., pour ce qui est des problèmes de dépendance ou de dépression, ont une importance particulière pour les entreprises.

La formation continue ainsi que l'amélioration des qualifications à l'âge adulte sont également des facteurs qui peuvent contribuer à ce que les travailleurs souhaitent et puissent rester plus longtemps dans la vie active. Dans ces deux domaines, la Suisse est déjà bonne élève. Différentes mesures sont en place pour renforcer encore cette situation.

L'assurance-chômage (AC) dispose d'un large éventail de mesures relatives au marché du travail visant à soutenir l'intégration des demandeurs d'emploi. La politique dite d'activation du marché du travail n'est par principe pas axée sur des groupes cible particuliers. La réinsertion rapide et durable sur le marché du travail est l'objectif principal pour tous. Cependant, la réintégration des demandeurs d'emploi âgés appelle à adapter la focalisation des efforts consentis. En augmentant les allocations d'initiation au travail (AIT) pour les travailleurs âgés dans le cadre de la dernière révision partielle de la loi sur l'assurance-chômage (LACI), la Confédération a fait un premier pas dans ce sens. L'application de la LACI relève cependant de la compétence des cantons. La Confédération fixe des objectifs à atteindre et mesure ensuite les résultats des cantons.

En outre, la 5^e révision de l'AI et la révision 6a de l'AI ont créé de nombreux instruments (mesures d'intégration, accompagnement jusqu'à l'abandon de la rente) destinés à réintégrer les personnes concernées sur le marché du travail. Le recours à ces instruments devrait se faire de manière encore plus active.

2.4 Innover pour réduire la pénurie de main-d'œuvre

Bien souvent, les innovations et les progrès techniques tarissent la demande pour certaines activités simples, p. ex. avec l'automatisation, provoquant alors une augmentation des besoins pour des qualifications plus élevées. D'un autre côté, certaines innovations réduisent la demande en main-d'œuvre et la pénurie qui l'accompagne. Ce type d'innovations est d'autant plus urgent et valable que la pénurie de main-d'œuvre progresse visiblement.

Il appartient en principe aux entreprises d'innover par le biais des produits ou des processus qu'elles développent. Elles possèdent le savoir-faire pour y parvenir et ont généralement un intérêt économique à le faire au vu du potentiel financier important que représente l'économie de personnel.

Du côté de la Confédération et des cantons, promouvoir l'innovation en vue de réduire la pénurie de main-d'œuvre est une mesure qui intervient principalement dans les domaines où ils sont eux-mêmes employeurs et/ou la concurrence entre les différents fournisseurs est faible ou n'existe pas. Il s'agit notamment de l'administration publique, de la santé, du social et de la formation. Dans les faits, la demande en main-d'œuvre pour ces trois domaines a explosé ces dernières années, rendant très précieuses les innovations susceptibles de réduire le besoin en personnel tout en maintenant une qualité de prestations élevée. Ces dernières années divers investissements ont été consentis, principalement dans le domaine des technologies de l'information (cyberadministration, cyberéconomie, SuisseID, cybersanté, apprentissage en ligne). L'association eCH a pour but de faciliter la collaboration électronique entre les autorités elles-mêmes ainsi qu'avec les privés, les entreprises et les organisations. Elle propose une plate-forme destinée à promouvoir les standards en matière de cyberadministration et calque ses objectifs sur la stratégie de la Suisse en matière de cyberadministration.

De notre point de vue, les projets menés dans le domaine de la santé, où la demande en main-d'œuvre augmente à vive allure, revêtent un intérêt et un potentiel particulier. En voici deux exemples :

a) Jusqu'en 2015, la « Stratégie cybersanté Suisse » a pour but de donner accès à tous les habitants de Suisse à des informations pertinentes pour leur traitement médical partout et en tout temps, par le biais d'une numérisation du système de santé (dossiers électroniques des patients). Grâce à une optimisation de l'efficacité des processus dans une offre sanitaire intégrée, la cybersanté décharge les professionnels de la santé et contribue à réduire la pénurie de main-d'œuvre dans ce domaine. Depuis la fondation de l'organe de coordination de cybersanté, la prise de conscience en la matière a fortement progressé. Des projets coordonnés ont vu le jour dans les cantons d'Argovie, de Bâle-Ville, de Genève, de Lucerne, de St-Gall, de Vaud, du Valais et du Tessin. Dans les autres cantons, les différents acteurs sont engagés séparément sur des projets menés, p. ex., dans des hôpitaux. Cependant, le succès de la « Stratégie cybersanté Suisse » dépend de conditions cadre que les objectifs stratégiques actuels ne couvrent pas. Il convient également d'examiner dans quelle mesure des incitations destinées à renforcer la collaboration entre tous les acteurs concernés pourraient avoir une pertinence. Ces thèmes font actuellement l'objet de discussions dans le cadre du processus législatif.

b) Notons également le programme d'encouragement « Ambient Assisted Living (AAL) » de l'Union Européenne qui soutient des projets développant des produits et des prestations innovants destinés à améliorer la qualité de vie et l'autonomie des personnes âgées. Lancé en 2008, le programme AAL court jusqu'en 2013 et compte, depuis 2009, environ 30 projets avec une participation suisse. Actuellement le marché des produits et des prestations AAL est en plein essor et croît de manière notable. Leur introduction peut être facilitée par une sensibilisation des prestataires du domaine des soins et de l'accompagnement. Il conviendrait également d'examiner dans quelle mesure une sensibilisation des marchés publics pourrait permettre d'augmenter la prise en compte de solutions AAL pour les besoins de la communauté. En soutenant l'autonomie des personnes âgées par le biais d'innovations

techniques, ce programme contribue à décharger les professionnels de la santé et donc à en atténuer la pénurie.

3 Propositions de solutions

L'analyse ci-dessus a esquissé les principales forces et faiblesses de la politique suisse pour les quatre thèmes prioritaires définis. Dans leurs domaines de compétence respectifs, les différents offices fédéraux et les cantons ont identifié d'éventuelles mesures permettant de renforcer les points forts et de remédier aux points faibles. De nombreuses mesures existent aujourd'hui déjà pour ces quatre thèmes apportant les effets escomptés (cf. document de travail SECO/CDEP à la fin du présent rapport).

Ce chapitre comprend, d'une part, la liste des mesures qui font l'objet d'un examen en vue d'une intensification et, d'autre part, des propositions de solutions dont la nécessité et la mise en œuvre doivent être soumises à l'examen de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail. La deuxième colonne contient le nom des départements et offices, ou des conférences cantonales respectives, responsables de mettre en œuvre la mesure. Les organes fédéraux et les conférences cantonales des directeurs mentionnés élaborent ensemble les mesures. La direction des travaux est cependant assurée par la première organisation listée.

3.1 Relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins des entreprises

Garantir la qualité de la formation face à l'augmentation du taux de diplômés	
Les cantons et la Confédération se sont déjà fixés différents objectifs politiques en matière de formation permettant d'élever le niveau de qualification de la population. Conformément aux scénarios élaborés par l'OFS dans le domaine de la formation, le nombre de diplômés de degré tertiaire va encore progresser au cours de la prochaine décennie. La Confédération et les cantons visent ainsi toujours à inciter l'augmentation du nombre des diplômés, mais tout en faisant en sorte que la qualité soit maintenue.	DEFR/SEFRI CDIP
La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail travaillent ensemble pour renforcer la formation professionnelle supérieure. Ils prévoient d'introduire un cadre national de certification pour les diplômés de la formation professionnelle (CNC-CH-FP) destiné à faciliter la comparaison internationale de ces titres. Compatible avec le cadre européen des certifications (CEC), le modèle suisse comportera un explicatif du diplôme ou un supplément. Une décision du Conseil fédéral est prévue en la matière pour 2013. Par ailleurs, les bases de décision concernant des concepts de financement alternatifs sont en cours d'élaboration. Leur mise en œuvre est prévue avec le message FRI 2017-2020.	DEFR/SEFRI CDIP/CFSP Monde du travail
La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail (y c. les associations professionnelles) poursuivent l'examen de différentes options afin d'harmoniser à l'échelon national le financement des cours préparatoires aux examens fédéraux. Le Conseil fédéral a augmenté dès le début de l'année 2013 les subventions fédérales pour l'organisation des examens fédéraux (examens professionnels, examens professionnels supérieurs) de 25 % à	DEFR/SEFRI CDIP/CFSP Monde du travail

<p>60 % au maximum, et à 80 % pour les exceptions.</p> <p>Les cantons ratifient actuellement un nouvel accord intercantonal sur les contributions dans le domaine des écoles supérieures (AES). Celui-ci régleme la péréquation des charges entre les cantons dans le domaine des hautes écoles spécialisées. Il garantit aux étudiants l'égalité de traitement dans l'accès aux offres de formation extra-cantoniales.</p>	
<p>La Confédération analyse actuellement la situation de la relève scientifique dans les hautes écoles de Suisse. Elle soumettra sur cette base des propositions destinées à améliorer la promotion de la relève académique et à renforcer l'encouragement des femmes hautement qualifiées.</p>	<p>DEFR/SEFRI Hautes écoles</p>
<p>Les travailleurs adultes n'ayant pas obtenu de diplôme de degré secondaire II peuvent rattraper une formation de ce type en cours d'emploi et ce de différentes manières. La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail poursuivent leurs analyses afin de déterminer si les offres actuelles dans les différents métiers et cantons répondent aux besoins et s'il y a lieu de les adapter ou de les étoffer.</p>	<p>DEFR/SEFRI DFJP/ODM CDIP/CFSP Monde du travail</p>
<p>Soutenir les domaines présentant un besoin croissant de main-d'œuvre</p>	
<p>La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail ont pris des mesures politiques en matière de formation sur la base d'un partenariat, afin d'augmenter le nombre de diplômés indigènes dans le domaine de la santé et du social, à tous les échelons du système de formation. L'introduction d'écoles supérieures, de filières d'études au niveau des hautes écoles spécialisées, ainsi que le développement d'exams professionnels fédéraux et d'exams professionnels fédéraux supérieurs dans le domaine de la santé permettent d'augmenter le personnel hautement qualifié. Par ailleurs, le Dialogue de la Politique nationale de la santé entre la Confédération et les cantons prévoit, dès 2018/2019, de faire former chaque année environ 300 médecins supplémentaires.</p>	<p>DEFR/SEFRI DFI/OFSP CDIP CDS CDAS Monde du travail</p>
<p>La Confédération et les cantons soutiennent les efforts des écoles et hautes écoles, des associations professionnelles et des acteurs de l'économie visant à former davantage de jeunes, et notamment de femmes, dans les professions dites MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique). Ce soutien prend, en premier lieu, la forme d'offres de formations et de formations continues, dans l'optique de renforcer l'attrait de ces professions. Aujourd'hui, il existe déjà plus de 200 initiatives privées et publiques en lien avec la promotion des professions MINT. Pour la période 2013 à 2016, l'association Académies suisses des sciences s'est vue confier un mandat consistant à coordonner l'offre actuelle. Dans le domaine de l'égalité des chances, les universités proposant des filières MINT mettront aussi l'accent au cours des quatre prochaines années, dans le cadre du Programme de la CUS « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités », sur la promotion de la part des femmes dans ces branches.</p>	<p>DEFR/SEFRI CDIP</p>
<p>Sur la base du « Masterplan Cleantech » et d'une intervention parlementaire (postulat 11.3188), la Confédération passe actuellement au</p>	<p>DEFR/SEFRI</p>

<p>crible branche par branche les filières de formation professionnelle initiale afin d'y évaluer la part des écotechnologies et d'y déceler des potentiels d'optimisation. L'objectif étant de former suffisamment de main-d'œuvre qualifiée disposant des compétences nécessaires dans ce marché en pleine croissance. La Confédération étudie également en parallèle la pertinence d'un programme d'impulsion axé sur la formation continue dans le domaine des écotechnologies.</p>	<p>DETEC/OFEN/OFE V</p>
<p>Dans le cadre de la stratégie énergétique 2050, la formation et la formation continue de spécialistes supplémentaires est l'une des conditions principales pour que les autres mesures relevant de la politique énergétique soient efficaces. EnergieSuisse a lancé une initiative dans le domaine de la formation visant à développer le savoir-faire technique en collaboration avec les associations et les organismes de formation. Cette initiative a pour but également de faire en sorte que les nouvelles technologies et matériaux développés dans les domaines de l'efficacité énergétique et des énergies renouvelables puissent être utilisés plus rapidement et de manière mieux ciblée.</p>	<p>DETEC/OFEN Monde du travail Cantons</p>
<p>Renforcer la formation continue et la prise en compte des acquis professionnels</p>	
<p>Ensemble, la Confédération et les cantons renforcent la formation continue en Suisse. L'introduction d'une loi sur la formation continue, telle que prévue, doit permettre à l'avenir de créer des conditions-cadres favorables à la qualité et à la transparence des offres sur le marché de la formation continue. Parallèlement, le monde du travail doit garantir de bonnes conditions au travail pour que les travailleurs puissent entreprendre des formations continues.</p>	<p>DEFR/SEFRI CDIP Monde du travail</p>
<p>La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail doivent examiner ensemble comment mieux concilier les activités de formation avec les tâches familiales et professionnelles, dans l'optique de renforcer la formation à toutes les étapes de la vie active. Afin d'atteindre cet objectif, la Confédération (SEFRI) a commandé une étude sur les offres existantes et la fréquentation des formations en emploi visant à relever le niveau de qualification. Cette étude fournit aussi des recommandations pour améliorer la conciliation entre vie familiale, vie professionnelle et formation. Elle propose notamment la possibilité pour les collaborateurs d'abaisser temporairement leur taux d'activité, l'introduction de modèles de formation flexibles (possibilités d'interrompre ou de prolonger la formation), la mise à disposition de structures d'accueil pour les enfants et une augmentation du soutien financier des employeurs et des pouvoirs publics</p>	<p>DEFR/SECO/SEFRI CDEP/CDIP Monde du travail</p>
<p>La Confédération et les cantons introduisent la prise en compte des acquis professionnels pour l'obtention de titres formels dans l'ensemble du système de formation. L'introduction prévue d'une loi sur la formation continue permettra en outre de consolider les activités en cours en lien avec la validation des acquis.</p>	<p>DEFR/SEFRI CDIP</p>
<p>La Confédération étudie actuellement la façon d'améliorer l'accès aux informations pour la reconnaissance des diplômes étrangers. La procédure est réglementée de manière décentralisée. Il est relativement compliqué de trouver les informations et les services nécessaires. Les possibilités et les plates-formes d'information existantes sont trop peu connues.</p>	<p>DFJP/ODM DEFR/SEFRI CDIP CDS</p>

3.2 Permettre de mieux concilier travail et famille

Accueil extrafamilial des enfants	
Les cantons et les communes veillent à ce que les structures d'accueil extrafamilial et extrascolaire pour enfants répondent à la demande. Ils prennent des mesures pour que les coûts à la charge des parents demeurent supportables.	CDAS CDIP
La Confédération continue à financer la plate-forme d'information « Conciliation travail-famille » jusqu'à 2015 au moins, soutenant ainsi l'échange d'informations sur les mesures cantonales et communales mises en œuvre dans le domaine de l'accueil extrafamilial des enfants.	DFI/OFAS DEFER/SECO
La Confédération élabore, en collaboration avec les cantons, une statistique nationale sur l'accueil extrafamilial des enfants. Le postulat Fehr (01.3733) formule une demande en la matière. Concrètement, la Confédération prévoit de mettre graduellement à disposition dès 2014 de nouvelles données pour l'ensemble de la Suisse afin d'améliorer la documentation relative à l'accueil extrafamilial des enfants. Les données de la Confédération seront complétées par une base d'informations existante sur l'offre des cantons et des communes.	DFI/OFS Cantons
Conditions de travail favorables aux familles	
Actuellement, la Confédération lance un projet national intitulé « 250 entreprises s'engagent pour la conciliation entre le travail et la famille ». Dans ce cadre, 250 entreprises bénéficieront de conseils sur la manière de mettre en place des conditions de travail favorables aux familles (2013-2015). Au niveau cantonal, de tels projets de sensibilisation sont également nécessaires.	DFI/BFEG DEFER/SECO CDEP Monde du travail
Comme mentionné ci-dessus, la Confédération poursuit le financement de la plate-forme d'information « Conciliation travail-famille », soutenant ainsi l'échange d'informations sur les mesures cantonales et communales mises en œuvre dans le domaine des conditions de travail favorables aux familles (information et sensibilisation des entreprises, cantons et chefs-lieux, en leur qualité d'employeurs).	DFI/OFAS DEFER/SECO
Les pouvoirs publics étudient la façon dont ils pourraient améliorer leur politique du personnel pour la rendre plus favorable aux familles. Ils mettent, dans ce cadre, l'accent sur le personnel et les cadres hautement qualifiés.	DFF/OPPER Cantons Communes
Suppression des incitations financières négatives pour les travailleurs qui assument des tâches éducatives	
La Confédération et les cantons vérifient leur système fiscal et de prestations sociales, et prennent, le cas échéant, des mesures pour réduire les contre-incitations financières au travail pour les travailleurs qui assument des tâches éducatives.	DFF/AFC DFI/OFAS CDF CDAS
Egalité salariale	
La Confédération et les cantons renforcent les mesures destinées à lutter contre la discrimination salariale. Les objectifs du Conseil fédé-	DFI/BFEG (CA)

ral pour l'année 2013 prévoient notamment d'augmenter les contrôles dans le cadre des marchés publics et auprès des organisations subventionnées (objectif 8 du DFI).	CDF ou DTAP
---	--------------------

3.3 Créer de bonnes conditions pour maintenir les personnes en emploi jusqu'à la retraite et au-delà

Situation des travailleurs âgés	
La Confédération examine actuellement la situation au travail des personnes plus âgées (conditions de travail, discriminations, risque plus élevé de chômage de longue durée, éléments déterminant le départ à la retraite, incitations des assurances sociales, etc.).	DEFR/SECO DFI/OFAS
Encourager l'exercice d'une activité professionnelle via les systèmes de prévoyance vieillesse	
Le 21 novembre 2012, le Conseil fédéral a adopté les lignes directrices de la réforme 2020 de la prévoyance vieillesse. Il appartient maintenant au Département fédéral de l'intérieur de concrétiser ces éléments pour que le Conseil fédéral puisse fixer les différentes étapes de la réforme d'ici l'été 2013. Dans le cadre de ces travaux, la Confédération étudie la façon dont les structures d'encouragement prévues dans le domaine de la prévoyance vieillesse se reflètent dans la participation à l'emploi des travailleurs âgés.	DFI/OFAS DEFR/SECO
Dans le cadre des réformes liées à la sécurité financière des systèmes de prévoyance vieillesse, la Confédération examine des incitations permettant d'augmenter la participation des travailleurs âgés sur le marché du travail.	DFI/OFAS DFF/AFC DEFR/SECO
Promouvoir la capacité et l'envie de travailler chez les travailleurs plus âgés	
La Confédération et les cantons doivent montrer le bon exemple. Ils doivent encourager la mise en œuvre de conditions de travail adaptées à l'âge de leurs employés et leur permettre, en principe, de poursuivre une activité professionnelle au-delà de l'âge de la retraite. En 2010, le Conseil fédéral a lancé sa stratégie en matière de personnel 2011-2015 dans le cadre de laquelle la Confédération élabore actuellement un concept de gestion des générations au sein de l'Administration fédérale. Ce projet vise à définir des mesures et des stratégies destinées à pallier la pénurie de main-d'œuvre résultant du changement démographique. La Confédération entend ainsi notamment examiner d'ici fin 2013 les possibilités et les conditions cadres (juridiques, organisationnelles, financières, etc.) permettant de garder en emploi ses collaborateurs au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.	DFF/OFPER CDF CDEP
La Confédération et les cantons poursuivent leurs efforts en matière de réinsertion des demandeurs d'emploi âgés et handicapés dans le cadre de l'assurance-chômage, de l'assurance invalidité et d'autres institutions de sécurité sociale (notamment l'aide sociale).	DFER/SECO DFI/OFAS CDEP CDAS
La Confédération et les cantons étudient la meilleure façon de sensibiliser les entreprises à la « Promotion de la participation des travail-	DEFR/SECO

leurs âgés au marché du travail » et d'encourager l'échange de bonnes pratiques. La création d'un portail d'informations peut aider à favoriser ces échanges.	DFI/OFAS CDEP
---	--------------------------------

3.4 Innover pour réduire la pénurie de main-d'œuvre

Nouvelles technologies dans le domaine de la santé	
La Confédération et les cantons mettent en œuvre la « Stratégie Cybersanté Suisse », et examinent les moyens de renforcer les incitations pour les acteurs impliqués à améliorer leur collaboration dans le cadre des travaux législatifs en cours et des projets exécutifs.	DFI/OFSP CDS/Cantons
La participation de la Suisse à la suite du programme « Ambient Assisted Living (AAL) Joint Programme » (2014-2020) débutera au deuxième semestre 2013. La Suisse disposera d'un budget annuel de 5 millions de francs garanti, dans un premier temps jusqu'à fin 2016 et assuré par le biais du message FRI 2013 – 2016. Les moyens destinés à une participation au programme AAL sont inscrits au budget et dans le plan financier de la Confédération. Une demande de financement pour la période 2017 – 2020 sera soumise au Parlement par le biais du prochain message FRI.	DEFR/SEFRI
Renforcer l'échange d'expériences pour décharger les professionnels dans le domaine de la santé	
Les cantons encouragent l'échange d'informations dans le cadre de projets innovants, afin de décharger les spécialistes dans le domaine de la santé. Ils examinent jusqu'à quel point certaines mesures cantonales à succès pourraient être appliquées à d'autres cantons. Une Conférence nationale pourrait être mise sur pied, dans l'optique d'encourager l'échange de bonnes idées et d'expériences.	CDS/Cantons DFI/OFSP

4 Conclusion

Importance des quatre thèmes prioritaires

Les experts questionnés au sein de la Confédération et des cantons estiment que les quatre thèmes prioritaires sélectionnés sont essentiels pour atténuer la pénurie de personnel qualifié. Le programme de la législature 2011-2015 de la Confédération contient déjà certains des objectifs mentionnés dans l'initiative contre la pénurie de personnel qualifié. De même, aux niveaux cantonal et communal, de nombreuses mesures et stratégies ont déjà été mises en œuvre, et apportent les résultats escomptés. Les mesures choisies montrent ce que la Confédération et les cantons peuvent encore faire pour réduire la pénurie de personnel qualifié.

La Confédération et les cantons en leur qualité d'employeurs

En leur qualité d'employeurs, la Confédération et les cantons connaissent également un besoin marqué en personnel qualifié. Directement touchés par la pénurie, ils doivent aussi mieux exploiter le potentiel offert par la main-d'œuvre indigène disponible, qui a toutefois tendance à diminuer. Ils mettent notamment l'accent sur les offres de formation et de formation continue au sein des administrations et des institutions publiques, de même que la création de bonnes conditions pour l'activité professionnelle des travailleurs plus âgés et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Coordination et monitoring

Au sein de la Confédération et des cantons, la mise en œuvre des mesures identifiées incombe à différents départements (cf. chapitre 3). L'initiative demande toutefois aussi une approche coordonnée, c'est pourquoi un processus de monitoring doit accompagner la réalisation des mesures identifiées. Il permettra de recueillir les informations déjà disponibles dans les différents champs d'action et de les intégrer dans un rapport axé sur l'initiative. De nouvelles enquêtes ou évaluations ne seront nécessaires que là où il n'existe encore aucune donnée en la matière. Le DEFR/SECO et la CDEP assument ces tâches de coordination et de monitoring.

Système d'indicateurs sur la situation en matière de personnel qualifié

Le DEFR/SECO analyse de manière approfondie la situation actuelle en matière de personnel qualifié par catégories de professions. Il reprend, pour ce faire, le « Système d'indicateurs de la pénurie de main-d'œuvre » développé en 2009 par B,S,S et G. Sheldon, et poursuivra son développement. L'objectif est, d'une part, de représenter l'évolution de la demande à long terme et l'ampleur de la pénurie de personnel qualifié. D'autre part, l'analyse doit montrer comment se compose l'offre de main-d'œuvre par catégories de professions, et quel rôle la formation et l'immigration jouent dans la couverture de la demande.

La politique en matière de personnel qualifié comme tâche pluridisciplinaire permanente sur le long terme

L'initiative ne vise pas uniquement à agir directement via les mesures identifiées, mais aussi indirectement sur la législation, en intégrant ses objectifs à des procédures législatives en cours ou prévues (p. ex. dans le domaine fiscal, lors de réformes de la prévoyance vieillesse, de l'assurance-invalidité, dans le domaine de la formation ou de l'accueil extrafamilial des enfants). Dans le cadre de l'étude d'impact de la législation, une attention particulière peut être portée sur les conséquences en matière de main-d'œuvre lors de modifications législatives de grande ampleur.

Une communication active peut aussi permettre de donner un poids politique supplémentaire à des mesures essentielles pour l'initiative. Il convient également d'examiner si des conférences nationales ou cantonales seraient nécessaires pour attirer davantage l'attention sur des aspects centraux de l'initiative et souligner la nécessité d'agir et de transmettre des bonnes pratiques.