

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée possède son système d'indicateurs

En 2011, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) lançait une initiative afin de combattre la pénurie de personnel qualifié. Un système d'indicateurs a, ensuite, été créé pour mieux identifier les professions particulièrement concernées. Son rôle est d'informer le monde politique, l'économie et le public sur la question et de les sensibiliser aux défis qui y sont liés de même qu'aux conséquences. Ce système constitue également une base qui permet de mieux employer le potentiel indigène existant.



Des laborantins en chimie se présentent aux jeunes durant l'exposition Cité-Métiers à Martigny. Pour l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifiée, il s'agit de recourir davantage au potentiel qu'offre la main-d'œuvre indigène.

Photo: Keystone

Malgré la bonne santé du marché du travail suisse, certains signes, largement véhiculés par différentes branches, semblent indiquer que l'économie helvétique est confrontée – et le sera toujours plus dans les années à venir – à une pénurie de personnel qualifié. L'évolution démographique en Suisse, mais également dans les pays où recrutent nos entreprises, devrait encore aggraver le problème. Plusieurs groupes de métiers seraient particulièrement concernés, comme les professionnels de la santé ou les ingénieurs et les spécialistes de l'informatique. Or, ils ne sont pas seuls à être devenus un véritable défi pour bon nombre d'entreprises qui recherchent du personnel qualifié.

L'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié

En 2011, le DEFR lançait l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. Son but est de recourir davantage au potentiel qu'offre la main-d'œuvre indigène, en privilégiant quatre champs d'action prioritaires:

- relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins des entreprises;
- créer de bonnes conditions de travail pour les travailleurs âgés;

- améliorer la conciliation entre vies professionnelle et familiale;
- encourager l'innovation afin d'atténuer la pénurie de personnel qualifié.

Le 6 novembre 2013, le Conseil fédéral a adopté le concept qui allait guider le catalogue de mesures que la Confédération doit engager dans la période 2015–2018. Les cantons et les partenaires sociaux prennent des dispositions supplémentaires, chacun dans son domaine de compétences. La Confédération, qui assume la direction et la coordination de cette initiative commune, prend également des mesures de sensibilisation et établit les bases de décision à destination du politique, du monde économique et du public. C'est dans ce cadre que le Secrétariat d'État à l'économie (Seco) a mandaté le bureau de conseil B,S,S. afin qu'il réactualise et affine le système d'indicateurs mis sur pied en 2009 pour identifier les domaines où existe une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Qu'entend-on par pénurie de main-d'œuvre qualifiée et d'où provient-elle?

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est un phénomène largement répandu, donnant



Maya Rolewicz
Responsable de projet, Pilotage et principes fondamentaux, Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne



Bernhard Weber
Secteur Analyse du marché du travail et politique sociale, Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne

lieu à de nombreux débats. En même temps, elle est difficile à cerner. D'une façon générale, on parle de pénurie de main-d'œuvre qualifiée lorsque les entreprises éprouvent de grandes difficultés à recruter du personnel possédant les compétences nécessaires aux tâches courantes ou prévues.

Une pénurie de main-d'œuvre peut avoir des causes et des formes très diverses. Elle pose aussi un certain nombre de questions: a-t-on formé trop peu de professionnels dans tel ou tel métier? La main-d'œuvre qualifiée n'exerce-t-elle plus son métier ou seulement à temps partiel ou ne travaille-t-elle plus du tout? La demande pour certaines qualifications spécifiques a-t-elle massivement augmenté? Faut-il recruter à l'étranger? Les réponses à ces questions diffèrent fortement suivant les cas. Il n'existe pas de recette unique lorsqu'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée apparaît.

Le système d'indicateurs et ses limites

Le présent système d'indicateurs met en lumière les différentes formes et aspects de la pénurie de main-d'œuvre en Suisse à travers tous les métiers. Il permet d'identifier les domaines professionnels pour lesquels un certain nombre de signes indiquent qu'ils ont des besoins grandissants en main-d'œuvre qualifiée et qu'ils souffrent d'une pénurie supérieure à la moyenne. Grâce aux différents indicateurs, la situation dans certaines professions peut être mieux cernée. Les données mises en évidence ici permettent de discerner comment la situation de l'emploi a évolué, ces dix dernières années, dans les divers métiers. Elles indiquent aussi ceux pour lesquels on a fait massivement appel aux immigrants pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée.

Pour les onze domaines professionnels indiquant le plus grand nombre de signes d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, le présent rapport montre en outre comment le potentiel existant est exploité et à quoi ressemble la structure d'âge et de qualifications. Il donne également les premières pistes à explorer pour une meilleure utilisation des potentiels disponibles en Suisse dans chaque domaine.

Naturellement, ce système d'indicateurs a aussi ses limites. Premièrement, il se fonde sur des comparaisons entre différentes professions. C'est pourquoi il n'est pas en mesure de saisir le nombre absolu de besoins non couverts par groupes de métiers. De même, il est impossible de tirer du système actuel des conclusions concernant la signification macroéconomique – par exemple en comparaison internationale ou dans le temps – de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée¹.

À côté des indicateurs de pénurie choisis pour évaluer la situation de la main-d'œuvre qualifiée, il aurait été très intéressant de posséder des données sur la situation des salaires ainsi que sur leur évolution. On a bien tenté d'intégrer des informations sur ces questions, mais en l'absence de données adéquates, il a fallu abandonner. Il en est de même pour la différenciation régionale des pénuries ou leur répartition par branche. Les expériences réalisées avec le système actuel devraient montrer dans quelle direction il pourrait encore être développé².

Des améliorations à apporter pour satisfaire tous les besoins

Premièrement, les informations contenues dans ce système d'indicateurs peuvent intéresser les *organisations professionnelles ou interprofessionnelles*, par exemple pour sensibiliser leurs membres aux défis démographiques. Deuxièmement, *les politiques et les administrations publiques* peuvent aussi utiliser ces indicateurs afin de trouver les solutions les mieux adaptées à la pénurie de main-d'œuvre, que ce soit dans les domaines de la formation, du marché du travail ou de la migration. Troisièmement, ces indicateurs peuvent intéresser *un large public*. En effet, certaines personnes hésitent devant la formation initiale ou continue à suivre. Elles pourraient être intéressées par une comparaison transversale de l'emploi dans les différentes branches ou les divers métiers.

Actuellement, l'usage premier de ce système d'indicateurs ne peut pas être spécifié de manière définitive. L'acceptation de l'initiative sur l'immigration de masse le 9 février dernier soulève de nouvelles questions politiques à l'égard des étrangers. Ici aussi, des informations concernant la situation relative de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les différents métiers peuvent être utiles. Comme pour d'autres domaines, ces indicateurs ne permettent pas d'élaborer directement des mesures adéquates. Selon le domaine concerné par ces mesures, différentes analyses complémentaires sont nécessaires. Le système d'indicateurs peut, cependant, servir de point de départ.

Différentes actions pour atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée sont entreprises à de très nombreux niveaux dans les secteurs privé et public. Dans ce contexte complexe, ces indicateurs devraient contribuer à sensibiliser les principaux acteurs du marché du travail et les aider à mieux cibler les mesures à prendre. C'est là que se situe la principale contribution de ce système d'indicateurs à l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié en Suisse. ■

1 Il s'agit d'un système de référence relatif. Indépendamment de l'acuité de la pénurie de main-d'œuvre, par exemple en raison de la conjoncture, certains métiers sont plus touchés par ce phénomène que d'autres. Le système d'indicateurs est en mesure de faire mieux ressortir ces différences relatives. En tant que valeur de référence pour les indicateurs de pénurie, la valeur moyenne actuelle peut être étendue à l'ensemble de l'économie.

2 Le relevé structurel de l'OFS, qui remplace les anciens recensements fédéraux de la population, est une importante source de données pour le système d'indicateurs. La taille de l'échantillon augmente année après année lorsqu'on met en commun plusieurs tranches d'âge présentes dans le relevé structurel. Grâce à cela, des évaluations de plus en plus détaillées deviennent possibles. En ce qui concerne les données salariales, il est intéressant de relever que, depuis 2012, les métiers exercés par les travailleurs sont recensés par l'*Enquête suisse sur la structure des salaires* de l'OFS. Une intégration dans l'actuel système d'indicateurs, qui se fonde justement sur les métiers, devient envisageable.