

Pour que le personnel qualifié ne nous échappe pas

Comment l'économie et la société peuvent satisfaire aux besoins de personnel

Le manque de personnel qualifié est devenu la principale entrave à l'économie suisse. De plus en plus d'entreprises peinent à pourvoir leurs postes. Aujourd'hui déjà, quelque 120'000 postes restent non pourvus et la tendance ne devrait que s'intensifier, alors qu'un million de baby-boomers s'apprêtent à prendre leur retraite. En raison de la baisse progressive du taux de natalité, il manquera en Suisse un demi-million de travailleurs d'ici 2030 et même 1,3 million d'actifs d'ici 2050.

L'Union patronale suisse compte sur les approches suivantes pour continuer de satisfaire aux besoins de personnel dans les années à venir. Afin de pérenniser notre prospérité à tous.

1. Revenir à des horaires de travail plus longs

Situation de départ:

La population active travaille presque 14 jours de moins par an qu'il y a encore dix ans. Des études comparatives à l'international montrent que plus un pays est prospère, plus le temps de travail est court. De nombreux facteurs ont influencé le recul des heures de travail fournies en Suisse entre 2010 et 2019: l'augmentation du travail à temps partiel et du nombre de jours de congés, la hausse de l'absentéisme ainsi que la diminution des heures supplémentaires.

Solution:

Pour contrecarrer le manque de personnel qualifié, nous devons augmenter le volume de travail et non envisager de le réduire encore. La Suisse doit parvenir à définir des conditions cadres pour les entreprises et la société qui permettent aux actifs motivés de travailler plus. Pour cela, il faut également éliminer les incitations négatives existantes et rejeter les démarches politiques visant à réduire la durée du temps de travail.

2. Récompenser les personnes qui travaillent plus

Situation de départ:

L'offre de structures d'accueil pour les enfants reste insuffisante en Suisse. Dans de nombreux endroits, les places disponibles manquent tandis que dans certains autres, les places existantes sont trop chères. Les crèches et les garderies occasionnent des coûts élevés qui démotivent les parents, notamment les mamans, à travailler tous les deux. En effet, l'argent gagné via ce deuxième salaire est parfois entièrement absorbé par les frais de garde des enfants.

Solution:

Dans un foyer, si les deux parents doivent pouvoir travailler à un taux d'occupation élevé, il faut qu'ils puissent compter sur des offres efficaces et disponibles partout pour l'accueil de leurs enfants. Il faut donc renforcer le financement des crèches et des écoles de jour. Chaque franc déboursé par l'État pour subventionner les structures d'accueil des enfants doit ensuite être utilisé pour travailler plus, et non plus pour les loisirs.

De leur côté, les employeurs doivent proposer dans leurs entreprises des conditions de travail favorables aux familles afin de répondre précisément aux besoins des parents actifs. Il leur incombe également de chercher des solutions flexibles pour permettre aux parents d'allier aisément vie de famille et vie professionnelle.

En termes de fiscalité, il convient de supprimer une bonne fois pour toutes la pénalisation des couples mariés ainsi que les mesures qui n'incitent pas à travailler, et d'introduire l'imposition individuelle.

Faire dépendre l'imposition de la performance économique n'est plus une approche équitable. Une imposition individuelle permettrait de pourvoir jusqu'à 60'000 postes à temps plein supplémentaires.

3. Travailler plus longtemps

Situation de départ:

La Suisse est l'un des pays d'Europe où l'âge légal du départ à la retraite est le plus bas. En moyenne, les Suisses quittent le marché du travail à l'âge de 65 ans. Dans bien des cas, la poursuite d'une activité professionnelle est impossible même si l'employeur et l'employé le souhaitent tous les deux. La faute à une réglementation trop rigide et à une interprétation désuète de la notion de carrière.

Solution:

En plus d'une augmentation générale de l'âge du départ à la retraite, les nouveaux modèles de travail peuvent tout particulièrement aider les travailleurs d'un certain âge à rester plus longtemps sur le marché du travail. Un changement d'orientation en cours de carrière peut par exemple être une voie prometteuse, avec une diminution du taux d'occupation et l'abandon partiel des responsabilités de direction afin de travailler jusqu'à 70 ans ou plus.

4. Valoriser la formation professionnelle

Situation de départ:

La haute qualification de la Suisse progresse. Mais dans le monde du travail moderne, si de nombreuses tâches deviennent de plus en plus complexes, elles ne nécessitent pas forcément une formation universitaire. C'est précisément pour cela que nous devons veiller à ce que la formation professionnelle, et notamment la formation professionnelle supérieure orientée sur le marché du travail, conservent la reconnaissance qu'elles méritent dans la société.

Solution:

Nous devons redorer l'image de la formation professionnelle aux yeux des jeunes et de leurs parents. L'ancrage d'une orientation professionnelle et universitaire, notamment dans les types d'écoles où les exigences scolaires sont élevées (écoles secondaires A, écoles pré-gymnasiales, gymnases longue durée et gymnases, entre autres), doit évoluer et devenir obligatoire. Il est indispensable de présenter au plus tôt, et notamment aux jeunes femmes, des profils professionnels adaptés ainsi que les avantages de la formation professionnelle. La promotion des talents dans la formation professionnelle doit être encore mieux mise en avant afin d'augmenter la fierté d'exercer un métier et de permettre aux métiers de gagner en notoriété. L'introduction d'un diplôme de niveau bachelor et master dans le domaine de la formation professionnelle pourrait également aider à revaloriser son image et à promouvoir les formations professionnelles initiales et continues au sein de la société.

5. Prendre des décisions plus fondées et réfléchies en matière de formation

Situation de départ:

Étant donné que la tendance aux mini-emplois perdure en particulier parmi les universitaires, leur formation coûteuse est de moins en moins rentable au niveau économique et sociétal. Les bas salaires perçus en dehors de la phase de garde intensive des enfants impliquent notamment que les frais de scolarité ne sont plus couverts par les impôts payés par les personnes diplômées d'une haute école. Pour pourvoir un temps plein, entre deux et trois personnes disposant d'une formation de niveau universitaire sont désormais nécessaires. Cela conduit à un subventionnement transversal des frais de scolarité, notamment par des personnes ayant suivi une formation professionnelle. Autre tendance qui se dessine actuellement: celle de choisir ses études sur la seule base de l'intérêt porté à la discipline. Elle se traduit par des décisions inefficaces (plus de 25% d'abandons dans les universités suisses) et des transitions compliquées pour rejoindre le marché de l'emploi.

Solution:

Une orientation universitaire devrait être ancrée et obligatoire dans le degré secondaire. Il faut que les universitaires amortissent le coût de leurs études. D'autres modèles envisageables consisteraient en une augmentation exponentielle des frais de scolarité au bout de dix semestres par exemple, en un paiement en aval des frais de scolarité ou encore en des systèmes de prêts. De tels instruments permettraient de guider le choix des études vers des filières demandées sur le marché du travail, afin que la société n'ait pas à financer des frais de formation inutiles.

6. Laisser la porte ouverte à l'immigration

Situation de départ:

Bien qu'il faille définitivement mieux exploiter le potentiel domestique de personnel qualifié, il semble évident que cela ne suffira pas à satisfaire aux besoins de personnel qualifié à l'avenir en Suisse. Nous resterons tributaires d'une immigration ciblée en provenance des pays de l'UE et de l'AELE ainsi que d'États tiers.

Solution:

Une immigration portée par le marché du travail doit rester possible. L'Accord sur la libre circulation des personnes conclu avec l'Union européenne conserve un rôle central et doit encore être développé. Les contingents réservés aux ressortissants d'États tiers doivent être mieux adaptés aux besoins de l'économie.

7. Permettre une organisation plus flexible des horaires de travail

Situation de départ:

Datant pour l'essentiel des années 1960, notre droit du travail est adapté à la main-d'œuvre industrielle. Aujourd'hui, il ne couvre donc pas suffisamment les nouveaux besoins de protection des travailleurs.

Solution:

La loi doit être amendée pour répondre plus précisément aux besoins actuels et futurs du personnel et du patronat. Cela implique entre autres un assouplissement des règles strictes sur les horaires de travail, afin par exemple que des parents actifs puissent interrompre leur travail en journée pour s'occuper de leurs enfants et le reprendre en soirée, en dehors des heures de bureau habituelles.

8. Favoriser l'insertion des personnes handicapées dans le marché du travail

Situation de départ:

Aujourd'hui, un nombre encore trop élevé de personnes quittent le marché du travail en raison d'un handicap physique ou mental. Et pourtant, pour les personnes concernées comme pour les assurances sociales et les employeurs, un maintien le plus complet possible de l'employabilité constitue l'un des éléments clés d'un environnement de travail inclusif.

Solution:

La prévention, assortie d'une réflexion axée sur les ressources plutôt que sur les déficits, tant en termes de limitations physiques que mentales sur le lieu de travail, joue un rôle décisif. Les employeurs ont pour cela besoin d'un accompagnement et de conseils concrets et personnalisés, tels qu'en propose par exemple le réseau d'employeurs Compasso. Dans le cas de handicaps avérés empêchant la poursuite de l'activité professionnelle habituelle, il convient de favoriser autant que possible la réintégration des personnes concernées dans le marché du travail primaire.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Editeur: Union patronale suisse
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich
Rédaction : Secteur Communication