

Train de mesures

FACE À LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

Depuis 1908, l'Union patronale suisse (UPS) est le porte-parole du patronat suisse, tant au sein du monde économique et politique qu'auprès du grand public. L'association faîtière qu'est l'Union patronale suisse fédère quelque 90 associations patronales régionales et sectorielles, de même qu'un certain nombre d'entreprises individuelles. Au total, elle offre ainsi ses services à plus de 100 000 petites, moyennes et grandes entreprises employant près de deux millions de travailleurs issus de tous les secteurs économiques. L'UPS s'engage en faveur d'une économie forte et de la prospérité de la Suisse. Elle s'appuie pour cela sur une expertise reconnue, notamment dans les domaines du marché du travail, de la formation et de la politique sociale. L'UPS est gérée par son directeur, Roland A. Müller, et Severin Moser, son président.

Crédits photographiques

Illustrations de la page: Shutterstock

Impressum

Éditeur: Union patronale suisse, Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

Rédaction et production: Stefan Heini / Duygu Toy

Design et conception: Viva AG für Kommunikation, Zurich

Impression: cube media AG, Zurich

SOMMAIRE

Introduction	5
Mieux utiliser le potentiel de main-d'œuvre national	7
Faciliter la poursuite volontaire de l'activité professionnelle à l'âge de la retraite	7
Repenser l'âge de référence: créer des incitations à travailler plus longtemps	9
Renforcer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle	10
Le système fiscal doit inciter à travailler davantage	12
Renforcer la formation professionnelle	14
Mieux utiliser le potentiel des réfugié-e-s	16
Mieux intégrer les personnes atteintes dans leur santé psychique et/ou physiques (risque)	17
Allouer plus efficacement le facteur travail	19
Mettre à profit le progrès technique de manière optimale	19
Réduire la bureaucratie	20
Immigration axée sur le marché du travail	21
Reconnaître l'importance de la libre-circulation des personnes	21
Maintenir l'immigration ciblée de spécialiste en provenance d'États-tiers	23

Train de mesures

FACE À LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

La pénurie de main-d'œuvre reste prégnante même si elle s'est légèrement atténuée au deuxième trimestre 2024 selon l'enquête du centre de recherches conjoncturelles KOF de l'EPF de Zurich. La majeure partie des entreprises participantes persistent à considérer leur effectif comme trop faible. D'après l'office fédéral de la statistique, environ 104 000 postes étaient vacants en Suisse au deuxième trimestre 2024.

Même dans les scénarios les plus optimistes, près de 300 000 travailleuses et travailleurs manqueront à l'économie dans les dix prochaines années, en se basant sur l'hypothèse d'une immigration modérée et d'une exploitation efficace du potentiel de main-d'œuvre intérieur. Fort heureusement, le manque de main-d'œuvre qui se profile n'est pas une fatalité, mais il est urgent de redoubler d'efforts en Suisse.

Mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre intérieur est le moyen le plus consensuel politiquement de gérer la pénurie de main-d'œuvre et cette démarche est une priorité absolue pour l'Union patronale suisse (UPS). Rappelons que la Suisse dispose certes du troisième taux d'actifs d'Europe mais aussi du deuxième taux de travail à temps partiel. Les femmes qui ne travaillent pas ou travaillent à temps partiel, plus particulièrement les mères, ainsi que les personnes âgées représentent de toute évidence le plus fort potentiel. Il est donc primordial de mieux intégrer ces catégories de population dans le marché du travail de notre pays. Non seulement, cette main-d'œuvre nous est indispensable, mais le succès d'une économie se mesure toujours à l'aune de l'intégration de la plus large partie possible de la population au marché du travail.

Le second axe important consiste à promouvoir le remplacement d'emplois par le progrès technique. Enfin, la bureaucratie doit être réduite et le facteur travail plus efficacement alloué. Fort heureusement, la plus forte contribution à la substitution d'emplois se réalisera grâce au progrès technique selon les règles de l'économie de marché car, avec la hausse des coûts de recrutement et de personnel, les innovations et les gains d'efficacité s'avèrent plus rentables pour les organisations.

Pour la troisième mesure, les entreprises doivent aussi conserver, à titre subsidiaire, un accès à un réservoir suffisant de main-d'œuvre issue d'États-tiers afin de ne pas se priver d'une possible hausse de productivité et limiter volontairement les gains de prospérité.

Des réformes sont indispensables pour que l'économie et la société puissent continuer de satisfaire les besoins de main-d'œuvre dans les années à venir. L'UPS propose les mesures qui suivent et s'engagera de toutes ses forces pour leur réalisation sur le terrain politique en collaboration avec ses partenaires et alliés.



MIEUX UTILISER LE POTENTIEL DE MAIN-D'ŒUVRE NATIONAL

FACILITER LA POURSUITE VOLONTAIRE DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE À L'ÂGE DE LA RETRAITE

EN RÉSUMÉ

- La franchise devrait être sensiblement augmentée, voire totalement supprimée, pour les personnes de 65 ans et plus afin de renforcer l'attrait financier de poursuivre volontairement l'activité professionnelle.
- Le recours plus tardif à la rente doit être mieux récompensé en augmentant la majoration sur les rentes existantes.

CONTEXTE

La conception classique d'une vie professionnelle qui prend abruptement fin dès que l'âge de référence (anciennement l'âge de la retraite) est atteint, ne correspond plus à la réalité. De plus en plus de monde travaille volontairement au-delà de l'âge de référence actuel, que ce soit à temps partiel, sous la forme d'une carrière en arc ou après un changement de fonction et la prise d'une activité impliquant moins de responsabilités. Cependant, dans l'état actuel, la poursuite volontaire de l'activité est souvent peu attrayante. Elle peut parfois même s'avérer impossible alors que les salarié-e-s le souhaitent explicitement. Pour le marché du travail qui est d'ores et déjà confronté à une pénurie aiguë de main-d'œuvre, cette situation est délétère pour diverses raisons. Il y perd non seulement des travailleuses et travailleurs dont il a cruellement besoin mais aussi beaucoup d'expérience professionnelle et, dans de nombreux cas, un précieux savoir dont la valeur est inestimable. Le cadre législatif doit être adapté pour permettre une plus forte

personnalisation des parcours professionnels et le rendre encore plus flexible, y-compris en concertation avec les employeurs, afin de mettre les compétences des personnes concernées au service du marché du travail aussi longtemps qu'elles le souhaitent.

L'UPS PRÉCONISE

1. Un relèvement de la franchise AVS pour les plus de 65 ans

Pour celles et ceux qui ont atteint l'âge de référence, la franchise aura une influence déterminante sur le choix personnel de continuer ou non de travailler et dans quelles proportions. Aujourd'hui, la franchise AVS pour les plus de 65 ans est trop faible. Le grand nombre de petits taux d'occupation à temps partiel en témoigne. Dans l'état actuel, les personnes concernées doivent se remettre à cotiser à l'AVS dès un revenu mensuel de 1400 francs suisses. Ces déductions salariales sapent l'intérêt de continuer de travailler du point de vue financier. Le seuil de la franchise pour les plus de 65 ans devrait par conséquent être sensiblement relevé voire être aboli. La franchise est en tout état de cause censée être relevée car elle n'a plus été adaptée au renchérissement depuis plus de vingt ans.

2. Mieux récompenser le recours plus tardif à la rente

Il est possible de reporter la rente quand on atteint l'âge de référence. Si tel est le cas, la personne ayant droit à la rente bénéficie d'une majoration de la rente initiale. Le report de rente est souvent choisi en association avec la poursuite volontaire de l'activité professionnelle. La majoration pour le report de rente constitue d'ores et déjà une incitation financière à continuer volontairement de travailler à l'âge de la retraite AVS. Pour encourager plus fortement la poursuite volontaire de l'activité professionnelle, il faut continuer de revaloriser les majorations proportionnellement à la durée du report.



REPENSER L'ÂGE DE RÉFÉRENCE: CRÉER DES INCITATIONS À TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS

EN RÉSUMÉ

- **L'âge de référence de 65 ans doit être discuté et il faut chercher des alternatives au système actuel.**
- **Les solutions par branches doivent être prises en considération et rester possibles à l'avenir.**
- **Le modèle de la durée de l'activité professionnelle, notamment, doit être étudié.**
- **Il faut présenter aux salarié-e-s davantage d'incitations à travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.**
- **Des solutions personnalisées (carrière en arc par exemple) doivent être rendues possibles et encouragées pour les employé-e-s.**

CONTEXTE

Face au vieillissement de la population, le financement et la pérennisation de l'AVS sont devenus un défi de taille. L'adoption du projet de versement d'une 13e rente AVS dès 2026 entraîne une nouvelle hausse des coûts pour le premier pilier. Nous devenons de plus en plus âgés, ce qui est en soi une bonne nouvelle, mais les finances de l'AVS s'en trouvent lourdement plombées. L'espérance de vie d'une personne de 65 ans qui était de 13 ans en moyenne en 1948, à la création de l'AVS, a presque doublé aujourd'hui. A la différence d'un grand nombre de pays d'Europe occidentale, la Suisse a jusqu'à présent omis de garantir le financement à long terme de la prévoyance retraite et de remédier au blocage des réformes en son sein. Nous ne sommes plus prêts à accepter l'augmentation incessante des taxes et impôts ni à subir une baisse des prestations. Le relèvement de l'âge de référence est un levier important afin de stabiliser la prévoyance à moyen et à long terme.

L'UPS PRÉCONISE

1. Le débat sur le relèvement de l'âge de référence doit avoir lieu

Le sujet du relèvement de l'âge de référence doit être abordé. Le modèle de la durée de l'activité professionnelle est une solution envisageable et susceptible de convaincre une majorité. Selon ce modèle, toute personne travaille un nombre d'années à déterminer. Plus tôt on entre dans le marché du travail, plus tôt on doit aussi pouvoir en ressortir. Ce serait une approche innovante pour augmenter le volume de cotisations AVS tout en renforçant l'apprentissage professionnel comme plan de carrière.

2. Solutions individualisées entre employeurs et salariés

Augmenter l'âge de référence suppose d'adapter les conditions cadres. La carrière en arc est une variante possible. Ce sont là des solutions personnalisées convenues entre les salariés et les employeurs, surtout pour la phase ultérieure de la carrière. Les employé-e-s âgé-e-s peuvent réduire leur taux d'occupation et/ou céder des responsabilités tout en restant sur le marché du travail au-delà de l'âge de référence ordinaire dans leur nouveau rôle.

L'apprentissage dit à vie et les bilans de situation réguliers sont cruciaux dans ce contexte. Cela suppose pour les salarié-e-s de régulièrement se perfectionner au fil de leur vie professionnelle et de vérifier de temps en temps si la profession ou la formation qu'ils ont choisie leur convient est toujours judicieuse. Ils peuvent aussi le faire ensemble avec leur employeur.

Il existe aussi des règles spéciales dans certaines branches permettant aux personnes qui exercent un métier physique particulièrement pénible de partir à la retraite plus tôt. Ces règles doivent aussi être prises en compte en cas d'augmentation de l'âge de référence.

RENFORCER LA CONCILIATION ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

CONTEXTE

Aujourd'hui la valeur attachée à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est différente et plus forte. Les conditions cadres nécessaires en Suisse sont toutefois variables par rapport aux États industrialisés. Le fait que les femmes soient plus nombreuses à travailler à temps partiel en est l'une des conséquences. Alors que huit mères d'enfants de moins de 15 ans sur dix travaillent à temps partiel, seul un peu plus d'un père sur dix est concerné. Les autres travaillent à plein temps. Une mère sur deux travaillant à temps partiel a un taux d'activité de moins de 50 pour cent. La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle doit impérativement être améliorée afin que les deux parents puissent exercer des taux d'occupation élevés sur le marché du travail.

L'UPS PRÉCONISE

1. Plus de souplesse dans le temps de travail

La loi sur le travail en vigueur remonte pour l'essentiel à 1964 et a été créée à une époque où l'économie suisse était en majeure partie de type industriel. Aujourd'hui, la plupart des salarié-e-s ne travaillent plus dans des usines mais dans le tertiaire avec beaucoup moins de contraintes géographiques et plus de flexibilité horaire. En même temps il y a sur le marché du travail nettement plus de personnes qui doivent assumer la garde de leurs enfants et d'autres obligations de prise en charge familiales. Or souvent, la flexibilité nécessaire pour mieux concilier vie privée et vie professionnelle est restreinte par la loi sur le travail.

EN RÉSUMÉ

- La loi sur le travail en vigueur et plus particulièrement les ordonnances qui vont de pair doivent davantage tenir compte des besoins actuels des entreprises et de leurs employé-e-s, en accordant plus de flexibilité dans le temps de travail.
- L'offre des structures d'accueil extrafamilial des enfants doit être développée tout en maintenant leur coût à un niveau raisonnable pour les familles.

La loi et plus particulièrement les ordonnances qui vont de pair doivent davantage tenir compte des besoins et demandes des entreprises et de leur personnel. Il faut par exemple permettre à des parents actifs de rattraper plus tard en soirée le travail qui n'a pas pu être effectué après une après-midi passée avec les enfants. Une approche plus souple du temps de travail doit répondre dans la même mesure aux besoins des salarié-e-s et à ceux des employeurs, sur la base de la confiance mutuelle des deux parties.

2. Assurer une garde d'enfants extrafamiliale

L'offre de structures d'accueil extrafamilial laisse souvent désirer en Suisse. Selon un rapport de l'Unicef datant de 2021, La Suisse est lanterne rouge des pays de l'OCDE en termes de garde d'enfants de qualité et financièrement abordable avec des pays tels que la Slovaquie, les États-Unis et Chypre. Compte tenu du coût élevé de l'accueil extrafamilial des enfants, il n'est d'ailleurs pas toujours rentable d'augmenter le taux d'occupation.

Il a été scientifiquement établi qu'une offre conséquente d'accueil extrafamilial des enfants contribuerait significativement à aider les personnes qui ont des enfants à charge à travailler à plein temps plutôt qu'à temps partiel. C'est aussi à l'État qu'il appartient de mettre en place suffisamment de structures d'accueil financièrement abordables comme pour la fourniture d'offres scolaires. La Confédération devrait par conséquent participer au coût de ces subventions. Il est important que de telles mesures financières soient ciblées, ce qui veut dire un soutien délivré en fonction des taux d'occupation des parents: seules les personnes qui augmentent leur taux d'occupation doivent bénéficier de structures d'accueil à des prix préférentiels. Chaque franc d'argent public subventionnant l'accueil des enfants serait affecté à du travail ou à une formation continue supplémentaires plutôt qu'à davantage de loisirs.

LE SYSTÈME FISCAL DOIT INCITER À TRAVAILLER DAVANTAGE

CONTEXTE

Le système fiscal actuel repose sur un modèle remontant à une époque où la plupart des actifs travaillaient à temps plein et où les familles dépendaient financièrement d'une personne assurant le revenu unique, généralement le mari. La réalité actuelle des ménages est bien différente. Les doubles-revenus y sont devenus la norme. C'est surtout pour les revenus secondaires d'un ménage que le système fiscal peut dissuader de travailler davantage en raison de la hausse des taux marginaux. L'attrait de la prise ou de l'élargissement de l'activité professionnelle disparaît ainsi.

EN RÉSUMÉ

- Il faut introduire une imposition indépendante de l'état-civil pour que la personne de la famille réalisant le revenu secondaire ne soit pas pénalisée.
- Les incitations dissuasives au travail liées au système fiscal actuel doivent être éliminées ou au moins réduites.

L'UPS PRÉCONISE

1. Introduction de l'imposition individuelle

Le système fiscal actuel pénalise l'époux ou l'épouse réalisant le revenu le plus faible qui représente souvent le revenu secondaire de la famille. En raison de l'imposition commune associée à la progression fiscale, ce revenu est en effet beaucoup plus lourdement imposé que le revenu du conjoint. Les revenus secondaires disposent par conséquent moins du revenu de leur travail, ce qui tempère fortement l'incitation à s'engager davantage sur le marché du travail.

Une imposition indépendante de l'état-civil éliminerait cette pénalisation anachronique des conjoints réalisant un revenu secondaire par rapport au revenu principal. La bonne nouvelle, c'est que deux initiatives visant à abolir la pénalisation du mariage sont en suspens. Selon des études «Ecoplan (en allemand)», l'imposition individuelle, telle que la réclame l'une des deux initiatives libérerait un volume supplémentaire de jusqu'à 60 000 personnes en équivalents à plein temps parce qu'il serait rentable de travailler plus longtemps avec cette incitation favorable. La perte du substrat fiscal pourrait être minimisée avec l'introduction d'une imposition indépendante de l'état-civil.

2. Étudier une révision du système fiscal actuel

Avec la configuration actuelle de la progression fiscale, il peut être financièrement rationnel pour certaines personnes d'abaisser leur taux d'occupation et de renoncer à un revenu. La progression entraîne une baisse relative des impôts plus forte que la baisse relative du revenu. Comme a fortiori le droit à des subsides publics (réductions de primes, aides au logement subventions aux crèches) dépend souvent du revenu réalisé, une réduction de l'activité peut permettre de satisfaire aux critères d'obtention d'aides. Cette incitation dissuasive au travail doit être éliminée ou à tout le moins réduite. Il faut étudier dans ce contexte s'il n'y a pas des critères plus fiables que le revenu réalisé pour l'obtention d'aides.



RENFORCER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

CONTEXTE

La Suisse propose aux jeunes une offre de formations complète et de haute qualité. Près des deux tiers d'entre eux suivent aujourd'hui des apprentissages professionnels avec différents profils de compétences. Grâce à un large choix d'offres de formation professionnelle supérieure et aux hautes écoles spécialisées et grâce à la porosité du système de formation suisse (passerelles notamment), aucune formation n'aboutit à une impasse. Contrairement à de nombreux autres pays, l'apprentissage et la formation professionnelle supérieure jouissent d'une forte considération en Suisse.

L'économie en profite largement. Le système de formation dual suisse complète le parcours d'instruction générale avec l'apprentissage professionnel axé sur la pratique et les besoins des entreprises. La haute qualité de la formation est un pilier majeur de la capacité d'innovation et des performances de l'économie suisse. Elle garantit l'apport de spécialistes et de cadres qualifiés. Ces atouts de la formation professionnelle suisse doivent être préservés et forment la meilleure réponse aux mutations rapides du marché du travail.

L'UPS PRÉCONISE

1. Encourager la reconnaissance de la formation professionnelle dans la société

Une certaine tendance à dénigrer la formation professionnelle consistant à y voir une alternative dévalorisée au gymnase subsiste en Suisse. Pourtant, les parcours de formation se complètent et il existe des apprentissages exigeants du point de vue cognitif pour les élèves forts en classe, qui ouvrent des portes d'accès attrayantes au marché du travail. C'est avant tout la formation professionnelle qui contribue largement à une formation axée sur le marché et à ce que ses élèves forment une main-d'œuvre recherchée.

Il serait judicieux de renforcer la formation professionnelle supérieure conformément au train de mesures validé pour le processus professionnel lors du sommet de 2023. L'une des mesures pour favoriser une meilleure reconnaissance de la formation profes-

EN RÉSUMÉ

- Il faut davantage valoriser la formation professionnelle dans la société.
- Les titres complémentaires tels que le «professionnel bachelor» et le «professionnel master» doivent être rapidement introduits.
- Le processus de développement professionnel doit continuer de progresser en phase avec le marché du travail.
- Les certificats de formation facilement accessibles visant à améliorer l'employabilité doivent être encouragés.

sionnelle par la société consiste à introduire des titres complémentaires tels que le «Professionnal Bachelor» et le «Professionnal Master» dans la formation professionnelle supérieure. Grâce à ces titres, les types de certificats peuvent être valorisés et être comparés à ceux des instituts d'études supérieures.

2. Adaptation continue de la formation professionnelle aux besoins du marché du travail

La grande force de la formation professionnelle est de former les spécialistes selon les besoins du marché du travail. Elle est flexible et vérifie sans cesse les processus et les possibilités de formation. C'est uniquement grâce à cette agilité et à sa proximité du marché du travail que la formation professionnelle maintient son niveau de qualité. Il faut par conséquent prendre soin de cette orientation.

3. Encourager les certificats professionnels facilement accessibles

Pour les personnes faiblement qualifiées ou souffrant de handicaps, les certificats de fin de formation à faible seuil d'accès et leur prise en compte pour les diplômes formels présentent divers avantages de taille. D'une part, ils facilitent aux personnes concernées l'accès au système de formation en leur offrant de meilleures opportunités sur le marché de l'emploi. D'autre part, leur intégration sociale et leur participation à la société s'en trouvent améliorées, et leur risque de pauvreté diminue sensiblement. Parmi les certificats, il y a il y a notamment les certifications de compétences individuelles ainsi que les certificats de branche qui servent de porte d'entrée aux diplômes de fin de formation formels. Des dispositifs incitatifs ciblés sont nécessaires aux branches et aux organismes responsables pour pouvoir créer des offres et des passerelles sur la base de ces «meilleures pratiques» et augmenter la visibilité des offres de formation pour les personnes concernées et les influenceurs (entreprises, conseiller-e-s professionnels).

MIEUX UTILISER LE POTENTIEL DES RÉFUGIÉ-E-S

CONTEXTE

La Suisse est confrontée à plusieurs difficultés pour l'intégration au marché du travail des réfugiés admis à titre provisoire et reconnus. Les connaissances linguistiques indispensables à l'exercice des professions et à la qualification professionnelle sont un sujet clé. La maîtrise d'une langue nationale reste un critère essentiel pour une embauche et l'exercice d'une profession dans de nombreux secteurs économiques. L'encouragement précoce à l'apprentissage de la langue organisé par les différents cantons y joue un rôle crucial. Les équivalences entre les diplômes et les certificats constituent un autre défi. Les systèmes de formation et les certificats professionnels varient considérablement d'un pays à l'autre, ce qui complique la comparaison avec les diplômes et certificats étrangers. Les normes et les exigences sont généralement très différentes de celles de la Suisse, y compris parce que certains pays n'ont pas de système de formation.

EN RÉSUMÉ

- Il faut encourager de façon ciblée le développement des compétences de base des adultes réfugiés non titulaires d'un certificat professionnel.
- Les accès à des formations par le biais de certificats de branche ou PAI (+) ont fait leurs preuves et il faut continuer de les encourager.

L'UPS PRÉCONISE

1. Un encouragement ciblé des compétences de base des réfugié-e-s

Il faut continuer d'encourager de façon ciblée le développement des compétences de base des adultes réfugiés sans certificat professionnel. Les branches et les entreprises particulièrement concernées doivent en outre être sensibilisées ; le transfert de connaissances et de meilleures pratiques vers le groupe cible doit être favorisé. L'encouragement des cours de langues plus avancés proposés par les cantons (cours de soutien) dans la langue régionale est souvent déterminant pour la réussite d'un certificat de formation dans ce groupe cible.

2. Accès à des formations par le biais de certificats de branche ou PAI (+)

Les accès à des formations par le biais de certificats de branche ou PAI (+) ont fait leurs preuves. L'année dernière, le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) a délibérément encouragé des projets de cet ordre en collaboration avec les branches (dans les soins et la technique du bâtiment par exemple). Il appartient en outre aux branches d'intégrer les formations continues internes des grands employeurs de la branche dans leurs offres de formation à faible seuil d'accès. Cela favorisera l'accès le plus efficace possible au système formel de formation. Les retours d'expérience positifs doivent être mis à profit et d'autres branches doivent être convaincues de suivre la même voie grâce à des

mesures d'aide appropriées. Il faut également garantir la prise en compte des formations continues dans les certificats formels complémentaires et donner plus de visibilité aux offres de formation des branches. Cela suppose aussi la mise en réseau avec les offres de conseil existantes tels que «viamia».

MIEUX INTÉGRER LES PERSONNES ATTEINTES DANS LEUR SANTÉ PSYCHIQUE ET/OU PHYSIQUES (RISQUE)

CONTEXTE

EN RÉSUMÉ

- Les personnes souffrant d'une atteinte psychique et/ou physique à leur santé doivent être intégrées le mieux possible au processus de travail.
- Les employé-e-s doivent être sensibilisés et soutenus à titre préventif.
- Les sorties du marché du travail pour cause d'atteintes à la santé doivent être évitées au maximum.
- Les entreprises ont besoin de solutions personnalisées.
- Les employeurs doivent pratiquer l'inclusion par conviction et non en vertu d'une obligation légale ou de quotas.

La prévention de la perte d'emploi mais aussi la préservation ou la récupération de l'employabilité pour les personnes atteintes dans leur santé, et plus généralement leur intégration à la société et à l'économie revêtent une importance particulière, surtout dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Des mesures appropriées favoriseront la participation tout comme l'inclusion des personnes concernées en leur donnant l'opportunité de mettre aussi à profit leurs compétences et talents au travail (continuer de le faire, recommencer ou le faire pour la première fois).

L'UPS PRÉCONISE

1. Sensibiliser et informer les employeurs

Les employeurs doivent être sensibilisés et aidés à déceler au plus tôt les affections physiques et psychiques de leurs employé-e-s qui pourraient les amener à quitter le marché du travail. Dans ce contexte, l'UPS rejette résolument tout durcissement des lois ou autres conditions-cadres.

Compasso est un réseau dédié aux employeurs pour la préservation des emplois et l'intégration professionnelle qui est parrainé par l'UPS.

Cette association apporte une contribution importante à l'information des employeurs sur la préservation de l'employabilité de leurs employé-e-s atteintes dans leur santé. L'un de ses objectifs est de prévenir la sortie de collaboratrices et collaborateurs du marché du travail. Compasso fournit aussi des informations en matière d'intégration au marché

du travail pour les employeurs qui souhaitent embaucher des personnes atteintes dans leur santé. Dans sa fonction de coordination du système, le réseau souligne que la préservation ou la récupération de l'employabilité sont plus faciles à mettre en œuvre.

2. Percevoir les avantages de l'inclusion

Le monde du travail ne cesse de se diversifier et la main-d'œuvre se fait de plus en plus rare dans un contexte de mutations démographiques. Or les employeurs ne peuvent pas se passer de bons salarié-e-s sur lesquels ils peuvent compter. Des personnes présentant les facettes les plus diverses sont demandées. Diverses études démontrent que les entreprises qui s'engagent en faveur de la diversité et de l'inclusion et qui appliquent ces principes ont plus de succès à long terme. La mixité sociale, en particulier, favorise la loyauté, renforce les équipes et diminue la fluctuation des effectifs. Les entreprises ont par conséquent tout intérêt à l'inclusion. Celle-ci doit par contre se faire par conviction et non sous le coup d'une obligation par endoctrinement comme ce serait par exemple le cas d'un règlement par quotas.



ALLOUER PLUS EFFICACEMENT LE FACTEUR TRAVAIL

METTRE À PROFIT LE PROGRÈS TECHNIQUE DE MANIÈRE OPTIMALE

EN RÉSUMÉ

- Pour une allocation plus efficace des ressources humaines de travail, il faut encore davantage promouvoir le remplacement d'emplois à l'aide du progrès technique.

CONTEXTE

L'automatisation et le numérique ont de profondes répercussions sur l'économie. Le recours aux technologies modernes permet d'accélérer et d'optimiser les processus de travail ainsi qu'une meilleure interconnexion dans une économie dont les chaînes de valeur ajoutée se mondialisent sans cesse.

L'UPS PRÉCONISE

Exploiter systématiquement le potentiel du numérique et de l'intelligence artificielle (IA)

L'automatisation, le numérique et le recours à l'intelligence artificielle ne font pas seulement augmenter la productivité. Ils permettent aussi de faire exécuter par des machines de plus en plus des tâches qui nécessitaient autrefois des ressources humaines. C'est concrètement valable pour des tâches répétitives mais aussi chronophages et exigeantes en main-d'œuvre. Ils peuvent délester les ressources de travail humaines qui seront ainsi libérées pour d'autres tâches.

La comparaison internationale démontre que la numérisation, l'automatisation et l'IA peuvent encore davantage être promues en Suisse. Des pays comme les États-Unis, les Pays-Bas ou Singapour y sont en tête du classement. Dans la lutte contre la pénurie de main-d'œuvre, il faut encore davantage promouvoir le remplacement d'emplois par le progrès technique en exploitant au mieux les potentialités du numérique, de l'automatisation et de l'intelligence artificielle.

RÉDUIRE LA BUREAUCRATIE

CONTEXTE

L'administration publique a vu augmenter ses effectifs en postes à plein temps croître de façon disproportionnée par rapport à la croissance démographique. Alors que l'emploi en équivalents à plein temps a augmenté de 9,7 pour cent dans le secteur privé entre 2011 et 2019, celui du secteur privé a augmenté de 12 pour cent sur la même période. Les salaires sont également plus élevés dans l'administration. Selon l'institut de la politique économique suisse, le salaire annuel moyen s'élève à près de CHF 90 000 dans le secteur privé et à environ CHF 120 000 dans l'administration fédérale.

La croissance du secteur public s'accompagne d'une augmentation de la densité réglementaire. Les entreprises locales le ressentent également. Selon le monitoring de la bureaucratie 2022, 60 pour cent des entreprises interrogées ont jugé la charge administrative «lourde» et «plutôt lourde».

EN RÉSUMÉ

- La croissance disproportionnée des effectifs de l'administration publique doit être stoppée pour rétablir l'équilibre avec l'économie privée.
- Il faut continuer de réduire la charge administrative des entreprises pour leur permettre de se concentrer davantage sur leur cœur de métier.

L'UPS PRÉCONISE

1. L'administration publique doit s'auto-limiter

Les effectifs en personnel de la Confédération, des communes et des cantons augmentent plus vite que ceux de l'économie privée. L'administration publique soustrait ainsi au marché du travail des personnes que les entreprises se disputent âprement. Cette concurrence est en outre déséquilibrée parce que l'administration publique offre des salaires, des charges accessoires et des conditions de travail extrêmement généreuses sans avoir à subir la pression de la concurrence.

Face à la pénurie de plus en plus grave de main-d'œuvre, un changement de mentalité s'impose vis-à-vis de l'administration publique. Il faut rétablir l'équilibre entre l'administration publique et l'économie privée. La croissance des effectifs de l'administration publique doit par conséquent être limitée, d'autant plus que l'administration publique a aussi la possibilité de mettre l'accent sur le numérique, l'automatisation et l'intelligence artificielle pour remplacer des emplois.

2. Le fardeau administratif des entreprises doit diminuer

Selon le monitoring de la bureaucratie 2022, la charge administrative ressentie par les entreprises s'est certes améliorée au cours des huit dernières années, mais elle reste élevée. Il faut par conséquent continuer d'alléger le travail bureaucratique des entreprises. Les entreprises doivent de nouveau pouvoir se concentrer davantage sur leur cœur de métier et affecter les ressources humaines de travail à des tâches génératrices de valeur ajoutée.

IMMIGRATION AXÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

RECONNAITRE L'IMPORTANCE DE LA LIBRE-CIRCULATION DES PERSONNES

EN RÉSUMÉ

- La libre-circulation des personnes et l'immigration de travail en provenance des pays de l'UE et de l'AELE restera cruciale à l'avenir pour l'économie suisse. Il faut par conséquent la reconnaître et la préserver.
- L'UPS rejette résolument les velléités politiques d'abolir la libre-circulation des personnes.

CONTEXTE

La disponibilité de la main-d'œuvre est un avantage majeur du site. Le potentiel de main-d'œuvre intérieur étant limité, la libre circulation des personnes (LCP) est un outil important pour satisfaire la demande. La LCP permet aux entreprises suisses de recourir au potentiel de main-d'œuvre de la zone UE/AELE avec relativement peu de tracasseries bureaucratiques.

La LCP est un instrument subtilement équilibré qui met clairement l'accent sur l'immigration de travail. L'immigration par LCP fortement axée sur les besoins de l'économie ces dernières années en témoigne. Elle a ainsi beaucoup baissé pendant la crise financière de 2008/2009 et pendant la crise du coronavirus, à un moment où la demande de main-d'œuvre de l'économie était faible. Rétrospectivement, il s'avère aussi que la LCP n'a pas supplanté les actifs nationaux sur le marché du travail. La main-d'œuvre étrangère vient au contraire compléter l'offre de main-d'œuvre limitée en Suisse.



L'UPS PRÉCONISE**L'immigration de travail en provenance de la zone UE/AELE doit rester possible**

Les besoins de main-d'œuvre de l'économie suisse sont trop importants pour être satisfaits avec le seul personnel suisse. Il va de soi pour les employeurs que la Suisse reste tributaire à l'avenir d'une immigration de travail en provenance de l'UE et de l'AELE malgré tous les efforts visant à exploiter le potentiel de main-d'œuvre intérieur. L'importance de la libre-circulation des personnes pour l'économie suisse doit donc être reconnue pour l'avenir.

L'UPS rejette résolument les velléités politiques d'abolir la libre-circulation des personnes. Si les entreprises ne peuvent plus satisfaire leurs besoins de main-d'œuvre en recrutant à l'étranger, l'attrait de la place économique suisse se trouve compromis avec, à la clé, une substantielle perte de prospérité pour la population indigène.



MAINTENIR L'IMMIGRATION CIBLÉE DE SPÉCIALISTE EN PROVENANCE D'ÉTATS-TIERS

EN RÉSUMÉ

- Il faut trouver des mesures dans la procédure d'admission de contingents en provenance d'États-tiers qui permettent de remédier à la raréfaction indésirable des contingents.
- Il faut continuer d'améliorer les contingents en provenance des États-tiers de manière à offrir aux entreprises la marge de manœuvre nécessaire pour en recruter des ressortissant-e-s.
- Il faut également trouver des solutions permettant de conserver dans le pays le potentiel des personnes issues d'États-tiers titulaires d'un diplôme d'études supérieures en Suisse dans un domaine à haute valeur scientifique et économique.

CONTEXTE

Face à une grave pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail suisse, les entreprises implantées ici ont de plus en plus de mal à trouver des spécialistes car tout le monde se les dispute. Or la concurrence pour la main-d'œuvre ne s'intensifie pas qu'en Suisse mais aussi au niveau international. Les États de la zone UE/AELE se voient par conséquent aussi confrontés aux effets d'une population vieillissante et d'un faible taux de natalité. Il en découle que les entreprises suisses ont aussi davantage besoin de personnel qualifié en provenance d'États-tiers pour satisfaire leurs besoins.

L'immigration de main-d'œuvre en provenance d'États-tiers est limitée par des contingents fixés chaque année. Les contingents de spécialistes en provenance d'États-tiers ne sont accordés que si les personnes recherchées ne peuvent être recrutées ni en Suisse ni dans l'UE ou l'AELE. Le complément de savoir professionnel de ces spécialistes reste crucial pour les entreprises suisses en vue de combattre la pénurie de main-d'œuvre et, partant, de sauvegarder les emplois en Suisse.

L'UPS PRÉCONISE

1. Des contingents suffisants en provenance d'États-tiers

Ces dernières années, les contingents en provenance d'États-tiers n'ont pas été pleinement exploités. L'explication réside notamment dans les conditions d'octroi d'un contingent qui sont trop restrictives. Comme ces exigences draconiennes engendrent une raréfaction des contingents, les employeurs estiment que la procédure d'admission doit évoluer.

L'UPS met généralement en garde contre des contingents en provenance d'États-tiers trop restreints. Ce serait un mauvais service à rendre à la place économique suisse car les contingents trop limités ne protègent pas les emplois nationaux. Ils obligent les entreprises à étudier dans la lutte pour des spécialistes internationaux si les conditions sont encore réunies sur la place Suisse pour une poursuite avec succès de leur activité opérationnelle. Il est indispensable pour les entreprises et la planification de leurs activités opérationnelles d'avoir l'assurance de disposer de la marge de manœuvre nécessaire pour recruter des ressortissants d'États-tiers.

2. Ne pas perdre le potentiel des universitaires

Plusieurs centaines de personnes venant de pays extérieurs à la zone UE/AELE terminent chaque années leurs études auprès des universités, hautes écoles spécialisées et écoles supérieures suisses. Souvent, elles sont obligées de quitter le pays après avoir obtenu leur diplôme parce qu'en leur qualité de ressortissants d'États-tiers elles ne disposent plus d'un statut valable pour un permis de travail. Les étudiant-e-s titulaires d'un diplôme d'études supérieures ont aujourd'hui un avantage: ils peuvent rester en Suisse pendant six mois pour chercher un emploi. Une telle embauche doit présenter un fort intérêt économique et scientifique pour la Suisse. Si ces personnes ne trouvent pas d'emploi en Suisse dans ce laps de temps, elles doivent quitter le pays. C'est choquant dans la mesure où la Suisse a déjà contribué à leur formation initiale et continue et où ce sont des spécialistes recherchés. Il faut trouver des solutions pour éviter à la Suisse de perdre du savoir et de la main-d'œuvre. La question qui se pose est de savoir comment ces personnes peuvent continuer de travailler dans notre pays après avoir obtenu un diplôme d'études supérieures à haute valeur scientifique et économique.