

Conférence de presse du 21 janvier 2015

Seul le texte prononcé fait foi

L'avenir du marché suisse du travail: les employeurs exploitent le potentiel de la main-d'œuvre indigène

Valentin Vogt, président de l'Union patronale suisse

L'évolution démographique et le vieillissement de la population, le départ à la retraite de la génération des baby boomers et le recul ces dernières années du taux de natalité sont des faits que vous connaissez tous. Pour nous autres entrepreneurs, cela signifie que les effectifs de notre personnel vieillissent et que nous allons de plus en plus nous disputer le jeune personnel spécialisé motivé et qualifié. Avec la limitation prévisible de l'immigration qui fera suite à la mise en œuvre de l'initiative sur l'immigration de masse, la situation sur le marché de l'emploi va encore s'aggraver.

Le succès de l'économie et par conséquent la prospérité du pays dépendent forcément de la disponibilité en main-d'œuvre suffisamment qualifiée. Ou, pour le dire en d'autres termes, si à l'avenir nous ne sommes pas en mesure de couvrir la demande de main-d'œuvre, la place économique suisse va forcément en pâtir. Et en fin de compte, nous en subirions tous les conséquences. Songeons par exemple à la pénurie de médecins et de personnel soignant spécialisé qui se fait déjà sentir aujourd'hui. De même, une économie stagnante finit un jour par avoir des répercussions sur le portefeuille de tout un chacun.

En outre, le passé nous enseigne que les besoins en main-d'œuvre qualifiée demeurent aussi élevés dans les périodes économiques difficiles, comme celle que nous vivons actuellement, avec l'incertitude qui pèse sur l'avenir des accords bilatéraux passés avec l'UE, à laquelle est venue s'ajouter tout récemment la suppression inattendue du cours plancher franc/euro.

A partir de cette situation, l'importance des travailleurs indigènes prend une nouvelle dimension. Tous les employeurs ne dressent pas ce constat au même moment. Certains ressentent la pression plus vite que d'autres. Mais pour nous, associations faîtières de l'économie, ces défis sont tangibles. Nous avons déjà réfléchi depuis un certain temps à ces questions sans être probablement arrivés à sensibiliser l'opinion publique, de sorte que toutes les mesures n'ont pas toujours été bien perçues. Mais aujourd'hui, nous sommes arrivés à un point où nous ressentons le besoin de faire connaître publiquement nos intentions ainsi que les nouvelles mesures à prendre pour lutter contre la pénurie prévisible de main-d'œuvre. L'Union patronale suisse et economiesuisse ont décidé de regrouper leurs activités sur le thème du potentiel de main-d'œuvre sur le marché suisse, d'agir de manière concertée et d'associer les intervenants du monde politique, de l'administration et des associations de branches dans le but de montrer ensemble à l'opinion publique les mesures prises et à envisager. Le moment venu, nous voulons aussi mesurer les résultats de ces activités. Aujourd'hui, nous entendons marquer le lancement de notre nouveau projet. A cette occasion, Madame Monika Rühl va vous présenter la structure de la nouvelle organisation et l'exposer en détail.

«L'avenir du marché suisse du travail»: cinq piliers

Quels buts poursuivons-nous avec notre nouveau projet et quelles mesures prévoyons-nous?

La potentiel de main-d'œuvre à l'intérieur du pays est constitué de ces cinq piliers: les seniors, les femmes, les collaborateurs atteints dans leur santé, les jeunes, mais aussi les étrangers. En effet,

pour nous, il est clair qu'à l'avenir aussi, les entreprises en Suisse devront pouvoir engager sur le marché suisse des spécialistes au bénéfice de connaissances particulières ou des collaborateurs issus de filiales étrangères et également de pays tiers. A eux tous, ils constituent le potentiel de main-d'œuvre qui s'appuie sur le fondement du marché du travail libéral et flexible. Il y a longtemps que l'Union patronale suisse est active au niveau de quelques-uns de ces piliers, notamment celui de l'intégration des personnes atteintes dans leur santé avec l'association Compasso, ou les travailleurs âgés avec «Marché du travail 45plus». Mais dans le cadre de l'exposé d'aujourd'hui, nous ne nous concentrerons que sur deux de ces piliers: les seniors et les femmes. Pourquoi ce choix ? Je vais vous l'expliquer.

Dans de nombreuses entreprises, le potentiel des collaborateurs âgés ou des femmes qui renouent avec le monde du travail après une pause est déjà connu. Ce dont nous allons parler aujourd'hui, c'est de bons exemples de ce genre et ce sont ces thèmes qui vont nous occuper en priorité. Pour être motivés par ces bonnes pratiques, les employeurs doivent prendre systématiquement connaissance des expériences positives faites et des succès remportés au sein de leurs entreprises. Ils doivent pouvoir échanger leurs expériences et leurs soucis avec d'autres employeurs et s'inspirer aussi de modèles et d'autres pratiques. Cela pour la simple raison qu'il arrive aujourd'hui fréquemment qu'à l'intérieur de l'entreprise, on ne sache pas, par exemple, comment le travail à temps partiel des seniors est mis en œuvre ou comment un contrat de rente pour les retraités doit être rédigé. Des aides doivent pouvoir être prévues et l'émulation d'une entreprise à l'autre encouragée.

Mais nous devons aussi rester réalistes: chaque banquier soleurois à la retraite anticipée ne pourra pas forcément devenir un spécialiste CAD en Valais. Cela signifie qu'il y aura toujours à l'avenir des chômeurs, plus ou moins âgés, tout simplement parce que l'offre et la demande ne se recoupent pas.

Conclusions tirées de «Marché du travail 45plus»

Bien que le titre «L'avenir du marché suisse du travail» recouvre différents potentiels de main-d'œuvre, qu'il s'agit d'intégrer de plus en plus dans les entreprises, nous avons décidé de concentrer ces prochains mois nos activités sur un premier groupe, celui des travailleurs âgés. Cela parce que dans l'optique des assurances sociales, il est souhaitable de motiver cette catégorie de personnes et de la rendre apte à rester plus longtemps dans le processus de travail, au moins jusqu'à la retraite, mais aussi au-delà. L'évolution démographique que j'ai évoquée au début est aussi l'une des raisons qui nous a motivés à lancer en juin 2014 pour cette catégorie de personnes notre initiative «Marché du travail 45plus». Cette démarche nous a amenés, avec un groupe d'entreprises, à nous poser la question des raisons susceptibles d'empêcher les employeurs d'engager des travailleurs âgés ou de les maintenir dans l'entreprise. Elles ont trait au rapport entre employeurs et salariés, mais aussi aux conditions-cadre qu'il y a lieu d'améliorer. J'aimerais relever ici le point souvent évoqué du coût beaucoup plus élevé des travailleurs âgés dans la prévoyance professionnelle. En tant qu'employeurs, nous devons avoir des réponses à apporter sur ce point afin d'éliminer les soucis et les préjugés et si possible d'adapter les conditions-cadre. Les conclusions communes que nous avons pu tirer de ces travaux sont claires: de nombreux obstacles se situent en particulier au niveau de la «gestion et de la collaboration dans une équipe». Il s'agit aussi de plancher suffisamment tôt avec les collaborateurs sur un plan d'avenir. Il est important de prévoir de bonnes conditions de prévoyance pour empêcher qu'un travailleur âgé qui se retire n'ait à subir de ce fait des pertes de rentes.

Mais on attend aussi un effort de la part des travailleurs. Cela implique par exemple leur ouverture à accepter une autre activité avec l'âge et le cas échéant à s'accommoder ainsi d'une perte de salaire. En contrepartie, ils pourraient accomplir jusqu'à 65 ans et plus un travail correspondant à leurs capacités. Mais ceux qui se déclarent prêts à s'engager sur cette voie ne doivent pas être pénalisés par des pertes de rentes ni être qualifiés par la société «d'égoïstes».

Là aussi, nous devons demeurer réalistes. La catégorie des travailleurs âgés n'offre pas un potentiel inépuisable: le pourcentage des chômeurs de plus de 50 ans est faible; il se situe autour de 3 pour cent. Une personne sur trois âgée de 64 à 69 ans est aujourd'hui encore active. Par ailleurs, nous avons aussi besoin de bonnes conditions-cadre et là, c'est aux milieux politiques de s'atteler à la tâche. Nous estimons donc qu'il était important que le Conseil fédéral lance son initiative et il a bien fait de le faire. Les employeurs soutiennent cette initiative, mais dans le même temps, ils vont aussi sensiblement améliorer leurs propres efforts.

Les travaux entrepris dans le cadre de «Marché du travail 45plus» ont en outre révélé que les employeurs ont déjà beaucoup fait pour l'emploi des travailleurs âgés. La plupart du temps, ils ne font pas étalage de leur engagement, ce qui fait que le grand public n'en a souvent pas connaissance. Mais il faut aussi relever un autre aspect: si des approches innovantes et réussies des entreprises ne sont pas connues, elles ne peuvent pas susciter non plus un désir d'imitation chez les autres entreprises. C'est ce genre d'obstacles que nous voulons surmonter avec notre projet «L'avenir du marché suisse du travail». Pour commencer, trois entreprises vont présenter les exemples de trois voies possibles en rapport avec le potentiel des travailleurs âgés, qui se sont révélées essentielles sur des thèmes traités dans le cadre de la démarche «Marché du travail 45plus».

Au nom de l'Union patronale suisse et d'economiesuisse, je remercie chaleureusement les représentantes et les représentants de Novartis, de Migros et des CFF pour les aperçus très intéressants qu'ils vont nous présenter de leurs projets !

Vous allez certainement nous demander, à juste titre, comment nous pouvons garantir que ces exemples déploient des effets et qu'ils représentent plus qu'un peu de bonne volonté.

Les entreprises vont se fixer des objectifs et mesurer leurs résultats en conséquence. Au niveau national, les associations faîtières vont formuler des buts permettant d'évaluer les mesures prises. C'est ainsi qu'il sera possible au bout d'un certain temps de déterminer si l'âge de la retraite effectif moyen des hommes, de 64,1 ans actuellement, et celui des femmes, de 62,6 ans, ont notablement augmenté.

Pour ce qui est de la mise en œuvre de cette initiative, je donne maintenant la parole à Madame Monika Rühl, qui va vous en présenter les prochaines étapes.