UNION PATRONALE
SUISSE
Les Employeurs

GROS PLAN SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

2ème édition

Avec liens vers les chiffres actuels du marché du travail

L'Union patronale suisse (UPS) est depuis 1908 la voix des employeurs à l'égard du monde économique et politique ainsi que du public. Cette organisation faîtière de l'économie suisse regroupe quelque 90 organisations patronales régionales et de branche ainsi qu'un certain nombre d'entreprises individuelles. Au total, elle représente plus de 100'000 petites, moyennes et grandes entreprises occupant environ 2 millions de travailleurs de tous les secteurs économiques. L'UPS milite pour une économie forte et la prospérité de la Suisse. A cette fin, elle met à disposition son expertise reconnue, notamment dans les domaines du marché du travail, de la formation et de la politique sociale. Le directeur de l'association est Roland A. Müller et son président Valentin Vogt.

Gros plan sur le marché du travail

2ème édition

Édité par l'Union patronale suisse

La version en ligne de cette publication peut être téléchargée sur le site web de l'UPS (www.arbeitgeber.ch/fr/chiffres-cles-du-marche-du-travail/) ou directement avec le code QR.

Avant-propos **4**

I Chiffres-clés et développements du marché suisse du travail 7

1 Le chômage **9**
1.1 Taux de chômage de l'OFS et taux de chômage du Seco 10
1.2 Le Taux de chômage en comparaison internationale 11
1.3 Le chômage en Suisse 16
1.3.1 Le chômage selon des critères sociodémographiques 16
1.3.2 Le chômage selon les secteurs économiques 22
1.4 Conclusions 26

2 Activité professionnelle **29**
2.1 Le taux d'actifs occupés 30
2.2 L'activité professionnelle en comparaison internationale 31
2.2.1 L'activité professionnelle selon des critères sociodémographiques 31
2.2.2 L'activité professionnelle selon des critères économiques 35
2.3 L'activité professionnelle en Suisse 36
2.3.1 L'activité professionnelle selon des critères sociodémographiques 36
2.3.2 L'activité professionnelle selon des critères économiques 44
2.4 Conclusions 45

3 L'immigration **51**
3.1 Immigration en provenance d'États de l'UE-28/AELE 52
3.2 Immigration originaire d'États tiers 56
3.3 Conclusions 59

II Thématiques actuelles 63

1 Compatibilité entre vie de famille et travail **65**
1.1 L'activité professionnelle et le chômage des parents en comparaison internationale 66
1.2 Travail à temps partiel en Suisse 68
1.3 Le potentiel de main-d'œuvre des parents 68
1.4 Parenthèse: arguments en économie de l'éducation pour l'éducation de la petite enfance 77
1.5 Conclusions 78

2 Les jeunes **85**
2.1 La situation des jeunes en Suisse et en comparaison internationale 86
2.1.1 Le taux de chômage et le taux d'actifs occupés 86
2.1.2 Le ratio NEET 91
2.1.3 Taux d'ASP 99
2.2 Les raisons du faible taux de chômage des jeunes en Suisse 103
2.3 Conclusions 105

3 Les travailleurs âgés **111**
3.1 La situation des travailleurs âgés en comparaison internationale 112
3.1.1 Le taux de chômage et le taux d'actifs occupés 112
3.1.2 Le niveau de formation 116
3.1.3 Le chômage de longue durée 118
3.2 La situation des travailleurs âgés en Suisse 120
3.2.1 Le taux de chômage de l'OFS et le taux de chômage du Seco 120
3.2.2 Le taux d'actifs occupés 121
3.2.3 Le niveau de formation 123
3.2.4 Le chômage de longue durée et fin de droits 123
3.3 Conclusions 124

4 Les personnes atteintes dans leur santé **129**
4.1 Compasso: une aide ciblée pour les employeurs 130
4.2 Importance macro- et microéconomique de l'intégration au monde du travail 130
4.3 Le maintien et le rétablissement de l'employabilité 131
4.4 Conclusions 134

5 Les réfugiés reconnus et admis à titre provisoire **137**
5.1 Les demandeurs d'asile en Suisse 138
5.2 L'intégration dans le marché du travail 142
5.2.1 Le potentiel d'intégration 142
5.2.2 Obstacles à l'intégration au monde du travail 145
5.3 Le préapprentissage d'intégration 147
5.4 Exemples de projets d'intégration réussis 150
5.5 Conclusions 153

6 Pénurie de personnel en Suisse: où le bât blesse **157**

Glossaire **171**

Avant-propos

Chers lectrices, chers lecteurs

Pour la Suisse, avoir un marché du travail fonctionnel et dynamique a toujours été d'une importance primordiale du point de vue économique et social. Il s'agit d'assurer à la population les meilleures conditions de départ dans la vie active grâce à un accès optimal au marché du travail. Le changement démographique, la transition numérique, la formation et la mondialisation présentent tout à la fois de grandes possibilités aux acteurs du marché du travail suisse et des défis peut-être plus importants encore. Nombre de ces transformations suscitent de vives controverses sur le plan politique et ne sont pas toujours traitées de manière factuelle.

S'il appartient au monde politique et à l'administration de mettre en place et de développer de bonnes conditions cadres, les entreprises doivent aussi réagir de manière très dynamique aux changements des circonstances et savoir modeler et anticiper les nouveaux développements. L'objectif supérieur doit être de conserver et de renforcer encore la prospérité grâce à une économie florissante.

L'ampleur de la crise mondiale du Covid-19, qui ne pouvait pas être prévue, montre de manière spectaculaire à quelle vitesse les habitudes et les conditions générales en place depuis des décennies peuvent être ébranlées. Cela pose des questions existentielles à de nombreuses entreprises et exige de leur part une agilité et une adaptabilité exceptionnelles.

Dans cette deuxième édition revue et corrigée du «Gros plan sur le marché du travail», l'Union patronale suisse présente les multiples facettes du marché du travail suisse, libéral et ouvert. Elle inclut des sujets largement débattus en ce moment et qui intéressent également les employeurs. Les analyses se fondent sur des chiffres et des réalités montrant la situation du marché du travail de façon précise et complète et offrant une base solide pour des discussions fondées – ou des controverses.

Nous vous offrons la possibilité de consulter les faits et chiffres de la version imprimée en utilisant les liens et les codes QR du site web de l'UPS «Chiffres clés du marché du travail», qui sont toujours actua-

lisés, interactifs et proches du pouls de l'économie. Cette extension nous permet également de vous fournir des données provenant d'institutions telles que l'OFS, l'OCDE ou Eurostat.

Nous sommes convaincus que la nouvelle édition du «Gros plan sur le marché du travail» vous sera d'une grande utilité et qu'elle suscitera aussi d'importantes discussions sur les questions liées au marché du travail. Puissent les faits et chiffres recueillis dans cette publication, ainsi que les opinions correspondantes, nourrir un enrichissant débat sur la politique patronale et vous encourager à y prendre une part active. Bonne lecture!

Dr. Simon Wey
Economiste en chef de l'Union patronale suisse

Pour faciliter la lecture, dans les publications de l'Union Patronale Suisse le masculin générique est utilisé en principe pour désigner les deux sexes.

I Chiffres-clés et développements du marché suisse du travail

→ Une vision bien documentée du marché suisse du travail doit s'appuyer sur l'analyse des indicateurs les plus utilisés. Dans la première partie de la présente publication, offrent un intérêt particulier à cet égard, outre les taux de chômage et les taux d'actifs occupés, les chiffres des mouvements migratoires sur le marché suisse du travail. Les données nationales et internationales y sont présentées en tableaux et illustrations. En plus de l'évolution quantitative et qualitative des divers paramètres, les lecteurs auront aussi un aperçu des développements historiques. Les enseignements que l'on peut tirer de ces bases doivent contribuer à une meilleure compréhension du marché du travail et fournir de solides références dans les débats économiques et politiques.

1 Le chômage

→ En 2019, le taux de chômage des personnes âgées de 15 ans et plus en Suisse était de 4,4 pour cent, soit inférieur à la moyenne internationale.

→ Alors que le taux de chômage a diminué dans de nombreux pays de l'OCDE et de l'UE ces dix dernières années, il a stagné en Suisse à 4,7 pour cent en moyenne. Cela s'explique notamment par une augmentation de plus de neuf points du taux d'emploi pendant la même période, découlant elle-même d'un renforcement des incitations à participer au marché du travail.

→ En Suisse, le chômage touche davantage les femmes que les hommes, les étrangers que les Suisses, les personnes moins instruites et plus jeunes que les personnes plus instruites et plus âgées. Les personnes appartenant aux deux groupes d'âge 40 à 54 ans et 55 à 64 ans présentent toujours les taux de chômage les plus bas. Le taux de chômage de loin le plus élevé s'observe parmi les jeunes.

→ La numérisation et les changements structurels économiques qui y sont associés ont eu jusqu'à présent tendance à contrecarrer l'augmentation du taux de chômage, les branches à faible taux de chômage ayant gagné en influence par rapport aux branches à fort taux de chômage.

Le chômage est défini en ces termes par l'Organisation internationale du travail (OIT): sont considérées au chômage les personnes qui se trouvent sans travail dans la semaine de l'enquête. Il faut aussi qu'elles aient cherché activement du travail au cours des quatre semaines précédentes et qu'elles soient immédiatement disponibles pour occuper un emploi.

C'est sur la base de cette définition que l'Office fédéral de la statistique (OFS) publie chaque trimestre le taux de chômage en Suisse. Le présent chapitre analyse la position de la Suisse en comparaison internationale sur le plan du chômage. Il convient de noter que, malgré la définition normalisée au niveau international, une certaine prudence est de mise dans la comparaison avec d'autres pays. Le taux de chômage étant un ratio, le numérateur et le dénominateur doivent être examinés tous deux d'un œil critique.

1.1 TAUX DE CHÔMAGE DE L'OFS ET TAUX DE CHÔMAGE DU SECO

Au sujet du chômage, les économistes travaillent en Suisse avec deux chiffres clés, pour lesquels le moment et la méthode de relevé diffèrent. Il y a lieu de distinguer les taux de chômage fourni par l'Office fédéral de la statistique (OFS) de ceux que publie le Secrétariat d'État à l'économie (Seco). Tandis que les chiffres de l'OFS résultent d'une extrapolation à l'ensemble de la population, ceux du Seco correspondent au recensement des chômeurs inscrits auprès des Offices régionaux de placement (ORP).[1]

Les différences de qualité entre les deux mesures sont dues aux moments et aux méthodes de relevé (cf. tableau 1). Le taux de l'OFS est relevé et publié une fois par trimestre, contre une fois par mois pour le taux du Seco. En outre, la profondeur de champ n'est pas la même; les données de l'OFS s'étendent à l'échelle régionale, alors que le taux de chômage du Seco peut être affiné à l'échelon cantonal. De ce point de vue, le taux du Seco peut paraître avantageux, mais il présente deux inconvénients non négligeables: d'une part il ne recense que les chômeurs inscrits comme tels. C'est un problème dans la mesure où des groupes de population différents sur le plan sociodémographique n'ont pas la même motivation à s'enregistrer auprès d'un ORP. D'un autre côté, contrairement au taux de chômage de l'OFS, le taux du Seco ne se prête pas à des comparaisons inter-

[1] Siegenthaler, M. (2013). «Die Erwerbslosenquote ist die eigentliche Arbeitslosenquote», Ökonomenstimme

nationales, ce qui restreint sensiblement son domaine d'application. Alors que le taux de l'OFS s'inspire de la définition de l'Organisation internationale du travail (OIT), le taux du Seco n'est pas propice aux comparaisons internationales parce que les mesures du marché du travail, partant le nombre de personnes recensées comme étant sans emploi diffèrent quelque peu dans chaque pays et que les bases de données ne sont dès lors pas uniformes.

Pour avoir des informations actualisées, précises et comparables sur le plan national et international, il est judicieux de combiner et faire se compléter les deux taux. On obtient ainsi une bonne base de données sur la situation des personnes sans emploi en Suisse. Entre les dates de publication du taux de chômage de l'OFS, le taux du Seco donne une bonne indication de la direction que pourrait prendre le taux de l'OFS.

Tableau 1

QUALITÉS DES TAUX DE CHOMAGE DE L'OFS ET DU SECO

	Disponibilité dans le temps	**Disponibilité dans l'espace**	**Comparabilité**	**Prévision du niveau**	**Prévision des points d'inversion**
Taux du Seco	mois	canton	national	mauvais	suffisant
Taux de l'OFS	trimestre	région	national / international	bien	bien

Sources: OFS et Seco

1.2 LE TAUX DE CHÔMAGE EN COMPARAISON INTERNATIONALE

En 2019, la Suisse présentait le neuvième plus faible taux de chômage en Europe, derrière la Tchéquie, l'Allemagne, la Pologne, les Pays-Bas, la Hongrie, l'Islande, la Norvège et le Royaume-Uni, avec 4,4 pour cent. Une analyse des taux de chômage en Suisse et dans les pays voisins montre qu'en 2019, seule l'Allemagne présentait un taux inférieur.

Le taux de chômage allemand a diminué depuis 2006, passant de 11,3 à 3,2 pour cent en 2019, soit une réduction de près de 70 pour cent. Depuis 1981, l'Allemagne n'a jamais affiché un taux inférieur à ce chiffre et depuis 2015, il est également inférieur au taux suisse.

Suite au programme de réforme «Agenda 2010», de nombreux mini-emplois ont été créés en Allemagne, payés moins de 450 euros. Bien que cela se soit traduit par une réduction du taux de chômage et une augmentation du taux d'emploi, les inégalités salariales et de revenus ont augmenté. En Suisse, les salaires les plus bas sont plus élevés qu'en Allemagne et l'écart salarial est même resté plutôt stable ces dernières années.

En 2019, le taux de chômage autrichien est pratiquement au même niveau que le taux suisse, après l'avoir dépassé de 1,1 point en 2016. Les taux de chômage français et italien ont augmenté après l'éclatement de la crise financière, pour atteindre maintenant respectivement 8,4 et 10 pour cent.

Ci-après, les taux de chômage en 2019 sont comparés selon différents groupes de population (critères sociodémographiques).

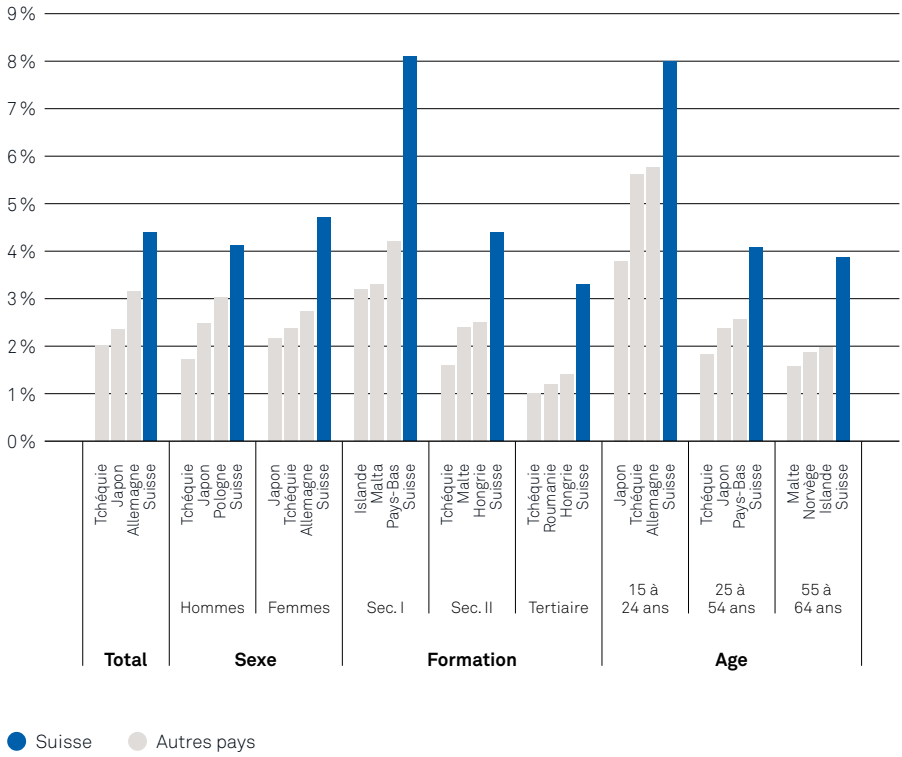
Dans l'ensemble, on est frappé de constater que le taux de chômage est resté en Suisse plus ou moins constant ces dix dernières années, alors qu'il a diminué dans de nombreux pays de l'OCDE et de l'UE. L'une des raisons de cette évolution est la progression du taux d'emploi local de plus de neuf points ces dernières années, dû au renforcement des incitations à travailler. En conséquence, les taux d'emploi et de chômage ont tous deux augmenté.

Bien que le taux de chômage de ce groupe d'âge soit sensiblement plus élevé que le taux de chômage moyen des personnes de 15 à 64 ans en Suisse, il reste cependant bien en dessous de la moyenne de l'OCDE,

Par rapport à la catégorie des jeunes (de 15 à 24 ans), la Suisse est en bonne position. Bien que le taux de chômage de ce groupe d'âge soit sensiblement plus élevé que le taux de chômage moyen des personnes de 15 à 64 ans en Suisse, il reste cependant bien en dessous de la moyenne de l'OCDE, derrière le Japon, la Tchéquie, l'Allemagne, Israël, les Pays-Bas et le Mexique. Le taux de chômage généralement supérieur observé chez les jeunes montre également que les problèmes de passage de l'école à l'apprentissage ou au marché du travail régulier sont un phénomène répandu à l'échelle internationale. L'un des désavantages des jeunes est qu'ils n'ont que peu ou pas d'expérience professionnelle en entrant sur le marché du travail régulier. Mais le développement technologique croissant du monde du travail signifie également que les entreprises exigent de plus en plus de qualifications et de compétences spécifiques; or, à cet égard, le fait que les jeunes soient dans la plupart des cas plus à l'aise avec les nouvelles technologies que les candidats plus âgés est pour eux un atout.

Figure 1

TAUX DE CHÔMAGE PAR PAYS VENTILÉS EN FONCTION DE GROUPES DE POPULATION EN 2019



Sont toujours représentés les trois pays de l'OCDE ayant les taux de chômage les plus bas selon le critère considéré, plus la Suisse si celle-ci ne figure pas parmi les trois premiers.

Sources: OCDE et Eurostat

En 2019, 15 pays européens avaient un taux de chômage inférieur à celui de la Suisse dans la tranche d'âge des 55 à 64 ans.

En 2019, Malte, la Norvège, l'Islande ainsi que douze autres pays européens avaient un taux de chômage inférieur à celui de la Suisse dans la tranche d'âge des 55 à 64 ans. A l'échelle de la Suisse, les personnes de ce groupe sont en dessous de la moyenne en matière de chômage. A 3,9 pour cent, leur taux de chômage est inférieur de 0,5 point à celui des 15 à 64 ans dans toute la Suisse. Dans les comparaisons croisées avec les pays de l'UE et de l'OCDE, les taux de chômage par niveau d'éducation sont en Suisse remarquablement élevés. Dans toute la Suisse, le taux de chômage des personnes ayant

une formation du degré tertiaire était en 2019 inférieur de 1,1 point à celui des personnes titulaires d'un diplôme du degré Sec. II et inférieur de 1,1 point au taux de chômage moyen en Suisse. Il est courant, au niveau international, que les taux de chômage des personnes titulaires d'un diplôme de Sec. I soient plus élevés que ceux des personnes titulaires d'un diplôme de Sec. II ou d'un diplôme du niveau tertiaire. En Suisse, la situation des personnes ayant un niveau de qualification maximum du degré Sec. II est particulière par rapport à la plupart des autres pays, dans la mesure où beaucoup de ces personnes ont suivi une formation professionnelle de base. Compte tenu de la pénurie de travailleurs qualifiés qui sévit en de nombreux endroits, ces personnes qualifiées sont très bien absorbées par le marché du travail. Le taux de chômage des personnes ayant fait des études supérieures est plutôt élevé en comparaison internationale: en Europe, de nombreux pays d'Europe de l'Est avaient en 2019 un taux de chômage inférieur à celui de la Suisse, ce qui est également lié à l'émigration, à partir de ces pays, des personnes ayant fait des études supérieures (fuite des cerveaux) et à la pénurie de personnel qui en résulte. Ce fait ressort également des données sur les parts respectives des différents niveaux d'éducation dans les différents pays.

Le taux de chômage des personnes ayant fait des études supérieures est plutôt élevé en comparaison internationale: en Europe, de nombreux pays d'Europe de l'Est avaient en 2019 un taux de chômage inférieur à celui de la Suisse.

En 2019, la Suisse comptait 44,4 pour cent de titulaires d'une formation tertiaire, ce qui est supérieur à la moyenne européenne. Dans les trois pays ayant les taux de chômage les plus bas parmi les personnes au niveau d'éducation tertiaire – la Tchéquie, la Roumanie et la Hongrie – la proportion de ces personnes était inférieure à 30 pour cent, et même à 20 pour cent en Roumanie. Il est difficile d'estimer dans quelle mesure une proportion plus élevée de personnes ayant fait des études supérieures a une incidence sur leur taux de chômage. En Suisse, le taux de chômage relativement fort des personnes de formation tertiaire en comparaison internationale ne peut guère s'expliquer par des changements d'emploi plus fréquents, comme le montrent les chiffres de l'OFS. On conclut en effet sur cette base qu'en matière de mobilité professionnelle, il y a peu de différence entre les trois niveaux d'enseignement (Sec. I, Sec. II et tertiaire).

Tableau 2

TAUX DE CHÔMAGE VENTILÉS SELON DES CRITÈRES SOCIODÉMOGRAPHIQUES, EN 2019

	Pays	Taux de chômage [%]
Total		
	Tchéquie	2,0
	Japon	2,4
	Allemagne	3,2
	Suisse	4,4
Sexe		
Femmes	Japon	2,2
	Tchéquie	2,4
	Allemagne	2,7
	Suisse	4,7
Hommes	Tchéquie	1,7
	Japon	2,5
	Pologne	3,0
	Suisse	4,1
Formation		
Degré Sec. I	Islande	3,2
	Malte	3,3
	Pays-Bas	4,2
	Suisse	8,1
Degré Sec. II	Tchéquie	1,6
	Malte	2,4
	Hongrie	2,5
	Suisse	4,4
Niveau tertiaire	Tchéquie	1,0
	Roumanie	1,2
	Hongrie	1,4
	Suisse	3,3
Age		
15 à 24 ans	Japon	3,8
	Tchéquie	5,6
	Allemagne	5,8
	Suisse	8,0
25 à 54 ans	Tchéquie	1,8
	Japon	2,4
	Pays-Bas	2,6
	Suisse	4,1
55 à 64 ans	Malte	1,5
	Norvège	1,6
	Islande	1,7
	Suisse	3,9

Sources: OCDE et Eurostat

Souvent, les définitions des niveaux de formation habituelles au niveau international ne tiennent pas suffisamment compte des particularités de chaque pays. Cela pourrait expliquer le fait qu'en Suisse, le taux de chômage des personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur n'est que légèrement inférieur à celui des personnes titulaires d'un diplôme de Sec. II, alors que dans la plupart des autres pays, les taux diffèrent considérablement entre ces deux catégories.

1.3 LE CHÔMAGE EN SUISSE

1.3.1 LE CHÔMAGE SELON DES CRITÈRES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

En 2015, sur la base des chiffres de l'OFS, le Centre de recherches conjoncturelles de l'EPFZ (KOF) a voulu savoir, en analysant tant le côté de la demande que celui de l'offre, quelles catégories d'actifs occupés avaient été les plus exposées au risque du chômage entre 1991 et 2013.[2] Une progression du taux de chômage pendant cette période révèle le plus souvent une hausse du chômage structurel. Les conclusions de l'étude restent d'actualité. L'augmentation du taux de chômage pendant la période sous revue suggère fortement une augmentation du chômage structurel. Pendant cette période, les développements technologiques et les effets de la mondialisation ont entraîné d'importantes transformations dans le monde du travail. Celles-ci se traduisent, pour les entreprises, par des besoins accrus en qualifications et aptitudes particulières. L'étude parvient aussi à la conclusion que la hausse du chômage trouve son origine principalement du côté de la demande. Selon l'étude, les personnes les plus exposées au risque du chômage sont plutôt jeunes, faiblement qualifiées, de sexe masculin et vivent dans la Suisse du Nord-Ouest, en Suisse orientale, en Suisse centrale et dans l'Espace Mittelland. Les résultats de l'étude du KOF sont en partie surprenantes et ne coïncident pas toujours avec les conclusions que l'on pourrait tirer en se fondant sur le seul taux de chômage. Ils seront néanmoins intégrés dans la mesure du possible aux analyses du présent chapitre, car ils apportent un éclairage supplémentaire sur la situation de l'emploi des catégories de personnes examinées.

---

2 Bolli, T., Breier, C., Renold, U. et Siegenthaler, M. (2015). «Für wen erhöhte sich das Risiko in der Schweiz, erwerbslos zu werden?». Etude KOF N° 65, juillet 2015: http://e-collection.library.ethz.ch/view/eth:49558.

Le présent chapitre analyse le taux de chômage en Suisse par catégories (groupes) sociodémographiques et par grandes régions. Cette perspective offre une image nuancée des possibles domaines d'action du monde politique et de l'économie. L'analyse montre pour quels groupes de personnes et dans quelles régions le taux de chômage a augmenté ou diminué durant les dix années précédentes et où réside par conséquent un potentiel de main-d'œuvre indigène. Ce faisant, elle pose la question de savoir si et, le cas échéant, comment ces personnes pourraient être à nouveau intégrées dans le marché du travail grâce à des mesures d'incitation ciblées.

Le chômage selon le sexe

Selon l'OFS, le taux de chômage en Suisse chez les 15 ans et plus s'établissait à 4,4 pour cent en 2019. Il a progressé de plus de 0,3 point depuis 2009 et de 1,3 point depuis 1999. En 2019, le chômage des femmes, de 4,7 pour cent, ne dépassait que de 0,6 point celui des hommes. Le taux de chômage des hommes a diminué de 0,6 point entre 2014 et 2019, tandis que celui des femmes a passé de 5,1 à 4,7 pour cent seulement entre 2018 et 2019.

Le taux de chômage des personnes âgées de 15 ans et plus en Suisse a progressé de plus de 0,3 point par rapport à 2009 et de 1,3 point depuis 1999.

Si l'on examine les taux de chômage féminin et masculin selon la nationalité, la formation et l'âge, on constate que le taux de chômage des femmes demeure plus élevé que celui des hommes pour la plupart des critères sélectionnés. Pendant des années, le chômage des femmes a dépassé celui des hommes. Alors que le chômage des hommes recule depuis 2016, la baisse du taux de chômage des femmes n'a commencé qu'en 2018, mais on constate parallèlement que les femmes participent de plus en plus au marché du travail. Entre 2009 et 2019, leur taux d'emploi a ainsi progressé de 3,1 points. Cette évolution est due d'abord au niveau de qualification de plus en plus élevé des femmes. Elles répondent ainsi à la demande croissante des entreprises pour de plus hautes qualifications et compétences. La progression du niveau de formation des femmes signifie également que leurs absences de la vie professionnelle, par exemple pour des raisons familiales, deviennent plus coûteuses.[3] Il est donc plus intéressant de conserver un emploi. Les femmes sont également plus actives que les hommes dans le secteur tertiaire (services) en expansion. Les femmes qui n'ont pas d'interruption de carrière et travaillent plus longtemps sont également mieux placées pour occuper des postes de direction et obtenir des revenus plus élevés. Malgré la participation croissante des femmes au marché du travail, leur taux de chômage n'a guère diminué ces dernières années.

Malgré l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, leur taux de chômage n'a guère diminué ces dernières années.

[3] Les coûts résultant d'une absence du travail sont appelés coûts d'opportunité. Ils se mesurent à la perte de salaire liée à cette absence.

Le chômage selon l'âge et la formation

Si le chômage en Suisse frappe nettement plus souvent les 15 à 24 ans que les autres classes d'âge, la Suisse affichait néanmoins en 2019 le taux de chômage des jeunes le plus bas de tous les pays de l'OCDE après la Tchéquie, l'Allemagne et les Pays-Bas. (cf. chapitre 1.2 Le chômage en comparaison internationale). Entre 2009 et 2019, le taux de chômage des jeunes a diminué en Suisse de 0,4 point pour atteindre 8,0 pour cent. La hausse du taux de chômage chez les adolescents de sexe masculin a été plus que compensée par la forte baisse de ce taux chez les adolescentes. Les jeunes se retrouvent souvent dans des relations de travail plus instables que les travailleurs plus âgés, ce qui peut être, pour eux, le premier facteur à avoir un impact négatif en période de tension économique. Inversement, le taux de chômage des jeunes recule plus fortement que dans les autres classes d'âge quand la situation économique s'améliore.

Le taux de chômage des 55 à 64 ans reste inférieur à la moyenne nationale.

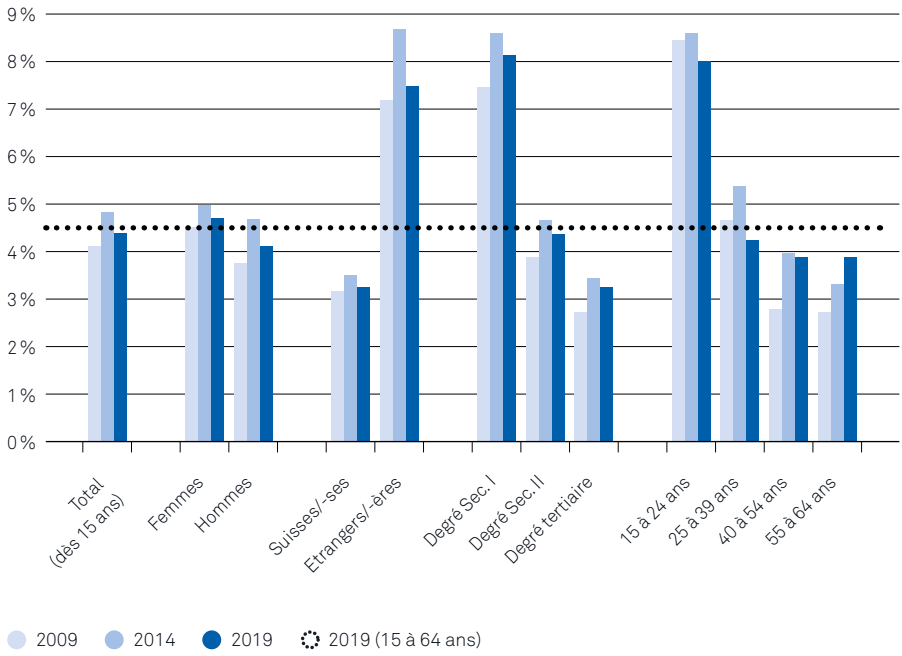
Parmi les personnes âgées de 55 à 64 ans, le taux de chômage a augmenté de 1,2 point entre 2009 et 2019, pour atteindre 3,9 pour cent en 2019. A 1,3 point, la hausse du taux de chômage des femmes âgées de 55 à 64 ans a été un peu plus prononcée que celle des hommes (1,1 point). Avec 3,9 pour cent, le taux de chômage de cette tranche d'âge reste toutefois inférieur à la moyenne nationale des 15 à 64 ans. On a constaté une forte augmentation de 3,3 à 4 pour cent de 2014 à 2015, sur quoi le ratio s'est stabilité à ce niveau supérieure. Cette augmentation est probablement liée à des changements structurels, diverses innovations juridiques ayant été introduites en 2014. Cette hausse prononcée ne s'observe pas pour les travailleurs âgés de 15 à 64 ans.

La Suisse a également le taux de chômage le plus bas pour cette tranche d'âge (15 à 64 ans) par rapport à ses voisins, derrière l'Allemagne et l'Autriche. Dans ce contexte, il importe aussi de noter que cette tranche d'âge était beaucoup mieux intégrée au marché du travail que celle des pays voisins au cours de la période 2009 à 2019. Son taux d'emploi a augmenté de 4,7 points, alors que pour l'ensemble de la population active suisse âgée de 15 à 64 ans, la hausse correspondante n'a été que de 1,5 point.

Pour les 40 à 54 ans, le taux de chômage a diminué de 0,5 point entre 2016 et 2019. Ces dernières années, le taux de cette tranche d'âge a été en moyenne inférieur de près d'un point au taux de chômage moyen de l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans.

Figure 2

TAUX DE CHÔMAGE FÉMININ ET MASCULIN, SELON LA NATIONALITÉ, LA FORMATION ET L'ÂGE, DE 2009 À 2019



Source: OFS

Dans le sillage de la numérisation, la demande de personnel bien formé va augmenter.

Une augmentation du taux de chômage de 0,7 point entre 2009 et 2019 est observée chez les personnes n'ayant pas dépassé le niveau de formation Sec. I. Alors que les taux de chômage des femmes et des hommes parmi les personnes des niveaux Sec. I et Sec. II sont à peu près les mêmes, le taux de chômage des femmes est plus élevé que celui des hommes depuis des années dans la catégorie des titulaires d'une formation du degré tertiaire.

Dans le sillage de la numérisation, la demande de personnel bien formé va augmenter. Le taux de chômage relativement élevé des personnes de niveau de formation Sec. I reflète aussi la compétition plus aïgue pour les postes peu qualifiés. Il ne faut pas perdre de vue non plus que dans les situations économiques tendues, les personnes peu qualifiées tendent à prendre pied moins facilement sur le marché du

travail et sont plus susceptibles d'être victimes de restructurations d'entreprises. Pour affronter l'avenir, il est donc d'autant plus important pour elles de poursuivre leurs études et de viser des qualifications supérieures.

Entre 2009 et 2019, le taux de chômage a également augmenté de 0,5 point chez les personnes respectivement du degré d'éducation Sec. II et du degré tertiaire. La plus forte progression du chômage a été enregistrée chez les femmes ayant les qualifications respectivement du degré Sec. II (0,6 point) et du niveau tertiaire (0,5 point). Chez les hommes, le taux de chômage des personnes qualifiées du degré tertiaire était encore de 1,6 pour cent en 2008 et il est passé à 2,7 pour cent en 2019.

La proportion de femmes ayant un titre de formation du tertiaire était de 4,0 pour cent en 2019. Le taux de chômage élevé, en comparaison internationale, des personnes avec diplômes tertiaires en Suisse est également une conséquence du fait que, selon Eurostat, 44,4 pour cent de la population possède un diplôme tertiaire. Par ailleurs, le grand nombre de travailleurs qualifiés est susceptible d'entraîner davantage des changements d'emploi, qui se répercuteront à leur tour sur le taux de chômage. En outre, le taux de chômage élevé des hommes ayant fait des études supérieures, malgré la demande croissante des entreprises en personnel qualifié, est partiellement due à une inadéquation entre l'offre et la demande de travail. Une autre raison en est l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail, c'est-à-dire le fait que les emplois disponibles pour les travailleurs qualifiés ne correspondent pas nécessairement aux compétences offertes par la main-d'œuvre.

Le chômage selon la nationalité

On est frappé par les grandes différences du taux de chômage en fonction de la nationalité. En 2019, celui des Suisses était inférieur de 4,2 points à celui des étrangers. Pour les femmes, la différence atteignait même 5,1 points. Alors que le taux de chômage des femmes étrangères a globalement augmenté entre 2009 et 2019, il a baissé pour la deuxième année consécutive entre 2017 et 2019. Chez les hommes suisses, le taux de chômage a augmenté de 0,2 point entre 2009 et 2019, et de 0,4 point parmi les hommes étrangers.

En outre, quatre étrangers au chômage sur dix sont à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an, alors que c'est le cas d'un peu plus de trois Suisses sur dix. Le taux de chômage relativement élevé dans la population étrangère n'est pas un phénomène nouveau et tient probablement à la langue et à d'autres obstacles à l'intégration sur le

marché du travail. En outre, de nombreux immigrants sont employés dans des secteurs qui affichent structurellement un taux de chômage supérieur à la moyenne.

Chez les étrangers, les taux de chômage des hommes et des femmes ont convergé vers 0,6 point en 2016, mais l'écart s'est ensuite de nouveau creusé pour atteindre 1,9 point, au détriment des femmes.

Les auteurs du KOF confirment les résultats ci-dessus dans leur étude: ce sont principalement les jeunes employés étrangers ayant un faible niveau de formation qui courent le plus grand risque de devenir chômeurs.

Le chômage selon les grandes régions économiques

La répartition par grande région montre qu'en 2019, les taux de chômage chez les deux sexes étaient bien supérieurs à la moyenne dans la région lémanique et au Tessin. Ce phénomène, qui n'est pas nouveau non plus, est dû à la faiblesse structurelle de ces régions. Celle-ci sont en effet très dépendantes de l'industrie hôtelière et de la restauration, qui a souvent connu ces dernières années un taux de chômage supérieur à la moyenne. En 2019, le taux de chômage des femmes dépassait la moyenne au Tessin, avec 7,7 pour cent, ainsi que dans la région lémanique, avec 7,6 pour cent. Dans ces deux régions, les hommes ont également enregistré des taux de chômage supérieurs à la moyenne, soit respectivement de 6,1 et 7,3 pour cent.

Dans la région lémanique, le taux de chômage des femmes et celui des hommes dépassent la moyenne suisse de respectivement 2,9 et 3,2 points. Un tableau similaire se présente dans la région du Tessin, où le taux des femmes est supérieur de 3,3 points et celui des hommes de 1,7 point à la moyenne suisse. Il est frappant de constater que dans l'Espace Mittelland, le taux de chômage des femmes était en 2019 inférieur de 0,2 point à celui des hommes. La différence entre les taux de chômage des hommes et celui des femmes était également inférieure à un demi-point dans la région lémanique (0,2 point) et en Suisse centrale (0,4 point).

Tableau 3

TAUX DE CHÔMAGE EN SUISSE SELON UNE SÉLECTION DE CRITÈRES

En %	2009	2014	2019
Total	4,1	4,8	4,4
Sexe			
Femmes	4,5	5,0	4,7
Hommes	3,8	4,7	4,1
Nationalité			
Suisses	3,2	3,5	3,2
Étrangers	7,2	8,7	7,5
Formation			
Sec. I	7,5	8,6	8,1
Sec. II	3,9	4,7	4,4
Tertiaire	2,7	3,4	3,3
Âge			
15 à 24 ans	8.4	8.6	8.0
25 à 39 ans	4.7	5.4	4.2
40 à 54 ans	2.8	4.0	3.9
55 à 64 ans	2.7	3.3	3.9
Grandes régions			
Bassin lémanique	7.2	7.2	7.1
Tessin	5.7	5.9	6.0
Espace Mittelland	4.1	4.5	3.8
Nord-Ouest de la Suisse	5.0	4.7	4.2
Zurich	4.4	4.4	4.1
Suisse orientale	3.6	3.8	3.6
Suisse centrale	3.1	3.1	2.6

Source: OFS

1.3.2 LE CHÔMAGE SELON LES SECTEURS ÉCONOMIQUES

La distribution des taux de chômage en fonction de critères économiques met en évidence les secteurs, branches et professions où les travailleurs connaissent un taux de chômage supérieur à la moyenne. L'Office fédéral de la statistique présente les chiffres du chômage en fonction des trois critères économiques présentés ci-dessous. Il le fait depuis 2010, raison pour laquelle l'analyse ne peut porter que sur les neuf dernières années.

Dans l'analyse par secteurs économiques,[4] il est frappant de constater que dans le secteur secondaire (industrie), le taux de chômage a augmenté de 0,6 point entre 2010 et 2019, passant de 3,8 à 4,4 pour cent, alors dans le secteur tertiaire (services), il a baissé de 0,4 point, soit de 3,9 à 3,5 pour cent. Le développement de la structure de l'industrie et de l'emploi dans l'économie contribue également à expliquer le chômage. A cet égard, les chiffres de l'emploi en Suisse montrent qu'entre 2009 et 2019, 50'000 nouveaux emplois ont été créés dans le secteur secondaire, contre près de 590'000 dans le secteur tertiaire, soit plus de dix fois plus. Nombre de ces emplois ont vu le jour dans des branches liées aux technologies de l'information et dans des domaines proches de l'État, tels que la santé, les services sociaux et l'éducation. Cette évolution ne fait nullement de la Suisse une île. Une telle tendance a été observée dans presque toutes les économies hautement développées ces dernières années. Alors que de nouveaux emplois voient le jour dans le secteur tertiaire grâce à des modèles d'exploitation nouveaux et innovants, les pertes d'emplois causées par l'automatisation se sont jusqu'à présent produites dans une plus large mesure dans le secteur secondaire. Toutefois, malgré l'automatisation, le taux de chômage dans ce secteur n'a pas encore augmenté – baissant même de 1,2 point, au contraire, entre 2016 et 2019.

Le marché du travail suisse a également connu une forte augmentation du niveau de qualification de la main-d'œuvre suisse. Cela montre bien l'efficacité avec laquelle le marché suisse du travail maîtrise les défis, surtout ceux de la numérisation.

L'influence du secteur tertiaire sur l'emploi s'est renforcée de manière significative, ce qui signifie que le secteur secondaire devient relativement moins important que le troisième. Toutefois, cette évolution reste modérée. En chiffres absolus et dans les trois secteurs, le nombre d'emplois en Suisse a augmenté de plus de 620'000 entre 2009 et 2019. Le marché du travail suisse a également connu une forte augmentation du niveau de qualification de la main-d'œuvre suisse. Cela montre bien l'efficacité avec laquelle le marché suisse du travail maîtrise les défis, surtout ceux de la numérisation.

Le chômage selon les branches

L'analyse par branches fait apparaître un taux de chômage élevé dans l'hôtellerie et la restauration. Il a toutefois reculé de 8,1 à 6,1 pour cent entre 2010 et 2019, après avoir même dépassé les 10 pour cent en 2016. Notons toutefois que le taux de chômage dans l'hôtellerie

[4] L'économie est traditionnellement divisée en trois secteurs: l'agriculture, l'industrie et les services. Une certaine prudence s'impose dans l'examen par secteurs, car toutes les activités ne peuvent pas être attribuées à un seul secteur. Cela explique pourquoi aucun des trois taux de chômage de la figure 1 n'est plus élevé que le taux de chômage moyen en Suisse. En outre, les chiffres de l'agriculture ne permettent pas de tirer des conclusions fiables, car certaines données ont été extrapolées à partir de petits échantillons.

et la restauration était déjà supérieur à la moyenne lors des années précédentes. L'une des principales raisons de cette situation tient au grand nombre de personnes travaillant dans la restauration et l'hôtellerie sans qualifications spécifiques et qui sont statistiquement rattachées à cette branche après une perte d'emploi. Le nombre de personnes occupées dans le secteur de la restauration a eu tendance à augmenter ces dernières années, bien qu'il ait été soumis parfois à des fluctuations plus sensibles qu'ailleurs. Au cours de la période sous revue, la plus forte augmentation parmi les branches a été enregistrée par l'administration publique et les organismes extérieurs. Hors du secteur de la restauration, le taux de chômage a fortement diminué également dans les branches «Information et communication», «Immobilier et autres services économiques» et «Industrie de transformation/approvisionnement en énergie».

Dans la restauration et l'hôtellerie comme dans la construction et dans le tourisme, il faut tenir compte des fortes fluctuations du taux de chômage en cours d'année,[5] liées au fait que la demande d'activités et donc de main-d'œuvre dans ces secteurs varie beaucoup en fonction des saisons.

Suite à la numérisation, les emplois se déplacent des secteurs à haut risque de chômage vers les secteurs à moindre risque.

Les effets des technologies numériques pourraient continuer à modifier sensiblement à l'avenir la structure des branches sur le marché du travail suisse – avec des effets sur le taux de chômage. Suite à la numérisation, les emplois se déplacent des secteurs à haut risque de chômage vers les secteurs à moindre risque. Par le passé, cette évolution a eu tendance à contrecarrer une augmentation du taux de chômage national, comme le confirme une étude menée par l'unité de re-cherche économique de l'ETH Zurich.[6] Pour le Secrétariat d'État à l'économie (Seco), le marché du travail suisse est devenu plus résistant grâce à cette progression de l'emploi dans les services moins sensibles aux cycles économiques ou aux fluctuations saisonnières. Les services proches du secteur public en particulier, où l'emploi s'est étoffé ces dernières années, ont un effet stabilisateur. Le fait que le taux de chômage n'ait pas augmenté malgré ces changements dans la structure des branches est principalement dû à la flexibilité des employés: ils ont accepté le changement structurel en se montrant disposés à suivre une formation complémentaire et à changer d'emploi.

---

5 Les effets saisonniers sont corrigés dans l'analyse annuelle.

6 Bolli, T., Breier, C., Renold, U. et Siegenthaler, M. (2015). «Für wen erhöhte sich das Risiko in der Schweiz, erwerbslos zu werden?». Etude KOF N° 65, juillet 2015: http://e-collection.library.ethz.ch/view/eth:49558

Le chômage selon les professions

Ce qui frappe d'emblée parmi les principaux groupes professionnels définis par la CITP-08,[7] c'est le fort taux de chômage des auxiliaires, qui a atteint 9 pour cent en 2019. Ce taux a également augmenté de 2,1 points entre 2010 et 2019. L'une des raisons en est l'automatisation croissante, qui permet d'exécuter par machine beaucoup d'activités routinières de ces travailleurs. En 2019, les taux de chômage des groupes «Opérateurs d'installations et de machines et métiers de montage» (5,1 pour cent) et «Employés de bureau et professions apparentées» et «Personnel des services et vendeurs» (4,8 pour cent chacun), étaient également supérieurs à la moyenne suisse. Nombre de ces professions comportent une grande part d'activités de routine, qui peuvent être réalisées plus facilement par des machines. Bien que le secteur tertiaire progresse, tous ses métiers ne profitent pas de cette croissance dans la même mesure. Certaines activités de services peuvent en effet être automatisées, ou perdent de l'importance par rapport à d'autres, ce qui réduit l'offre de postes.

Bien que le secteur tertiaire progresse, tous ses métiers ne profitent pas de cette croissance dans la même mesure.

Le taux de chômage supérieur à la moyenne des employés de bureau et des professions connexes n'est pas très surprenant, car ce sont principalement les professions moyennement qualifiées qui perdent de leur influence en raison de la numérisation. Cela inclut les emplois de bureau au sens large. La même explication vaut probablement aussi à l'égard du taux de chômage supérieur à la moyenne des professions de services et du personnel de vente.

La solution de l'obligation d'enregistrement des emplois, qui a été adoptée par le Parlement pour mettre en œuvre l'initiative d'immigration de masse, s'applique aux professions dont le taux de chômage est supérieur à la moyenne. Il s'agit généralement de professions peu qualifiées, dont les profils se retrouvent dans certains cas dans différentes branches. Jusqu'ici, aucune analyse statistique n'a encore été réalisée quant aux effets que l'obligation d'annoncer les postes vacants introduite par le Parlement a eu sur le taux d'immigration.

[7] La CITP-08 (Classification internationale type des professions) est une normalisation internationale des métiers. La classification a été initiée par un comité tripartite d'experts du marché du travail et soutenue par l'OIT (Organisation internationale du travail).

1.4 CONCLUSIONS

Or, une comparaison internationale des taux de chômage montre que la politique libérale de la Suisse a fait ses preuves dans le domaine du marché du travail.

Le chômage sert souvent d'indicateur pour attirer l'attention sur les abus – supposés – du marché du travail suisse. Or, une comparaison internationale des taux de chômage montre que la politique libérale de la Suisse a fait ses preuves dans le domaine du marché du travail.

Se reposer sur des lauriers sur la base de ce fait encourageant serait toutefois une grave erreur. Dans certains domaines du marché du travail, des problèmes apparaissent qui doivent être traités par des mesures ciblées. L'absence d'adaptation des conditions-cadres aura rapidement un impact sur le marché du travail suisse. Les changements structurels peuvent aussi avoir très vite des effets positifs ou négatifs.

Le taux de chômage de la Suisse, qui demeure modeste depuis des années, est notamment le résultat d'une politique du marché du travail libérale et flexible. Les solutions et les compromis de grande envergure entre les partenaires sociaux y contribuent également. Les bonnes conditions-cadres permettent aux entreprises nationales de réagir vite et souplement à un environnement économique en mutation. Ce n'est pas un hasard si la Suisse se classe régulièrement parmi les pays les plus compétitifs du monde – grâce notamment à l'extrême efficacité de son marché du travail. Le Global Talent Competitiveness Index classe lui aussi notre pays au premier rang. Autant de réalités qui témoignent de l'attrait de la Suisse pour les talents, suisses comme étrangers. En cette période de turbulences politiques et économiques, on ne saurait surestimer l'importance d'un marché du travail qui fonctionne bien et constitue un atout face à la concurrence internationale.

En cette période de turbulences politiques et économiques, on ne saurait surestimer l'importance d'un marché du travail qui fonctionne bien et constitue un atout face à la concurrence internationale.

En examinant plus en détail les taux de chômage pour l'ensemble de la Suisse, on observe parfois de grandes différences en fonction des critères sociodémographiques, régionaux et économiques. On est frappé notamment par le recul de la plupart des taux de chômage observé ces dernières années. Mais alors que c'est le cas pour les hommes depuis 2016, le chômage des femmes n'a commencé à diminuer qu'en 2018. Une forte baisse de 1,8 point a été enregistrée pour les hommes étrangers entre 2016 et 2019, ce qui peut aussi être lié à la demande croissante de personnel plus qualifié.

Selon les critères analysés, le profil type du chômeur est le suivant: il s'agit d'une personne jeune (15 à 24 ans), d'origine étrangère, plutôt faiblement qualifiée (degré Sec. I) et vivant en Suisse latine. Quelques-unes des caractéristiques ci-dessus s'expliquent par la

demande accrue des employeurs en personnel disposant de qualifications et d'aptitudes spécifiques apparues avec l'arrivée des nouvelles technologies. Du côté de l'offre de travail, les chômeurs sont en moyenne insuffisamment qualifiés ou expérimentés et ne satisfont donc pas de manière suffisante aux exigences des employeurs (côté de la demande).

Les décideurs politiques ont pour tâche de créer les conditions-cadre et de prendre les mesures susceptibles de favoriser l'acquisition des qualifications nécessaires pour que ces personnes puissent occuper les postes offerts par les entreprises. Pour cela, différents efforts sont prévus ou en cours, tant de la part de l'économie que du monde politique. Les cantons sont en train de mettre en place des antennes qui ciblent les jeunes à la recherche d'un emploi pour les soutenir durant leur entrée dans la vie active. De son côté, l'économie a aussi décidé d'agir et fondé l'association «Check Your Chance», dont le but est d'accompagner et d'aider, par des programmes spécifiques, les jeunes entrant dans la vie active. De plus, une hotline a été installée en automne 2017 vers laquelle les jeunes ayant des difficultés à trouver un travail peuvent se tourner pour obtenir de l'aide. Elle peut leur ouvrir des perspectives et les guider vers d'éventuels emplois.

Il appartient aussi à l'économie et au monde politique de présenter aux jeunes des perspectives professionnelles prometteuses et d'en permettre la réalisation.

Dans le contexte économique actuel, il est important de sensibiliser les jeunes en permanence aux avantages à moyen et long termes d'une formation et d'une formation initiales solides, compte tenu du taux de chômage élevé dans leur groupe d'âge. Il appartient aussi à l'économie et au monde politique de présenter aux jeunes des perspectives professionnelles prometteuses et d'en permettre la réalisation. Il peut s'agir soit de places et de conditions de formation attrayantes, soit de mesures d'accompagnement assurant une transition en douceur entre l'école et la vie active. Ces mesures ont toute leur raison d'être compte tenu de la pénurie d'apprentis et de travailleurs qualifiés dont souffrent certaines branches.

S'agissant des travailleurs âgés, les discussions actuelles convergent sur le constat que ceux d'entre eux qui perdent leur emploi ont beaucoup de peine à réintégrer le marché du travail. Il est du devoir des employeurs et des employés de chercher, si possible de bonne heure, à dialoguer et de s'intéresser à d'autres plans de carrière afin d'éviter les licenciements grâce à leurs qualifications actuelles ou nouvelles. Mais cela suppose à la fois ouverture et souplesse de la part des employeurs comme des employés. Le Conseil fédéral soutient ces efforts en décidant d'encourager la mise en valeur du potentiel de main-d'œuvre domestique.

Enfin, l'analyse des taux de chômage par secteur, branche et profession montre que la hausse des taux de chômage s'explique, entre autres, par l'évolution technologique du marché du travail. Toutefois, il existe des branches et des professions où le taux de chômage élevé est dû en grande partie à des raisons structurelles. Il est encourageant de constater que le taux de chômage dans l'hôtellerie et la restauration est passé d'un taux élevé de 8,1 à 6,1 pour cent entre 2010 et 2019. L'observation sur une durée plus longue, de 1994 à 2019, montre également une tendance positive nette à l'augmentation du nombre de personnes occupant un emploi dans cette branche.

Les pertes d'emplois prédites par de nombreuses personnes dans le sillage de la numérisation n'ont jusqu'à présent été constatées que dans des cas isolés sur le marché du travail suisse.

Les pertes d'emplois prédites par de nombreuses personnes dans le sillage de la numérisation n'ont jusqu'à présent été constatées que dans des cas isolés sur le marché du travail suisse. Il est vrai que des emplois ont été perdus dans le secteur industriel ces dernières années, en partie à cause de l'automatisation croissante. Ces pertes ont été plus que compensées, cependant, par une forte progression de l'emploi dans les branches et les professions du secteur tertiaire. Ces dernières années, les changements intervenus dans la structure des branches de l'économie suisse ont permis de stabiliser le taux de chômage par rapport aux cycles économiques et de le rendre moins sensible aux fluctuations saisonnières. Il est également probable qu'ils ont contrecarré une hausse des taux de chômage. Dans l'ensemble, le taux de chômage suisse a néanmoins augmenté de 0,3 point entre 2009 et 2019. Il est actuellement difficile de prévoir comment l'environnement économique plus dynamique et plus technologique affectera son niveau à moyen et long terme. Cela tient notamment au fait qu'on ne sait pas encore très bien dans quelle mesure les salariés s'adapteront aux transformations ambiantes et si une intervention réglementaire précoce aura lieu sur le marché du travail.

Grâce à un excellent système de formation, des niveaux de qualification élevés, à un marché du travail solide et adaptable et à la grande flexibilité de ses travailleurs aujourd'hui déjà bien qualifiés, la Suisse est tout à fait prête à affronter les changements futurs. En comparaison internationale, elle est mieux positionnée que la plupart des pays de l'OCDE pour faire face aux défis de demain, sans conséquences négatives importantes. Les centres de formation d'aujourd'hui devront toutefois s'adapter également à cette évolution afin de permettre à leurs diplômés de correspondre aux profils que réclame le marché du travail. Songeons aussi que les employeurs forment et familiarisent déjà au quotidien la plupart de leurs collaboratrices et collaborateurs aux nouveaux développements technologiques, afin qu'ils puissent garder la main en permanence.

2 Activité professionnelle

→ En 2019, le taux d'emploi de la population résidente permanente âgée de 15 à 64 ans était en Suisse de 80,5 pour cent, soit le deuxième le plus élevé au monde. Ces dernières années en particulier, les personnes âgées et les femmes ont été davantage intégrées au marché du travail.

→ Le taux d'emploi est plus élevé pour les hommes que pour les femmes, pour les étrangers que pour les Suisses, pour les personnes sans enfants que pour celles avec enfants, et pour les personnes d'âge moyen que pour les jeunes et les personnes âgées. De même, le degré de participation augmente à mesure que le niveau d'éducation s'élève.

→ Les femmes et les parents sont particulièrement susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel. De plus, la probabilité du temps partiel tend à augmenter avec l'âge.

→ En 2019, 87 pour cent des hommes et des femmes actifs en Suisse avaient une formation spécialisée au moins du degré Sec. II. Malgré de nombreuses initiatives du monde économique et politique, les taux d'emploi en équivalents temps plein de ces personnes ont toutefois diminué entre 2009 et 2019, de 2,4 points parmi les personnes ayant des qualifications de niveau Sec. II et de 6 points parmi celles ayant une formation tertiaire.

→ Dans un petit nombre d'années, huit personnes actives sur dix travailleront en Suisse dans le secteur des services, où les femmes sont également majoritaires et où le travail à temps partiel est plus fréquent que dans l'industrie et l'agriculture.

2.1 LE TAUX D'ACTIFS OCCUPÉS

Selon la définition de l'Organisation internationale du travail (OIT), sont recensées comme actifs les personnes ayant au moins 15 ans et qui, au cours d'une semaine déterminée,

- ont travaillé au moins une heure contre rémunération
- ou qui, malgré une absence temporaire de leur emploi (pour cause de maladie, de vacances, de congé de maternité, de service militaire, etc.) ont continué d'être employés en tant que travailleurs indépendants ou salariés
- ou qui ont travaillé gratuitement pour l'entreprise familiale.[8]

Etant donné que le taux de chômage est le nombre de chômeurs rapporté à la population active (personnes actives dès 15 ans et chômeurs de 15 à 74 ans) et que le taux d'actifs occupés correspond au rapport entre les personnes occupées et la population de référence (toutes les personnes dès 15 ans ayant leur domicile économique en Suisse), on ne peut pas sans autres tirer des conclusions sur le niveau de chômage à partir du taux d'actifs occupés.

Le taux d'actifs occupés est un indicateur du degré d'intégration d'une population active dans le monde du travail. Comme signalé plus haut, il se mesure à la population de référence, laquelle comprend aussi les personnes qui, par définition, ne sont considérées ni comme chômeurs ni comme actifs occupés. Cela permet d'éviter qu'un pays apparaisse avec un taux d'activité élevé uniquement parce que sa population est mal intégrée dans la vie active, autrement dit parce que le nombre de personnes actives – c'est-à-dire l'addition de celles qui sont occupées et de celles qui sont au chômage – y est faible.

Une autre caractéristique du taux d'actifs occupés, ou taux d'emploi, est qu'il ne tient pas compte des temps de travail; les actifs occupés à plein temps (entre 90 et 100 pour cent) sont recensés à l'égal de ceux qui travaillent à moins de 90 pour cent. Pour corriger cela, on exprime le taux d'actifs occupés en équivalents plein temps (EPT), c'est-à-dire la proportion de postes à plein temps.

---

8 La définition de l'activité lucrative a été élaborée par l'Organisation internationale du travail OIT et traitée par l'Office fédéral de la statistique dans la publication «Vie active et rémunération du travail – Définition» (voir www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/unbezahlte-arbeit.assetdetail.1961268.html).

Les lignes suivantes analysent l'activité lucrative de la Suisse d'abord à l'échelle internationale, puis au niveau national. Un intérêt particulier est porté dans ce cadre aux développements concernant le sexe, l'âge, la formation et la situation familiale.

2.2 L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE EN COMPARAISON INTERNATIONALE

Une comparaison internationale des taux d'emploi des travailleurs âgés de 15 ans et plus montre que la population suisse dans son ensemble est déjà très bien intégrée au marché du travail. Par rapport à ses pays voisins la Suisse a de loin le taux le plus élevé, soit 65,2 pour cent. Derrière elle, le taux de l'Allemagne est déjà inférieur de 5,2 points, à 60 pour cent. En ce qui concerne la population active âgée de 15 à 64 ans, seule l'Islande (84 pour cent) avait en 2019, dans tous l'espace de l'OCDE, un taux d'emploi plus élevé que la Suisse (80,5 pour cent). Suivaient les Pays-Bas et le Japon. Même des Etats nordiques comme la Suède, le Danemark ou la Norvège, considérés comme exemplaires sur de nombreuses questions sociales ou liées au marché de l'emploi, font moins bien que la Suisse en matière de taux d'emploi.

A la rubrique des taux d'actifs occupés, une image moins réjouissante résulte de la comparaison hommes – femmes. À cet égard, la Suisse, avec une différence de 8,2 points, se situait en 2019 loin derrière les pays nordiques susmentionnés tels que la Suède (3,4 points), l'Islande (4,3 points), la Norvège (4,3 points) et le Danemark (6,0 points). Ces différences sont également un indicateur de la manière dont l'adéquation entre vie professionnelle et vie familiale est possible dans chaque pays. Cet élément est particulièrement intéressant pour les mères qui, autrement, prennent du retard par rapport à leurs collègues masculins en termes de revenus et de carrière. Parmi nos pays voisins, l'Italie et l'Autriche présentent un écart plus important entre les sexes en matière de taux d'emploi.

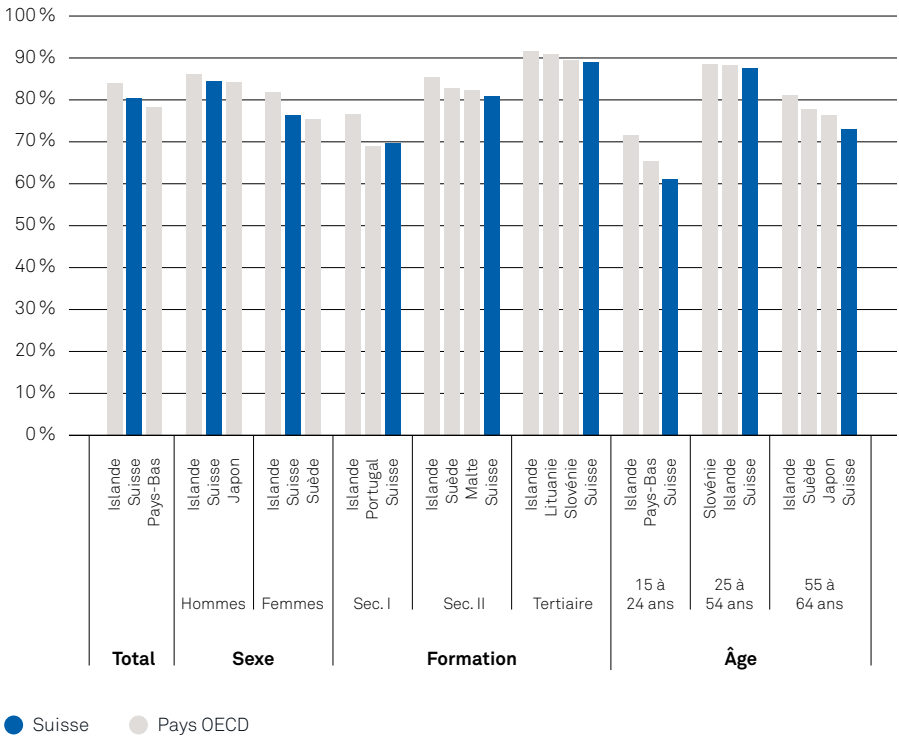
2.2.1 L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SELON DES CRITÈRES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

L'examen attentif de la situation selon les sexes, la formation et l'âge montre également la Suisse sous un jour très favorable. En 2019, les femmes et les hommes âgés de 15 à 64 ans avaient en Suisse le deuxième taux d'emploi le plus élevé de l'OCDE, après l'Islande. Dans les trois groupes d'âge de 15 à 24 ans, 25 à 54 ans et 55 à 64 ans, la

Suisse fait un excellent usage de son potentiel de main-d'œuvre en comparaison internationale. En 2019, seuls l'Islande et les Pays-Bas affichaient un taux plus élevé de jeunes (15 à 24 ans), seules la Slovénie et l'Islande un taux plus élevé de personnes occupées âgées de 25 à 54 ans et seuls l'Islande, la Suède, le Japon et la Nouvelle-Zélande un taux plus élevé de travailleurs plus âgés. En ce qui concerne le niveau de formation des personnes âgées de 20 à 64 ans, le taux de travailleurs salariés titulaires d'un diplôme de Sec. I était en 2019 le troisième plus élevé en Europe après l'Islande et le Portugal, tandis que le taux de travailleurs salariés titulaires d'un diplôme de Sec. II n'était en Suisse que le septième le plus élevé, après des pays tels que l'Islande, la Suède, Malte et la Tchéquie. En 2019, la Suisse avait le cinquième taux le plus élevé de diplômés du niveau tertiaire ayant un emploi, derrière l'Islande, la Lituanie, la Slovénie et la Roumanie. Les comparaisons entre les niveaux de formation doivent toutefois être faites avec prudence, car les différents systèmes d'éducation et de formation professionnelle font que la répartition entre les différents niveaux de formation n'est pas toujours clairement définie.

Figure 3

TAUX D'ACTIFS OCCUPÉS SELON DES CRITÈRES SOCIODÉMOGRAPHIQUES EN 2019



Des comparaisons avec les pays de l'UE et de l'OCDE montrent avec quel succès la Suisse réussit à intégrer sa population au marché du travail. Mais il est vrai aussi que, par rapport aux pays de l'OCDE, le nombre d'emplois à temps partiel est supérieur à la moyenne en Suisse.

Source: OECD

Tableau 4

TAUX D'ACTIFS OCCUPÉS (TAO) DES PERSONNES AGÉES DE 15 À 64 ANS SELON LES CRITÈRES SOCIODÉMOGRAPHIQUES EN 2019

	Pays	TAO [%]
Total		
	Islande	84,0
	Suisse	80,5
	Pays-Bas	78,2
Sexe		
Femmes	Islande	81,8
	Suisse	76,4
	Suède	75,4
Hommes	Islande	86,1
	Suisse	84,4
	Japon	84,3
Formation		
Sec. I	Islande	76,6
	Portugal	69,8
	Suisse	69,7
Sec. II	Islande	85,4
	Suède	82,9
	Malte	82,3
	Suisse	80,8
Tertiaire	Islande	91,6
	Lituanie	90,8
	Slovénie	89,5
	Suisse	89,0
Age		
15 à 24 ans	Islande	71,6
	Pays-Bas	65,3
	Suisse	61,2
25 à 54 ans	Slovénie	88,6
	Islande	88,3
	Suisse	87,6
55 à 64 ans	Islande	81,2
	Suède	77,7
	Japon	76,4
	Suisse	73,0

Sources: OCDE et Eurostat

La Suisse est ainsi, après les Pays-Bas, le deuxième Etat membre de l'OCDE comptant le plus grand nombre de personnes occupées à temps partiel.

Activité à temps partiel

Les taux d'occupation à temps partiel fournissent aussi des informations intéressantes sur les marchés nationaux de l'emploi. Ainsi aux Pays-Bas, selon la définition de l'OCDE, on comptait en 2019 près de quatre personnes sur dix occupées à temps partiel et en Suisse 27 pour cent des travailleurs, soit près de trois sur dix. La Suisse est ainsi, après les Pays-Bas, le deuxième Etat membre de l'OCDE comptant le plus grand nombre de personnes occupées à temps partiel.

En Suisse, cependant, on constate également qu'il existe un écart important entre les activités à temps partiel des femmes et celles des hommes. Le taux de temps partiel des femmes diffère de 34 points de pourcentage de celui des hommes. Seuls les Pays-Bas, avec 38 points, présentent un écart encore plus important. Les pays nordiques tels que l'Islande, le Danemark, la Finlande ou la Suède affichent des différences de l'ordre de 7 à 12 points. On constate donc que les femmes en Suisse, en raison de leur taux élevé de travail à temps partiel, sont loin à la traîne, malgré le taux d'activité élevé selon les normes internationales. D'autant plus grand, par conséquent, est le potentiel de nombreuses femmes occupant des emplois à temps partiel de participer au marché du travail avec une charge de travail plus importante.

Sous l'angle de l'évolution structurelle, on constate que le secteur des services n'a cessé de gagner du poids ces dernières années en Suisse, comme du reste dans de nombreuses économies développées.

2.2.2 L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SELON DES CRITÈRES ÉCONOMIQUES

Sous l'angle de l'évolution structurelle, on constate que le secteur des services n'a cessé de gagner du poids ces dernières années en Suisse, comme du reste dans de nombreuses économies développées. Cette évolution est appelée à s'accélérer avec la transition numérique. Il faut partir de l'idée qu'en Suisse, comme ailleurs, la part du tertiaire (les services) va continuer de croître au détriment du secondaire (l'industrie).

Selon le concept intérieur de l'OFS, en 2019 plus de 97 pour cent des personnes actives étaient employées en Suisse dans le secteur secondaire (20 pour cent) ou le secteur tertiaire (77,6 pour cent). Particulièrement intéressante est la comparaison avec nos deux voisins, l'Allemagne et l'Autriche, qui font partie des pays de l'OCDE ayant les secteurs industriels les plus importants. En Allemagne, en 2019, 27,2 pour cent des travailleurs étaient occupés dans l'industrie et 71,6 pour cent dans le secteur tertiaire. En Autriche, les chiffres correspondants étaient de 25,4 pour cent dans l'industrie et de 71,6 pour cent dans les services. En Italie, 25,9 pour cent de la

main-d'œuvre travaille dans le secteur industriel et 70,2 pour cent dans celui des services.

En comparaison internationale, la situation de la main-d'œuvre suisse est excellente. La seule ombre au tableau est que dans notre pays, les femmes participent nettement moins au marché du travail que les hommes en raison de leurs taux d'occupation moins élevés.

2.3 L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE EN SUISSE

2.3.1 L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SELON DES CRITÈRES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

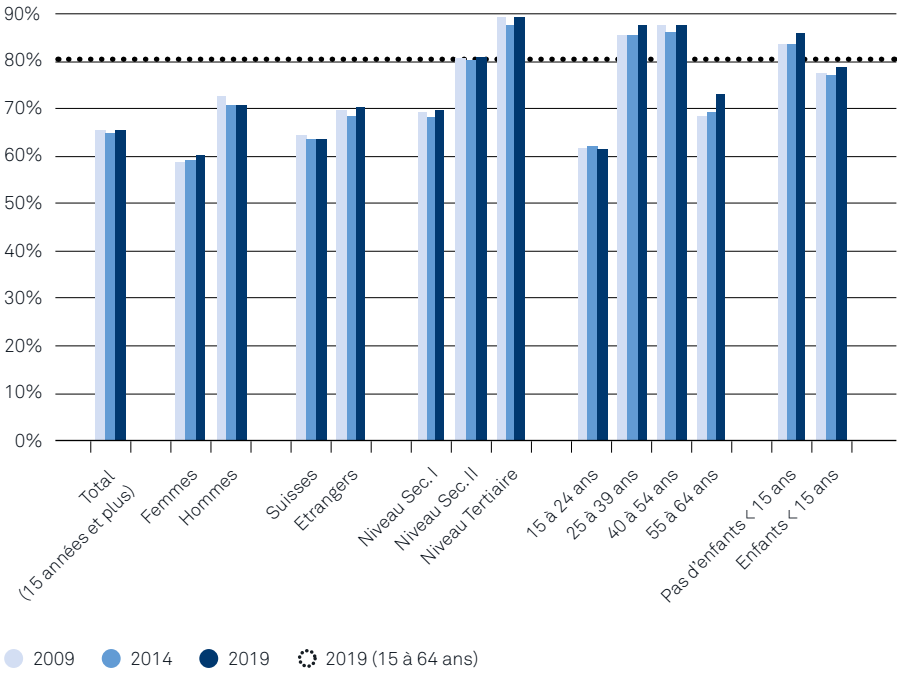
En Suisse, le taux d'emploi des personnes âgées de 15 et plus a augmenté de 0,6 point entre 2014 et 2019. Ce progrès est principalement dû à une meilleure intégration des femmes, dont le taux a augmenté de 1,2 point pour atteindre 60 pour cent, alors que celui des hommes a diminué de 0,1 point à 70,6 pour cent sur la même période.

L'analyse par titres de formation montre que les personnes aux niveaux de qualification élevés sont mieux intégrées dans le marché du travail.

L'analyse par titres de formation montre que les personnes aux niveaux de qualification élevés sont mieux intégrées dans le marché du travail. La différence d'emploi entre les personnes âgées de 20 à 64 ans ayant au plus un titre du degré Sec. I et les personnes de la même tranche d'âge ayant au maximum un titre du degré Sec. II atteignait un peu plus de 11 points en 2019. La différence entre les personnes ayant le niveau d'éducation le plus élevé au niveau Sec. II et celles ayant le niveau le plus élevé au niveau tertiaire était d'un peu plus de 8 points. Le taux d'emploi des personnes ayant le niveau d'éducation le plus bas a augmenté le plus fortement entre 2014 et 2019, soit de 1,8 point, tandis que celui des personnes ayant le niveau d'éducation le plus élevé du degré Sec. II n'a augmenté que de 0,8 point et le taux d'emploi des personnes de niveau tertiaire a progressé de 1,3 point.

Figure 4

TAUX D'ACTIFS OCCUPÉS SELON DIFFÉRENTS CRITÈRES



Source: Office fédéral de la statistique (OFS)

Tableau 5

ÉVOLUTION DU TAO DE PERSONNES ÂGÉES DE 15 ANS ET PLUS, SELON DIFFÉRENTS CRITÈRES

	TAO 2009 [%]	TAO 2014 [%]	TAO 2019 [%]
Total	65,4	64,6	65,2
Sexe			
Femmes	58,8	58,8	60,0
Hommes	72,4	70,7	70,6
Nationalité			
Suisses	64,3	63,5	63,6
Étrangers	69,5	68,4	70,4
Formation (20 à 64 ans)			
Sec. I	69.0	67,9	69,7
Sec. II	80,4	80.0	80,8
Tertiaire	89.2	87,7	89.0
Âge			
15 à 24 ans	61,6	62,1	61,2
25 à 39 ans	85,5	85,4	87,7
40 à 54 ans	87,8	86,1	87,4
55 à 64 ans	68,3	69,2	73,0

Sources: OFS et Eurostat

Le tableau 5 montre que les jeunes et les personnes âgées sont moins bien intégrées dans le marché du travail que la moyenne, le taux d'emploi des travailleurs âgés (55 à 64 ans) ayant tout de même augmenté de près de 5 points entre 2009 et 2019 et s'élevant actuellement à 73 pour cent. Depuis 1994, le taux d'emploi de ce groupe d'âge a augmenté presque continuellement, soit de plus de 11 points, passant de 61,6 à 73,0 pour cent actuellement. Le taux d'emploi des jeunes (15 à 24 ans) a diminué en revanche de près de 1,5 point, pour se situer à 12 points au-dessous de celui des 55 à 64 ans en 2019.

En termes d'emploi sur la base de la situation familiale, on est frappé par le fait qu'en 2019, le taux des personnes de 15 à 64 ans ayant des enfants de moins de 15 ans était supérieur de 7,3 points à celui des personnes n'ayant pas d'enfants de moins de 15 ans. Cette différence peut surprendre à première vue, mais le deuxième groupe de personnes comprend également les jeunes générations (avec des taux d'emploi plutôt faibles) qui n'ont pas d'enfants. En outre, la génération âgée dont le taux d'emploi est inférieur à la moyenne n'a généralement pas d'enfants de moins de 15 ans. La différence

est particulièrement prononcée parmi les hommes, ceux qui ont des enfants de moins de 15 ans affichant un taux d'emploi de 94,9 pour cent, soit près de 14 points de plus que les hommes sans enfants de l'âge mentionné. Chez les femmes, cette différence n'était que d'un peu moins de 7 points.

Le taux d'emploi des parents d'enfants de moins de 15 ans a augmenté de 2,5 points entre 2009 et 2019. Cette évolution est due aux femmes, dont le taux d'emploi a augmenté de 4,8 points, alors que celui des hommes a diminué de 0,1 point. Pour les personnes sans enfant de moins de 15 ans, le taux d'emploi n'a augmenté que de 1,3 point sur la même période.

Le taux d'emploi des parents d'enfants de moins de 15 ans a augmenté de 2,5 points entre 2009 et 2019. Cette évolution est due aux femmes, dont le taux d'emploi a augmenté de 4,8 points, alors que celui des hommes a diminué de 0,1 point.

Une ventilation détaillée des taux d'emploi par grande région montre une intégration de la main-d'oeuvre au marché du travail supérieure à la moyenne, en particulier en Suisse centrale et à Zurich. Le taux d'emploi au Tessin et dans le bassin lémanique est, au contraire, inférieur à la moyenne. La différence entre les sexes est la plus faible dans l'Espace Mittelland, avec 9,8 points, mais la plus forte au Tessin, à près de 16 points. Comme l'a montré le chapitre 1.3.1 «Le taux de sans-emploi selon des critères sociodémographiques», le bassin lémanique et le Tessin présentent à la fois un taux d'emploi inférieur à la moyenne et un taux de chômage élevé supérieur à la moyenne. Ces phénomènes, qui ne sont pas nouveaux, sont principalement dus à des raisons structurelles, comme la composition des branches des diverses zones économiques ou les effets saisonniers.

Activité à temps partiel

Comme le montre le classement international des emplois à temps partiels, la Suisse occupe, derrière les Pays-Bas, une position de pointe au sein de l'OCDE. Il est d'autant plus intéressant d'étudier la structure du temps partiel dans notre pays. Pour cela, nous décortiquons ci-après le taux général en fonction des sexes, de l'âge, des situations familiales, des secteurs économiques et des régions.

Les chiffres du marché du travail montrent une tendance très claire à l'augmentation du travail à temps partiel et ce sont encore principalement les femmes qui occupent des emplois à temps partiel dans une mesure beaucoup plus importante que les hommes.

Les chiffres du marché du travail montrent une tendance très claire à l'augmentation du travail à temps partiel et ce sont encore principalement les femmes qui occupent des emplois à temps partiel dans une mesure beaucoup plus importante que les hommes. Bien que les hommes aient également développé leur part d'activité à temps partiel, la proportion de femmes occupées à temps partiel était encore en 2019 supérieure de 42,2 points à celle des hommes, soit de 59,8 pour cent, contre 17,7 pour cent pour les hommes). D'une manière générale en Suisse – comme dans la plupart des autres pays européens –

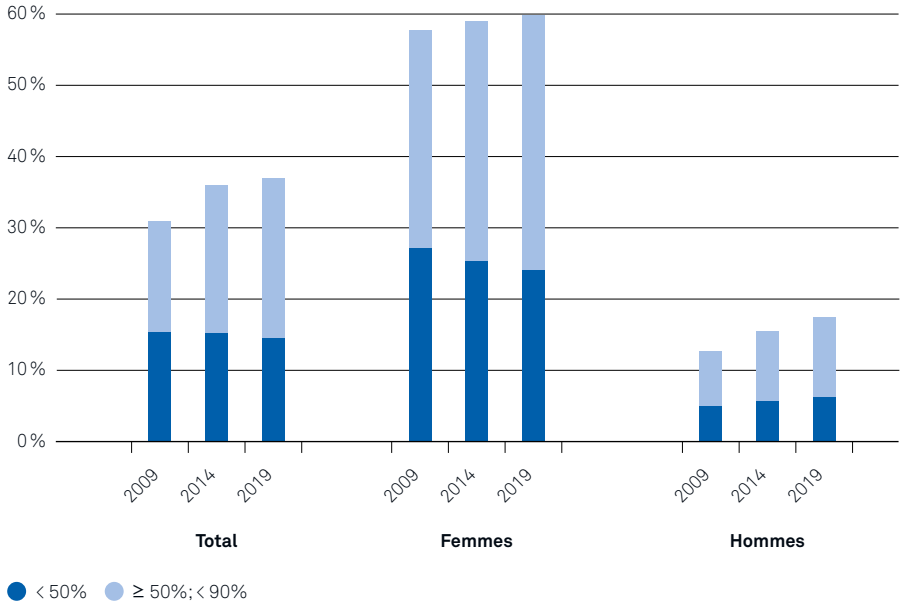
la forte proportion des temps partiels est due en grande partie aux temps d'occupation réduits des femmes.

Entre 2009 et 2019, la proportion de personnes avec des temps de travail inférieurs à 50 pour cent est restée à peu près constante, au voisinage de 15 pour cent: mais sur cette période, elle a progressé de 1,1 point chez les hommes et, au contraire, diminué de 3 points chez les femmes. Parmi les occupations variant de 50 à moins de 90 pour cent, le taux a progressé de 4,4 points au total entre 2009 et 2019 (5 points chez les femmes et 3,6 points chez les hommes). En 2019, seuls 6,4 pour cent des hommes travaillaient à moins de 50 pour cent et 11,3 pour cent entre 50 et moins de 90 pour cent. Dans la période considérée, la proportion d'emplois à temps partiel a progressé de 4,7 points chez les hommes, soit davantage que chez les femmes: +2 points.

On est également frappé de constater qu'avec l'âge, les travailleurs réduisent leur charge de travail et occupent de plus en plus souvent des postes à temps partiel. Alors que seulement 26,1 pour cent des jeunes travaillaient à temps partiel en 2019, cette proportion n'a cessé d'augmenter avec l'âge, pour atteindre 42,2 pour cent chez les 55 à 64 ans. De plus, il est intéressant de noter qu'entre 2009 et 2019, la part du travail à temps partiel a augmenté plus fortement chez les jeunes et les travailleurs âgés que dans les autres groupes d'âge, la plus forte hausse (4,5 points), ayant été enregistrée parmi les travailleurs âgés.

Figure 5

EVOLUTION DE L'OCCUPATION À TEMPS PARTIEL AU TOTAL ET CHEZ LES FEMMES/HOMMES



Source: Office fédéral de la statistique (OFS)

En 2019, aussi bien les femmes que les hommes employés ayant le niveau de qualification le plus élevé du degré Sec. I étaient proportionnellement moins occupés à temps partiel que les femmes et les hommes ayant des qualifications du degré Sec. II ou du tertiaire. Parmi les femmes, celles qui ont un diplôme de degré Sec. II étaient les plus susceptibles de travailler à temps partiel, à raison de 64,2 pour cent, et chez les hommes, la proportion correspondante la plus forte (19,4 pour cent) se retrouvait chez les titulaires d'une formation tertiaire. On notera que le taux d'occupation à temps partiel des femmes et des hommes à tous les niveaux de formation a eu tendance à augmenter entre 2009 et 2019, la progression la plus forte ayant été observée chez les hommes du degré Sec. II (4,7 points) et du degré tertiaire (5,1 points).

Tableau 6

EVOLUTION DES TAUX D'OCCUPATION À TEMPS PARTIEL (TP) SELON DIFFÉRENTS CRITÈRES (À PARTIR DE 15 ANS)

	TP 2009 [%]	TP 2014 [%]	TP 2019 [%]
Total			
≥ 90 %	66,4	63,9	62,6
< 90 %	33,6	36,1	37,4
≥ 50 % et < 90 %	18,1	21,1	22,6
< 50 %	15,5	15,0	14,8
Femmes			
≥ 90 %	42,2	40,6	40,2
< 90 %	57,8	59,4	59,8
≥ 50 % et < 90 %	30,3	33,9	35,4
< 50 %	27,5	25,5	24,4
Hommes			
≥ 90 %	87,0	84,0	82,3
< 90 %	13,0	16,0	17,7
≥ 50 % et < 90 %	7,7	10,1	11,3
< 50 %	5,3	5,9	6,4

Sources: OFS et Eurostat

Pour apprécier la compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle, il faut notamment examiner la question des taux d'activité des parents d'enfants de moins de 15 ans. En 2019 également les taux d'activité à temps partiel des hommes avec ou sans enfants de moins de 15 ans étaient faibles par rapport à ceux des femmes. Cela peut paraître étonnant, mais les hommes n'ayant pas d'enfants de moins de 15 ans ont , avec un taux d'activité à temps partiel de 15,6 pour cent, un taux de travail à temps partiel supérieur de 2,9 points à celui de leurs collègues ayant des enfants de moins de 15 ans (12,7 pour cent). Toujours en 2019, l'image était inverse chez femmes: leur taux de travail à temps partiel était supérieur de 31 points lorsqu'elles avaient des enfants de moins de 15 ans. Et même là où elles n'avaient pas d'enfants de moins de 15 ans, leur taux de travail à temps partiel était supérieur de 33,6 points à celui des hommes.

Les différences entre les femmes avec et sans enfants de moins de 15 ans sont principalement marquées au niveau des taux d'activité en dessous de 50 pour cent: cet écart a atteint 18,2 points en 2019, contre 12,8 points chez celles dont le taux d'activité se situe entre

50 et moins de 90 pour cent. Entre 2009 et 2019, toutefois, le taux de temps partiel des mères d'enfants de moins de 15 ans occupant un emploi inférieur à 50 pour cent a diminué de 7,9 points. La part du travail à temps partiel pour les mères dont la charge de travail se situe entre 50 et moins de 90 pour cent a augmenté de 7 points au cours de la même période.

Un examen de la situation par régions montre que ce sont le Tessin et le bassin lémanique qui présentent les taux de travail à temps partiel les plus bas. Les différences les plus marquées se situent entre l'Espace Mittelland et le Tessin avec 6,2 points. Entre 2009 et 2019, c'est le Tessin qui, avec 5,9 points, a enregistré le plus fort accroissement du travail à temps partiel et Zurich, avec 2,2 points seulement, sa plus faible croissance.

Taux d'actifs occupés (ou taux d'emploi) en équivalents temps plein

Les taux d'emploi en équivalents temps plein (taux d'emploi ETP) sont, pour ainsi dire, les taux d'emploi corrigés du travail à temps partiel. Ils montrent également comment la population en âge de travailler est intégrée au marché du travail. Entre 2009 et 2019, le taux d'emploi ETP des personnes âgées de 15 ans et plus a diminué de 0,5 point pour atteindre 53,8 pour cent. Cela est dû à la baisse de la participation au marché du travail des hommes, dont le taux d'emploi ETP a chuté de 3,4 points pour passer à 66,2 pour cent. La participation des femmes a augmenté de 2,0 points au cours de la même période, mais à un niveau nettement inférieur, de seulement 41,8 pour cent. Il en va de même pour les employés suisses, dont le taux d'emploi ETP a diminué de 1,1 point pour atteindre 51,5 pour cent, tandis que le taux d'emploi des étrangers a augmenté de 0,3 point, à 61,1 pour cent. Comme prévu, ce sont les employés les plus qualifiés des degrés Sec. II et tertiaire qui ont vu leur taux d'emploi ETP diminuer, de respectivement 2,4 et 6 points. Les personnes du niveau de formation Sec. I ont vu le leur augmenter de 0,7 point. Sans surprise, parmi les salariés des différentes tranches d'âge, ce sont les 55 à 64 ans qui ont enregistré la plus forte augmentation, soit 3,5 points. Leur taux d'emploi s'élève désormais à 60 pour cent. Le taux d'emploi ETP des 15 à 24 ans et des 40 à 54 ans a baissé respectivement de 0,1 et 0,2 point. Le taux d'emploi des jeunes est déjà inférieur à la moyenne (50,2 pour cent). Pour les actifs de 15 à 64 ans, le taux d'emploi ETP a augmenté de 1,2 point pour atteindre 67,7 pour cent.

2.3.2 L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SELON DES CRITÈRES ÉCONOMIQUES

En 2019, selon l'OFS environ 77 pour cent de la main-d'œuvre était employée dans le secteur des services et 21 pour cent dans le secteur industriel. Dans le secteur tertiaire, la part des femmes est légèrement plus haute avec plus de 52 pour cent, tandis que dans le secteur secondaire, les hommes représentent plus de 76 pour cent des travailleurs. Plus de six femmes sur dix dans le secteur tertiaire travaillent à temps partiel, contre un peu plus de deux sur dix seulement pour les hommes. Dans le secteur secondaire, plus de 92 pour cent des hommes travaillent à temps plein. L'an dernier, une légère majorité des femmes dans le secteur secondaire étaient également employées à plein temps, avec une proportion de 55 pour cent. Le secteur primaire (agriculture) ne cesse de perdre de l'importance; en 2019, il n'employait plus qu'un peu plus de 2,6 pour cent de la population active en Suisse.

Grâce à la numérisation, le secteur tertiaire devrait continuer de progresser à l'avenir relativement au secondaire. Il montre aussi des signes d'une demande supplémentaire de main-d'œuvre – tant pour les hommes que pour les femmes. Cela signifie que le taux d'emploi des femmes, qui sont plus fortement représentées dans le tertiaire, devrait continuer d'augmenter plus fortement que celui des hommes à l'avenir.

Alors que depuis 1993, le secteur secondaire s'est stabilisé à environ 1 million de personnes occupées en nombre absolu depuis 1993 environ, le tertiaire a toujours enregistré une croissance positive de l'emploi, à l'exception de la période 1975 à 1976 – où le nombre de postes avait diminué de 14'000. De 1960 à 2019, le tertiaire a connu une croissance de plus de 2,8 millions d'emplois. L'augmentation relative du tertiaire par rapport au secondaire n'est donc pas tant imputable à une diminution des emplois dans le secondaire qu'à une augmentation des emplois dans le tertiaire.

Grâce à la numérisation, le secteur tertiaire devrait continuer de progresser à l'avenir relativement au secondaire. Il montre aussi des signes d'une demande supplémentaire de main-d'œuvre - tant pour les hommes que pour les femmes.

Le personnel qualifié sur le marché du travail suisse

En 2019, 47 pour cent (environ 2,2 millions) des femmes et 53 pour cent (environ 2,5 millions) des hommes étaient employés sur le marché du travail suisse. Parmi les femmes, six sur dix et parmi les hommes, un peu moins de deux actifs sur dix seulement travaillaient à temps partiel. En 2019, 87,4 pour cent des hommes avaient une formation spécialisée (du degré Sec. II ou tertiaire), contre 87,2 pour cent des femmes. Si plus de 45 pour cent des hommes ont fait des études supérieures, c'est le cas d'un peu plus de 39 pour cent des

femmes, mais avec une forte tendance à la hausse: la proportion de femmes ayant un diplôme d'enseignement supérieur a augmenté de 13 points entre 2009 et 2019, soit près du double de celle des hommes, avec une hausse de 6 points.

Plus de 89 pour cent des femmes travaillant à temps partiel et même plus de 91 pour cent des hommes travaillant à temps partiel ont suivi une formation spécialisée.

Plus de 89 pour cent des femmes travaillant à temps partiel et même plus de 91 pour cent des hommes travaillant à temps partiel ont suivi une formation spécialisée. La proportion d'hommes travaillant à temps plein était également plus élevée parmi ceux qui avaient une formation spécialisée, soit près de 87 pour cent, que parmi les femmes, soit un peu plus de 84 pour cent.

2.4 CONCLUSIONS

La présente analyse de l'activité professionnelle en Suisse comprend une dimension internationale aussi bien que nationale, afin de montrer que la Suisse a réussi à maintenir son potentiel de main-d'œuvre à un niveau très élevé et à faire constamment progresser son niveau d'intégration sur le marché du travail. Le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans était en Suisse de 80,5 pour cent en 2019 et ainsi le deuxième le plus haut du monde après l'Islande, dépassant les taux de ses pays voisins, l'Italie de plus de 20 points et l'Allemagne d'un pourcentage encore considérable de près de 5 points. Le taux d'emploi de ce pays a continué d'augmenter fortement ces dernières années. Cela est dû non seulement à la flexibilité du marché du travail et au partenariat social très vivant de notre pays, mais aussi aux nombreuses institutions solidement établies sur le marché suisse du travail, telles que les offices régionaux de placement ou l'assurance chômage, qui réintègrent rapidement et efficacement les chômeurs sur le marché du travail. De même, la possibilité de recourir au chômage partiel a permis jusqu'à présent de surmonter relativement bien la crise du coronavirus, de sorte qu'à moyen terme, les chiffres du marché du travail devraient revenir à ce qu'ils étaient avant le début de la crise.

Le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans était en Suisse de 80,5 pour cent en 2019 et ainsi le deuxième le plus haut du monde après l'Islande.

Activité professionnelle selon le sexe et l'âge

Il ressort de l'examen spécifique aux sexes que les différences entre les taux d'emploi des hommes et ceux des femmes sont relativement élevées. Les pays voisins de la Suisse à l'exception de l'Italie et de l'Autriche présentent à cet égard des différences plus faibles. Il est cependant réjouissant de voir que le taux d'emploi des femmes a constamment progressé dans notre pays ces dernières années, diminuant ainsi l'écart par rapport aux hommes. On peut estimer en outre que cette évolution va se poursuivre, vu que dans le secteur tertiaire

en expansion, les femmes occupent une majorité de postes et que pour elles, qui ont des qualifications de plus en plus élevées, les coûts de renoncement liés à leur absence du marché du travail augmentent également.

Un autre élément positif est l'intégration de plus en plus poussée des seniors sur le marché du travail. De 2009 à 2019, le taux d'actifs occupés chez les 55 à 64 ans a augmenté de près de 5 points, une progression qui n'est aussi marquée dans aucune autre classe d'âge. Si l'on regarde plus loin en arrière, leur taux d'emploi a augmenté de plus de 11 points au cours des 25 dernières années. Ajoutons à cela qu'en raison du vieillissement démographique, les entreprises vont de moins en moins pouvoir se passer de ce potentiel de main-d'œuvre.

En revanche, le taux d'emploi des jeunes a légèrement baissé, soit de 0,4 point, entre 2009 et 2019. Cette évolution est quelque peu préoccupante, même si le taux d'emploi de 61,2 pour cent reste l'un des plus élevés en comparaison internationale. La baisse du taux d'emploi montre que les mesures visant à intégrer les jeunes dans le marché du travail restent pleinement justifiées, car une entrée précoce sur le marché du travail est cruciale pour leur future vie professionnelle et la prévention du chômage (voir chapitre II 2 Les jeunes).

Activité professionnelle selon le taux d'occupation

Une partie de plus en plus importante de la population active sur le marché suisse du travail est occupée à temps partiel. Ainsi en 2019, selon l'OCDE, la Suisse se situait juste après les Pays-Bas dans la liste des champions du temps partiel, avec près de 27 d'actifs occupés à temps partiel. L'Office fédéral de la statistique signale même une proportion de travailleurs à temps partiel de plus de 37 pour cent et une progression de 3,8 points entre 2009 et 2019. Ces 25 dernières années, la part du travail à temps partiel a augmenté régulièrement, de plus de 10 points. On constate que la majorité des femmes réduisent leur charge de travail. Le planning familial est un facteur important à cet égard, car la garde des enfants est encore principalement l'affaire des femmes.

Il ne faut pas accepter que des femmes aujourd'hui de plus en plus souvent très bien formées soient entravées dans leur désir de participer davantage au monde professionnel par une offre insuffisante, ou trop coûteuse, de structures d'accueil pour enfants.

Le fait que les mères puissent se maintenir dans le monde du travail grâce à des postes à temps partiel est tout à fait positif, au moins pour celles qui, sans cela, seraient totalement écartées du marché du travail. Du point de vue de l'économie, il existe toutefois de larges possibilités d'intégrer encore mieux ce précieux potentiel de personnes actives au marché du travail. Car il ne faut pas accepter que des femmes aujourd'hui de plus en plus souvent très bien formées

soient entravées dans leur désir de participer davantage au monde professionnel par une offre insuffisante, ou trop coûteuse, de structures d'accueil pour enfants.

Il appartient donc aux milieux économiques et politiques d'améliorer et de développer encore les structures permettant de mieux concilier vie de famille et vie professionnelle. De plus en plus, les pères assument également des responsabilités de garde d'enfants au sein du ménage. Le travail à temps partiel des parents est souvent motivé par le manque d'écoles de jour ou de crèches.

Activité professionnelle selon la situation familiale

Pour ce qui est de la situation familiale, il est intéressant de noter que les personnes sans enfants de moins de 15 ans présentent un taux d'emploi moins élevé que celles qui ont des enfants du même âge. De même, les hommes qui ont des enfants de moins de 15 ans sont moins souvent occupés à temps partiel que leurs collègues qui n'ont plus d'enfants de moins de 15 ans. Par ailleurs, le taux de travail à temps partiel a augmenté de 2,7 points entre 2009 et 2019 chez les travailleurs qui n'ont pas d'enfants à charge. Indépendamment de leur situation familiale, les femmes sont plus souvent occupées à temps partiel que les hommes. Ces constats montrent aussi que d'autres raisons que les obligations familiales expliquent le choix du temps partiel qui permet aux personnes de dégager davantage de temps pour leurs affaires privées. L'intérêt plus soutenu que manifestent les femmes pour le temps partiel peut aussi s'expliquer par le fait qu'après la période consacrée intensément à l'éducation des enfants, elles ne souhaitent pas revenir sur le marché de l'emploi avec une charge à plein temps et préfèrent continuer, à côté de leur travail, à assumer plus de tâches ménagères que les hommes.

Ce sont souvent des raisons financières qui expliquent que ce n'est pas le volume de travail personnel qui entre en ligne de compte dans les calculs, mais plutôt la charge de travail globale du ménage en tant que tel. Il est tout à fait imaginable que l'homme ne réduise pas, ou du moins pas tout de suite, sa charge de travail, alors que la femme l'allège fortement. Dans les familles avec enfants de moins de 15 ans, la mère est déjà la plupart du temps occupée à temps partiel. Cela peut expliquer que les pères réduisent moins leur activité que les hommes sans enfants de moins de 15 ans.

Activité professionnelle en équivalents temps plein

C'est l'examen des taux d'emploi exprimés en équivalents temps pleins qui fournit les indications les plus précises sur le degré de mise en valeur du potentiel de main-d'œuvre autochtone, car le tra-

vail à temps partiel est agrégé ici au travail à temps plein. Pour les personnes âgées de 15 à 64 ans, le taux d'emploi ETP a légèrement augmenté de 1,2 point entre 2009 et 2019. Cette hausse est principalement due au taux d'emploi plus élevé des femmes. On constate que les femmes participent désormais plus fortement au marché du travail, tandis que les hommes font un pas de moins. Extrapolé en équivalents temps plein, le taux d'emploi des femmes en Suisse est en forte baisse au niveau international, comme c'est également le cas pour les hommes.

Extrapolé en équivalents temps plein, le taux d'emploi des femmes en Suisse est en forte baisse au niveau international, comme c'est également le cas pour les hommes.

Le constat selon lequel que le potentiel de personnel qualifié a été de moins en moins bien mis en valeur entre 2016 et 2019, en ce qui concerne les détenteurs de diplômes de degré Sec. II aussi bien que les titulaires de formation tertiaire, soulève des questions. Dans les deux cas, les taux d'emploi ETP ont baissé respectivement de 2,4 et 6 points. Il invite à se demander si les efforts menés par les milieux politiques et économiques dans le cadre de l'initiative visant à mieux exploiter le potentiel indigène débouche sur un transfert dicté non seulement par davantage de temps partiel favorable au travail de l'ensemble de la famille, mais aussi par le besoin de plus en plus marqué de loisirs manifesté par la population active. En outre, le fait que les actifs ayant un titre de niveau tertiaire réduisent plus fortement leur charge de travail que les détenteurs d'un diplôme de degré Sec. II indique qu'une réduction de la charge de travail est aussi liée aux possibilités financières. En raison de leur pouvoir d'achat élevé, les travailleurs ont la plupart du temps en Suisse une situation comparativement plus confortable que les Européens en général. L'argument financier se trouve en outre confirmé par le fait que le taux d'actifs en équivalents temps plein des personnes généralement moins bien rémunérées possédant un diplôme de degré Sec. I a augmenté de 0,7 point dans la même période. Toutefois, conclure du recul du taux d'emploi en ETP chez les personnes possédant des titres de degré Sec. II et tertiaire que les mesures destinées à exploiter le potentiel de main-d'œuvre indigène seraient sans effet est un peu court. On est fondé à penser, au contraire, que sans ces mesures on assisterait à une diminution encore plus forte du taux d'emploi en ETP chez le personnel spécialisé.

Le taux d'emploi en équivalents temps plein des actifs étrangers a été supérieur de 9,6 points à celui des Suisses. Une raison importante de cette différence peut s'expliquer par le niveau d'éducation moyen généralement plus faible des travailleurs étrangers.

Intéressant aussi le constat selon lequel en 2019, le taux d'emploi en équivalents temps plein des actifs étrangers a été supérieur de 9,6 points à celui des Suisses. Une raison importante de cette différence peut s'expliquer par le niveau d'éducation moyen généralement plus faible des travailleurs étrangers. De ce fait, ils exercent souvent des professions où le travail à temps partiel est moins courant et ils touchent en moyenne des revenus inférieurs à ceux des

actifs suisses, ce qui signifie pour beaucoup d'entre eux qu'ils ne peuvent tout simplement pas se permettre de travailler à temps partiel. L'analyse par classes d'âge confirme aussi, dans l'optique corrigée des temps partiels, que le potentiel des actifs âgés de 55 à 64 ans a été exploité beaucoup plus fortement que la moyenne entre 2009 et 2019, et cela bien que le taux de temps partiels chez ces personnes ait également augmenté sur cette période. Cette progression montre que l'économie, notamment aussi en raison de l'évolution démographique, a déjà besoin aujourd'hui des travailleurs âgés et sera encore plus dépendante d'eux à l'avenir. La situation apparaît moins bonne chez les jeunes, dont le taux d'emploi en équivalents temps plein a légèrement reculé sur la même période.

Activité professionnelle selon les secteurs économiques et la formation

En 2019, selon l'OCDE, la population active en Suisse était occupée à raison de 77 pour cent, dont 53 pour cent de femmes, dans le secteur des services. Depuis 1972, le secteur tertiaire est plus important en Suisse que le secteur secondaire.

La qualité de la formation des femmes ressort du chiffre suivant: en 2019, plus de 87,2 pour cent d'entre elles avaient une formation de spécialiste. L'écart avec les hommes, dont le taux correspondant est de 87,4 pour cent, est donc négligeable. Par ailleurs, le pourcentage de femmes au bénéfice d'un titre de degré tertiaire a progressé de 13 points entre 2009 et 2019.

L'analyse de l'activité professionnelle sur le marché suisse de l'emploi présentée dans ce chapitre est encourageante: elle montre que la Suisse, en comparaison internationale, a fait un excellent travail ces dernières années en matière d'intégration de la main-d'œuvre sur le marché du travail. Mais elle indique aussi un potentiel d'amélioration. Pour la Suisse, les principaux défis sont toujours liés à l'exploitation du potentiel de travail indigène, le rôle des femmes, notamment celui des mères, revêtant à cet égard une importance particulière. Car en comparaison internationale, la disparité entre les charges de travail des hommes et celles des femmes est frappante. Les aspirations à une meilleure compatibilité famille – travail doivent être mieux satisfaites. Avec l'augmentation croissante du niveau de qualification des femmes, il devient en effet de plus en plus difficile, d'un point de vue économique, d'admettre qu'on puisse négliger leur potentiel. Il existe aussi un potentiel de ressources chez les seniors, qui possèdent pour la plupart des formations supérieures à la moyenne, de même que, de plus en plus, parmi les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire, dont l'intégration sur le marché

Pour la Suisse, les principaux défis sont toujours liés à l'exploitation du potentiel de travail indigène, le rôle des femmes, notamment celui des mères, revêtant à cet égard une importance particulière.

du travail est indispensable non seulement d'un point de vue économique, mais aussi pour des raisons d'intégration et des considérations de politique financière.

3 L'immigration

→ En 2019, le solde migratoire net, en Suisse, de ressortissants des États de l'UE-28/AELE n'a plus été que de 32'000 personnes. Le solde migratoire originaire de ces pays a donc diminué de près de 48 pour cent depuis 2013.

→ En 2019, les immigrants provenaient en majorité d'Italie, d'Allemagne, de France, de Roumanie et de Pologne. Dix ans plus tôt, outre l'Italie, l'Allemagne et la France ils provenaient du Portugal et de la Grande-Bretagne.

→ L'ampleur de l'immigration en provenance des pays européens dépend beaucoup de la situation économique de la Suisse. C'est ce qui est clairement apparu ces dernières années. Quand la situation économique se dégrade, les chiffres de l'immigration nette diminuent. L'origine des immigrants dépend donc fortement de la situation économique de leur pays d'origine.

→ À l'exception des pays d'Europe de l'Est que sont la Roumanie, la Bulgarie et la Pologne, l'immigration nette en provenance des pays de l'UE-28/AELE ayant les niveaux d'immigration les plus élevés est en baisse depuis 2013.

→ Dans la population résidante permanente étrangère, la proportion d'Asiatiques a continuellement progressé depuis 2013, à peu d'exceptions près. En 2019, elle atteignait déjà près de 50 pour cent.

Les gens n'immigrent pas seulement en Suisse pour y trouver du travail; plus de la moitié de tous les immigrants ont d'autres raisons. En 2019, à part la main-d'œuvre (contingentée ou non), environ 29 pour cent des personnes sont arrivées dans le cadre du regroupement familial, en tant que partenaire ou enfant(s) de personnes actives. Un bon dix pour cent des immigrants venaient se former ou se perfectionner en Suisse, un petit cinq pour cent provenait du système de l'asile, un peu plus de trois pour cent étaient des autorisations de séjour sans activité lucrative et un peu plus de trois pour cent avaient d'autres raisons. La proportion des immigrants actifs dans la population résidante étrangère a reculé de 19 pour cent entre 2009 et 2019.

La proportion des immigrants actifs dans la population résidante étrangère a reculé de 19 pour cent entre 2009 et 2019.

En ce qui concerne l'immigration vers le marché du travail, il est impératif de distinguer entre les ressortissants des États de l'UE-28/AELE et ceux d'États tiers. Alors que l'accord sur la libre circulation des personnes (ACLP) s'applique à la plupart des États de l'UE-28/AELE, les autorisations de séjour sont contingentées pour les ressortissants d'États tiers venus en Suisse pour un emploi. Dans toute demande d'autorisation de contingent, l'employeur doit fournir la preuve qu'il ne peut engager de travailleur indigène pour l'activité concernée. Cette préférence nationale garantit que les personnes actives originaires d'États tiers ne prétéritent pas la main-d'œuvre indigène. Il en résulte que les contingents de ressortissants d'États tiers sont alloués pratiquement exclusivement à une main-d'œuvre hautement qualifiée et spécialisée, dont la majorité occupe la plupart du temps des postes-clés dans les entreprises et y revêt donc une importance cruciale. Suite à l'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse en 2014, le Conseil fédéral a donné un signal et réduit les contingents pour les années suivantes. Entre-temps, ils ont retrouvé le même niveau que précédemment.

Les contingents de ressortissants d'États tiers sont alloués pratiquement exclusivement à une main-d'oeuvre hautement qualifiée et spécialisée, dont la majorité occupe la plupart du temps des postes-clés dans les entreprises et y revêt donc une importance cruciale.

Les migrations à destination et provenant du marché du travail suisse sont analysées et évaluées ci-dessous, ventilées entre l'UE-28/AELE et les Etats tiers.

3.1 IMMIGRATION EN PROVENANCE D'ÉTATS DE L'UE-28/AELE

Le Secrétariat d'État à l'économie considère l'immigration comme amortisseur du marché du travail. Quand l'économie se porte bien, l'immigration permet en effet de pourvoir des postes pour lesquels on ne trouve pas de main-d'œuvre indigène. En période moins bonne, ces personnes, plus mobiles en général que la moyenne, quittent à leur tour le pays pour chercher du travail dans le leur ou dans un pays

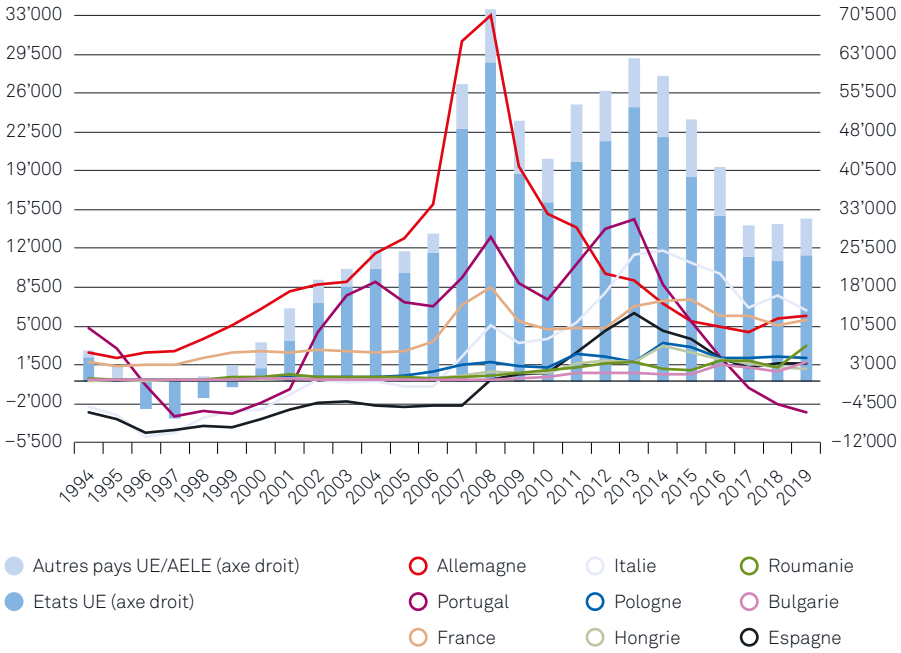
La Suisse a toujours dépendu d'immigrants qualifiés, ce qui s'est avéré être un grand atout comparatif ces dernières années et un facteur indispensable de la croissance économique espérée.

en meilleure santé économique. La Suisse a toujours dépendu d'immigrants qualifiés, ce qui s'est avéré être un grand atout comparatif ces dernières années et un facteur indispensable de la croissance économique espérée. En règle générale, le niveau d'immigration net dépend de la situation économique de notre pays, tandis que la distribution des immigrants par pays dépend de la situation économique de leur pays d'origine.

La figure 6 montre le solde migratoire, en 2019, originaire des neuf principaux pays pourvoyeurs de l'UE-28/AELE, ainsi que le solde migratoire total en provenance d'États de l'UE-28/AELE. En Suisse, le solde migratoire était jusqu'en 2011 le fait d'une majorité de ressortissants allemands. L'immigration allemande a connu son pic en 2008, avec presque 34'000 personnes. Les années suivantes, elle a diminué constamment et se situait en 2019 à un niveau 83 pour cent plus bas qu'en 2008 (cf. tableau 7). En 2012 et 2013, les immigrants portugais ont dominé provisoirement, mais depuis 2017, le nombre de Portugais quittant notre pays dépasse celui des Portugais qui y viennent. Depuis 2014, es principaux immigrants nets en Suisse sont des ressortissants italiens. De 2012 à 2015, c'est principalement le solde migratoire originaire du Portugal et de l'Italie qui a compensé la baisse des entrées d'Allemands, mais depuis 2015, ce sont principalement les immigrants italiens et français. Les nombre d'arrivées de personnes originaires d'Italie diminue toutefois depuis 2015 et celui des personnes venues de France est en recul depuis 2016. C'est ce qui a notablement contribué, au total, à la tendance baissière générale ou à la stagnation de l'immigration nette originaire de l'UE-28/AELE. Depuis 2013, l'immigration nette diminue continuellement et en 2019, elle a pratiquement stagné au niveau de l'année précédente, avec cependant une évolution des chiffres de l'immigration très différente selon les pays d'origine.

Figure 6

SOLDE MIGRATOIRE D'UNE SÉLECTION D'ÉTATS DE L'UE-28, 1994 À 2019



Figurent ici les neuf pays sélectionnés pour leur forte présence dans la population résidentielle étrangère permanente, ainsi que l'immigration globale nette en provenance de ces pays et des autres États de l'UE-28/AELE.

Source: SEM

Tableau 7

SOLDE MIGRATOIRE ORIGINAIRE D'UNE SÉLECTION D'ÉTATS DE L'UE-28 EN 2009, 2014 ET 2019

	2009	2014	2019
Italie	3'489	11'775	6'361
Allemagne	19'387	6'998	5'889
France	5'435	7'289	5'549
Portugal	8'854	8'770	–2'750
Espagne	652	4'628	1'611
Pologne	1'323	3'480	2'171
Hongrie	753	3'242	1'127
Roumanie	721	1'189	3'176
Bulgarie	305	681	1'770
UE-28/AELE au total	48'501	57'142	31'965

Sont listés les neuf pays sélectionnés pour leur fortes proportions d'immigrants, avec l'immigration globale nette en provenance des États de l'UE-28/AELE.

Source: SEM

Le niveau de l'immigration est très étroitement lié au marché du travail: si l'économie suisse se porte bien, un plus grand nombre de postes seront occupés par du personnel en provenance de l'UE-28/AELE; et si elle moins dynamique, de nombreux travailleurs retourneront dans leur pays d'origine ou dans un pays où les perspectives économiques sont meilleures qu'en Suisse.

On constate qu'un développement économique relativement plus favorable de la Suisse par rapport à celui des pays d'origine de l'immigration s'accompagne d'une immigration nette plus élevée en provenance de ces pays, puisqu'il devient alors plus intéressant pour leurs travailleurs de chercher un emploi en Suisse.

On constate qu'un développement économique relativement plus favorable de la Suisse par rapport à celui des pays d'origine de l'immigration s'accompagne d'une immigration nette plus élevée en provenance de ces pays, puisqu'il devient alors plus intéressant pour leurs travailleurs de chercher un emploi en Suisse. La situation économique relative de la Suisse par rapport à celle des différents pays d'origine est aussi un indicateur fiable de la composition par pays de l'immigration nette. C'est ainsi que ces dernières années, la composition par pays de l'immigration nette en provenance des Etats de l'UE-28/AELE s'est modifiée. Si l'on divise l'Union européenne en trois régions «Europe du Nord et de l'Ouest», «Europe du Sud» et «Europe de l'Est», on constate que l'immigration nette en provenance de l'Europe du Nord et de l'Ouest est celle qui a le plus contribué à l'immigration en Suisse jusqu'en 2011. Depuis 2012, c'est principalement celle des pays d'Europe du Sud et de l'Ouest.

Avec l'impact de l'évolution démographique sur le marché du travail, la question de savoir où les employeurs suisses pourront recruter leurs travailleurs va se poser de plus en plus. Avant tout, il s'agit de mettre mieux en valeur le potentiel de la main-d'œuvre en Suisse.

Avec l'impact de l'évolution démographique sur le marché du travail, la question de savoir où les employeurs suisses pourront recruter leurs travailleurs va se poser de plus en plus. Avant tout, il s'agit de mettre mieux en valeur le potentiel de la main-d'œuvre en Suisse. Comme cela ne suffira pas à régler le problème, la Suisse continuera à l'avenir de faire appel à des travailleurs étrangers, probablement même davantage encore qu'aujourd'hui. En outre, comme les pays d'origine des immigrants sont confrontés à des problèmes similaires, la concurrence pour ces travailleurs s'intensifiera considérablement dans les années à venir.

3.2 IMMIGRATION ORIGINAIRE D'ÉTATS TIERS

Les contingents de ressortissants d'Etats tiers sont redéfinis chaque année par le Conseil fédéral. En début d'année, une partie des quotas est distribuée aux cantons.[9] Afin de pouvoir réagir avec souplesse à l'évolution des exigences cantonales en matière de quotas, le solde des contingents reste à la Confédération (réserve fédérale). Si nécessaire, la Confédération peut rapidement attribuer des quotas supplémentaires aux cantons. Après l'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse en 2014, le Conseil fédéral a donné un signal en réduisant les contingents. Selon le Secrétariat d'État aux migrations (SEM), les quotas octroyés ont depuis lors augmenté de manière continue, bien que le niveau avant 2015 n'ait pas encore été atteint. Les chiffres maximums pour 2020 resteront au niveau de 2019. Il s'agit de 4'000 permis L et de 4'500 permis B. En 2019, 3'396 autorisations L et 3'766 autorisations B ont été octroyées. Alors que les quotas de permis L n'ont pas toujours été pleinement utilisés depuis 2014, cela a toujours été le cas pour les permis B, sauf en 2019. En plus des quotas des pays tiers, 3'000 autorisations L et 500 autorisations B ont été fixées pour les prestataires de services dont le séjour dépasse respectivement 90 et 120 jours par an. Plusieurs ressortissants d'États tiers embauchés possèdent de connaissances hautement spécialisées pour lesquelles on ne dispose pas de suffisamment de personnes, ni en Suisse, ni dans le reste de l'Europe.

Plusieurs ressortissants d'États tiers embauchés possèdent de connaissances hautement spécialisées pour lesquelles on ne dispose pas de suffisamment de personnes, ni en Suisse, ni dans le reste de l'Europe.

Si l'on intègre l'ensemble des ressortissants d'Etats tiers immigrés dans la population résidante permanente étrangère (autorisations L, B ou C) en 2019, les immigrants venus de République populaire de Chine ont été les plus nombreux avec 3'344 personnes, suivis des ressortissants de l'Inde (2'976 personnes) et des États-Unis (2'713 personnes). Du point de vue des contingents, la plus forte propor-

[9] http://www.personenfreizuegigkeit.admin.ch/fza/fr/home/drittstaaten/kontingente.html

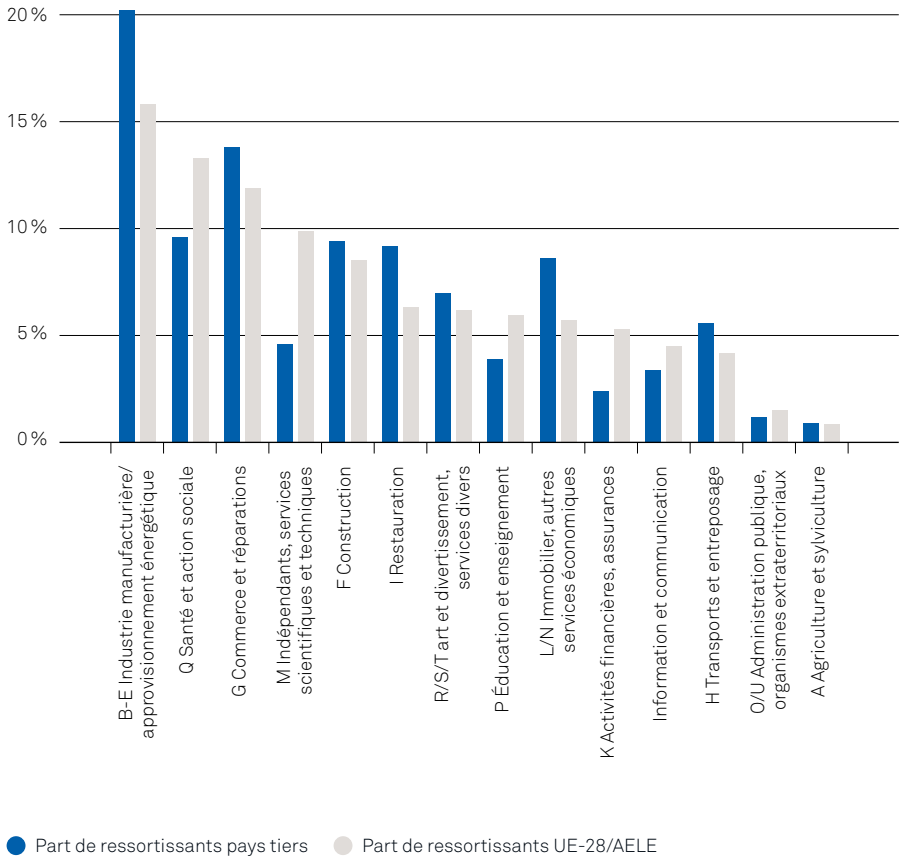
tion d'immigrants vient d'Europe (77 pour cent). Suivent l'Asie, avec 12 pour cent, puis l'Amérique avec 6 pour cent. En 2019, 36 pour cent des contingents autorisés pour une prise d'emploi sur le marché du travail en Suisse sont allés à des citoyens de l'UE-28/AELE et 64 pour cent à des ressortissants de pays tiers. Avec plus de 70 pour cent, les personnes originaires d'Europe représentent de loin la part la plus importante de l'immigration nette totale dans la population résidante permanente étrangère. Outre l'Inde, les États-Unis et la République populaire de Chine, le Canada, le Brésil et les Philippines ont été en 2019 des pays importants dans le cadre de l'immigration contingentée en provenance d'Etats tiers. Suivaient les ressortissants d'Asie et d'Afrique avec respectivement 15 et 9 pour cent.

En 2019, 36 pour cent des contingents autorisés pour une prise d'emploi sur le marché du travail en Suisse sont allés à des citoyens de l'UE-28/AELE et 64 pour cent à des ressortissants de pays tiers. étrangère.

En 2019, la plus forte proportion de citoyens de l'UE-28/AELE et de ressortissants d'Etats tiers était employée dans le secteur «Industrie manufacturière/approvisionnement en énergie», à raison de respectivement près de 16 pour cent et 20 pour cent (voir figure 7). Le secteur «Santé et services sociaux» et celui de «Commerce et réparations» occupent le plus grand nombre de ressortissants en provenance de l'UE-28/AELE. La branche des «services professionnels, scientifiques et techniques», qui comprend par exemple le conseil juridique et fiscal ou l'audit économique, dépend beaucoup également du personnel des pays de l'UE-28/AELE.

Figure 7

PARTS PERSPECTIVES PAR BRANCHE DES RESSORTISSANTS DE L'UE-28/AELE ET DE RESSORTISSANTS D'ETATS TIERS



Source: OFS

En 2019, 47 pour cent des employés étrangers avaient un permis d'établissement (permis C), 28 pour cent un permis de séjour (permis B) et 20 pour cent un permis de travail transfrontalier (permis G). Seuls 3 pour cent d'entre eux étaient au bénéfice d'un permis de séjour de courte durée (permis L). Ces pourcentages sont restés plus ou moins constants ces dernières années.

3.3 CONCLUSIONS

L'immigration en provenance des États de l'UE-28/AELE a constamment diminué de 2013 à 2018, et stagné l'an dernier à un peu plus de 30'000 personnes. En raison de la crise du coronavirus, une nouvelle baisse de l'immigration est prévue en 2020. Si la principale raison de ce déclin jusqu'en 2019 était probablement l'essor économique de l'EEE et le ralentissement de l'économie helvétique, les entreprises sont maintenant aux prises avec les conséquences économiques de la crise sanitaire, qui a vu, entre autres, plus d'un cinquième de la population active recourir aux indemnités de chômage partiel. Comme souligné plus haut dans cette analyse, l'immigration en Suisse dépend dans une large mesure de la robustesse de l'économie helvétique par rapport à celle des pays d'origine des travailleurs immigrés.

Si la principale raison du déclin de l'immigration jusqu'en 2019 était probablement l'essor économique de l'EEE et le ralentissement de l'économie helvétique, les entreprises sont maintenant aux prises avec les conséquences économiques de la crise sanitaire.

Bien que notre économie ait vu sa stabilité fléchir avant même la crise sanitaire au début de 2020, elle a été frappée de plein fouet par les mesures prises pour empêcher la propagation du coronavirus. Pour surmonter les effets négatifs de cette crise, il est essentiel de maintenir que le système libéral de recrutement des travailleurs. Cela permet aux employeurs locaux de pourvoir les postes vacants avec des travailleurs qui ne sont pas disponibles en Suisse, de manière rapide et flexible, sans complications administratives majeures. L'analyse des effets de l'accord de libre circulation des personnes sur le marché du travail, réalisée chaque année par le Secrétariat d'Etat à l'économie, montre à quel point ce système est correctement équilibré et ciblé sur le marché du travail suisse. Une étude publiée dans la célèbre «American Economic Review» fournit également des conclusions éclairantes à cet égard. Ses auteurs présentent les effets sur la Suisse du passage du système d'immigration contrôlée à l'Accord sur la libre circulation des personnes et à l'ouverture connexe du marché du travail suisse aux travailleurs des pays de l'UE/AELE. Ils apportent empiriquement la preuve qu'en moyenne, ni l'emploi ni les salaires des travailleurs indigènes ne diminuent en raison de l'immigration sur le marché du travail suisse. Les immigrants des pays de l'UE-28/AELE viennent plutôt compléter la main-d'œuvre locale. Dans de nombreux cas, le fait de pourvoir des postes vacants avec des immigrants de l'UE-28/Efta se traduit même par la création de nouveaux emplois, que peuvent à leur tour occuper des travailleurs autochtones.

Depuis plus de 15 ans que l'Accord sur la libre circulation des personnes avec l'Union européenne est entré en vigueur, la Suisse a principalement bénéficié de l'immigration rendue possible par cet accord.

Depuis plus de 15 ans que l'Accord sur la libre circulation des personnes avec l'Union européenne est entré en vigueur, la Suisse a principalement bénéficié de l'immigration rendue possible par cet

accord. Dans l'intervalle, des lacunes sont apparues au chapitre des emplois peu qualifiés, ceux-ci ne pouvant plus, le plus souvent, être occupés par la main-d'œuvre domestique. Cette pénurie de travailleurs peu qualifiés est liée à l'augmentation générale du niveau de qualification de la main-d'œuvre autochtone, à l'évolution démographique et aux immigrants, en grande partie très qualifiés, qui demandent également, en aval, des services devant être fournis par des travailleurs peu qualifiés. L'immigration en provenance de l'UE-28/AELE et de pays tiers signifie toutefois que les entreprises locales peuvent réagir plus souplement aux changements économiques et créer des emplois supplémentaires dans le pays.

Les résultats clairs et répétés des votations sur les accords bilatéraux montrent que la grande majorité de la population helvétique est consciente des grands avantages de la libre circulation des personnes et qu'il est tout à fait clair pour elle que l'économie suisse continuera à l'avenir à dépendre d'une immigration étrangère qualifiée.

Alors que jusqu'en 2011, ce sont principalement les immigrants allemands qui ont stimulé le marché du travail suisse, ils sont remplacés désormais par un nombre croissant de citoyens d'Europe méridionale et occidentale. Le fait que certaines entreprises ne seraient tout simplement plus en mesure d'assurer leurs activités sans l'expertise des immigrants n'est pas toujours pleinement reconnu. En attendant, de plus en plus de travailleurs immigrent en Suisse qui – selon leur profession – doivent d'abord apprendre la langue nationale (l'allemand surtout). Il est évident qu'il leur faut un peu plus de temps pour prendre pied sur le marché du travail et s'affirmer comme des travailleurs indispensables dans les branches les plus diverses. Les résultats clairs et répétés des votations sur les accords bilatéraux montrent que la grande majorité de la population helvétique est consciente des grands avantages de la libre circulation des personnes et qu'il est tout à fait clair pour elle que l'économie suisse continuera à l'avenir à dépendre d'une immigration étrangère qualifiée.

La forte baisse de l'immigration nette en provenance des pays de l'UE-28/AELE observée ces dernières années montre également que la disponibilité en personnel étranger bien qualifié ne va pas de soi. Cette tendance indique que la Suisse, en tant que lieu d'implantation, a perdu une partie de son attrait pour les travailleurs qualifiés par rapport à d'autres pays. Les immigrants jugent les pays en fonction de leurs conditions-cadre économiques et politiques et vont là où ces conditions leur sont les plus avantageuses. La forte mobilité de ces travailleurs qualifiés peut rapidement entraîner une baisse des chiffres de l'immigration.

La tendance à la baisse de l'immigration nette en provenance des pays de l'UE/AELE pourrait devenir un problème majeur à moyen terme. Ce serait le cas si l'économie suisse devait souffrir d'une pénurie de main-d'œuvre dans les années à venir en raison de l'évolution démo-

La tendance à la baisse de l'immigration nette en provenance des pays de l'UE/AELE pourrait devenir un problème majeur à moyen terme. Ce serait le cas si l'économie suisse devait souffrir d'une pénurie de main-d'œuvre dans les années à venir en raison de l'évolution démographique.

graphique. Raison de plus, dès lors, de poursuivre et, dans certains domaines, d'intensifier la politique de mise en valeur du potentiel de main-d'œuvre domestique, politique qui a été encouragée pendant des années par d'innombrables mesures. Il doit être aussi dans l'intérêt de l'économie d'intégrer les réfugiés au marché du travail et de les former afin qu'ils puissent être, eux aussi, recrutés pour occuper des postes vacants à l'avenir.

Un autre levier pour contrer la menace de pénurie de travailleurs hautement qualifiés est l'immigration en provenance d'Etats tiers. A cause de la priorité accordée aux travailleurs indigènes pour pourvoir les postes vacants précédemment occupés par des ressortissants de pays tiers, l'éviction du personnel indigène par des immigrants est en soi quasiment impossible. Le recrutement de travailleurs dans les pays de l'UE-28/AELE et dans les pays tiers est souvent si important pour les entreprises qu'il constitue un critère absolument central dans leur choix d'un site d'implantation, en les assurant qu'elles pourront recruter un nombre suffisant de cadres et de spécialistes en Suisse et à l'étranger. Il est donc logique, surtout en période de baisse de l'immigration en provenance des pays de l'UE-28/AELE, que le Conseil fédéral tienne compte de cette réalité en fixant les contingents de ressortissants de pays tiers.

II Thématiques actuelles

→ L'économie suisse, à fort coefficient de savoir, a besoin de recruter du personnel très qualifié sur le marché intérieur comme à l'étranger. Mieux on parviendra à exploiter le potentiel du pays, moins on dépendra de la main-d'œuvre étrangère. À l'avenir, les besoins en personnel qualifié vont encore s'accentuer suite à l'évolution démographique et à la transition numérique. C'est pourquoi diverses initiatives politiques tendent à obtenir qu'avant de recruter du personnel à l'étranger, l'on s'efforce de mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre disponible dans le pays. Dans ce cadre, la deuxième partie de la présente publication porte un regard plus précis sur les différents potentiels existants au niveau national, pour ensuite examiner en conclusion la façon dont les entreprises elles-mêmes évaluent la pénurie de personnel. Sur la base d'enquêtes du Centre de recherches conjoncturelles de l'EPF Zurich, elle s'emploie à définir dans quelle mesure la pénurie de main-d'œuvre, parmi d'autres obstacles, limite les entreprises dans leur production et leur prestation de services.

1 Compatibilité entre vie de famille et travail

→ En Suisse, huit mères sur dix avec enfants de moins de 15 ans travaillent à temps partiel. Parmi elles, la moitié occupe un poste de moins de 50 pour cent. Par contre, seul un père sur dix travaille à temps partiel.

→ Environ 15 pour cent des mères avec enfants de moins de 25 ans aimeraient augmenter leur temps de travail, tandis qu'un peu plus de deux pour cent des pères expriment le même souhait.

→ Par rapport à la population totale, les parents ont un niveau de qualification supérieur à la moyenne. En 2019, plus de 92 pour cent des mères et près de 92 pour cent des pères avaient achevé une formation du degré Sec. II au moins.

→ L'encadrement, la formation et l'éducation des jeunes enfants contribuent grandement, plus tard, à l'égalité des chances entre couches sociales et à la multiplication des possibilités de carrière. Par là même, l'État devra prélever moins d'impôts sur le revenu pour compenser les inégalités.

→ Les investissements des pouvoirs publics dans les offres de structures d'accueil extrafamilial sont amortis à court terme grâce aux recettes fiscales supplémentaires provenant du travail des parents et, à moyen et long termes, par des rentrées fiscales plus élevées et une baisse des transferts publics en faveur de la génération montante. En toute hypothèse, chaque franc ainsi investi devrait en rapporter au moins deux à la société.

1.1 L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LE CHÔMAGE DES PARENTS EN COMPARAISON INTERNATIONALE

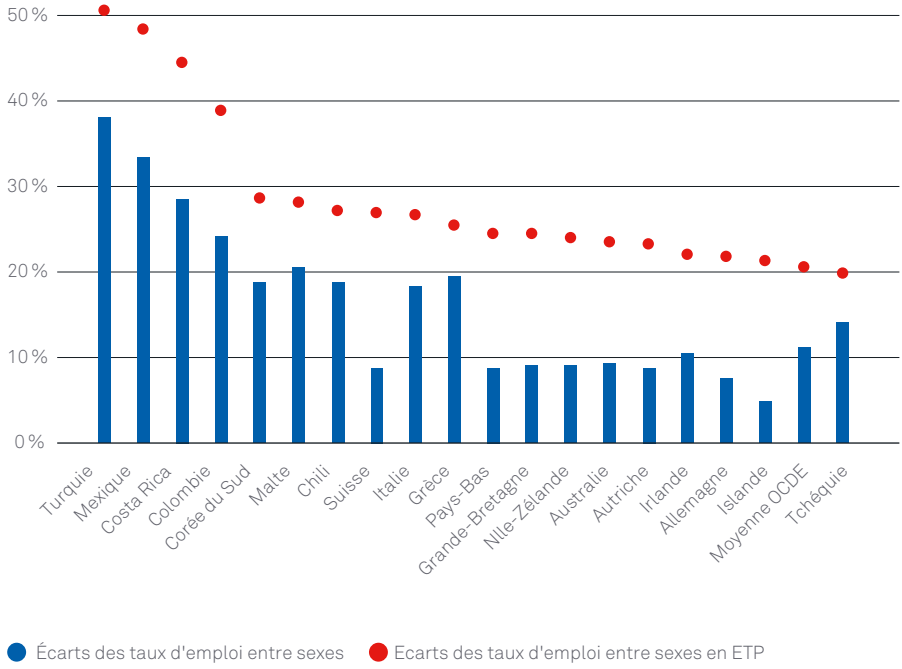
En comparaison internationale, les mères en Suisse sont souvent employées à temps partiel. On peut constater qu'en 2018,[10] l'écart entre sexes parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans en Suisse atteint près de 9 points si l'on compare les taux d'emploi. Si l'on tient compte du travail à temps partiel et donc de l'emploi en équivalent temps plein (ETP), cet écart entre les sexes monte à près de 27 points. Au niveau de l'OCDE, seuls la Turquie, le Mexique, le Costa Rica, la Colombie, la Corée, Malte et le Chili présentent un écart entre hommes et femmes plus important que la Suisse. Dans l'OCDE, cet écart est en moyenne de 20,3 points (voir figure 8).

L'écart important entre sexes observé en Suisse est dû à la forte proportion d'emplois à temps partiel parmi les femmes.

[10] Pour l'instant, les données ne sont pas disponibles au-delà de 2018, mais les ratios n'auront pas changé de manière significative jusqu'en 2019.

Figure 8

ÉCART ENTRE TAUX D'EMPLOI HOMMES–FEMMES ET TAUX D'EMPLOI HOMMES-FEMMES EN ETP EN 2018



Pays de l'OCDE présentant l'écart le plus important entre les sexes en matière de taux d'emploi, en ETP. Légende: En 2018, la Suisse présentait une différence de 8,8 points entre les taux d'emploi des hommes et des femmes. Corrigée de l'activité à temps partiel et donc mesurée en ETP, cette différence passe à 26,5 points, ce qui montre bien qu'en Suisse, les femmes sont bien davantage que les hommes occupées à temps partiel.

Source: OCDE

Les chiffres ci-dessus montrent non seulement qu'en Suisse, l'emploi à temps partiel est le plus élevé après les Pays-Bas, mais aussi que les femmes travaillent à temps partiel beaucoup plus souvent que les hommes. Tant chez les femmes que chez les hommes, le travail à temps partiel en Suisse dépasse les moyennes de l'OCDE et de l'UE-19. Les femmes ont le plus fort pourcentage de travailleuses à temps partiel après les Pays-Bas.

1.2 TRAVAIL À TEMPS PARTIEL EN SUISSE

Selon les calculs de l'Office fédéral de la statistique (OFS), en 2019 plus de 45 pour cent des parents avec enfants de moins de 15 ans occupaient un emploi à temps partiel en Suisse, soit respectivement 60 pour cent de la population active pour les femmes et près de 18 pour cent pour les hommes. Ces fortes proportions donnent à penser que de nombreux employeurs offrent des modèles de temps de travail flexibles qui permettent aux parents de rester actifs pendant leurs années éducatives et d'assistance. Mais on constate aussi que, pour des raisons financières et d'organisation, des temps d'occupation plus longs ne conviennent pas à de nombreux parents. Ces dernières années, de nombreux employeurs ont d'ailleurs fortement étoffé leur offre d'horaires flexibles. Les taux élevés de travail à temps partiel sur le marché du travail de notre pays illustrent bien la flexibilité du marché du travail suisse et sa capacité à répondre rapidement aux besoins changeants des employés et à leurs habitudes de vie et de travail.

En 2019, près de 570'000 personnes, soit plus de 45 pour cent des parents avec des enfants de moins de 15 ans, travaillaient à temps partiel, dont environ 27 pour cent pour une charge de travail comprise entre 50 et 90 pour cent et un peu moins de 18 pour cent pour une charge de travail inférieure à 50 pour cent. L'augmentation du nombre de pères travaillant à temps partiel est frappante: sur les dix dernières années, leur taux a augmenté de près de 5 points. Le taux de temps partiel des femmes a baissé d'un point au cours de la même période, mais avec un niveau de départ bien plus élevé que celui des hommes.

Une proportion considérable des parents interrogés par l'Office fédéral de la statistique – en particulier les mères – ont exprimé le souhait de travailler davantage.

Enfin, une proportion considérable des parents interrogés par l'Office fédéral de la statistique – en particulier les mères – ont exprimé le souhait de travailler davantage (voir figure 10 et tableau 9). Ces résultats suggèrent que certains parents augmenteraient volontiers leur charge de travail moyennant de meilleures possibilités en matière de garderie d'enfants et des incitations supplémentaires à travailler.

1.3 LE POTENTIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES PARENTS

Ces dernières années, le travail à temps partiel n'a cessé de prendre de l'ampleur. Tant les femmes que les hommes recourent davantage à cette possibilité. Quel potentiel de main-d'œuvre (diplômés du degré

Sec. II ou du tertiaire) les parents représentent n'est cependant pas clair. Pour aller plus en profondeur, il faut examiner trois champs thématiques:

- la fréquence du travail à temps partiel chez les mères et les pères
- la disponibilité des mères et des pères (en sous-emploi) à augmenter leur taux d'occupation
- le niveau de formation des mères et des pères

Distribution des temps partiels entre les mères et les pères

Tableau 8

NOMBRES ET PARTS D'INDIVIDUS À TEMPS PARTIEL AVEC ET SANS ENFANT(S) DE MOINS DE 15 ANS

	Avec enfant(s) < 15 ans [milliers/%]			Sans enfant(s) < 15 ans [milliers/%]		
	Total	Mères	Pères	Total	Femmes	Hommes
2009	505 / 41,6	455 / 81,2	51 / 7,7	835 / 28,5	638 / 47,1	196 / 12,5
2014	529 / 43,6	457 / 81,2	73 / 11,2	938 / 31,0	707 / 48,9	231 / 14,0
2019	568 / 45,1	485 / 80,2	83 / 12,7	1022 / 31,3	749 / 49,2	273 / 15,6

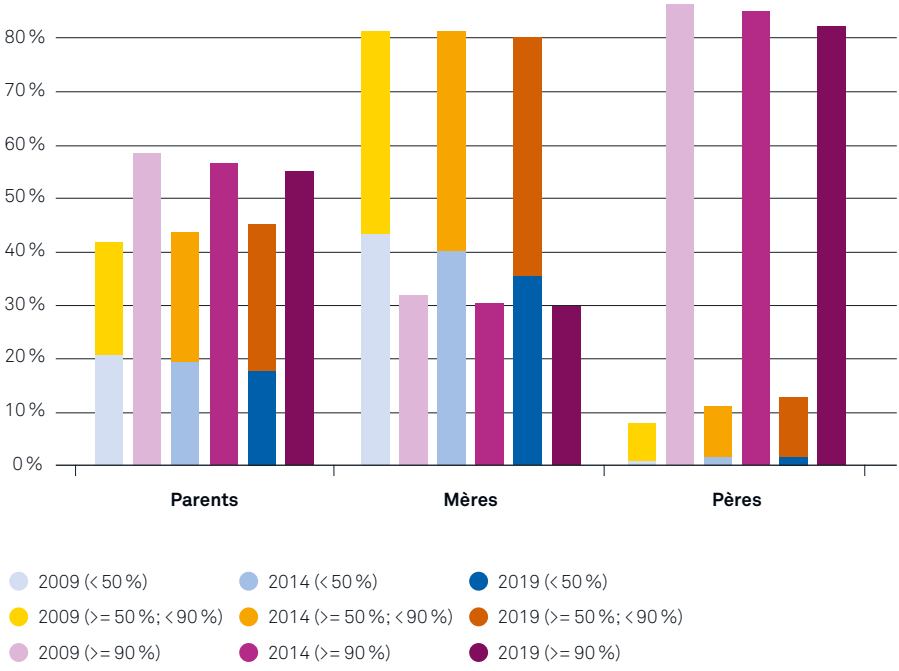
Source: OFS

Le tableau 8 compare les femmes et les hommes à temps partiel avec et sans obligations parentales Dans les deux groupes, la proportion de personnes travaillant à temps partiel a augmenté entre 2009 et 2019: de 3,5 points pour les parents et de 2,8 points pour les personnes sans enfant de moins de 15 ans. La hausse des activités à temps partiel parmi les personnes sans obligations parentales s'explique par le fait qu'il existe une tendance à la progression du temps partiel indépendamment de la situation de responsabilité en matière de garde d'enfants. En 2019, huit mères sur dix avaient un emploi à temps partiel, parmi lesquelles à peine la moitié avait une charge de travail de moins de 50 pour cent. La part des mères ayant une charge de travail inférieure à 50 pour cent a diminué de 8 points entre 2009 et 2019, tandis que celle des mères ayant une charge de travail comprise entre 50 et 90 pour cent a augmenté de 7 points au cours de la même période. Au total, l'emploi à temps partiel a donc diminué d'un point. Le pourcentage de pères qui étaient auparavant moins susceptibles de travailler à temps partiel, a également augmenté de 5 points

entre 2009 et 2019. Sur dix pères travaillant à temps partiel, près de neuf avaient un taux d'emploi de 50 pour cent ou plus.

Figure 9

ÉVOLUTION DES PARTS DE PLEIN TEMPS ET DE TEMPS PARTIEL DE PARENTS AVEC ENFANT(S) DE MOINS DE 15 ANS



Légende: Les parts s'additionnent pour donner 100 pour cent. La part de personnes travaillant à moins de 50 pour cent est cumulée à celle des personnes occupées entre 50 et 90 pour cent pour donner le taux de temps partiel. Ainsi en 2009, par exemple, 41,6 pour cent des parents travaillaient à temps partiel.

Source: OFS

Le tableau 8 regroupe les chiffres de la figure 9 sur l'évolution du travail à temps partiel de personnes avec et sans enfants de moins de 15 ans.

Tandis que la part des mères à temps partiel dépasse considérablement celle des femmes sans enfants de moins de 15 ans, on observe exactement l'inverse chez les hommes et pères.

Tandis que la part des mères à temps partiel dépasse considérablement celle des femmes sans enfants de moins de 15 ans, on observe exactement l'inverse chez les hommes et pères. En pourcentage, en 2019, les hommes sans enfants de moins de 15 ans étaient plus nombreux à travailler à temps partiel (15,6 pour cent) que les pères d'enfants du même âge (12,7 pour cent). Toutefois, le pourcentage de pères à temps partiel ayant des enfants de moins de 15 ans a augmenté légèrement plus entre 2009 et 2019 (5 points) que celui des hommes sans responsabilités parentales (3,2 points). Mais, alors que huit mères sur dix travaillent à temps partiel, seul un père sur dix le fait. Une partie des mères et des pères quittent complètement le marché du travail après la naissance d'un enfant. Toutefois, le taux de chômage des mères et des pères dont le plus jeune enfant a moins de 25 ans est inférieur à la moyenne par rapport à celui de l'ensemble des femmes et des hommes.

Disponibilité des mères et des pères à accroître leur charge de travail

Tableau 9

TAUX DE SOUS-EMPLOI EN 2019

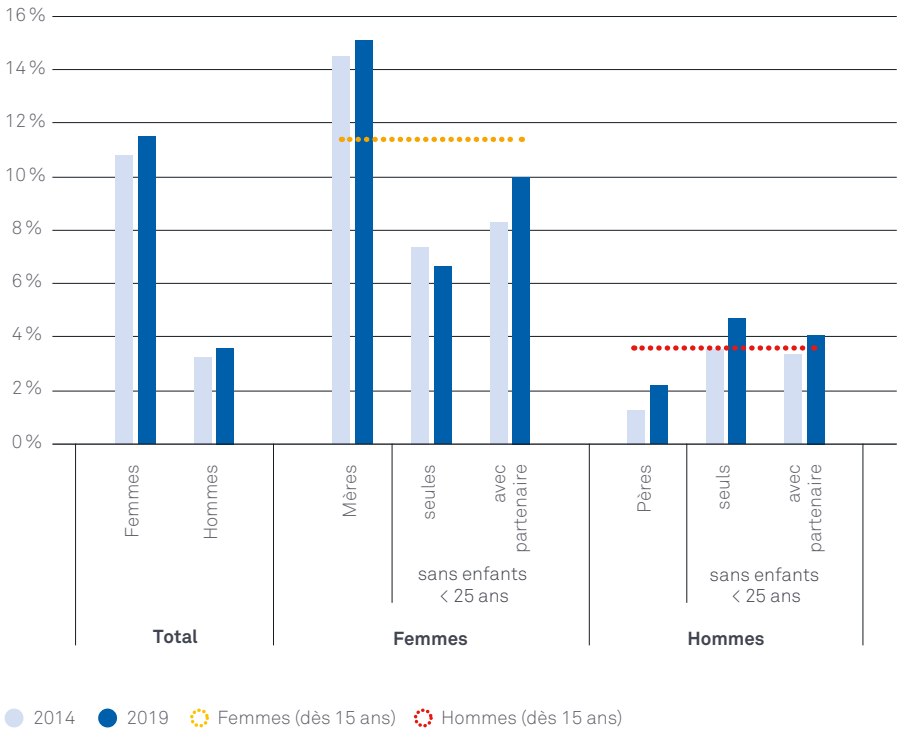
		Femmes		**Hommes**	
	Total	11,4		3,6	
		Vivant seul(e) [%]		**Avec partenaire [%]**	
		Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Sans enfants		6,6	4,6	9,9	4,0
Enfant plus jeune < 25 ans		16,6	6,4	14,7	2,1

Source: OFS

Ci-après, la disponibilité des parents à accroître leur charge de travail est exprimée par le degré de sous-emploi. Il existe diverses données de l'Office fédéral de la statistique à ce sujet.

Figure 10

TAUX DE SOUS-EMPLOI DE PERSONNES AVEC ET SANS ENFANTS, SELON LA SITUATION DE VIE



Légende: En 2019, 11,4 pour cent des femmes et 3,6 pour cent des hommes étaient sous-employés. Ces deux chiffres sont des valeurs moyennes et sont indiqués dans l'illustration par des pointillés et des tirets.

Source: OFS

Il ressort de figure 10 que le besoin d'augmenter la charge de travail est plus prononcé chez les mères ayant des enfants de moins de 25 ans que chez les femmes sans enfants de moins de 25 ans, indépendamment du fait qu'elles vivent seules ou en partenariat. Chez les parents vivant en couple, les conceptions diffèrent entre les mères et les pères: les mères avec enfants de moins de 25 ans souhaitent davantage accroître leur activité professionnelle que les femmes du même âge sans enfants alors que chez les pères, ce besoin est moins grand que chez les hommes sans enfants. On constate aussi que près

Des mesures appropriées motiveraient une partie des mères travaillant à temps partiel – et, dans une moindre mesure, aussi des pères – à augmenter leur taux d'occupation.

de 15 pour cent des mères avec partenaire et 2,2 pour cent des pères dans la même situation souhaitent augmenter leur taux d'occupation.

Ces données suggèrent que des mesures appropriées motiveraient une partie des mères travaillant à temps partiel – et, dans une moindre mesure, aussi des pères – à augmenter leur taux d'occupation (cf. tableau 9). Une considération à placer dans le contexte suisse où les parents, en comparaison horizontale avec l'OCDE, sont davantage intégrés que la moyenne au marché du travail. Cela vaut surtout pour les mères avec des taux d'occupation bas.

Le niveau de formation des mères et des pères

Pour évaluer le potentiel de main-d'œuvre parmi les parents travaillant à temps partiel, il faut tenir compte des charges de travail et du taux de sous-emploi, mais aussi du niveau de formation. Un coup d'œil sur les formations des mères et des pères permet d'y voir plus clair. Selon ces données, en 2019, près de 92,2 pour cent des mères travaillant à temps partiel âgées de 15 à 64 ans (pour les femmes âgées de 15 à 64 ans, au total 87,3 pour cent) et 91,9 pour cent des pères travaillant à temps partiel (hommes âgés de 15 à 64 ans, au total 87,1 pour cent) avaient au moins terminé leurs études au degré Sec. II. Les parents disposent donc d'un nombre de formations professionnelles de degré Sec. II supérieur à la moyenne et donc d'un nombre de formations de niveau Sec. I inférieur à la moyenne. Entre 2009 et 2019, la part des travailleurs qualifiés a augmenté de 43,1 points parmi les mères à temps partiel et diminué de 2,3 points chez les pères à temps partiel, bien qu'elle ait augmenté de 1,1 point chez les hommes dans l'ensemble sur la même période. Parmi les mères à temps partiel, on constate un net transfert des titres du Sec. II vers ceux de niveau tertiaire au cours de cette période: alors que la proportion de mères titulaires d'un diplôme de Sec. II était encore supérieure de plus de 34 points celle des mères titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur en 2009, cette différence n'était plus que de 0,4 point en 2019. La part des pères à temps partiel titulaires d'un diplôme du degré Sec. II a diminué de 9,8 points, tandis que la part de ceux qui ont un diplôme de niveau tertiaire a augmenté de 7,6 points. Le niveau d'éducation des travailleurs qualifiés parmi les parents est donc plus élevé qu'il y a dix ans. On note en particulier que la proportion de personnes ayant des qualifications de niveau tertiaire a augmenté au-delà de la moyenne. En revanche, la proportion de parents ayant un diplôme Sec. I et travaillant à temps partiel a diminué de 2,5 points entre 2009 et 2019 et se trouvait ainsi, à 9,9 pour cent, très inférieure à la moyenne de la population active.

Les parents disposent donc d'un nombre de formations professionnelles de degré Sec. II supérieur à la moyenne.

Tableau 10

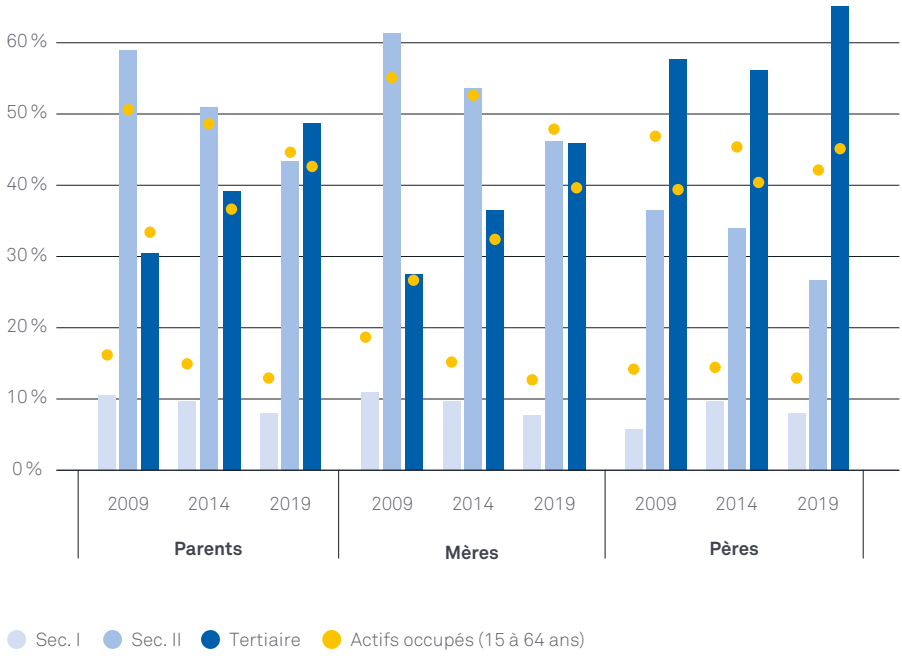
NIVEAU DE QUALIFICATION ET POTENTIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE PARENTS ET INDIVIDUS ACTIFS OCCUPÉS DE 15 À 64 ANS

		2009	2014	2019
Sec. I [%]	Parents temps partiel	10,4	9,8	7,9
	Actifs occupés (partiel et plein temps)	16,1	14,8	12,8
Sec. II [%]	Parents temps partiel	59,0	51,0	43,4
	Actifs occupés (partiel et plein temps)	50,6	48,7	44,7
Tertiaire [%]	Parents temps partiel	30,6	39,1	48,7
	Actifs occupés (partiel et plein temps)	33,3	36,5	42,5
Sec. I [%]	Mères, temps partiel	10,9	9,8	7,8
	Femmes (partiel et plein temps)	18,5	15,2	12,7
Sec. II [%]	Mères, temps partiel	61,6	53,8	46,3
	Femmes (partiel et plein temps)	55,0	52,5	47,8
Tertiaire [%]	Mères, temps partiel	27,6	36,4	45,9
	Femmes (partiel et plein temps)	26,5	32,3	39,6
Sec. I [%]	Pères, temps partiel	5,8	9,9	8,1
	Hommes (partiel et plein temps)	14,0	14,4	12,9
Sec. II [%]	Pères, temps partiel	36,6	33,9	26,7
	Hommes (partiel et plein temps)	46,8	45,4	42,0
Tertiaire [%]	Pères, temps partiel	57,6	56,3	65,2
	Hommes (partiel et plein temps)	39,2	40,2	45,2

Source: OFS

Figure 11

PROPORTION DE PARENTS TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL PAR RAPPORT À LA POPULATION ACTIVE TOTALE (TEMPS PARTIEL ET TEMPS PLEIN) PAR NIVEAU DE FORMATION ET PAR SEXE



Légende: En 2009, 10,4 pour cent des parents avaient un diplôme du Sec. I, 59 pour cent un diplôme du Sec. II et 30,6 pour cent un diplôme de niveau tertiaire. À titre de comparaison, 16,1 pour cent des salariés âgés de 15 à 64 ans avaient un diplôme du Sec. I, 50,6 pour cent un diplôme du Sec. II et 33,3 pour cent un titre du niveau tertiaire.

Source: OFS

Tableau 11

ACCROISSEMENT DE LA PART DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS AYANT DES ENFANTS DE MOINS DE 15 ANS (TEMPS PARTIEL) ET DE CELLE DE L'ENSEMBLE DES PERSONNES OCCUPÉES (TEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL)

	2009 [%]	**2019 [%]**	**Croissance [en points de pourcentage]**
Parents (temps partiel)	89,6	92,1	2,5
Total actifs (temps plein et temps partiel)	83,9	87,2	3,3
Mères (temps partiel)	89,1	92,2	3,1
Femmes (temps plein et temps partiel)	81,5	87,3	5,8
Pères (temps partiel)	94,2	91,9	-2,3
Hommes (temps plein et temps partiel)	86,0	87,1	1,1

Source: OFS

Une trop forte réduction du travail pendant les années de garde d'enfants rend souvent la réinsertion et la poursuite d'une carrière plus difficile.

Les chiffres du tableau 10 montrent une nette tendance vers les formations continues de haut niveau, ce qui a un effet positif sur la proportion d'actifs spécialisés (Sec. II et qualifications de niveau tertiaire). Entre 2009 et 2019, par exemple, la proportion des travailleurs qualifiés parmi les parents travaillant à temps partiel a augmenté de 2,5 points pour atteindre 92,1 pour cent et de 3,3 points à 87,2 pour cent, par rapport à tous les employés (à temps partiel et à temps plein) âgés de 15 à 64 ans. Sans surprise, la plus forte augmentation a été enregistrée par les femmes de 15 à 64 ans travaillant à temps plein et à temps partiel, avec une croissance de 5,8 points, tandis que chez les mères travaillant à temps partiel, elle a encore fait une poussée de 3,1 points pour atteindre le taux élevé de 92,2 pour cent. De 2009 à 2019, les mouvements ont aussi eu lieu très souvent entre les deux types de formation spécialisée au niveau secondaire supérieur et au niveau tertiaire (voir figure 11), avec un nombre croissant d'actifs obtenant des qualifications de niveau tertiaire. Le déclin des formations du degré Sec. II a donc été plus que compensé par la forte augmentation des formations tertiaires, qui s'est également traduite par une baisse des titres du niveau Sec. II. Une proportion croissante de mères à temps partiel dispose ainsi une formation de haut niveau. Cela accroit à la fois les coûts d'opportunité des mères travaillant à temps partiel et le retour sur investissement dans la formation pour l'État. Une trop forte réduction du travail pendant les années de garde d'enfants rend souvent la réinsertion et la poursuite d'une carrière plus difficile.

La population totale de 1,45 million de personnes qualifiées travaillant à temps partiel comptait, en 2019, plus d'un demi-million de parents avec enfants de moins de 15 ans (dont 85 pour cent de mères et 15 pour cent de pères). Ce chiffre ne tient pas compte du potentiel de main-d'œuvre inexploité des parents quittant la vie active durant les années de garde des enfants.

1.4 PARENTHÈSE: ARGUMENTS EN ÉCONOMIE DE L'ÉDUCATION POUR L'ÉDUCATION DE LA PETITE ENFANCE

Du point de vue de l'économie de l'éducation, il existe de solides arguments en faveur de l'investissement dans la formation, les soins et l'instruction des enfants. Il est important de commencer tôt.

Des études empiriques confirment la thèse selon laquelle les capacités motivationnelles comme l'attention, la patience, la détermination et la serviabilité acquises dans la petite enfance favorisent l'orientation des jeunes vers une formation scolaire de haut niveau et, ainsi, un meilleur revenu. Ces enfants font aussi plus de sport, fument moins et sont moins souvent en surpoids.[11]

En plus de la littérature économique théorique, une étude à long terme menée aux États-Unis a également débouché sur d'intéressants enseignements pratiques. Dans les années 1960, 123 enfants afro-américains de trois à cinq ans ont participé au «Perry Preschool Program».[12] Ils avaient un QI inférieurs à la moyenne et provenaient de milieux défavorisés. Dans le cadre de l'étude, la moitié des enfants a, cinq jours par semaine, bénéficié de cours d'encouragement prodigués par des pédagogues qualifiés. Le groupe de contrôle s'est vu refuser cet encouragement précoce.

Les chercheurs ont suivi l'évolution des enfants sur une quarantaine d'années. Les résultats de l'étude sont sans appel: bien plus d'enfants du groupe d'encouragement ont achevé la highschool (71 pour cent, contre 54 pour cent dans le groupe sans encouragement). Pour la société, le développement plus favorable des individus concernés

---

11 Cf. blog du prof. Ernst Fehr de l'Université de Zurich: https://blog.tagesanzeiger.ch/politblog/index.php/10697/die-soziale-und-wirtschaftliche-bedeutung-fr-hkindlicher-bildung/ (état: octobre 2017).

12 Des informations plus détaillées sur le «Perry Preschool Program» sont disponibles sous https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/ojjdp/181725.pdf?version=meter+at+null&module=meter-Links&pgtype=article&contentId=&mediaId=&referrer=&priority=true&action=click&contentCollection=meter-links-click (état: octobre 2017).

s'est traduit par une criminalité plus faible, moins de coûts d'aide sociale et un revenu plus élevé des personnes ayant bénéficié du programme d'encouragement. Selon les calculs des chercheurs, chaque dollar investi dans ce programme est revenu dans les caisses de l'État multiplié par sept. Les résultats de l'étude ne peuvent pas être transposés tels quels à la Suisse, d'autant que les inégalités sociales sont moins prononcées ici et que l'égalité des chances est donc plus grande. On peut supposer néanmoins que chaque franc ainsi investi serait multiplié au moins par deux au bénéfice de la société.

Un aspect positif de la promotion de l'encadrement, de la formation et de l'éducation de la petite enfance est qu'elle renforce l'égalité des chances des enfants de couches sociales favorisées et défavorisées sur le plan éducatif.

Un aspect positif de la promotion de l'encadrement, de la formation et de l'éducation de la petite enfance est qu'elle renforce l'égalité des chances des enfants de couches sociales favorisées et défavorisées sur le plan éducatif. Cela peut aussi accroître le bien-être de la société d'une manière générale, pour autant que les groupes soient bien mélangés afin que les enfants des deux couches en bénéficient. En fin de compte, investir dans l'éducation ne profite pas seulement à l'individu. À moyen et long termes, ce choix améliore également la prospérité économique générale sous la forme de paiements de transfert moins importants ou de revenus plus élevés pour les individus concernés, avec les recettes fiscales correspondantes qui en résultent pour l'État. En termes économiques, on parle à cet égard des effets externes bénéfiques des investissements éducatifs sur la population totale.

1.5 CONCLUSIONS

L'économie suisse, avec ses secteurs économiques à fort coefficient de connaissances, est largement tributaire du personnel qualifié. Il lui est donc indispensable d'utiliser pleinement, en priorité, le potentiel de la main-d'œuvre nationale. Subsidiairement, néanmoins, la Suisse aura toujours besoin de recruter à l'étranger les spécialistes importants dont elle ne dispose pas chez elle en nombre suffisant. Il existe en Suisse un potentiel considérable de mères et, dans certains cas, de pères qui pourraient augmenter leur charge de travail, voire (ré)intégrer le marché du travail si les conditions d'une meilleure compatibilité famille-travail leur étaient offertes. Cette solution pourrait également réduire la dépendance à l'égard des travailleurs qualifiés étrangers et augmenter le rendement éducatif des travailleurs qualifiés autochtones. Un franc ainsi investi améliore la situation à court et moyen termes pour les parents et les enfants et, en aval, pour l'économie et l'État.

Le potentiel inexploité de parents de plus en plus qualifiés

Dans son rapport sur la politique économique par pays, l'OCDE conseille à la Suisse de mieux utiliser le potentiel de travail des femmes. Les données de l'OFS confirment en effet que sur l'ensemble de la Suisse, on trouve un grand potentiel inexploité de travailleurs qualifiés parmi chez les parents et surtout les mères. Les parents travaillant à temps partiel sont également plus qualifiés que la moyenne. La forte proportion de travailleurs qualifiés parmi les parents occupés à temps partiel suggère aussi que ce sont principalement les personnes ayant un bon niveau de formation qui réduisent leur charge de travail, en partie parce que leur situation financière le leur permet.

La forte proportion de travailleurs qualifiés parmi les parents occupés à temps partiel suggère aussi que ce sont principalement les personnes ayant un bon niveau de formation qui réduisent leur charge de travail, en partie parce que leur situation financière le leur permet.

Les femmes travaillent bien plus souvent à temps partiel et avec un faible taux d'occupation. Huit mères sur dix avec enfants de moins de 15 ans et une femme sur deux du même âge sans enfants travaillent à moins de 90 pour cent. Chez les pères, le temps partiel atteint 13 pour cent, chez les hommes 16 pour cent. Les pères d'enfants de moins de 15 ans travaillent donc moins souvent à temps partiel que les hommes du même âge sans enfants de moins de 15 ans, ce qui se reflète aussi dans leurs taux d'activité (en équivalents temps plein) plus élevés. La façon différente qu'ont les pères et les mères d'approcher le temps partiel est sans doute aussi due au fait que, pour des raisons financières, les deux parents ne sont pas en mesure de réduire leur charge de travail.

Pendant les années de garde des enfants, l'occupation ménagère, c'est-à-dire les taux d'occupation cumulés du père et de la mère, est – pour des raisons financières – souvent le critère déterminant pour une réduction éventuelle du taux d'occupation. Encore et toujours, ce sont en majorité les mères qui assument la garde des enfants. C'est ce qui ressort de leurs taux d'activité en équivalents temps plein bien plus faibles durant les années de garde. Compte tenu de la forte progression du niveau de formation des femmes observée ces dernières années, on peut s'attendre à ce que de plus en plus d'hommes assument aussi, à l'avenir, des tâches de garde des enfants. Pareille répartition de la réduction du temps de travail entre père et mère serait, dans bien des cas, économiquement logique eu égard à cette sensible amélioration générale du niveau de formation des mères et des femmes. Elles sont toujours plus nombreuses à vouloir garder le lien avec le marché de l'emploi et ne pas freiner leur carrière à cause de réintégrations semées d'embûches et d'interruptions prolongées. En outre, les pères aussi veulent davantage s'impliquer dans la garde des enfants. L'enquête sur le sous-emploi des mères et des pères montre que ce sont principalement les mères qui ressentent

le besoin de travailler davantage. Bien souvent, toutefois, elles y renoncent parce que ce n'est pas financièrement avantageux ou parce que les conditions-cadres ne leur permettent pas d'augmenter leur participation au marché du travail. Il est donc évident que des structures d'accueil extrafamiliales plus nombreuses et financièrement attrayantes favoriseraient des taux d'occupation plus élevés des parents.

La proportion supérieure à la moyenne de personnel qualifié chez les parents travaillant à temps partiel a deux effets contraires sur le taux de temps partiel: d'un côté une meilleure qualification aboutit généralement à un revenu plus élevé, de sorte qu'il est financièrement plus facile de rester à la maison pour s'occuper des enfants plutôt que de les confier à l'extérieur; d'un autre côté, un revenu supérieur fait augmenter les coûts d'opportunité. Ce principe veut que les faibles taux d'occupation deviennent toujours plus coûteux à mesure que le revenu augmente. Notons aussi la progression constante du nombre de salariés qui s'offrent une réduction du temps de travail pour avoir plus de temps pour eux-mêmes ou faire un autre usage de leurs loisirs. Cette tendance est confirmée aussi pat la hausse des taux de temps partiel chez les femmes et les hommes sans obligations parentales.

À supposer que les conditions-cadre s'améliorent, le potentiel de main-d'œuvre des parents peut être estimé – compte tenu du taux de temps partiel et du souhait d'augmenter le temps de travail – à plus de 15'000 équivalents temps plein additionnels, sans même inclure le potentiel des parents au chômage. À l'OFS, le potentiel de main-d'œuvre inexploité est estimé à environ 300'000 emplois ETP. Le potentiel se situe principalement chez les femmes, en particulier les mères, et les personnes âgées. Toutefois, améliorer l'accès des mères au marché du travail implique des conditions cadres plus favorables, telles qu'une offre suffisante et financièrement attrayante d'écoles de jour et de structures d'accueil pour enfants.

Importantes retombées pour la société des investissements précoces dans l'éducation

À côté des parents et de l'économie, les enfants et la société toute entière profitent aussi de nouvelles offres d'accueil extra-familial.

À côté des parents et de l'économie, les enfants et la société toute entière profitent aussi de nouvelles offres d'accueil extra-familial. La littérature économique montre ici clairement que les investissements dans la formation, l'encadrement et l'éducation de la petite enfance sont extrêmement efficaces à bien des égards. Ils améliorent l'égalité des chances des enfants, qui bénéficieront d'une meilleure formation scolaire et obtiendront plus tard des revenus plus élevés dans leur vie active. La société en bénéficie grandement. D'abord, les

revenus plus élevés fournissent aux autorités fiscales un substrat fiscal plus important, tandis que les coûts des transferts de l'État diminuent sensiblement. Pour l'économie aussi, pareille évolution revêt un intérêt primordial, puisque plus tard, il sera moins nécessaire d'intervenir et de corriger l'inégalité sociale par l'impôt sur le revenu, qui pèse sur l'incitation au travail des actifs occupés. L'économie profite en outre d'un niveau de formation générale supérieur et d'un surcroît de main-d'œuvre qualifiée, qui devraient se traduire par une meilleure performance économique.

L'offre de structures d'accueil extra-familial suffisantes peut être considérée comme une tâche d'infrastructure typique des pouvoirs publics, au même titre que leurs investissements courants dans l'enseignement primaire. Une telle intervention se justifie par l'important gain de prospérité que ces investissements promettent aux pouvoirs publics. L'économie apporte sa contribution par le biais de l'imposition des entreprises. Le financement est également assuré par les parents qui, du fait de leurs temps de travail accru, paient davantage d'impôt sur le revenu. À moyen et long terme, la génération montante contribuera elle aussi grâce à de nouveaux substrats fiscaux. Selon les études, les moyens additionnels ainsi créés devraient couvrir les dépenses affectées aux offres d'accueil extra-familial, les parents acquérant non seulement toujours plus de qualifications, mais touchant aussi des revenus supérieurs à la moyenne. Ces développements accroissent le substrat fiscal de manière exponentielle.

Une affectation des deniers publics extrêmement productive pour l'économie

Il doit incomber au monde politique et à l'économie – pour lesquels cela constitue un intérêt vital – de fixer les conditions-cadre de telle manière que le personnel qualifié chèrement formé en Suisse puisse apporter une contribution optimale au marché du travail helvétique.

Pour la mise en valeur du potentiel de main-d'œuvre indigène, par conséquent, il ne semble guère y avoir d'investissement plus efficace que celui destiné à des structures d'accueil extrafamilial de qualité dans le secteur préscolaire et scolaire. De plus, ce type d'investissement est à l'évidence payant: à court terme par le biais des impôts sur le revenu plus élevés des parents, à moyen et long termes par les impôts sur le revenu plus élevés des futurs actifs occupés et par la diminution des prestations de transfert pour les mères et les enfants. Renoncer à ces investissements et à ces efforts serait injustifiable du point de vue économique. Il doit incomber au monde politique et à l'économie – pour lesquels cela constitue un intérêt vital – de fixer les conditions-cadre de telle manière que le personnel qualifié chèrement formé en Suisse puisse apporter une contribution optimale au marché du travail helvétique.

L'économie peut donc recruter davantage de personnel en Suisse même et les pouvoirs publics voient le retour sur leurs investisse-

ments éducatifs augmenter sous forme de recettes fiscales en hausse et de prestations de transfert en baisse.

Pour les employeurs, la conciliation famille-travail nécessitera à l'avenir de nouvelles solutions encore plus favorables à la famille, afin que les parents d'enfants d'âge préscolaire et scolaire puissent participer à la vie professionnelle comme ils le souhaitent et sans interruptions majeures. C'est la seule façon de mettre le cap sur un avenir où la formation de parents hautement qualifiés n'est pas une fin en soi, mais un moyen de renforcer la place économique suisse. D'un point de vue économique, il serait pour le moins discutable de rendre difficile, voire impossible, faute de conditions-cadres suffisantes, la participation au marché du travail de ces travailleurs qualifiés, dont la plupart sont formés grâce à des fonds publics.

Les entreprises contribuent à ménager des conditions favorables aux familles par leurs horaires de travail flexibles, des offres d'emplois à temps partiel, une organisation du travail adaptée, des lieux de travail flexibles, une aide en matière d'accueil des enfants ou encore par la création d'un climat d'entreprise favorable. Dans tous ces domaines, beaucoup a déjà été fait ces dernières années. Il est indispensable de poursuivre dans cette voie qui a fait ses preuves, même si elle est exigeante.

Un positionnement clair des employeurs

Dans leur prise de position publiée en mars 2020, les employeurs exposent clairement les mesures qui, selon eux, sont susceptibles d'améliorer la compatibilité entre famille et carrière. Leurs quatre préconisations dans ce sens sont les suivantes:

Dans leur prise de position publiée en mars 2020, les employeurs exposent clairement les mesures qui, selon eux, sont susceptibles d'améliorer la compatibilité entre famille et carrière.

- Face à la pénurie de personnel qualifié, à l'évolution démographique et à la stagnation de l'immigration nette, le potentiel de main-d'œuvre inexploité des femmes, dont le niveau d'instruction est de plus en plus élevé, doit être plus activement mis en valeur.
- Il faut aménager les conditions-cadre susceptibles d'améliorer la compatibilité famille-travail là où l'incitation des mères et des pères à travailler peut être renforcée et où les investissements bénéficient aux plus larges catégories possibles de mères et d'enfants.
- L'Union patronale suisse (UPS) se mobilise pour que les entreprises offrent des conditions de travail favorables à la famille en fonction de leurs possibilités opérationnelles et se soucient d'assurer une compatibilité entre vie de famille et vie professionnelle.

– L'État doit assurer et financer les conditions-cadre sous la forme d'incitations fiscales et d'offres d'accueil extrafamilial adaptées aux besoins de qualité et financièrement attrayantes.

Outre l'économie et l'État, les parents eux-mêmes doivent veiller à ce que les charges de travail de la mère et du père soient aussi équilibrées que possible. C'est la seule façon de garantir que tous deux puissent progresser en termes de carrière et de salaire sur le marché du travail.

2 Les jeunes

- En 2019, le taux de chômage était de 8,0 pour cent – le quatrième taux le plus bas d'Europe, derrière la Tchéquie, l'Allemagne et les Pays-Bas. En Suisse, il était supérieur de 3,5 points au taux de l'ensemble de la population active (15 à 64 ans).
- Le taux d'emploi des jeunes était de 61,2 pour cent en 2019 – le troisième taux le plus élevé de l'OCDE après l'Islande et les Pays-Bas. En Suisse, il était donc inférieur de 19,3 points à celui de l'ensemble de la population active (15 à 64 ans).
- En Suisse, en 2019, un jeune sur trois était occupé à temps partiel.
- En 2019, 41,9 pour cent des jeunes en Suisse avaient un emploi et suivaient des études, 19,3 pour cent avaient un emploi et ne suivaient pas d'études, 32,6 pour cent étaient au chômage et suivaient des études et 6,2 pour cent n'avaient ni emploi ni études.
- En 2019, 4,4 pour cent des jeunes âgés de 18 à 24 ans n'avaient ni diplôme de degré Sec. I, Sec. II ou tertiaire, ni formation professionnelle ou scolaire dans les quatre semaines précédant l'enquête.
- Le système de formation professionnelle duale et l'intégration précoce des jeunes dans le marché du travail qui y est associée améliorent leurs perspectives professionnelles futures.

2.1 LA SITUATION DES JEUNES EN SUISSE ET EN COMPARAISON INTERNATIONALE

La situation des jeunes (de 15 à 24 ans) sur le marché suisse du travail fait l'objet d'une attention particulière, en Suisse comme ailleurs. Car les difficultés qui accompagnent la transition du monde scolaire au marché du travail régulier et aux filières de formation ultérieures se traduisent par un taux de chômage supérieur à la moyenne et des taux d'actifs occupés inférieurs à la moyenne. Les particularités de la demande et de l'offre pour l'intégration au marché du travail des personnes de cette catégorie ont toujours été considérées comme un défi. Leur accès au marché du travail, notamment, est semé d'obstacles parce que les entreprises réclament de plus en plus du personnel spécialisé déjà formé et expérimenté, avantages que les jeunes, bien entendu, ne peuvent pas encore offrir.

Une comparaison de la situation des jeunes en Suisse et dans les autres pays de l'OCDE montre toutefois qu'en Suisse, l'interaction de mesures économiques et politiques contribue notablement au bon fonctionnement de l'intégration des jeunes travailleurs. L'autre facteur explicatif de cette situation des jeunes est un marché du travail dans l'ensemble libéral et dynamique, un marché capable, grâce aux fluctuations naturelles et aux nouveaux postes créés, d'absorber les forces de travail de toutes les classes d'âge, ce qui est une condition essentielle du bon fonctionnement de l'économie suisse. Placer les chiffres relatifs aux jeunes suisses dans le contexte international permet de préciser leur situation sur le marché du travail relativement à celle des jeunes d'autres pays européens.

Outre la Suisse, des pays tels que l'Allemagne, la Norvège, l'Autriche ou le Danemark ont également un faible taux de chômage des jeunes, tous pays qui, comme la Suisse, ont un système de formation dual.

2.1.1 LE TAUX DE CHÔMAGE ET LE TAUX D'ACTIFS OCCUPÉS

Un regard au-delà des frontières nationales est très révélateur: en 2019, en Europe seuls la Tchéquie (5,6 pour cent), l'Allemagne (5,8 pour cent) et les Pays-Bas (6,7 pour cent) et, dans l'OCDE, le Japon (3,8 pour cent), Israël (6,7 pour cent) et le Mexique (7,2 pour cent) avaient un taux de chômage des jeunes inférieur à celui de la Suisse (8,0 pour cent; cf. figure 12 et tableau 12). Parmi les pays voisins de la Suisse, seule l'Allemagne avait un taux de chômage plus faible en 2019. La comparaison internationale montre que, outre la Suisse, des pays tels que l'Allemagne, la Norvège, l'Autriche ou le Danemark ont également un faible taux de chômage des jeunes, tous pays qui, comme la Suisse, ont un système de formation dual.

Après la Suisse, qui avait le taux de chômage des jeunes le plus bas de tous les pays de l'OCDE en 2010 et 2011, le Japon et l'Allemagne présentaient à leur tour un taux plus bas encore en 2012. Cette évolution montre bien que le monde politique et les entreprises ne devraient pas se reposer sur leurs lauriers, mais continuer à prendre des mesures ciblées pour améliorer l'intégration des jeunes sur le marché du travail. Entre 2011 et 2019, le taux de chômage des jeunes dans notre pays a augmenté de 0,3 point. Cela ne correspond pas à une tendance générale, car dans tous les autres pays ayant un taux de chômage similaire à celui de la Suisse, ce chômage a diminué au cours de la période considérée. Le taux de chômage du Japon a ainsi baissé de 4,5 points, celui de l'Allemagne de 1,5 point, celui des Pays-Bas de 3,3 points et celui de la Tchéquie de rien moins que 12,4 points.

Tableau 12

TAUX D'ACTIFS OCCUPÉS (TAO) ET TAUX DE CHÔMAGE (TC) PARMI LES JEUNES

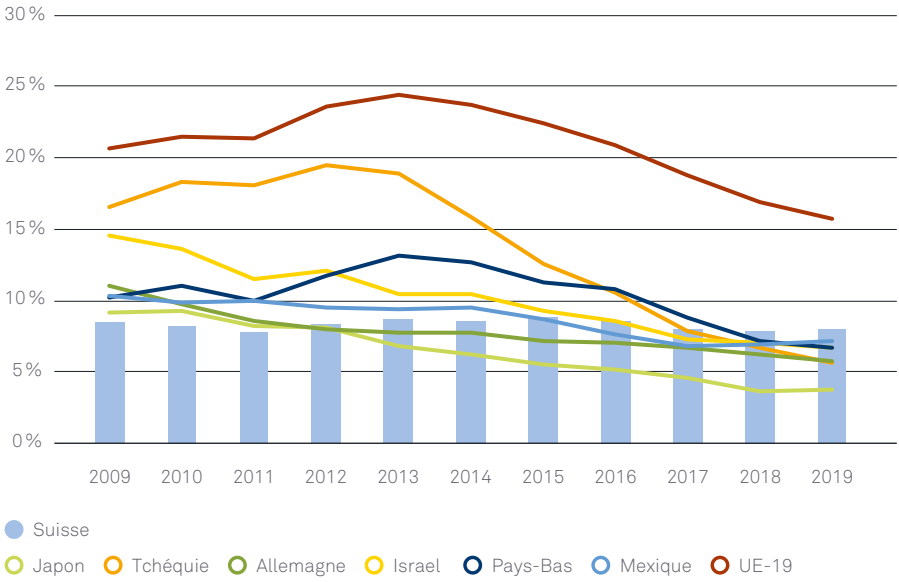
	2014 (TAO / TC)	**2019 (TAO / TC)**
Japon	39,1 / 6,2	42,2 / 3,8
Tchéquie	27,1 / 15,8	28,1 / 5,6
Allemagne	46,1 / 7,7	48,5/ 5,8
Israel	44,5 / 10,5	42,9 / 6,7
Pays-Bas	58,8 / 12,7	65,3 / 6,7
Mexique	41,2 / 9,5	41,6 / 7,2
Suisse	62,1 / 8,6	61,2 / 8,0
UE-19	30,6 / 23,7	33,9 / 15,8

Sont représentés les pays de l'OCDE ayant les taux de chômage les plus faibles.

Source: OCDE

Figure 12

TAUX DE CHÔMAGE (15 À 24 ANS) DES PAYS OECD, TAUX PLUS BAS

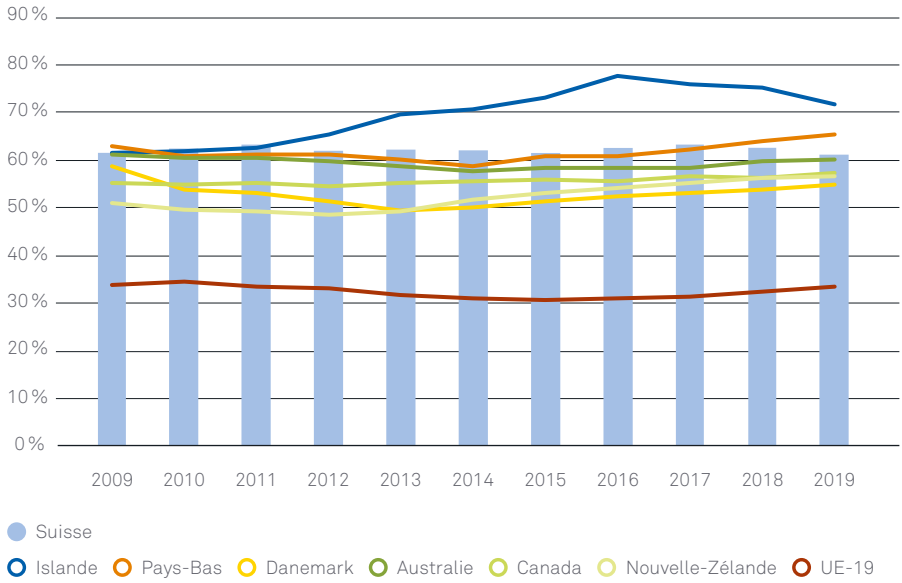


Source: OCDE

Par rapport au taux d'actifs occupés mesuré à l'échelle de l'OCDE, seuls l'Islande, avec 71,7 pour cent, et les Pays-Bas (65,3 pour cent), présentent un niveau plus élevé que la Suisse, à 61,2 pour cent (cf. tableau 12). On est frappé par le taux relativement bas de l'Allemagne: en 2019, il se situait seulement au huitième rang en Europe et, pour la période 2009 à 2019, il évoluait autour de 46 pour cent, augmentant tout de même de 3,2 points à 48,5 pour cent en 2019. Sur la même période, le taux d'actifs occupés des jeunes Suisses dépassait ce niveau d'environ 13 points en moyenne (cf. figure 13).

Figure 13

ÉVOLUTION DES TAUX D'EMPLOI DES JEUNES DES PAYS DE L'OCDE AYANT LES TAUX LES PLUS ÉLEVÉS ET MOYENNE DES PAYS DE L'UE-19



Source: OCDE

On est frappé par l'évolution des taux de chômage et d'activité des jeunes islandais: les valeurs se détériorent fortement suite à la crise bancaire en 2009, pour se redresser à nouveau depuis 2011, exactement au diapason de la situation conjoncturelle. Par exemple, le taux de chômage des jeunes a diminué de près de 10 points entre 2010 et 2016. En 2019, il était de 9,1 pour cent, L'exemple de l'Islande montre aussi que sur le plan du chômage et de l'activité des jeunes, les petits pays peuvent réagir rapidement à des situations conjoncturelles changeantes, mais qu'ils peuvent aussi être gravement touchés par les crises.

Bien que le taux de chômage des jeunes en Suisse se situe apparemment à un niveau élevé par rapport à celui d'autres classes d'âge, il apparaît extrêmement stable en comparaison internationale et demeure inférieur à la moyenne. Par rapport à d'autres pays de l'Union européenne, il est toutefois frappant de constater que le taux de chômage en Suisse a eu tendance à moins baisser ces dernières

années. Entre 2009 et 2019, par exemple, il a baissé de 5,3 points en Allemagne, de 3,5 points aux Pays-Bas et de 5 points dans l'UE-19, mais de 0,4 point seulement en Suisse. Il est difficile d'en évaluer les raisons, car la Suisse a été relativement peu touchée par la crise financière par rapport à d'autres pays. En conséquence, le taux de chômage n'a lui aussi augmenté que relativement modérément.

Les institutions du marché suisse du travail sont souvent une garantie que les mesures sont précisément ajustées aux besoins des jeunes gens Les incitations permettent ainsi aux jeunes de s'intégrer facilement dans le marché du travail et leur évitent des périodes de chômage prolongées. Les nombreuses mesures prévues par l'économie et le monde politique ont également un effet positif pour l'intégration des jeunes au monde du travail.

Malgré tous les efforts déployés, on a vu depuis la crise financière le niveau moyen des taux de chômage se déplacer du niveau de 7,3 pour cent dans la période 2006 à 2008 à celui de 8,3 pour cent en moyenne dans la période 2009 à 2019 (cf. figure 13).[13] Cette hausse de niveau s'est toutefois observée également pour le chômage des personnes âgées de 15 ans et plus. C'est symptomatique du fait que le taux de chômage des jeunes réagit souvent de manière plus sensible aux événements conjoncturels et non conjoncturels que celui des groupes d'âge plus élevés. Les raisons de l'aggravation du chômage après la crise financière sont probablement de nature plus structurelle que conjoncturelle. Selon le Centre de recherches conjoncturelles de l'EPF Zurich, elle est due à l'augmentation du socle de chômage, c'est-à-dire d'un chômage qui existe indépendamment de l'évolution conjoncturelle.[14]

La forte tendance à la baisse du taux de chômage des jeunes en Allemagne, est aussi principalement due aux changements structurels du marché du travail. Les effets de ces changements sont également visibles en Allemagne dans les taux de chômage des autres groupes d'âge. Les influences cycliques sont remplacées par des influences

---

13 Parallèlement au taux de chômage de l'Office fédéral de la statistique, le Secrétariat d'État à l'économie publie également un taux de chômage basé sur les jeunes chômeurs enregistrés. En 2016, il était de 3,4 pour cent. Ce taux ne se prête toutefois pas à des comparaisons internationales (voir «En point de mire»: «Il y a taux de chômage et taux de chômage» (https://cdn.arbeitgeber.ch/production/uploads/2017/04/20161208_Fokus-2.1-Erwerbslosigkeit-Arbeitslosigkeit_f.pdf).

14 Bolli, T., Breier, C., Renold, U. und Siegenthaler, M. (2015). «Für wen erhöhte sich das Risiko in der Schweiz, erwerbslos zu werden?». Etude KOF N° 65, juillet 2015: http://e-collection.library.ethz.ch/view/eth:49558 (état juin 2017).

Il est également caractéristique des jeunes que leur risque de devenir chômeur est supérieur à la moyenne, mais que la durée du chômage est plus courte que pour les autres groupes d'âge.

structurelles, de sorte que le taux de chômage diminue de façon presque linéaire.

Une autre caractéristique du chômage des jeunes, qui est également spéciale dans un contexte international, est l'influence saisonnière qui contribue de manière significative au niveau trimestriel du taux de chômage. La principale raison de ces effets saisonniers est le passage des jeunes de la formation à l'emploi. Il est également caractéristique des jeunes que leur risque de devenir chômeur est supérieur à la moyenne, mais que la durée du chômage est plus courte que pour les autres groupes d'âge. Sur la base des chiffres d'Eurostat, il est ainsi démontré que les jeunes passent beaucoup moins de temps à chercher un emploi que les autres tranches d'âge de la population.

La statistique de l'aide sociale montre sans équivoque qu'un niveau de formation faible ou inexistant accroît sensiblement le risque de dépendance à l'aide sociale.

Le taux d'actifs occupés des jeunes en Suisse dépasse la moyenne internationale (cf. figure 13), mais dans nos frontières, il est inférieur à celui de l'ensemble de la population active. Depuis 2006, il se situe à une moyenne de 62,3 pour cent.

2.1.2 LE RATIO NEET

Au-delà des repères habituels que sont le taux de chômage et le taux d'actifs occupés, d'autres indicateurs intéressants s'appliquent aux jeunes sur le marché du travail. En font partie le ratio NEET[15] et le taux d'ASP.[16] Le NEET recense les jeunes qui ne sont ni en activité ni en formation au moment de l'enquête, le taux ASP concerne les jeunes qui ne possèdent même pas un certificat du degré Sec. I et ne sont pas non plus en formation. Ces jeunes sont particulièrement exposés au risque de dépendre tôt ou tard de l'aide sociale. La statistique de l'aide sociale montre sans équivoque qu'un niveau de formation faible ou inexistant accroît sensiblement le risque de dépendance à l'aide sociale.

---

15 Neither in employment nor in education or training (NEET): Ni salarié ni scolarisé ni en formation (NEET): le taux de NEET est le rapport entre les personnes d'un certain groupe d'âge ou d'un sexe déterminé qui ne sont ni employées ni scolarisée ni en formation et la population totale de ce groupe d'âge ou de sexe (cf. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training) (état juillet 2017).

16 Early school leavers (ESL): Le taux ESL (ou ASP: taux d'abandon scolaire prématuré) est calculé comme le quotient des personnes âgées de 18 à 24 ans qui ont une formation inférieure au diplôme du degré Sec. I et ne suivent plus d'études ni de formation par rapport à la population totale âgée de 18 à 24 ans (cf. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Early_leaver_from_education_and_training) (état juillet 2017).

Ces deux paramètres sont également utiles dans la mesure où ils recensent des jeunes qui ne figurent pas dans la statistique du chômage. Car l'enregistrement des chômeurs obéit à certains critères: le jeune doit se déclarer au chômage, s'annoncer rapidement pour un poste et prouver qu'il entreprend activement des démarches en vue d'un emploi. Le ratio NEET englobe aussi bien une partie des jeunes sans emploi[17] que des personnes qui ne correspondent pas officiellement à la définition du chômeur parce qu'elles ne cherchent pas activement un emploi. Pour éviter toute confusion avec la définition du chômage, les personnes respectivement au chômage ou inactives sont désignées ci-après comme des personnes sans emploi.

Personnes sans emploi ni activité de formation

Le ratio NEET est l'une des expressions d'un indicateur du marché du travail qui recense les personnes d'un groupe d'âge déterminé selon les quatre quadrants du tableau 13. Cet indicateur implique de déterminer si la personne recensée est active et si elle suit une formation initiale ou continue. Il englobe les sujets qui échappent à la statistique des personnes actives et des chômeurs ainsi que les jeunes qui continuent à fréquenter des écoles, des lycées, des universités ou à suivre une formation initiale ou continue. De même que les trois autres paramètres de l'indicateur d'Eurostat, le ratio NEET fait l'objet d'une saisie et d'une évaluation statistiques à l'échelle de l'OCDE comme au niveau européen, offrant ainsi un large tableau de la situation des jeunes et permettant aisément de comparer entre pays.

17 La proportion des jeunes sans emploi exprimée par le ratio NEET est plus faible que celle de l'ensemble des jeunes sans emploi, puisque tous les sujets recensés par le NEET ne remplissent pas les conditions réglementaires du statut de chômeur.

Tableau 13

EXPRESSIONS DE L'INDICATEUR DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR LES PERSONNES DANS ET HORS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

		Actif	
		oui	**non**
Formation initiale/ continue	**oui**	par exemple apprentissage	par exemple formation universitaire ou en HES
	non	travail sans activité de formation	ratio NEET

Source: Eurostat

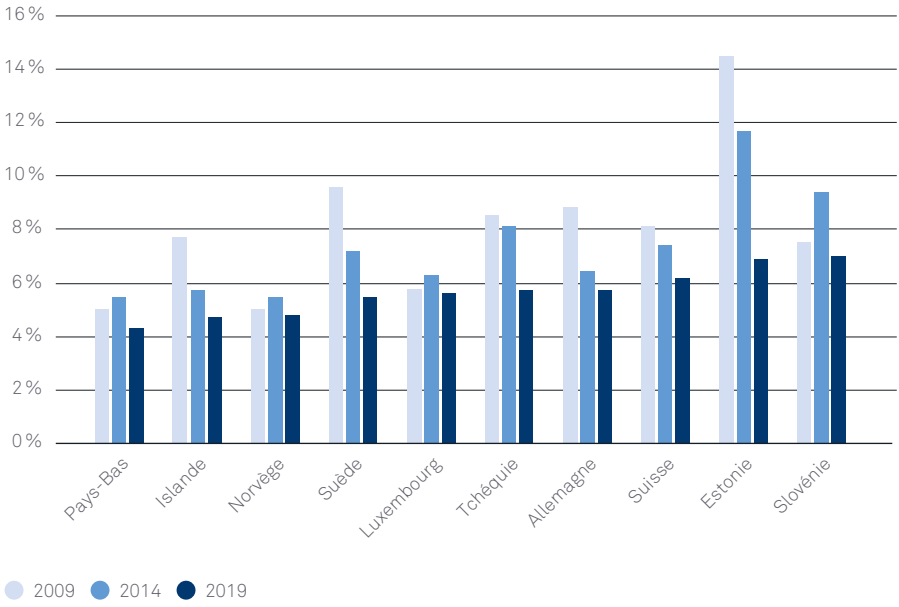
Dans notre pays, en chiffres absolus, quelque 55'000 personnes âgées de 15 à 24 ans se trouvaient en 2019 sans emploi ni activité de formation.

Ratio NEET en comparaison internationale, selon le sexe et l'âge

Les ratios NEET les plus élevés constatés en 2016 parmi les jeunes d'Europe l'ont été en Turquie (26 pour cent), en Italie (18,1 pour cent) et en Macédoine du Nord (18,1 pour cent). Les ratios les plus bas ont été ceux des Pays-Bas (4,3 pour cent), de l'Islande (4,7 pour cent) et de la Norvège (4,8 pour cent). Avec 6,2 pour cent, la Suisse affichait la huitième valeur la plus basse d'Europe, directement derrière l'Allemagne avec 5,7 pour cent (cf. figure 14). Le ratio NEET relevé parmi les jeunes en Turquie dépasse ainsi de près de six fois celui des Pays-Bas et plus de quatre fois celui de la Suisse. Dans notre pays, en chiffres absolus, quelque 55'000 personnes âgées de 15 à 24 ans se trouvaient en 2019 sans emploi ni activité de formation.

Figure 14

RATIOS NEET DES JEUNES DE 15 À 24 ANS



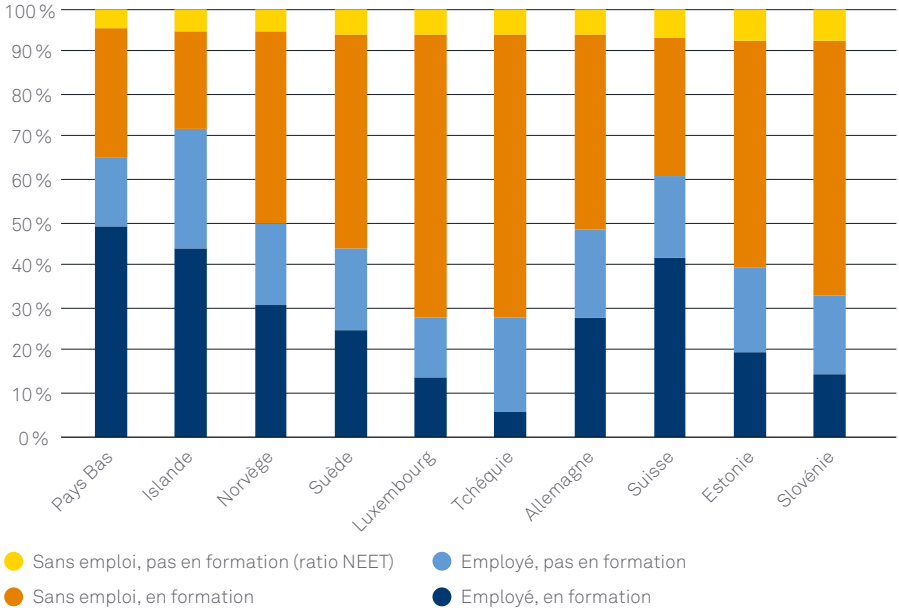
Sont représentés les pays ayant les ratios NEET les plus faibles d'Europe.

Source: Eurostat

Les deux figures qui suivent montrent les ratios NEET ainsi que les pourcentages des trois autres expressions de l'indicateur décrit ci-dessus au tableau 12, dans quelques pays sélectionnés, selon les sexes et les classes d'âges.

Figure 15

COMPARAISON INTERNATIONALE DE LA SITUATION DES JEUNES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE FORMATION



Sont représentés les dix pays européens ayant les ratios NEET les plus faibles en 2019.

Source: Eurostat

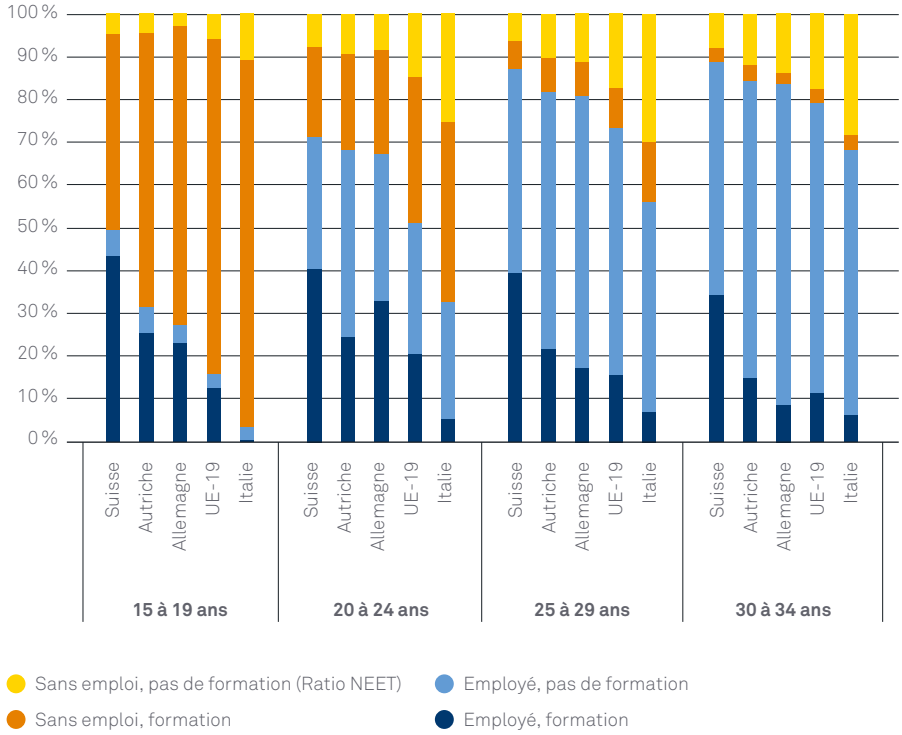
La figure 15 présente les dix pays européens aux ratios NEET les plus faibles. À 6,2 pour cent, celui de la Suisse est relativement élevé si l'on songe que le niveau de chômage des jeunes est chez nous le quatrième le plus bas d'Europe. En 2019, dans notre pays, 74,5 pour cent des jeunes étaient en formation pure ou suivaient une formation en cours d'emploi. La plus forte proportion de jeunes en formation a été observée au Luxembourg (79,9 pour cent), aux Pays-Bas (79,5 pour cent) et en Grèce 77 pour cent), un des éléments les plus frappants étant la part très élevée de jeunes (près de 66 pour cent) qui suivent une formation et qui sont sans emploi au Luxembourg. Ces chiffres, bien entendu, dépendent très largement du système de formation des pays considérés.[18]

[18] La somme de la part des jeunes en emploi qui sont en formation et des jeunes en emploi qui ne suivent pas de formation correspond à leur taux d'emploi (voir figure 15).

En Suisse, la question se pose de savoir si les jeunes sans emploi ni activité de formation peuvent être efficacement atteints par des efforts ciblés. Dès lors qu'ils ne peuvent guère espérer bénéficier d'avantages financiers en s'inscrivant aux offices régionaux de placement (ORP), ils s'y enregistrent moins que la moyenne, échappant du même coup au radar des ORP et à leurs offres en matière d'intégration au marché du travail.

Figure 16

SITUATION EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE FORMATION SELON LES CLASSES D'ÂGES, EN 2019



Sont représentés une sélection de pays européens et la moyenne de l'UE-19.

Source: Eurostat

Dans les pays où le système de formation dual est très répandu, tels la Suisse, l'Allemagne ou l'Autriche, une proportion plus forte de jeunes gens déjà actifs à un âge précoce.

La figure 16 montre les divers états de formation et d'activité des jeunes de 15 à 34 ans en 2019 dans quelques pays sélectionnés. On observe très clairement dans les pays où le système de formation dual est très répandu, tels la Suisse, l'Allemagne ou l'Autriche, une proportion plus forte de jeunes gens déjà actifs à un âge précoce. Les jeunes ayant terminé un apprentissage (le plus souvent de trois ou quatre ans), démarrent habituellement leur carrière professionnelle dès leur 20ème année. Mais la forte proportion de personnes actives qui suivent une formation continue parmi les plus de 20 ans démontre aussi qu'après l'apprentissage, les sujets suivent volontiers des formations nouvelles en cours d'emploi – par exemple dans des écoles supérieures ou des hautes écoles spécialisées, jusqu'au niveau universitaire – dans la mesure de leurs disponibilités.

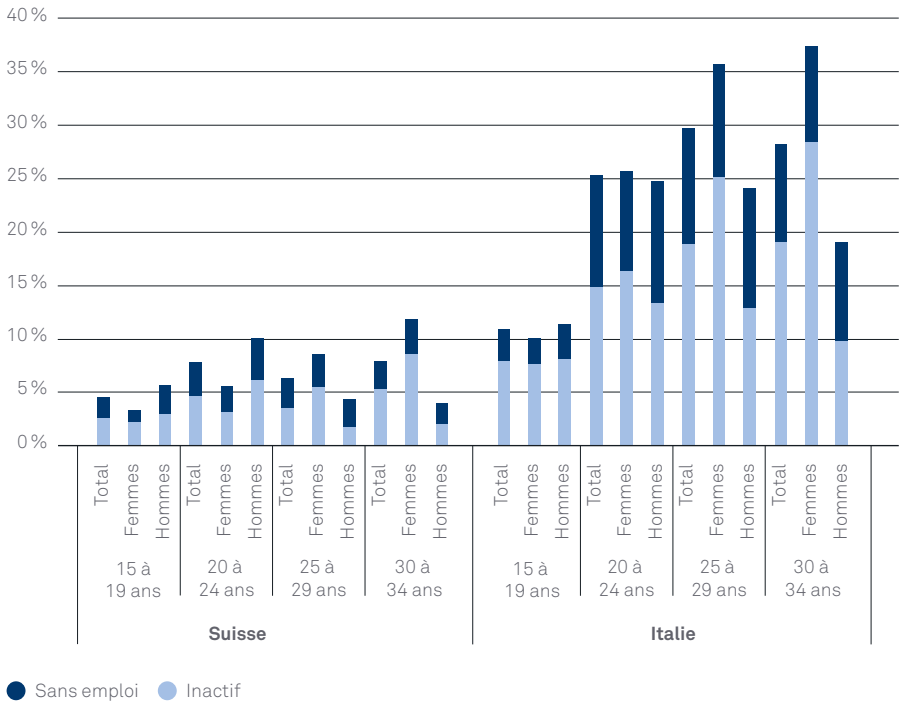
Pour la Suisse, des différences spécifiques aux sexes s'observent entre les jeunes de 15 à 34 ans. La disparité entre hommes et femmes s'accentue avec l'âge. Alors que les femmes de 15 à 24 ans montrent à la fois un ratio NEET plus faible et un taux d'actifs occupés plus élevé que les hommes, ce rapport s'inverse dans les catégories d'âge supérieures. Ce constat lié au sexe s'explique en grande partie par l'organisation familiale et la planification de carrière. Les obligations familiales poussent plus souvent les mères que les pères à se retirer du monde professionnel et de la formation. Il apparait aussi qu'avec l'âge, une proportion croissante de femmes qui ne sont ni en activité ni en formation (ratio NEET), ne manifestent pas non plus l'intention de travailler et sortent ainsi du marché du travail.

Personnes sans emploi et économiquement inactives dans le ratio NEET

Il est intéressant de se pencher de plus près sur le ratio NEET pour s'interroger sur l'origine des différences entre pays. Celles-ci pourraient être dues en grande partie au système de formation dual, qui n'est pas répandu uniformément dans les pays européens. L'Italie est l'exemple type d'un pays où seule une faible proportion des très jeunes combinent une activité professionnelle et une formation et où l'accent principal est mis sur une formation purement scolaire. Or, notre voisin méridional ne compte pas seulement une faible proportion de personnes actives en formation, mais aussi une proportion supérieure à la moyenne de gens sans activité ni formation (ratio NEET) (cf. figure 16).

Figure 17

RATIOS NEET DE LA SUISSE ET DE L'ITALIE SELON LES PERSONNES SANS EMPLOI ET INACTIVES EN 2019



Source: Eurostat

Les différences entre les deux pays sont frappantes (cf. figure 16 et figure 17): alors qu'en 2019, en Suisse, pas plus de six jeunes de 15 à 24 ans sur 100 se trouvaient sans travail et sans activité de formation, leurs équivalents italiens étaient au nombre de 18. Sur les six jeunes sans emploi recensés en Suisse, près de quatre avaient l'intention de trouver un travail et un seul n'y songeait pas. En Italie, sur les 18 jeunes sans emploi, plus de 11 étaient désireux d'en trouver un et les sept autres non. Dans la tranche d'âge de 30 à 34 ans, ces différences entre la Suisse et l'Italie s'accentuent encore.

Parmi les personnes de 15 à 34 ans, sept sur 100 sont en Suisse sans emploi ni activité de formation. Cette proportion atteint 24 pour cent en Italie pour cette même classe d'âge. La différence entre sexes est

particulièrement marquée dans la catégorie des 30 à 34 ans: alors qu'en Suisse, dans cette tranche d'âge, 12 pour cent des femmes et quatre pour cent des hommes sont sans emploi ni activité de formation, les chiffres correspondants sont de plus de 37 pour cent chez les femmes et de 19 pour cent chez les hommes en Italie.

L'UE veut aider les jeunes formant le ratio NEET

En 2012, l'UE a lancé l'Initiative pour l'emploi des jeunes visant à intégrer au marché du travail les jeunes des régions où leur taux de chômage dépasse 25 pour cent.[19] Le programme est principalement ciblé sur les jeunes sans emploi ni activité de formation (NEET). Suscitent un intérêt tout particulier, parmi eux, les sujets sans emploi depuis plus d'une année ou qui ne se sont même pas annoncés à une agence de placement. Les principaux soutiens fournis aux jeunes sont des offres de places d'apprentissage, de stages, d'emplois ou de formations susceptibles d'accélérer leur accès au marché du travail. Les États membres concernés s'engagent à fournir de telles offres aux jeunes jusqu'à l'âge de 25 ans dans un délai de quatre mois après la fin de l'école ou le début du chômage. Pour soutenir cette initiative, l'UE a promis 8,8 milliards d'euros sur la période 2014 à 2020. Le ratio NEET constitue du même coup un important indicateur de réussite ou d'échec de ces mesures destinées aux jeunes.

2.1.3 TAUX D'ASP

Outre le ratio NEET, qui distribue les personnes en fonction de leurs activités économiques et de formation, le taux d'ASP (abandon scolaire prématuré) constitue un autre instrument permettant de définir la situation des jeunes sur le marché du travail. Il indique la proportion de personnes âgées de 18 à 24 ans qui n'ont même pas un titre du degré Sec. I et n'étaient pas en formation dans les quatre semaines précédant l'enquête. Une attention particulière doit être portée à ces jeunes qui, sans formation ultérieure, s'exposent à un risque bien supérieur à la moyenne de rater leur intégration au monde du travail et de se retrouver au chômage ou dépendants de l'aide sociale. Jusqu'en 2009, en Suisse, le taux d'ASP avait évolué de manière très similaire au taux de chômage des jeunes du point de vue qualitatif. Depuis 2009, cependant, les courbes du taux d'ASP et du taux de chômage s'écartent l'une de l'autre, pour retrouver un cours relativement parallèle depuis 2017, en maintenant une différence moyenne de 3,5 points. Le taux d'ASP se subdivise entre personnes actives d'une part

[19] Youth Employment Initiative: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=en (état juillet 2017).

et personnes sans emploi avec ou sans intention de travailler d'autre part. La composition de ce taux en Suisse montre qu'en 2019, 55 pour cent des personnes en situation d'ASP avaient un emploi, 36 pour cent étaient au chômage mais à la recherche active d'un emploi et 9 pour cent n'avaient pas l'intention de chercher ou de commencer un emploi. Le fait que la part des jeunes quittant prématurément l'école ait diminué de presque 5 pour cent entre 2009 et 2019 dénote un progrès de la formation d'une manière générale sur le marché du travail suisse: toujours plus de jeunes possèdent au moins un titre du degré Sec. I et ont donc terminé leur scolarité obligatoire. Le fait que, dans le même temps, les parts des personnes sans intention de travailler ou en recherche d'emploi n'aient progressé que marginalement ou soient restées stables signifie en définitive qu'une part croissante de personnes disposent au moins de certificats scolaires du degré Sec. I ou sont sur le point de suivre une formation.

Toujours plus de jeunes possèdent au moins un titre du degré Sec. I et ont donc terminé leur scolarité obligatoire.

Un coup d'œil au-delà des frontières révèle qu'en 2019, avec un taux d'ASP de 4,4 pour cent, la Suisse occupait le quatrième niveau le plus faible d'Europe, derrière la Croatie (3 pour cent), la Lituanie (4 pour cent) et la Grèce (4,1 pour cent). Depuis 2009, la situation des jeunes s'est sensiblement améliorée en Suisse si l'on se souvient que cette année-là, notre pays occupait encore à cet égard la neuvième place en Europe. Plutôt surprenant est le taux ASP de 10,3 pour cent observé en Allemagne, quand on sait que pour la plupart des autres indicateurs du marché du travail, ce pays présente de très bons chiffres.

Dans le tableau 14, la clé de répartition des taux d'ASP en fonction des personnes occupées et de celles sans emploi avec ou sans intention de travailler montre aussi la Suisse sous un jour très favorable. En 2019, celle-ci était le pays d'Europe ayant la plus faible proportion de personnes sans emploi ni intention de chercher un travail (0,4 pour cent). En comparaison avec nos pays voisins, ce constat est particulièrement réjouissant puisqu'en 2019, les pourcentages correspondants atteignaient 2 en Allemagne, 1,9 en France, 1,0 en Autriche et 2,2 pour cent en Italie. La situation des jeunes qui n'envisagent pas d'intégrer le marché du travail est un problème. Car le risque qu'ils ne puissent jamais prendre pied sur le marché ultérieurement est particulièrement élevé.

Tableau 14

TAUX D'ASP EN FONCTION DE L'ACTIVITÉ ET DE L'INTENTION DE TRAVAILLER, EN 2019

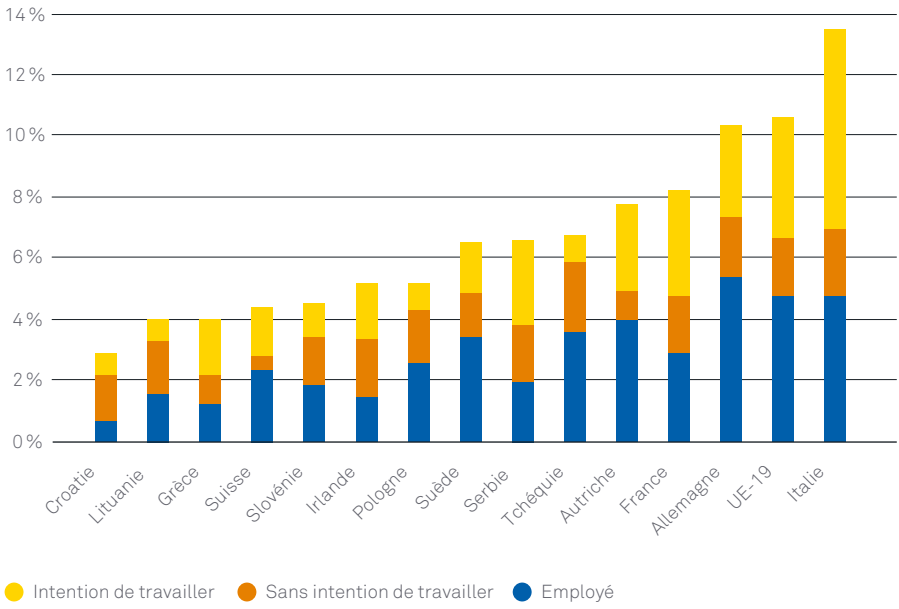
[%]	ASP	actif	sans activité	
			avec intention de travailler	sans intention de travailler
Croatie	2,9	0,7	0,7	1,5
Lituanie	4,0	1,6	0,7	1,7
Grèce	4,1	1,3	1,8	1,0
Suisse	4,4	2,4	1,6	0,4
Slovénie	4,6	1,9	1,1	1,6
Irlande	5,2	1,5	1,8	1,9
Pologne	5,2	2,6	0,9	1,7
Suède	6,5	1,6	1,4	3,5
Serbie	6,6	2,0	2,7	1,9
Tchéquie	6,8	3,6	2,3	0,9
Allemagne	10,3	5,3	2,0	3,0
UE-19	10,6	4,8	1,9	3,9
Italie	13,5	4,8	2,2	6,5
Autriche	7,8	4,0	1,0	2,8
France	8,2	2,9	1,9	3,5

Sont représentés les pays européens ayant les taux d'ASP les plus bas, avec l'Allemagne et l'Italie, ainsi que la moyenne des pays de l'UE-19.

Source: Eurostat

Figure 18

TAUX D'ASP EN FONCTION DE L'ACTIVITÉ ET DE L'INTENTION DE TRAVAILLER, EN 2019



Sont représentés les pays d'Europe avec les taux d'ASP les plus faibles, ainsi que les pays voisins de la Suisse et la moyenne de l'UE-19.

Source: Eurostat

2.2 LES RAISONS DU FAIBLE TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES EN SUISSE

Le taux de chômage des jeunes, à la fois faible et stable en Suisse, s'explique pour l'essentiel par trois facteurs.[20]

Système de formation dual

Premièrement, le système de formation dual contribue au faible taux de chômage et au taux élevé d'actifs occupés enregistré en comparaison internationale. Le succès de produit d'exportation suisse par excellence est illustré par les nombreuses récompenses obtenues lors de championnats professionnels internationaux.

Selon les données fournies par l'Office fédéral de la statistique, 64,6 pour cent des personnes à l'âge de la fin du degré Sec. II (dont 60,2 pour cent de femmes et 38,7 pour cent d'hommes) ont reçu entre 2012 et 2018 une formation initiale. En 1995, le chiffre correspondant était de 62,4 pour cent. En outre, les statistiques montrent clairement que les titulaires de diplômes d'un secteur de qualification plus élevé que le niveau Sec. I sont nettement moins souvent au chômage. Un apprentissage peut permettre aux jeunes de réduire leur risque de se trouver précocement au chômage.

De même, les offres de formation initiale et continue aux niveaux Sec. II et tertiaire pour les jeunes, comme pour les adultes, font beaucoup pour stabiliser le taux de chômage à bas niveau dans les périodes de difficultés économiques. Par ailleurs, la formation initiale et la formation continue contribuent aussi à la flexibilité du marché du travail en offrant aux travailleurs des compétences qui leur permettront de réagir en souplesse aux défis du marché du travail.

Jeunes frontaliers

Le deuxième facteur important susceptible d'expliquer le faible taux de chômage des jeunes est le nombre des frontaliers étrangers. Comparativement aux travailleurs autochtones, l'âge moyen de ces derniers est plus bas. Pendant les années de crise 2008 et 2009, la part des personnes détentrices de permis de séjour de courte durée (permis L) et de permis pour frontalier (permis G) a oscillé en moyenne autour de sept à huit pour cent sur le marché suisse. Sur ce nombre, la moitié environ avaient moins de 40 ans; les ressortissants suisses ne représentaient qu'environ 45 pour cent. Le marché suisse du

[20] Pellizzari, M. und Tabasso, D. (2015). «Swiss youth unemployment during the Great Depression». In: No Country for Young People?, 2015, http://voxeu.org/sites/default/files/file/No_Country_Young_People_VoxEU.pdf (état juin 2017).

travail, dynamique et ouverte par rapport à celui des pays voisins, attire des travailleurs étrangers en Suisse. Si ces personnes tombent au chômage, celles qui sont détentrices de permis L ou G sont, pour la majorité d'entre elles, recensées dans les statistiques du chômage de leur pays d'origine et non en Suisse. On pourrait imaginer que ces immigrants prennent la place de la main-d'œuvre autochtone sur le marché du travail et fassent ainsi augmenter le taux de chômage dans le pays. Ces effets d'éviction ont été et font toujours l'objet d'examen et il apparaît régulièrement que le marché suisse du travail est assez robuste pour absorber des immigrants supplémentaires, en plus des travailleurs indigènes. Les immigrants souvent au bénéfice d'une formation supérieure à la moyenne chassent rarement les travailleurs autochtones du même niveau de qualification, mais par leurs activités dans notre pays, ils créent de plus en plus d'emplois à un niveau de qualification plus bas. Le plus souvent, il apparaît toutefois que le personnel spécialisé nécessaire soit tout simplement introuvable sur le plan interne.[21]

Grosse offre d'emplois à temps partiel

Troisième aspect, le marché suisse du travail est caractérisé par une offre abondante d'emplois à temps partiel. En 2019, plus de 26 pour cent des jeunes travaillaient à temps partiel. Ce taux des jeunes est toutefois inférieur à la moyenne. En 2019, selon l'OFS, plus de 37 pour cent des actifs de plus de 15 ans travaillaient à temps partiel. Il ressort d'une comparaison internationale qu'en 2019, les travailleurs à temps partiel étaient plus nombreux seulement aux Pays-Bas qu'en Suisse. Certes, la part des jeunes Suisses occupés à temps partiel se situe dans la moyenne européenne, mais dans une période économique tendue, cette affinité des jeunes pour le temps partiel peut les protéger d'un éventuel enlisement dans le chômage ou leur ouvrir l'accès au marché du travail. Cela leur permettra ainsi à la faveur d'une embellie conjoncturelle d'augmenter assez facilement leur taux d'occupation. L'influence de la conjoncture sur l'évolution de la proportion de jeunes occupés à temps partiel se fait sentir par périodes, par exemple avec la progression de cette proportion pendant la crise financière des années 2007 à 2009. Mais l'évolution conjoncturelle n'est qu'un des aspects qui influencent le niveau du taux de travail à temps partiel chez les jeunes.

Dans une période économique tendue, cette affinité des jeunes pour le temps partiel peut les protéger d'un éventuel enlisement dans le chômage.

[21] Zweimüller, J., Lalive, R. et Favre, S. (2013). «Les effets d'éviction restent faibles sur le marché suisse de l'emploi». La Vie économique, 6-2013. https://dievolkswirtschaft.ch/content/uploads/2013/06/favre1.pdf (état juin 2017).

2.3 CONCLUSIONS

La situation des jeunes en Suisse est toujours avantageuse en comparaison internationale. Les nombreux efforts fournis par l'État et l'économie déploient leurs effets et contribuent en grande partie à la bonne intégration des jeunes sur le marché du travail. Toutefois, il ressort aussi de l'analyse historique que si nous nous reposons sur nos lauriers, les conséquences défavorables pour les jeunes ne tarderont pas à se manifester. Cette réalité est bien perceptible à l'examen du taux de chômage des jeunes qui, en 2010 et 2011, était encore le plus faible de l'OCDE, mais qui, en 2019, est tombé derrière celui de la Tchéquie, de l'Allemagne, des Pays-Bas, du Japon, d'Israël et du Mexique.

Les de nombreuses initiatives de la part de l'État et de l'économie fonctionnent la plupart du temps comme un rouage bien huilé pour la prise en charge et l'orientation des jeunes.

Un marché du travail libéral accompagné de nombreuses initiatives de la part de l'État et de l'économie fonctionne la plupart du temps comme un rouage bien huilé pour la prise en charge et l'orientation des jeunes. Mais l'offre de postes à temps partiel et, dans une moindre mesure, une particularité du recensement statistique des frontaliers à l'étranger, contribuent aussi à ces bons chiffres.

Indépendamment du caractère libéral du marché du travail, le système de formation professionnel dual est aussi un argument très important dans la situation de départ positive des jeunes en Suisse. Il permet une symbiose entre activité lucrative et formation. On trouve aussi des systèmes analogues à celui de la Suisse dans des pays comme l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark ou la Norvège. A côté des activités exercées au sein de l'entreprise formatrice, la formation comprend aussi une partie scolaire et spécialisée. Cela permet aux jeunes qui renoncent à la voie gymnasiale d'acquérir une formation professionnelle de base solide, de s'enrichir d'un savoir durable, orienté vers la pratique pour leur activité professionnelle future. En outre, leur attirance vers des perfectionnements professionnels à un stade précoce de leur vie active s'accroît.

Indépendamment du caractère libéral du marché du travail, le système de formation professionnel dual est aussi un argument très important dans la situation de départ positive des jeunes en Suisse.

Cette intégration rapide des jeunes sur le marché du travail est à bien des égards payante sur le plan économique, car comme on le sait, la formation en général et la formation professionnelle en particulier entraînent de nombreuses externalités positives. Il est assez facile de prouver que les élèves qui ont suivi avec succès une formation professionnelle sont moins souvent touchés par le chômage que les personnes qui ne se sont pas engagées dans des formations plus poussées que celles du niveau obligatoire. Cette évolution va de pair avec des taux de chômage, une aide sociale et, le cas échéant, des coûts de la santé plus faibles.

Risque accru de chômage chez les jeunes

Pour plusieurs raisons, le risque de chômage est plus élevé chez les jeunes que chez les autres personnes actives. Après une formation scolaire, ils doivent d'abord s'orienter et trouver une place d'apprentissage ou une place de formation scolaire plus qualifiante, susceptible de leur offrir des perspectives positives à plus long terme dans la vie active. Dans les périodes où la situation économique est tendue, la recherche d'emploi pour les jeunes est rendue plus difficile du fait que le comportement des entreprises en matière d'engagement et de licenciement leur est souvent défavorable. Avant de procéder à d'éventuelles réductions d'effectifs, les entreprises s'efforcent de réduire leur personnel par le biais des fluctuations naturelles. Dans une telle période, les postes ainsi libérés ne sont pas repourvus, ce qui fait aussi baisser la demande de jeunes travailleurs. Par rapport aux demandeurs d'emploi des classes d'âge supérieures, les jeunes ayant achevé leur cursus scolaire ou leur apprentissage disposent d'une expérience professionnelle moindre, ce qui réduit encore leurs perspectives de succès. Si pour les entreprises, il devient indispensable de réduire les effectifs, elles restructurent la plupart du temps en commençant par les personnes engagées à titre temporaire. Or, c'est dans cette catégorie précisément que les jeunes sont en nombre supérieur à la moyenne, et donc les plus touchés. En revanche, les jeunes demandeurs d'emplois pourraient retirer un avantage de l'évolution démographique: à l'avenir, l'effectif réduit de ceux qui ont achevé leur cursus scolaire se verra offrir un nombre proportionnellement plus élevé de postes vacants, ce qui accroîtra ses chances.

Les jeunes demandeurs d'emplois pourraient retirer un avantage de l'évolution démographique: à l'avenir, l'effectif réduit de ceux qui ont achevé leur cursus scolaire se verra offrir un nombre proportionnellement plus élevé de postes vacants.

Nombre des raisons évoquées ci-dessus font que le taux de chômage des jeunes réagit d'une manière supérieure à la moyenne aux fluctuations conjoncturelles. Ainsi, une reprise économique peut se traduire par un recul du chômage des jeunes supérieur à la moyenne, alors qu'à l'inverse, une récession est susceptible d'engendrer une progression également supérieure à la moyenne de ce même chômage des jeunes.

Interaction importante entre les acteurs étatiques et les acteurs économiques

De nombreuses mesures contribuent à faciliter l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle après la fin de leur scolarité et de leur formation, qu'il s'agisse de l'entrée en apprentissage, du début d'une activité contractuelle sur le marché du travail ou d'autres formations complémentaires. Au nombre des mesures étatiques qui comptent dans le domaine de la formation professionnelle de base figurent en particulier la promotion des places d'apprentissage, l'aide personnalisée et le mentorat ou le Case Management (gestion de cas). Les offices

cantonaux de la formation professionnelle jouent un rôle optimal d'intermédiaire à l'écoute des entreprises et des jeunes. C'est ainsi que les problèmes de «compatibilité» entre les jeunes demandeurs de places d'apprentissage et les entreprises qui ont une offre à proposer dans ce domaine peuvent se résoudre efficacement et rapidement. L'élément décisif est ici une interaction optimale entre les milieux de l'économie et l'État. L'économie – en collaboration avec le Seco – apporte depuis des années une importante contribution, entre autres, avec l'association «Check Your Chance» pour offrir une formation professionnelle aux jeunes ou les aider à s'intégrer sur le marché du travail après la fin de leur formation initiale. Depuis 1916, «Check Your Chance» met aussi à disposition une helpline nationale contre le chômage des jeunes. Cette offre contribue à corriger l'inadéquation entre les attentes des jeunes et celles des employeurs en matière de rapports d'apprentissage ou de travail.

«Incompatibilité» entre offre et demande de places d'apprentissage

En dépit des très nombreux efforts fournis, de nombreuses places d'apprentissage sont restées inoccupées en 2019 également. Les raisons en sont multiples. La principale réside sans doute dans la disparité entre les exigences des jeunes et celles des entreprises touchant aux futurs rapports de travail. Cette divergence peut être d'ordre géographique (une place d'apprentissage vacante ne se situe pas dans le périmètre géographique souhaité) ou porter sur le contenu de l'apprentissage (la recherche concerne une place d'apprentissage d'informaticienne, alors que l'offre propose une place de charcutière). Il peut aussi arriver que les jeunes intéressés ne puissent remplir entièrement les exigences de la place disponible. Résoudre ce problème de appariement passe par un travail de réflexion à la fois des entreprises et des jeunes demandeurs d'emplois. Lorsque les attentes sont trop éloignées de la réalité, il restera difficile, demain comme hier, de pourvoir des places d'apprentissages offertes. Car les interruptions de contrat d'apprentissage coûtent cher aux deux parties et engendrent d'inutiles frustrations.

La principale réside sans doute dans la disparité entre les exigences des jeunes et celles des entreprises touchant aux futurs rapports de travail.

Le fait qu'aujourd'hui un apprentissage sur quatre est interrompu devrait nous interpeller. Cela peut se justifier lorsque les attentes de l'entreprise d'apprentissage et celles des apprentis ne coïncident pas. Même si de précieuses expériences peuvent aussi être tirées d'une interruption d'apprentissage, il faut s'efforcer de faire en sorte qu'il y ait un minimum d'interruptions. Cela implique que les entreprises d'apprentissage aussi bien que les apprentis soient conscients du contenu d'un apprentissage. Il faut montrer clairement aux entreprises que la formation d'un apprenti nécessite un niveau d'enca-

drement qui dépasse celui d'un collaborateur lié par un rapport de travail contractuel. D'autre part, les jeunes en apprentissage doivent savoir ce qui les attend quotidiennement dans une entreprise. A cet égard, un stage d'orientation est susceptible de contribuer efficacement à l'élimination de nombreux malentendus.

Afin de pourvoir les nombreuses places d'apprentissage offertes, il y a lieu d'examiner la possibilité d'ouvrir le modèle à succès qu'est l'apprentissage aux réfugiés bien intégrés et ambitieux.

Afin de pourvoir les nombreuses places d'apprentissage offertes, il y a lieu d'examiner la possibilité d'ouvrir le modèle à succès qu'est l'apprentissage aux réfugiés bien intégrés et ambitieux. Indépendamment de motifs de politique économiques et d'intégration, ce sont surtout des arguments de politique financière qui pointent dans cette direction. Une telle ouverture de l'apprentissage pourrait permettre d'occuper des places d'apprentissages en partie moins populaires, aboutir à la formation du personnel qualifié qui fait défaut dans certains domaines et permettre l'intégration accélérée des réfugiés. De plus, cette proposition soulagerait le fisc et surtout offrirait une chance et des perspectives d'avenir à ces personnes parfois traumatisées.

En Suisse, la formation professionnelle duale permet à une personne jeune d'entrer dans une relation de travail stable sur la durée. Pour une entreprise, une relation d'apprentissage est un avantage à moyen terme, car elle peut former un ou une jeune dans son domaine spécifique et, le cas échéant, s'attacher ses services. En formant des travailleurs, l'entreprise contribue aussi à assurer la relève dans ses murs comme au sein de sa branche. Ces réalités soulignent la nécessité d'accorder à ce système tous les soins qu'il mérite, car si le nombre des entreprises qui ne s'engagent pas dans la formation et n'offrent pas de places d'apprentissage (les profiteuses) augmente, toutes les entreprises des branches concernées en pâtiront à moyen terme.

Une analyse approfondie de la situation des jeunes en Suisse montre qu'elle reste extrêmement avantageuse en comparaison internationale. Il serait toutefois erroné d'en conclure qu'elle pourra se perpétuer à l'avenir sans efforts supplémentaires. Tant certains indicateurs isolés du marché du travail que les problèmes qui se sont posés pour pourvoir les postes d'apprentissage montrent qu'il existe encore un potentiel et qu'il est possible d'améliorer la situation des jeunes en procédant aux ajustements nécessaires. Les données historiques nous apprennent que se reposer sur ses lauriers a un effet négatif à court terme sur les jeunes. Si l'on veut que le système éducatif dual, avec tous ses avantages, continue à produire les succès qu'il a assurés jusqu'ici, les évolutions problématiques identifiées dans cette analyse doivent être traitées et suivies de mesures appropriées.

Car il n'y a guère d'autre domaine où les ressources financières sont mieux investies que pour assurer aux jeunes un départ réussi dans la vie professionnelle.

Car il n'y a guère d'autre domaine où les ressources financières sont mieux investies que pour assurer aux jeunes un départ réussi dans la vie professionnelle.

D'autres paramètres du marché du travail pour compléter le tableau

Pour préciser la situation des jeunes sur le marché du travail, on recourt souvent, au-delà du taux de chômage et du taux d'actifs occupés, à d'autres paramètres permettant des comparaisons internationales. Ces instruments recensent d'une part des jeunes gens non actifs qui, par définition, ne peuvent pas être rangés officiellement parmi les chômeurs et, d'autre part, des jeunes très peu qualifiés qui n'ont aucun projet de formation initiale ou continue. L'analyse du ratio NEET et du taux d'ASP fournit d'importants enseignements quant aux risques non négligeables que courent certains jeunes de se retrouver un jour tributaires de l'aide sociale.

Dans notre pays, le ratio NEET demeure relativement élevé, en dépit du fait que les conditions offertes aux jeunes sont chez nous, d'une manière générale, plus favorables qu'au-delà de nos frontières. Ce ratio avoisine en moyenne six pour cent, exception faite du pic observé en 2009. La comparaison avec un pays comme l'Italie, qui ne compte qu'une faible proportion de jeunes gens suivant une formation en cours d'emploi, met aussi en évidence, à la lumière du ratio NEET, l'utilité d'un système de formation dual bien établi. De plus, avec 34,4 pour cent, la part des personnes qui continuent à se former en emploi dans les phases ultérieures de leur vie active est en Suisse supérieure à la moyenne alors qu'en Italie, celle des jeunes de la même classe d'âge stagne au niveau très faible de 6,4 pour cent. Les proportions de personnes exclusivement actives et de personnes qui suivent une formation initiale ou continue et sont sans emploi, sont pratiquement les mêmes en Suisse et en Italie – même parmi les sujets plus âgés – mais en Italie, le ratio NEET se situe à un niveau nettement plus élevé: environ 30 pour cent. En Suisse, le plus faible ratio NEET est donc compensé par la persistance d'une plus forte proportion de personnes se formant en cours d'emploi. Le fait qu'une prise d'activité précoce, avec ou sans formation en emploi, améliore les perspectives professionnelles futures de ces jeunes, oblige à conclure que les efforts visant à intégrer les jeunes au marché du travail sont très payants à long terme.

Un autre élément intéressant est le constat selon lequel, en Suisse, les femmes très jeunes présentent un ratio NEET encore plus faible que les hommes. Ce rapport tend cependant à s'inverser avec les années, l'explication la plus plausible étant la fondation d'une famille

et le fait que les tâches éducatives accaparent davantage les femmes que les hommes. Ce constat est étayé par deux autres observations: d'abord, la part des femmes âgées de 30 à 34 ans avec des formations du degré Sec. II ou tertiaire est sensiblement plus élevée que parmi les hommes du même âge, ce qui signifie que la sortie des femmes du marché du travail ne s'explique guère par un niveau de formation trop faible. Ensuite, la part des femmes dans le ratio NEET augmente principalement parmi celles qui n'avaient pas l'intention de prendre un emploi au moment de l'enquête, ce qui correspond typiquement à une attitude de mère.

En Suisse, depuis 2009, le taux d'ASP est en recul. Atteignant encore 4,4 pour cent en 2019, il se trouve aujourd'hui au quatrième niveau le plus bas d'Europe, derrière la Croatie, la Lituanie et la Grèce. Cette évolution réjouissante donne à penser que les jeunes en «abandon scolaire prématuré» sont devenus plus nombreux à vouloir se former ou se perfectionner et à obtenir des titres du degré Sec. I ou supérieur et qu'ils sortent ainsi de la statistique des ASP. Dans notre pays, qui plus est, la proportion des personnes autochtones sans intention de travailler recensées par la statistique ASP était en 2019 la plus basse d'Europe, ce qui montre que les chômeurs concernés continuent chez nous de mettre tout en œuvre pour trouver tôt ou tard un nouvel emploi.

À l'heure actuelle, cependant, il n'y a guère de raisons valables de s'écarter des politiques efficaces qui ont été suivies jusqu'ici pour améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail.

Les deux paramètres statistiques discutés ici offrent un solide point de repère pour évaluer dans quelle mesure les perspectives professionnelles futures des jeunes peuvent être compromises à un stade précoce déjà. Les milieux économiques, tout comme le monde politique, doivent rester attentifs au niveau et à l'évolution de ces deux grandeurs et traiter suffisamment tôt et de manière ciblée tout développement négatif. À l'heure actuelle, cependant, il n'y a guère de raisons valables de s'écarter des politiques efficaces qui ont été suivies jusqu'ici pour améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail.

3 Les travailleurs âgés

→ En comparaison internationale, les travailleurs âgés affichent en Suisse un degré d'intégration au marché du travail supérieur à la moyenne. Bien qu'en 2019, 15 pays d'Europe avaient un taux de chômage des personnes âgées de 55 à 64 ans inférieur à celui de la Suisse, notre pays présente le troisième taux d'actifs occupés le plus élevé.

→ Le taux de chômage des 55 à 64 ans est bien inférieur à la moyenne de l'ensemble de la population active suisse (personnes âgées de 15 à 64 ans). Le taux d'emploi de cette tranche d'âge a augmenté de 4,7 points entre 2009 et 2019.

→ En Suisse, le niveau de formation des seniors actifs est élevé; un sur deux possède un titre de formation du degré Sec. II et près de quatre sur dix un titre du degré tertiaire. Ils sont proportionnellement plus nombreux à posséder un titre du degré Sec. II que la moyenne de la population active en Suisse.

→ Dans notre pays, le chômage de longue durée des travailleurs âgés est inférieur à la moyenne des travailleurs comparables de l'UE-19, mais supérieur à la moyenne de l'ensemble de la population active suisse.

→ Les mesures doivent se focaliser sur le maintien des travailleurs âgés dans le monde du travail et sur leur employabilité. À cet égard, tant les employeurs que les travailleurs doivent prendre leurs responsabilités.

3.1 LA SITUATION DES TRAVAILLEURS ÂGÉS EN COMPARAISON INTERNATIONALE

Pour se faire une idée complète de la situation des travailleurs âgés sur le marché suisse du travail, il faut d'abord regarder par-dessus nos frontières. C'est la seule façon d'évaluer la situation des travailleurs âgés en Suisse par rapport à leurs homologues dans les pays de l'UE et de l'OCDE.

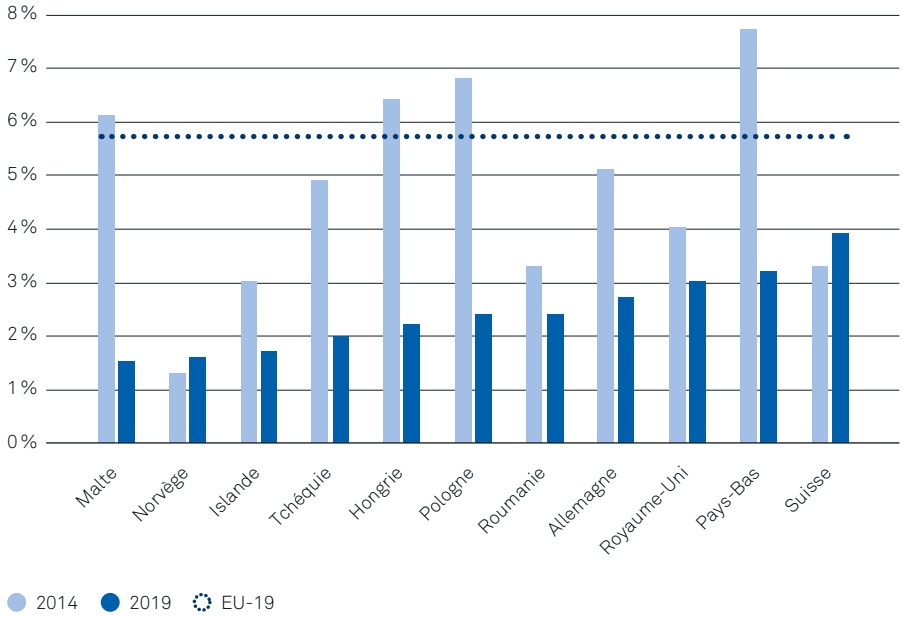
3.1.1 LE TAUX DE CHÔMAGE ET LE TAUX D'ACTIFS OCCUPÉS

La figure 19 montre les dix pays européens qui présentent respectivement les taux de chômage les plus faibles et les taux d'actifs occupés les plus élevés selon l'OFS. La Suisse a notamment un très bon taux d'emploi. Le taux de chômage des salariés âgés a augmenté de 1,2 point entre 2009 et 2019. Cette forte hausse doit toutefois être considérée dans le contexte de l'augmentation globale de 5,8 points du taux d'emploi. Ces dernières années, les conditions-cadres se sont modifiées de telle sorte que l'incitation des travailleurs âgés en particulier à rester sur le marché du travail s'est renforcée. En comparaison avec d'autres pays, il faut donc également tenir compte du fait que les conditions cadres respectives ont une influence décisive sur le niveau des indicateurs du marché du travail. Le taux d'emploi en Suisse est toujours inférieur de 1,8 point à la moyenne des pays de l'UE-19,[22] bien que dans ces pays, ce taux ait baissé de 2,8 points entre 2013 et 2019. En Europe, 15 pays avaient un taux de chômage inférieur à celui de la Suisse en 2019. Les taux les plus bas sont ceux de Malte (1,5 pour cent), de la Norvège (1,6 pour cent), de l'Islande (1,7 pour cent) et de la République tchèque (2 pour cent). (voir tableau 15).

[22] Les pays de l'UE-19 comprennent l'Allemagne, la France, l'Italie, l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, le Portugal, les Pays-Bas, la Finlande, la Grèce, l'Irlande, le Luxembourg, Chypre, Malte, la Lettonie, la Lituanie, l'Estonie, la Slovénie et la Slovaquie.

Figure 19

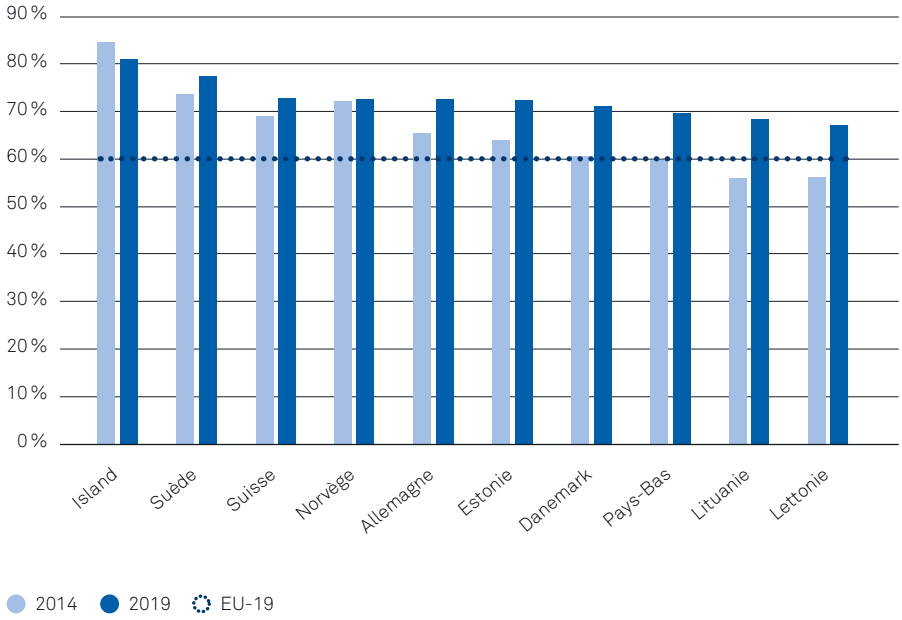
TAUX DE CHÔMAGE ET TAUX D'ACTIF DES PERSONNES ÂGÉES DE 55 À 64 ANS EN 2019



Source: Eurostat

Figure 20

TAUX D'ACTIFS OCCUPÉS DES PERSONNES ÂGÉES DE 55 À 64 ANS EN 2019



Sont mentionnés les dix pays européens qui affichent les valeurs les plus favorables, ainsi que la moyenne des pays de l'UE-19.

Source: Eurostat

Alors qu'en Suisse, 73 personnes âgées sur 100 ont un emploi, la moyenne dans les pays de l'UE-19 n'est que de 60.

Le taux d'emploi des travailleurs âgés a augmenté ces dernières années en raison des tendances démographiques dans la plupart des pays de l'OCDE. En Suisse, il a progressé de 3,8 points entre 2014 et 2019 et de pas moins de 4,7 points entre 2009 et 2019. On voit donc qu'un nombre croissant de personnes âgées participent au marché du travail. Une comparaison avec la moyenne des pays de l'UE-19 illustre de manière impressionnante la situation de la Suisse à cet égard: Alors qu'en Suisse, 73 personnes âgées sur 100 ont un emploi, la moyenne dans les pays de l'UE-19 n'est que de 60. Souvent, il est insuffisant de s'en tenir aux chiffres du chômage, qui peuvent aussi résulter du fait que les personnes âgées sont tout simplement mal intégrées au marché du travail.

Tableau 15

TAUX DE CHÔMAGE (TC) ET TAUX D'ACTIFS OCCUPÉS (TAO) DES TRAVAILLEURS ÂGÉS DE 55 À 64 ANS DANS LES ANNÉES 2009, 2014 ET 2019

	2009 **TC / TAO [%]**	**2014** **TC / TAO [%]**	**2019** **TC / TAO [%]**
Malte	5,8 / 29,1	6,1 / 39,5	1,5 / 51,6
Norvège	1,1 / 68,7	1,3 / 72,2	1,6 / 72,8
Islande	3,7 / 80,2	3,0 / 84,8	1,7 / 81,2
Tchéquie	5,7 / 46,8	4,9 / 54,0	2,0 / 66,7
Hongrie	6,5 / 31,9	6,4 / 41,7	2,2 / 56,7
Pologne	6,3 / 32,3	6,8 / 42,5	2,4 / 49,5
Roumanie	3,0 / 42,6	3,3 / 43,1	2,4 / 47,8
Allemagne	8,0 / 56,1	5,1 / 65,6	2,7 / 72,7
Grande-Bretagne	4,6 / 57,5	4,0 / 61,0	3,0 / 66,3
Pays-Bas	3,7 / 51,8	7,7 / 59,9	3,2 / 69,7
UE-19	6,9 / 45,0	8,4 / 51,7	5,7 / 60,0
Suisse	2,7 / 68,3	3,3 / 69,2	3,9 / 73,0

Sont représentés les dix pays de l'OCDE ayant les plus faibles taux de chômage, ainsi que la Suisse et le taux moyen des pays UE-19.

Source: Eurostat

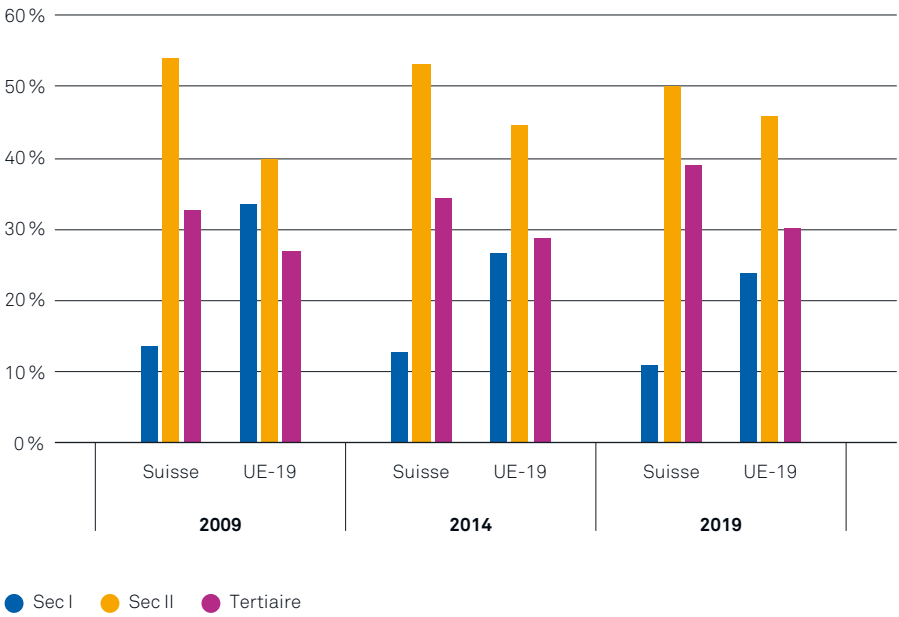
Dans les évolutions des taux de chômage et d'emploi présentées dans le tableau 15, il est frappant de constater que le taux de chômage suisse a augmenté de 1,2 points et le taux de chômage de 4,7 points entre 2009 et 2019. La situation est différente dans l'Allemagne voisine, où le taux de chômage a baissé de 2,4 points sur la même période et le taux d'emploi a augmenté de 16,6 points. Les impressionnantes performances de l'Allemagne sur le marché du travail sont dues principalement aux changements structurels des conditions-cadres. Une comparaison des taux de chômage et d'emploi des pays européens montre clairement que le taux de chômage ne doit pas être considéré indépendamment du taux d'emploi, puisque ce dernier montre à quel point la population d'un groupe d'âge est bien intégrée au marché du travail. Un faible taux de chômage n'est guère utile comme indicateur s'il est bas pour la seule raison que les gens sont mal intégrés dans le marché du travail.

3.1.2 LE NIVEAU DE FORMATION

Une autre question en rapport avec l'intégration des travailleurs âgés au marché suisse du travail concerne leur niveau de formation (cf. figure 21). De 2009 à 2019, la proportion de seniors actifs possédant le titre le plus élevé du degré Sec. I a baissé en Suisse de 2,6 points et celle des titulaires d'un degré Sec. II de 4 points. Ces reculs ont été contrebalancés par une progression de 6,3 points de la part des personnes ayant un titre de formation tertiaire. Sur la même période, en moyenne des pays de l'UE-19, la part des personnes avec un titre du degré Sec. I a diminué de 9,6 points. Ce mouvement s'est accompagné – contrairement à la Suisse – d'une progression (de 6,2 points) de la part des titulaires d'un diplôme du degré Sec. II et d'une plus faible augmentation (3,3 points) du nombre de détenteurs de titres du tertiaire.

Figure 21

ÉVOLUTION DES NIVEAUX DE FORMATION DES ACTIFS ÂGÉS DE 55 À 64 ANS ENTRE 2009 ET 2019



Les données présentées sont celles de la Suisse comparées aux moyennes de l'UE-19.

Source: Eurostat

La proportion élevée et jusqu'ici plutôt stable de personnes détentrices de diplômes du degré Sec. II en Suisse montre le grand avantage que présente le système de formation dual axé sur la pratique.

Un autre constat intéressant est qu'en Suisse, près de 89 pour cent des travailleurs âgés possèdent un titre de formation du Sec. II ou du niveau tertiaire, contre 76 pour cent seulement en moyenne dans l'UE-19. La composition est toutefois inégale: en 2019, en Suisse, sur dix travailleurs âgés, environ un seul, en moyenne, avait une formation de degré Sec. I, cinq une formation de Sec. II et quatre une formation tertiaire. En moyenne de l'UE-19, les chiffres étaient les suivants: 24 pour cent avaient un niveau Sec. I, 46 pour cent un niveau Sec. II et 30 pour cent seulement une formation tertiaire (cf. tableau 16).

La proportion élevée et jusqu'ici plutôt stable de personnes détentrices de diplômes du degré Sec. II en Suisse montre le grand avantage que présente le système de formation dual axé sur la pratique. De même, il est réjouissant de constater que la part des seniors au bénéfice d'un titre supérieur de degré tertiaire a progressé de dix points entre 2005 et 2015. Il apparaît que dans la catégorie des 55 à 64 ans, les personnes bien formées sont de plus en plus nombreuses. En comparaison, le niveau de formation dans l'ensemble des pays de l'UE-19 progresse aussi en moyenne, mais bien davantage en faveur des personnes possédant un diplôme de degré Sec. II que des titulaires de diplômes de degré tertiaire.

Tableau 16

PARTS DES DEGRÉS DE FORMATION CHEZ LES PERSONNES DE 55 À 64 ANS EN 2019

	2019		
	Sec. I [%]	**Sec. II [%]**	**Tertiaire [%]**
Suisse	10,9	50,2	38,9
Allemagne	10,2	59,0	30,8
Autriche	13,0	53,8	33,2
France	23,5	45,5	31,0
Italie	36,6	43,8	19,6
UE-19	23,9	46,0	30,1

Sont représentés la Suisse et ses pays voisins Allemagne, Autriche, France et Italie, ainsi que comparaison avec la moyenne de l'UE-19.

Source: Eurostat

En principe, une faible proportion de personnes de 55 à 64 ans détentrices d'un diplôme de degré Sec. I traduit un niveau de formation plus élevé chez les personnes de ce groupe d'âge. En Suisse, sont considérées comme qualifiées les personnes au bénéfice d'un diplôme de degré Sec. II ou de degré tertiaire. En examinant le tableau 16, il est frappant de constater que les travailleurs âgés, en particulier ceux d'Italie avec 36,6 pour cent, n'ont souvent obtenu qu'une qualification du degré Sec. I. Les travailleurs âgés des pays de l'UE-19 ont aussi relativement rarement suivi une formation spécialisée. L'Allemagne (10,1 pour cent de titulaires d'un diplôme Sec. I) et la Suisse (10,9 pour cent de titulaires d'un diplôme Sec. I) se distinguent à cet égard. En Suisse, 38,8 pour cent des travailleurs âgés ont fait des études supérieures, contre 30,8 pour cent en Allemagne. En Italie, seuls 19,6 pour cent de ce groupe d'âge ont terminé leurs études supérieures. Après la Finlande, le Luxembourg, l'Estonie, la Belgique et la Norvège, la Suisse compte la plus forte proportion de personnes de ce groupe d'âge ayant fait des études supérieures en Europe.

Les travailleurs âgés en Suisse sont déjà bien formés et l'évolution entre 2009 et 2019 (cf. figure 22) donne à penser qu'avec l'arrivée de personnes très bien formées de classes d'âge plus jeunes, le niveau de formation moyen des personnes d'un certain âge augmentera encore à l'avenir.

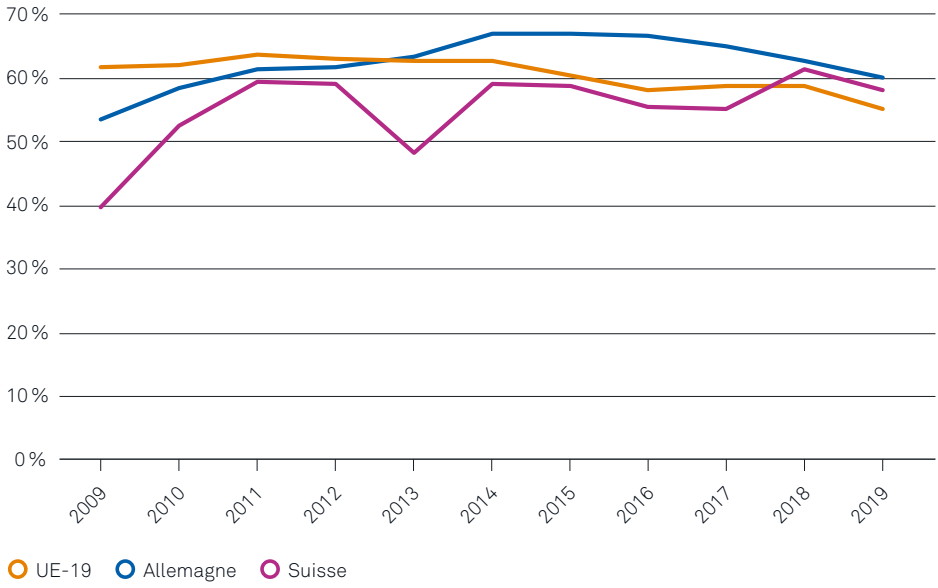
3.1.3 LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE

Pour conclure la discussion sur les faits marquants en comparaison internationale, un élément important est la part des chômeurs de longue durée dans toute la population sans travail âgée de 55 à 64 ans. Est considérée comme chômeur de longue durée toute personne restée sans travail pendant plus d'une année. Il est connu qu'une fois sortis du marché du travail, les chômeurs d'un certain âge ont plus de difficultés à retrouver un emploi que les plus jeunes.

Le taux de chômage de longue durée chez les sans-emploi âgés évolue en Suisse depuis des années à un niveau presque toujours inférieur à la moyenne des pays de l'UE-19 (cf. figure 22). Le chômage de longue durée est un phénomène auquel la plupart des pays doivent faire face. Pour la première fois depuis 2018, le taux de chômage de longue durée en Suisse est plus élevé qu'en Allemagne, ayant augmenté chez nous de plus de 6 points entre 2017 et 2018. Les performances du marché du travail allemand ces dernières années ont été remarquables à bien des égards.

Figure 22

ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE CHEZ LES PERSONNES ENTRE 55 ET 64 ANS



Source: Eurostat

Il ressort de cette analyse que la Suisse n'a pas à rougir de la comparaison internationale des chiffres de son marché du travail concernant les travailleurs âgés. Au contraire, elle montre que les travailleurs âgés de la Suisse sont mieux intégrés que la moyenne sur le marché du travail et que son taux de chômage de longue durée est inférieur à celui de la moyenne des pays de l'UE-19. Toutefois, il serait faux d'en conclure que la Suisse n'a aucun défi à relever et qu'elle peut se reposer sur ses lauriers.

Les conditions-cadres doivent sans cesse être adaptées pour fournir les meilleures incitations possibles à la participation au marché du travail.

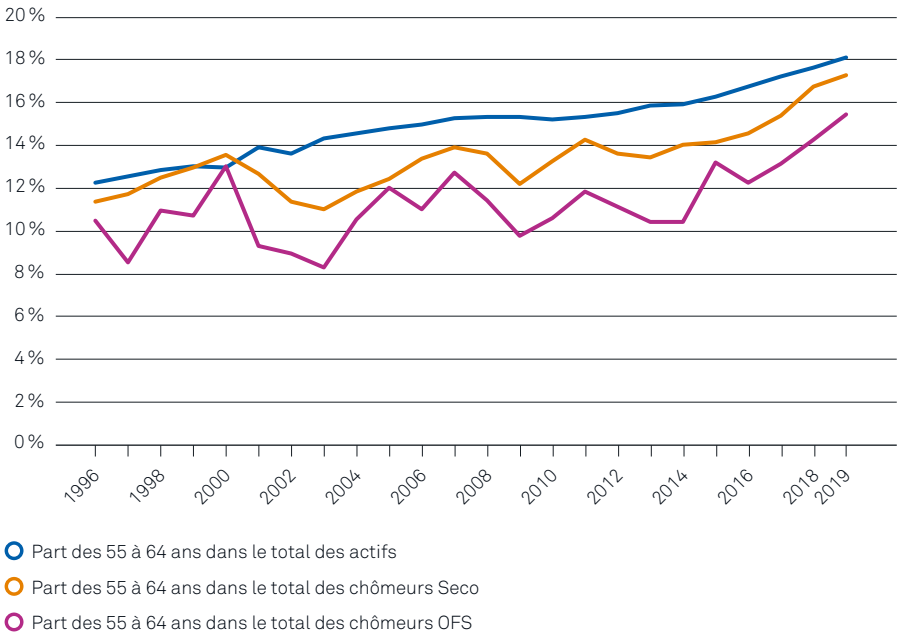
3.2 LA SITUATION DES TRAVAILLEURS ÂGÉS EN SUISSE

3.2.1 LE TAUX DE CHÔMAGE DE L'OFS ET LE TAUX DE CHÔMAGE DU SECO

Sur le plan national, il apparaît tout d'abord que la proportion des personnes sans emploi âgées de 55 à 64 ans rapportée à l'ensemble des inactifs est plus faible de la part des personnes occupées de la même tranche d'âge dans l'ensemble de la population active (cf. figure 23). En d'autres termes: rapportés à leur représentation dans l'ensemble de la population, les travailleurs âgés sont moins nombreux que la moyenne à se trouver sans emploi.

Figure 23

PART DES CHÔMEURS SELON LE SECO ET SELON L'OFS ET DES PERSONNES ACTIVES ENTRE 55 ET 64 ANS PAR RAPPORT AUX POPULATIONS TOTALES (DE 15 À 64 ANS) RESPECTIVES



Sources: Office fédéral de la statistique et Eurostat

Le nombre des personnes sans emploi est recensé aussi bien par le Seco que par l'OFS (cf. chapitre I 1.1 Le taux de chômage de l'OFS et le taux de chômage du Seco). Les deux taux doivent être pris en considération dans ce qui suit car il n'est pas toujours possible d'en tirer les mêmes constats.

Le taux de chômage publié par l'OFS donne une image claire: pour les 55 à 64 ans, il reste fortement inférieur à la moyenne en comparaison du taux total de personnes sans emploi (entre 15 et 64 ans), malgré le fait que ce dernier ait augmenté de 0,7 point pour atteindre 4,9 pour cent entre 2014 et 2015. L'examen des taux de chômage des jeunes et des travailleurs âgés montre également que la comparaison occasionnelle des situations des jeunes (15 à 24 ans) et des personnes âgées est trompeuse. Alors que huit jeunes sur cent étaient au chômage en 2019, le chiffre correspondant pour les personnes âgées était d'un peu moins de quatre. La probabilité de se trouver sans emploi en tant que jeune est ainsi plus de deux fois plus élevée que ce n'est le cas pour les travailleurs âgés. De même, le taux de chômage chez les personnes d'âge moyen (25 à 54 ans) est plus élevé que celui des personnes plus âgées.

La probabilité de se trouver sans emploi en tant que jeune est ainsi plus de deux fois plus élevée que ce n'est le cas pour les travailleurs âgés.

Une image comparable, quoique moins nette, se dégage des taux de chômage du Seco. Avec sa méthode de recensement, on arrive également pour les personnes plus âgées (à partir de 50 ans) à un taux fortement inférieur à la moyenne. Contrairement toutefois au taux de chômage selon l'OFS, le taux de chômage des personnes âgées de 50 à 64 ans a augmenté de 0,5 point de 2011 à 2016 pour atteindre 3,1 pour cent, mais a ensuite diminué de 0,9 point entre 2016 et 2019. Comme le taux de chômage des personnes âgées, celui des personnes d'âge moyen (25 à 49 ans) a également baissé, de 1,1 point, depuis 2016.

3.2.2 LE TAUX D'ACTIFS OCCUPÉS

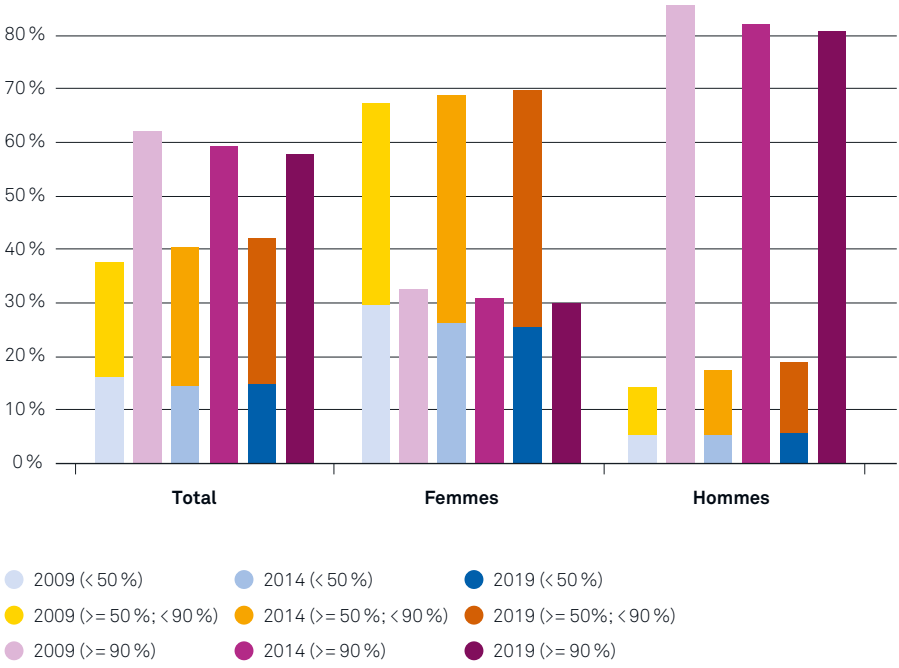
Depuis 2002, le taux d'actifs occupés est plus élevé parmi les travailleurs âgés que parmi les jeunes, le premier ayant augmenté de 8,4 points, tandis que celui des jeunes diminuait de 4,2 points jusqu'en 2019. Entre 2009 et 2019, le taux d'emploi des travailleurs âgés a gagné 4,7 points, alors que celui de la population active totale âgée de 15 à 64 ans n'a progressé que de 1,5 point. Sur 100 personnes âgées de 55 à 64 ans, 73 ont un emploi, ce qui fait de la Suisse le troisième pays d'Europe pour le taux d'emploi des personnes de cette tranche d'âge, après l'Islande et la Suède (cf. figure 15). Le taux d'emploi des travailleurs âgés et celui de la classe d'âge moyenne ne

cessent de se rapprocher: si l'écart entre ces catégories dépassait encore 18 points en 2009, il n'était plus que de 15 points en 2019.

Les chiffres des emplois à temps partiel concernant les travailleurs âgés de 55 à 64 ans confirment une réalité bien connue: ce sont essentiellement les femmes que l'on trouve dans ces emplois (cf. figure 24). Dans ce groupe d'âge, sept femmes sur dix, contre deux hommes sur dix seulement, travaillent à temps partiel. Sur vingt femmes occupées à temps partiel, cinq le sont à moins de 50 pour cent, et plus de quatre sur dix femmes occupées à temps partiel le sont entre 50 et 90 pour cent. La proportion de femmes travaillant à temps partiel a progressé de 2,5 points entre 2009 et 2019, tandis que celle des hommes s'étoffait de 4,6 points dans la même période.

Tableau 24

TAUX DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DES TRAVAILLEURS ENTRE 55 ET 64 ANS



Source: OFS

3.2.3 LE NIVEAU DE FORMATION

Il ressort d'un examen attentif des niveaux de formation les plus élevés parmi les travailleurs âgés qu'ils correspondaient en 2019, avec 88,7 pour cent, à un pourcentage plus élevé de professionnels qualifiés (degré Sec. II et degré tertiaire confondus) que l'ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans (87,2 pour cent; cf. figure 21). Entre 2009 et 2019, la part des seniors détenteurs d'un diplôme de degré Sec. I a diminué de 2,2 points (ensemble de la population de 15 à 64 ans: – 3,3 points). Entre 2009 et 2019, la part des titulaires d'une formation du tertiaire a augmenté de 6,3 points parmi les seniors et même de 9,2 points dans l'ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans.

En 2019, les travailleurs âgés ont conservé une part plus importante de qualifications du niveau Sec. II (près de 50 pour cent) que la population moyenne âgée de 15 à 64 ans (près de 45 pour cent). Mais alors que près de 43 pour cent de la population totale a terminé une formation du niveau tertiaire, la proportion correspondante est un peu plus faible (39 pour cent) parmi les travailleurs âgés.

Pour les employeurs, à l'avenir, il deviendra donc encore plus important qu'aujourd'hui d'offrir aux seniors des conditions de travail attrayantes afin de pouvoir les garder ou les engager dans leur entreprise.

L'augmentation du taux d'actifs occupés – due notamment au fait que les travailleurs âgés restent actifs plus longtemps – et l'amélioration du niveau de formation déjà élevé des seniors confirment que le potentiel de ce groupe de personnes sur le marché du travail va encore s'accroître. Pour les employeurs, à l'avenir, il deviendra donc encore plus important qu'aujourd'hui d'offrir aux seniors des conditions de travail attrayantes afin de pouvoir les garder ou les engager dans leur entreprise.

3.2.4 LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE ET FIN DE DROITS

Le nombre des chômeurs de longue durée comparé à celui des chômeurs inscrits ainsi que le rapport entre le nombre des personnes âgées en fin de droits et celui des bénéficiaires d'indemnités journalières fournissent de précieuses informations sur la réinsertion des demandeurs d'emploi âgés dans le marché du travail après une perte d'emploi. En 2019, le taux de chômage de longue durée des personnes âgées de 50 à 64 ans et de celles âgées de 15 ans et plus se situait à peu près au même niveau qu'en 2009, mais le taux des personnes âgées de 50 à 64 ans atteignait 23,7 pour cent, soit nettement plus que celui des personnes de 15 ans et plus (13,2 pour cent). Parmi les chômeurs inscrits âgés de 50 à 64 ans, environ un sur quatre reste

donc au chômage pendant au moins un an. Dans le nombre total de chômeurs, la proportion est nettement plus faible, à 13,2 pour cent.

Le taux de personnes en fin de droits est calculé sur la base du nombre des bénéficiaires d'indemnités journalières de la même classe d'âge. Depuis la révision de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) en 2011, la durée de perception des indemnités journalières est plus étroitement liée à la durée de cotisation, ce qui explique pourquoi, à partir de cette année-là, le taux de personnes en fin de droits âgées de plus de 50 ans est descendu sous celui de la plus jeune classe d'âge. Comparée à celle des deux autres tranches d'âge, la durée de cotisation des plus jeunes est en effet inférieure à la moyenne et, depuis la révision de la LACI, les jeunes affichent la proportion de fin de droits la plus élevée. On a aussi observé, toujours à la suite de cette révision, une hausse du taux de personnes actives dès 15 ans arrivées en fin de droits. Cette progression s'explique par la diminution, dans le cadre de la révision de la LACI, de la durée de perception légale des indemnités journalières pour les chômeurs inscrits.

3.3 CONCLUSIONS

Aujourd'hui, les discussions politiques sur des thèmes relatifs au marché du travail n'évitent plus guère la question des difficultés rencontrées par les travailleurs âgés soucieux de s'intégrer au monde du travail. De très nombreuses raisons sont avancées à cet égard. A côté de facteurs justifiés, ce thème émotionnellement chargé est souvent utilisé, de manière abusive, à des fins de profilage politique. Car ces catégories de personnes sont des citoyens qui, d'une manière générale, participent davantage que le reste de la population à la vie politique et présentent ainsi un intérêt particulier aux yeux du monde politique notamment. Cependant, on oublie souvent qu'il s'agit d'un groupe très hétérogène présentant passablement de disparités, notamment en matière culturelle, d'origine sociale ainsi que de revenus et de niveaux de fortune. Il est évident que dans la question de l'intégration au marché du travail des personnes âgées, on fait face à des défis qui doivent être traités de manière ciblée. Les mesures doivent toutefois, à court et à moyen termes, viser les causes identifiables des problèmes et ne pas servir de prétexte à des démarches d'inspiration politique s'attaquant aux symptômes sur ce thème émotionnellement chargé.

Il est évident que dans la question de l'intégration au marché du travail des personnes âgées, on fait face à des défis qui doivent être traités de manière ciblée.

On compare souvent à tort la situation des travailleurs âgés à celle des jeunes. Ce parallèle est boiteux ne serait-ce que parce que la probabilité de se retrouver au chômage est plus de deux fois plus

élevée parmi les jeunes que chez les seniors. De plus, en période de changement économique, ce sont généralement les jeunes qui perdent leur emploi en premier, ce que l'on a pu observer de manière spectaculaire lors de la crise du coronavirus en 2020. Mais quand la conjoncture s'améliore, ce sont aussi les jeunes qui, en général, retrouvent un emploi en premier. Les travailleurs seniors sont dans une situation bien plus avantageuse que les jeunes quand le marché demande davantage de personnel expérimenté offrant des qualifications supérieures, ce qui se vérifie encore plus avec la numérisation. En revanche, souvent les travailleurs âgés sont moins «branchés» que les jeunes sur les nouvelles technologies.

Mesures prioritaires pour maintenir les travailleurs âgés dans le monde du travail

Les chiffres le prouvent: la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail ne justifie pas vraiment les débats parfois très animés qu'elle suscite. Il ressort en effet des analyses tant internationales que nationales que ces travailleurs s'en sortent relativement bien, en termes de taux de chômage comme de taux d'actifs occupés, ce dernier ayant même affiché parmi eux la plus forte progression de toutes les classes d'âge. Bien que supérieur à celui de la population helvétique totale, le taux de chômage de longue durée chez les seniors reste en Suisse inférieur à la moyenne des pays de l'UE-19. Force est donc de constater que la Suisse n'est pas la seule touchée par un taux de chômage de longue durée supérieur à la moyenne des seniors. Le problème principal des chômeurs âgés tient au temps qui s'écoule entre le moment où ils perdent leur travail et le moment où ils retrouvent un emploi ou arrivent en fin de droits. Ils rencontrent en effet beaucoup plus de difficultés que les personnes d'autres classes d'âge à se réintégrer sur le marché du travail dans un délai raisonnable.

Pour décrocher un emploi, les travailleurs âgés doivent en effet rivaliser avec des candidats souvent plus jeunes, plus agiles et mieux versés qu'eux dans l'utilisation des outils informatiques. Les employeurs peuvent ici prendre des mesures ciblées pour les soutenir dans leurs démarches. Car, pour un senior sans emploi qui a une belle carrière professionnelle derrière lui, il est souvent très frustrant de se retrouver dans la situation pénible et inconfortable d'avoir à chercher un emploi. Les mesures en faveur des travailleurs âgés doivent donc s'articuler en deux temps: viser d'abord à maintenir les seniors dans le monde du travail sur la base de bilans réguliers, suivis au besoin de formations continues, sachant que leur réinsertion professionnelle peut être difficile et semée d'embûches. Dans un deuxième temps, lorsque les licenciements sont inévitables, il faut à tout

prix préserver l'employabilité des personnes concernées si l'on ne veut pas qu'elles viennent grossir les rangs des chômeurs de longue durée, voire en fin de droits. Les mesures les plus efficaces et les plus utiles pour les seniors sont celles qui sont prises en amont afin de les maintenir en emploi.

Les mesures les plus efficaces et les plus utiles pour les seniors sont celles qui sont prises en amont afin de les maintenir en emploi.

Une responsabilité pour les employeurs comme pour les travailleurs

A cet égard, tant les employeurs et que les travailleurs sont appelés à assumer leurs responsabilités et à tirer à la même corde pour trouver des solutions qui répondent au mieux à leurs besoins respectifs. Les patrons doivent mettre en œuvre une politique du personnel «systématique», engager un dialogue ouvert et proactif avec leurs collaborateurs âgés et leur exposer les perspectives et possibilités au sein de l'entreprise. Celles-ci passeront par diverses mesures telles que rotations de postes, programmes de coaching, réduction du temps de travail ou modèles de retraite flexible. Autrement dit, l'employeur devra, le cas échéant, être disposé à investir dans la formation de ses collaborateurs âgés pour les préparer à de nouvelles tâches. Comme l'a montré l'analyse ci-dessus, les seniors jouissent déjà d'un niveau de formation comparativement élevé, ce qui constitue une excellente base pour continuer de se perfectionner ou se former dans de nouveaux domaines.

De la part des travailleurs, on attend qu'ils soient prêts à se soumettre à un bilan de compétences, à revoir leur plan de carrière ou même à envisager une reconversion, autant de démarches qui requièrent de la souplesse d'esprit et de la curiosité pour acquérir de nouvelles aptitudes et s'adapter à de nouvelles conditions de travail. Dans certains cas, il peut s'avérer judicieux et positif pour les deux parties de réduire le cahier des charges et les responsabilités d'un collaborateur afin d'alléger son volume de travail, moyennant une éventuelle diminution adéquate de son revenu. Un tel modèle de travail, appelé aussi carrière en arc, doit toutefois être dûment planifié et discuté au préalable avec les travailleurs concernés.

Malgré tous les efforts déployés par les employeurs et les travailleurs pendant la durée des rapports de travail, il n'est pas toujours possible d'éviter que des seniors quittent le monde du travail. C'est ici que doivent intervenir les offices régionaux de placement en soutenant et en encourageant la formation et le perfectionnement des travailleurs âgés, afin de les aider à se préparer de manière ciblée aux entretiens et d'accroître leurs chances d'embauche. Concrètement, il s'agit d'adapter les connaissances et les aptitudes des demandeurs

d'emploi à leurs besoins et de les mettre en adéquation avec les profils et les qualifications requis par les postes vacants.

L'analyse de l'OCDE sur la situation des seniors sur le marché du travail suisse arrive à des conclusions similaires. Elle recommande à la Suisse d'encourager les travailleurs âgés à suivre des formations complémentaires pour conserver leur employabilité et l'invite à éliminer dans toute la mesure du possible les obstacles à l'embauche rencontrés par les seniors. Pertinentes en soi, ces recommandations le deviendront de plus en plus, puisque, pour d'évidentes raisons liées au vieillissement de la population, la question de l'intégration des seniors dans le marché du travail est appelée à prendre encore plus d'importance.

Les travailleurs âgés disposent souvent de compétences que leurs jeunes collègues n'ont pas (encore).

Dans une bonne gestion intergénérationnelle, la question n'est pas celle des jeunes ou des vieux, mais d'un bon mélange de travailleurs jeunes et âgés.

Les travailleurs âgés disposent souvent de compétences que leurs jeunes collègues n'ont pas (encore). Ils ont de nombreux atouts à faire valoir auprès des employeurs, à commencer par leur expérience professionnelle et leur vaste réseau de relations tissé tout au long de leur carrière, leurs connaissances de l'entreprise et des spécificités de leur branche d'activité. Dans l'actuel contexte de pénurie de personnel qualifié, ce sont précisément ces facteurs qui peuvent faire la différence par rapport aux générations plus jeunes et rendre les seniors intéressants pour les entreprises. Dans une bonne gestion intergénérationnelle, la question n'est pas celle des jeunes ou des vieux, mais d'un bon mélange de travailleurs jeunes et âgés. Les employés de tous les groupes d'âge apportent des compétences diverses et se complètent donc généralement de manière optimale. Dans de nombreux domaines professionnels, l'âge peut aussi se transformer en précieux atout, par exemple vis-à-vis des clients qui préfèrent traiter avec un interlocuteur expérimenté et chevronné.

Nouvelle mesure: prestations transitoires

Le Conseil fédéral veut apporter des améliorations ciblées à la sécurité sociale des chômeurs âgés. Les personnes arrivées en fin de droit dans l'assurance-chômage après l'âge de 60 ans doivent recevoir une prestation transitoire jusqu'à ce qu'elles atteignent l'âge ordinaire de la retraite, à condition d'avoir exercé une activité lucrative suffisamment longtemps et de ne disposer que d'une fortune modeste. A cette fin, le Conseil fédéral a adopté le 26 juin 2019 l'avant-projet de nouvelle loi fédérale sur les prestations transitoires pour chômeurs âgés

Ces prestations doivent éviter que ces chômeurs en fin de droit ne doivent épuiser les réserves qu'ils ont pu constituer précédemment, jusqu'au niveau minimum leur donnant droit à l'aide sociale. La perception de ces prestations est toutefois liée à divers critères, tels

qu'une longue carrière professionnelle sans interruptions importantes.

L'UPS soutient la mise en œuvre des prestations transitoires, mais insiste sur la priorité numéro un, qui consiste à mettre davantage en valeur le potentiel actuel de main-d'œuvre domestique, ainsi que l'a décidé le Conseil fédéral sous la forme d'une série de mesures supplémentaires en plus des prestations transitoires. Si ces mesures ne sont pas fructueuses, le «dernier recours» est alors la prestation transitoire, assortie de diverses conditions.

4 Les personnes atteintes dans leur santé

→ Les personnes atteintes dans leur santé forment une part non négligeable du potentiel de main-d'œuvre autochtone. Pour des raisons tant sociales qu'économiques, il est important de les maintenir ou de les rétablir sur le marché du travail au moyen d'instruments et de processus appropriés.

→ En 2019, 48 pour cent des rentes d'invalidité ont été attribuées à des personnes atteintes de maladies psychiques, et la tendance est à la hausse. La progression dans ce sens tend à s'accentuer. En revanche, la part des rentes versées en raison d'accidents ou de problèmes osseux ou touchant des organes locomoteurs diminue. Dans l'ensemble, le nombre des rentes attribuées est depuis quelques années en fort recul, toutefois pas chez les jeunes.

→ L'objectif prioritaire consiste à maintenir l'employabilité. Car une fois sorties du marché du travail primaire, les personnes aux capacités diminuées ont le plus souvent beaucoup de difficultés à refaire le parcours inverse. C'est pourquoi l'identification précoce des problèmes de santé est très importante.

→ Les employeurs, en collaboration coordonnée avec tous les acteurs intéressés, jouent un rôle central en matière d'identification précoce et de réintégration. Pour y parvenir, ils peuvent compter sur le soutien de Compasso.

4.1 COMPASSO: UNE AIDE CIBLÉE POUR LES EMPLOYEURS

Les personnes atteints dans leur santé constituent également un important potentiel qui, à l'aide des instruments et des processus adéquats, peut être intégré au marché du travail. Compasso se situe à la charnière entre ces personnes et les employeurs, les partenaires du système – assurance-invalidité (AI), offices régionaux de placement (ORP) ou encore organisations concernées – ainsi que les médecins. L'organisation vise les objectifs suivants:

- faire en sorte que les employeurs identifient à temps les problèmes de santé de leurs collaborateurs et préservent leur employabilité en prenant les bonnes mesures suffisamment tôt;
- éviter autant que possible les sorties du marché du travail primaire en raison de problèmes de santé;
- soutenir les employeurs dans leurs efforts pour la réintégration de leurs collaborateurs atteints dans leur santé.

Pour concrétiser cette vision, des stratégies sont élaborées et des processus de soutien aux employeurs sont développées. En outre, les processus sont coordonnés avec les partenaires du système en faveur de la détection précoce et de la réintégration. De nouvelles idées sont lancées et l'échange interdisciplinaire est encouragé.

Le travail de Compasso est ciblé sur le maintien et le rétablissement de l'employabilité.

Il faut tendre surtout à la réalisation du premier objectif, car l'expérience a montré que les sorties du marché primaire de collaborateurs temporairement diminués ont de graves conséquences, puisque ce n'est qu'au prix de beaucoup d'efforts que ces personnes pourront ensuite y retourner. Au titre du maintien en emploi, Compasso offre aux employeurs des instruments et des documents utiles qui leur serviront aussi de clé pour la détection précoce des problèmes.

4.2 IMPORTANCE MACRO- ET MICROÉCONOMIQUE DE L'INTÉGRATION AU MONDE DU TRAVAIL

Les chiffres disponibles concernant les personnes atteintes dans leur santé révèlent le potentiel financier et professionnel susceptible d'être affecté par les mesures d'identification précoce et par la réinsertion. En Suisse, environ une personne sur six souffre de troubles psychiques et une personne sur 25 d'un grave problème mental. Ces affections entraînent des coûts avoisinant les onze milliards de

francs, ce qui correspond en Suisse à environ 1400 francs par personne.

En 2019, 48 pour cent des rentes d'invalidité ont été attribuées à des personnes souffrant d'une maladie psychique. En 2014, ce chiffre était inférieur de près de trois points. La part des rentes que les gens demandent à la suite d'un accident et plus encore à la suite de problèmes osseux et d'organes locomoteurs.) est en recul. Il est réjouissant de constater que depuis quelques années, le chiffre absolu des rentes attribuées est en baisse, ce qui tient certainement aussi aux progrès de l'identification précoce et de la réintégration de personnes atteintes dans leur santé. C'est ainsi qu'entre 2014 et 2019 le nombre de rentes octroyées a diminué de près de 9000. En 2019, selon l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), 2,8 pour cent des bénéficiaires de rentes de l'AI étaient des jeunes et 62,6 pour cent des personnes de 50 ans et plus.[23] Si la part des nouveaux rentiers diminue dans l'ensemble, elle augmente avec les cas de maladies psychiques et parmi les jeunes. Le chiffre absolu des nouveaux rentiers dans la tranche d'âge des moins de 30 ans reste stable depuis des années à un niveau inférieur à 3000 personnes par an.

Les chiffres montrent que la détection précoce et la réintégration portent leurs fruits. Les économies réalisées grâce à l'intégration s'élèvent en effet à 766 millions de francs.

Il est assez fréquent que des employés très qualifiés soient atteints de maladies psychosociales telles que le stress ou le burn-out et que par leurs absences, ils occasionnent des coûts supérieurs à la moyenne.

Pour les employeurs, la perte d'un collaborateur coûte cher. Il est assez fréquent que des employés très qualifiés soient atteints de maladies psychosociales telles que le stress ou le burn-out et que par leurs absences, ils occasionnent des coûts supérieurs à la moyenne. Pour les employés de production et pour ceux du domaine inférieur du management, ils sont estimés entre 30 et 50 pour cent du salaire annuel. Plus la position des employés dans l'entreprise est élevée et plus leur degré de spécialisation s'accroît, plus ces coûts augmentent. Si l'identification précoce est efficace et que des mesures judicieuses sont prises à temps, les coûts afférents peuvent être réduits.

4.3 LE MAINTIEN ET LE RÉTABLISSEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ

Le dérapage qu'avait connu l'AI jusqu'au début des années 2000 avait rendu nécessaire un tournant radical, à savoir le passage d'une assurance de rente à une assurance de réinsertion. Ce processus a

[23] Office fédéral des assurances sociales, Statistique AI 2019, p. 69.

été mis sur les rails au moyen de plusieurs réformes et de nouveaux instruments destinés à maintenir l'employabilité et à la réintégration des collaborateurs. Le succès ne s'est pas fait attendre, ce qui e est bien la preuve que l'approche adoptée est prometteuse.

Les placements sur le marché du travail primaire de personnes mentionnées au chapitre 4.2 sont dus aux succès du maintien en emploi, aux changements de postes au sein de la même entreprise, à des emplois trouvés chez de nouveaux employeurs ainsi qu'à des placements par les services de l'emplois suite à des révisions de rentes. Une interaction constructive entre les employeurs et les autres partenaires du système – notamment aussi les assureurs privés – a contribué à ce nombre considérable et jeté les bases des efforts futurs. En raison de l'évolution démographique et de la transition numérique, l'économie aura encore besoin de main-d'œuvre supplémentaire d'une manière générale et de spécialistes en particulier. Les personnes atteintes dans leur santé représenteront à l'avenir pour les employeurs un potentiel encore plus important qu'elles ne le sont déjà. Avec le soutien de l'organisation Compasso, qui leur offre des améliorations de système et développe des instruments axés sur la pratique, les employeurs jouent aussi un rôle central dans la détection précoce et la réintégration des travailleurs.

C'est le travail qui fournit à la population la base qui lui permet de subvenir à ses besoins matériels, qui soutient les personnes concernées en les intégrant dans la société et leur apporte estime et reconnaissance.

La détection précoce des maladies dépend de manière décisive de l'aptitude des dirigeants à déceler les problèmes de santé de leurs collaborateurs et à réagir promptement en prenant les bonnes mesures. Compasso prépare en collaboration avec des experts des instructions et des conseils pratiques susceptibles d'aider les dirigeants dans l'accompagnement et le soutien de collaborateurs atteints dans leur santé. Si le problème se situe au niveau de la performance ou de l'absence prolongée pour raisons de santé, les médecins et les assurances jouent un rôle essentiel. L'AI, elle aussi, exerce une fonction importante en aidant les collaborateurs à préserver leur employabilité.

Pour ce qui est de l'intégration des collaborateurs atteints dans leur santé, c'est la plupart du temps le médecin qui peut le mieux apprécier si et dans quelle mesure la personne concernée est encore performante.

Mais le médecin n'a pas la même connaissance que l'employeur de l'environnement de travail du collaborateur. Il y a donc asymétrie d'information entre les deux, ce qui souvent ne permet pas de trouver une solution optimale pour la personne diminuée. Si le médecin était mieux informé, cette personne pourrait donc être maintenue à

son poste en tenant compte des problèmes de santé qui se présentent sur le lieu de travail et à moindres coûts pour tous les intéressés. A ce propos, les sociétés de médecine de Suisse orientale et les associations patronales du canton de Saint-Gall ont créé un certificat médical plus détaillé fondé sur un descriptif du poste à faire remplir par l'employeur (cet instrument est le Profil d'intégration axé sur les ressources (PIR). Ce moyen d'assurer une meilleure intégration des collaborateurs atteints dans leur santé se traduit, tant pour les employeurs que pour les partenaires de système impliqués, par un allègement financier et permet aux employeurs d'exploiter plus efficacement le potentiel de main-d'œuvre de l'entreprise. Un instrument relativement léger permet ainsi aux assurances sociales et aux employeurs d'économiser des coûts élevés. Mais surtout, le risque encouru par les travailleurs atteints dans leur santé de devoir quitter la vie professionnelle pour reprendre ultérieurement le chemin difficile de la réintégration se trouve bien diminué.

Par réintégration professionnelle, Compasso entend la réintégration ou l'embauche de personnes qui ont dû quitter le marché primaire du travail pour raison de santé. Compte tenu des difficultés de la réintégration, on voit bien toute l'importance qu'il convient d'accorder à la détection précoce des problèmes de santé. Car plusieurs facteurs compliquent la réintégration. D'abord, plus l'absence se prolonge, plus le retour au travail est difficile. Ensuite, souvent les compétences des partenaires du système ne sont pas clairement précisées, ou les incitations existantes ne favorisent pas nécessairement la réintégration. Compasso soutient les employeurs notamment en matière de direction et de coordination avec des partenaires du système utiles. Grâce à cette aide, l'employeur peut à nouveau compter sur des collaborateurs généralement très motivés et fidèles et améliorer sa réputation d'entreprise consciente de ses responsabilités. En bénéficient aussi les collaborateurs de l'entreprise qui ne sont pas directement concernés, puisqu'elle renforce leur identification à leur entreprise parce qu'elle se montre ouverte aux problèmes des travailleurs atteints dans leur santé. Tous les employés d'ailleurs devrait garder à l'esprit qu'ils ne sont jamais assuré de ne pas avoir besoin, un jour ou l'autre, du soutien bienveillant de leur employeur.

Pour la détection précoce comme pour la réintégration du marché primaire du travail, le facteur temps est déterminant.

Pour la détection précoce comme pour la réintégration du marché primaire du travail, le facteur temps est déterminant. Il s'agit en effet d'intervenir comme il convient au bon moment. On ne peut y parvenir à coup sûr que si les partenaires coordonnent leurs actions de manière optimale pour le bien des intéressés, c'est-à-dire l'objectif numéro un, qui est l'employabilité de ces personnes.

4.4 CONCLUSIONS

Sous l'angle économique comme du point de vue social, la détection précoce et la réintégration de collaborateurs atteints dans leur santé sont des tâches conjointes de première importance des employeurs, de l'AI, des Offices régionaux de placement et de l'aide sociale. En ces temps où une pénurie de main-d'œuvre se fait sentir dans le sillage de l'évolution démographique et de la numérisation, des mesures en faveur de ces travailleurs paraissent indispensables. De son côté, la société en tant que telle a aussi la responsabilité d'offrir à ces personnes des perspectives d'avenir.

L'organisation Compasso soutient les employeurs en leur fournissant les informations, instruments et contacts nécessaires pour assurer une détection précoce efficace, ainsi qu'une intégration ou réintégration optimale. Grâce au nouvel instrument qu'est le profil d'intégration axé sur les ressources (PIR), les employeurs sont désormais plus facilement en mesure, après discussion avec les médecins traitants, de maintenir idéalement dans le monde du travail, à la hauteur de ses capacités, une personne atteinte dans sa santé.

Dans les configurations d'intérêts des partenaires du système et des personnes atteintes dans leur santé, des défis se présentent régulièrement, qui ne sont pas nécessairement identiques. Voilà pourquoi il faut encore optimiser les interfaces et interactions entre l'assurance d'indemnités journalières et l'AI ou entre l'AI et les ORP. Si, par exemple, après une absence du travail, ni l'assurance d'indemnités journalières ni l'AI ne se sentent compétentes pour soutenir l'intéressé dans son retour à son poste, le risque d'une rechute augmentera sensiblement en raison d'une pression excessive à ce poste. Les personnes qui perdent leur emploi pour cette raison voient finalement leur cas pris en charge par les ORP, mais ceux-ci n'offrent pas nécessairement les aides et services les plus adéquats pour une réinsertion. Pour les cas de ce genre, il faudrait assurer un retour par étapes vers l'occupation permanente. C'est là que l'assurance d'indemnités journalières ou l'AI devraient entrer en jeu, pour compenser la perte partielle de salaire.

Le canton d'Argovie joue un rôle pionnier dans le règlement de ce problème. Dans son projet «Pforte Arbeitsmarkt»[24] (la porte du marché du travail), l'office AI, l'ORP et les services sociaux travaillent

[24] Des informations sur le projet «Pforte Arbeitsmarkt» sont disponibles sur le site https://www.ag.ch/media/kanton_aargau/dvi/dokumente_5/awa_2/awa_3/veroeffentlichungen_9/arbeitswelt_aargau/LOW_RES_Arbeitswelt_Aargau_3_2017.pdf, pages 13 et 14 (état novembre 2017).

sous un même toit. Par exemple, l'employeur n'annonce un poste vacant qu'à un seul guichet, qui sélectionne ensuite à l'interne, en consultation avec l'office AI et les services sociaux, le candidat qui lui parait le plus qualifié pour occuper le poste.

Dans ce cadre, l'employeur annonce aussi son intention d'accepter, le cas échéant, une personne atteinte dans sa santé. Les expériences faites jusqu'ici avec ce projet prouvent que les demandeurs d'emploi peuvent être intégrés plus facilement au marché du travail quand ces trois acteurs du système canalisent leurs intérêts de façon à les rendre le plus profitable possible aux demandeurs d'emploi et aux employeurs. De plus, la collaboration des trois partenaires permet d'éviter les doublons et les chevauchements. À long terme, cette coordination permet de diminuer les coûts de (ré)intégration au marché du travail liés aux indemnités journalières, aux rentes AI et à l'aide sociale.

À long terme, cette coordination permet de diminuer les coûts de (ré)intégration au marché du travail liés aux indemnités journalières, aux rentes AI et à l'aide sociale.

Tant les partenaires du système que les employeurs ont le plus grand intérêt à garder en activité les personnes atteintes dans leur santé ou à les ramener rapidement sur le marché du travail après une interruption. Le chiffre des réussites montre que les leçons des échecs enregistrés jusqu'ici ont été tirées et que la situation ne cesse de s'améliorer. A cet égard, le projet «Pforte Arbeitsmarkt» du canton d'Argovie pourrait être un modèle à suivre, dans la mesure où il prouve que la collaboration entre les partenaires du système permet de minimiser les conflits et de servir en priorité les intérêts des travailleurs atteints dans leur santé tout comme ceux des employeurs.

5 Les réfugiés reconnus et admis à titre provisoire

→ La politique migratoire de la Suisse distingue – indépendamment du regroupement familial – deux grandes catégories d'immigrants: les personnes issues de l'UE/AELE et d'États tiers qui viennent en Suisse pour travailler, et celles qui viennent y demander l'asile.

→ En 2015, le nombre de requérants d'asile avait atteint un pic décennal, pour ensuite reculer de nouveau. En 2019, sur la totalité des requérants, 30 pour cent ont obtenu le statut de réfugiés reconnus et un peu plus de 26 pour cent ont été admis à titre provisoire.

→ Dans notre pays les réfugiés reconnus ou admis provisoirement sont comparativement mal intégrés au marché du travail, une situation essentiellement imputable aux obstacles administratifs d'une part et au manque de qualifications, ou de qualifications prouvées, d'autre part. Pourtant, la nécessité de les intégrer dans le monde du travail apparait incontournable, tant sur le plan économique et financier que du point de vue de la politique d'intégration.

→ Le programme pilote de préapprentissage de la Confédération prépare les réfugiés à une formation professionnelle ou à une activité sur le marché du travail.

→ Une intégration réussie dépend de conditions-cadres favorables pour les employeurs, d'incitations positives pour les réfugiés reconnus ou admis provisoirement. Elle réclame aussi un certain pragmatisme de la part de tous les intéressés.

5.1 LES DEMANDEURS D'ASILE EN SUISSE

La question de savoir comment intégrer avec succès les demandeurs d'asile dans la société et sur le marché du travail occupe le monde politique depuis de nombreuses années. Suite à la forte progression des chiffres de l'asile observée en 2015, se pose nécessairement la question de savoir comment le monde politique et l'économie peuvent intégrer efficacement dans la société et le monde du travail des requérants d'asile parfois traumatisés. Cette intégration n'exige pas seulement l'apprentissage de la langue, mais aussi des compétences sociales et culturelles. Plusieurs autres États font face à des défis similaires, notamment l'Allemagne qui, après la crise de 2015, a accueilli entretemps plus d'un million de réfugiés. A l'instar de la plupart des pays européens, le monde politique suisse a aussi été surpris par la forte progression du nombre de demandeurs d'asile, avant que les autorités fédérales décident de mettre sur pied, d'entente avec l'économie et les cantons, des concepts destinés à l'intégration des réfugiés. Confondu à tort dans un premier temps avec un «apprentissage pour réfugiés», le concept de préapprentissage d'intégration a reçu entretemps une large adhésion. Les quelques branches et entreprises qui ont commencé à l'appliquer font déjà de bonnes expériences grâce à lui.

Dans les discussions, il est essentiel d'utiliser des notions bien définies et distinctes les unes des autres. La compétence en incombe au Secrétariat d'État aux migrations (SEM). Celui-ci distingue essentiellement trois types de migrants. Il s'agit d'abord des personnes issues de la zone UE/AELE ou d'États tiers qui viennent principalement en Suisse pour y exercer une activité professionnelle. Les premiers ont le droit de s'établir en Suisse s'ils possèdent un contrat de travail, les autres sont soumis à la règle de la préférence indigène et dépendent d'une place de contingent (cf. chapitre I 3 Immigration de l'UE/AELE et d'États tiers).

Viennent ensuite les personnes qui arrivent en Suisse pour y demander l'asile. Si leur procédure d'enregistrement débouche sur un résultat positif, elles obtiennent le statut de «réfugié reconnu» et un permis B.[25] Cette autorisation porte en principe sur l'exercice d'une activité lucrative – sans limitations de branches ni restrictions spécifiques aux professions et sans préférence indigène. Avant l'entrée en fonction du requérant, il faut encore obtenir l'autorisation des autori-

[25] De plus amples informations sur les permis de séjour pour les ressortissants de pays tiers ou de l'AELE sont disponibles sur le site https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/aufenthalt/nicht_eu_efta.html (à partir d'octobre 2020).

tés cantonales compétentes, qui vérifient, entre autres, les conditions de travail et de rémunération des postes en question. Lorsque des réfugiés reconnus veulent changer de canton, ils doivent en outre prouver qu'ils ont un poste dans le nouveau canton.

En revanche, si les demandeurs d'asile se heurtent à une décision négative mais qu'ils ne peuvent être renvoyés pour des motifs d'illicéité (violation du droit international public), d'inexigibilité (mise en danger concrète des requérants) ou d'impossibilité matérielle (motifs techniques d'exécution), ils se voient accorder le statut de «réfugiés admis à titre provisoire», ainsi qu'un livret F pour étrangers admis provisoirement. Celui-ci ne les autorise alors à travailler que dans leur canton de domicile, pour autant que les autorités cantonales leur délivrent un permis de travail. Ils ne sont pas autorisés à changer de canton.

Les proportions de réfugiés reconnus et de réfugiés admis à titre provisoire sont à peu près à l'équilibre. Il y a aussi ce qu'on appelle les «cas de rigueur». Ce sont des demandeurs d'asile, des requérants déboutés et d'autres réfugiés admis à titre provisoire qui se trouvent dans une situation de détresse personnelle et peuvent obtenir de leur canton de domicile, pour cette raison, une autorisation de séjour durable.

La politique migratoire suisse poursuit trois objectifs fondamentaux afin d'assurer la bonne intégration des immigrés. Elle contribue à la prospérité nationale, assure aux personnes victimes de persécutions une protection conforme à la tradition humanitaire de la Suisse et veille à ce que les autochtones aussi bien que les migrants se sentent en sécurité dans notre pays.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'initiative sur l'immigration de masse, aussi bien les réfugiés reconnus que les réfugiés admis provisoirement sont reconnus comme main-d'œuvre indigène.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'initiative sur l'immigration de masse, aussi bien les réfugiés reconnus que les réfugiés admis provisoirement sont reconnus comme main-d'œuvre indigène. Cela signifie qu'ils bénéficient également des mesures. En acceptant la modification de la loi sur l'asile en juin 2016, les citoyens suisses ont aussi créé les conditions permettant un traitement plus rapide des demandes d'asile dans le respect des règles de l'État de droit et laissant ainsi les requérants avoir plus rapidement des précisions sur leur sort. Avant la révision, une procédure d'asile prenait en moyenne un an, mais était généralement plus longue dans les cas plus complexes.

Le nombre de demandes d'asile a atteint en 2015 un pic décennal, à 39'523. Les raisons de cette progression sont à chercher dans divers

événements survenus dans le monde, notamment des guerres et des régimes dictatoriaux. De 2016 à 2019, cependant, le nombre de demandes a de nouveau rapidement fléchi, pour se situer à 14'269 en 2019, chutant ainsi de près de 65 pour cent en quatre ans seulement.

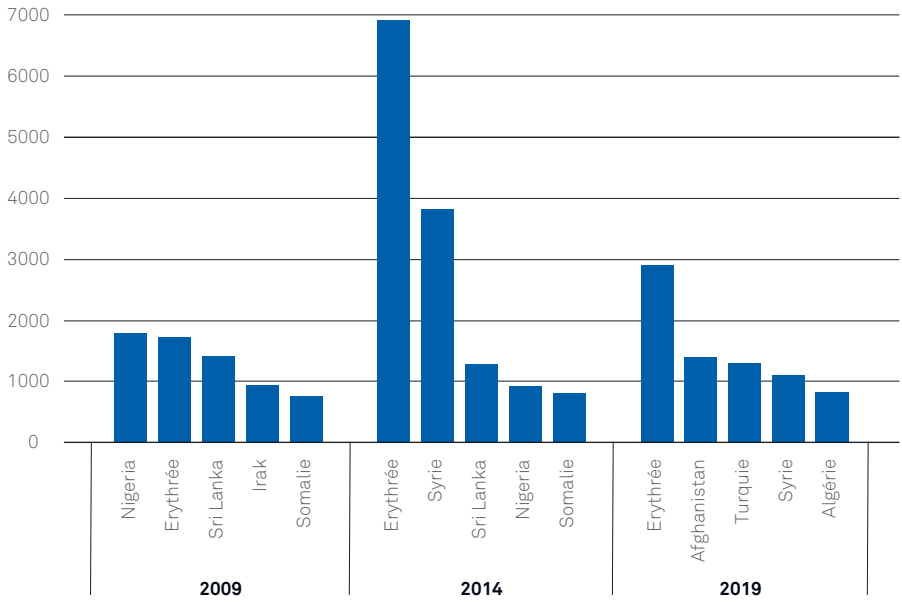
En 2019, la part des droits d'asile accordés dans l'ensemble des demandes traitées avoisinait les 30 pour cent La proportion de demandes d'asile qui ont été rejetées mais pour lesquelles les requérants ont obtenu une autorisation de séjour temporaire s'élevait à un peu moins de 26 pour cent en 2019. Ainsi en 2019, un bon 55 pour cent des personnes ayant déposé une demande d'asile se sont vu accorder le statut de réfugié ou ont été provisoirement admises. Quelque 21 pour cent des demandes d'asile ont été rejetées sans autorisation temporaire et un peu plus de 17 pour cent des demandes l'ont été sans s'accompagner d'un droit de séjour.

De 2007 à 2019, les demandeurs d'asile sont venus principalement d'Érythrée, suivie de ceux d'Afghanistan et de Turquie.

De 2007 à 2019, les demandeurs d'asile sont venus principalement d'Érythrée, suivie de ceux d'Afghanistan et de Turquie. En 2019, 2899 nouvelles demandes d'asile ont été présentées par des Erythréens et 4170 au total ont été traitées. Sur ce nombre, plus de 67 pour cent ont obtenu le statut de réfugié reconnu et près de 17 pour cent ont été admis à titre temporaire.

Figure 26

NOMBRE DE DEMANDES D'ASILE VENANT DE DIVERS PAYS EN 2009, 2014 ET 2019



Sont représentés les cinq pays ayant à chaque fois fourni les plus forts contingents de requérants d'asile en Suisse.

Source: SEM

Tableau 17

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE REQUÊTES DE QUELQUES PAYS EN 2009, 2014 ET 2019

	2009 [#]	2014 [#]	2019 [#]
Érythrée	1'724	6'923	2'899
Afghanistan	751	747	1'397
Turquie	559	333	1'287
Syrie	400	3'819	1'100
Algérie	300	367	826
Sri Lanka	1'415	1'277	721
Irak	935	363	550
Somalie	753	813	427
Nigeria	1'786	908	354

Sont représentés les pays qui, en 2009, 2014 et/ou 2019 figuraient parmi les cinq pays ayant fourni les plus forts contingents de requérants d'asile.

Source: SEM

5.2 L'INTÉGRATION DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

5.2.1 LE POTENTIEL D'INTÉGRATION

Compte tenu du nombre important de réfugiés reconnus et admis provisoirement, la question de leur intégration dans la société d'une manière générale et dans le marché du travail en particulier se pose avec acuité. Parmi d'autres, deux études du Centre de recherches conjoncturelles de l'EPF Zurich ainsi que de B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung, en collaboration avec KEK-CDC Consultants, livrent des conclusions intéressantes sur le potentiel et l'intégration sur le marché du travail des réfugiés reconnus et accueillis provisoirement. Elles citent au moins deux raisons qui militent pour l'intégration au monde du travail de ces catégories de réfugiés: ils atténuent la pénurie de personnel qualifié et ralentissent le vieillissement démographique, réduisant du même coup la charge financière de la prévoyance vieillesse et des autres assurances sociales. L'avenir dira dans quelle mesure les réfugiés pourront contribuer demain à réduire la pénurie de personnel qualifié en Suisse. L'UPS juge ce potentiel plutôt modeste.

Soixante pour cent des réfugiés reconnus et admis ici provisoirement sont âgés de moins de 30 ans et les deux tiers sont en âge de travailler. Les trois quarts d'entre eux sont des hommes.

Soixante pour cent des réfugiés reconnus et admis ici provisoirement sont âgés de moins de 30 ans et les deux tiers sont en âge de travailler. Les trois quarts d'entre eux sont des hommes. Quelque 90 pour cent des réfugiés admis à titre provisoire demeurent plus longtemps en Suisse que leur statut ne l'indique a priori. Les hommes sont pour la plupart en situation ou en âge de travailler et les plus jeunes ont en moyenne de meilleures chances de s'intégrer sur le marché du travail.

Dans leur étude, B,S,S. et KEK-CDC Consultants ont pu démontrer qu'après dix ans, environ 25 pour cent des réfugiés acceptés à titre provisoire, 48 pour cent des réfugiés reconnus et quelque 61 pour cent des «cas de rigueur» exercent une activité lucrative. Pour comparaison, en Suisse, on constatait en 2019 que 81,7 pour cent des Suisses et 77,2 pour cent de la population active résidente d'origine étrangère âgés de 15 à 64 ans avaient un travail. Les chiffres taux d'actifs parmi les réfugiés reconnus et admis provisoirement sont également inférieurs à la moyenne en comparaison internationale. Ainsi au Canada, l'an dernier, huit réfugiés reconnus sur dix étaient professionnellement actifs au bout de dix ans, en Suède sept sur dix et en Norvège plus de cinquante pour cent.

A l'intérieur de la Suisse, on observe aussi de grandes différences régionales en matière d'intégration au marché du travail des réfugiés reconnus et admis provisoirement. Fin juin 2017, selon les chiffres du SEM, les plus forts taux d'actifs occupés étaient relevés dans les cantons de Nidwald (46,0 pour cent), d'Uri (40,1 pour cent) et d'Appenzell Rhodes intérieures (39,1 pour cent). Pour comparaison, le taux d'actifs correspondant parmi les réfugiés reconnus est de 25 pour cent à l'échelle suisse.

La clé de son succès tient au fait qu'il réduit le plus possible les obstacles que rencontrent les entreprises désireuses d'embaucher ces catégories de réfugiés.

Des cantons comme les Grisons, Glaris ou Zoug, avec des taux d'actifs occupés également supérieurs à la moyenne, ont cherché très tôt déjà des solutions pour intégrer les réfugiés reconnus et admis provisoirement. Zoug qui, avec 34,5 pour cent, affiche un taux d'occupation de ces réfugiés supérieur de dix points à la moyenne suisse, en offre un bon exemple. La clé de son succès tient au fait qu'il réduit le plus possible les obstacles que rencontrent les entreprises désireuses d'embaucher ces catégories de réfugiés. A cette fin, il ajoute au montant forfaitaire de 6000 francs alloué par la Confédération par réfugié reconnu et admis provisoirement, encore 12'000 francs pour l'initiation au travail et des cours d'allemand. Il peut aussi compter sur un fort engagement de volontaires. Dans le canton de Glaris, où le taux d'actifs occupés dans cette catégorie de réfugiés dépasse égale-

ment la moyenne, un préapprentissage sur le modèle du programme d'intégration de la Confédération a été mis sur pied dès 2016.

Dans les cantons romands ainsi qu'au Tessin, les taux d'actifs occupés parmi les réfugiés reconnus et admis provisoirement sont inférieurs à la moyenne, raison pour laquelle certains parlent d'un «röstigraben» entre la Suisse latine et la Suisse alémanique. Mais ce constat n'est pas tout à fait surprenant dans la mesure où le chômage est aussi supérieur à la moyenne dans bon nombre de ces cantons. La différence la plus frappante avec le reste de la Suisse s'observe à Genève, où seul un peu plus de dix réfugiés reconnus sur cent en âge de travailler sont occupés.

Les Sri Lankais, les Chinois et les Syriens sont particulièrement bien insérés dans le marché du travail.

Les Sri Lankais, les Chinois et les Syriens sont particulièrement bien insérés dans le marché du travail. L'intégration des ressortissants d'Irak ou de l'Erythrée s'avère plus difficile, les Erythréens n'étant par exemple qu'un peu plus de 30 pour cent à exercer une activité lucrative après six années passées en Suisse. Cela étant, toutes provenances confondues, la recherche d'emploi est ardue pour les personnes ayant un statut de séjour de durée limitée.

En Suisse, les requérants d'asile n'ont pas le droit de travailler durant les trois premiers mois suivant leur arrivée. Bon nombre d'entre eux souhaitent s'affranchir de l'aide sociale grâce à une activité lucrative. Quelque 80 pour cent des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire dépendent de l'aide sociale, ce qui est un taux très élevé. Dix ans après leur arrivée en Suisse, un réfugié reconnu sur deux est toujours à l'aide sociale, une proportion qui atteint même trois sur quatre pour les personnes admises à titre provisoire.

L'institut de conseil B,S,S. a calculé que les réfugiés reconnus et ceux admis à titre provisoire sans activité lucrative coûtent 35'000 francs de plus par an.

L'institut de conseil B,S,S. a calculé que les réfugiés reconnus et ceux admis à titre provisoire sans activité lucrative coûtent 35'000 francs de plus par an que ceux qui travaillent. Hormis les coûts de l'aide sociale, le fisc perd des recettes fiscales du fait que les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire sans emploi ne paient pas d'impôts. De plus, on estime que les coûts pour l'intégration des personnes qui exercent une activité lucrative sont nettement moins élevés, car celles-ci assimilent plus vite la langue et la culture du pays grâce aux contacts sociaux et au réseau professionnel.

Aujourd'hui, les coûts de l'aide sociale dans les cantons et les communes sont assumés par la Confédération. Mais d'ici trois à cinq ans, ces dépenses devront être entièrement financées par les cantons et les communes, qui verront ainsi leurs charges augmenter considé-

rablement. Cela devrait les inciter à prendre rapidement et activement les mesures rendues nécessaires par le fort accroissement du nombre des réfugiés reconnus et de ceux admis à titre provisoire observé ces dernières années, afin d'accélérer leur procédure d'intégration. Les cantons ne touchent pas de participation financière de la Confédération pour les requérants d'asile, ce qui explique pourquoi ils restent souvent inactifs à l'égard de l'intégration de cette catégorie de réfugiés.

Même les économistes ne s'accordent pas sur la question de savoir si les réfugiés, reconnus ou admis provisoirement, évincent ou non les salariés suisses du marché du travail. En revanche, ils sont unanimes à dire que les réfugiés qui sont aujourd'hui intégrés dans notre marché du travail ne pénalisent guère les travailleurs indigènes. Si effet d'éviction il devait y avoir, celui-ci se manifesterait tout au plus dans le domaine des emplois peu qualifiés.

5.2.2 OBSTACLES À L'INTÉGRATION AU MONDE DU TRAVAIL

L'intégration des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire dans le marché du travail rencontre de nombreux obstacles, qu'ils soient d'ordre culturel, administratif ou réglementaire. Pour la grande majorité des emplois, des connaissances de la langue parlée sur le lieu de travail sont indispensables. Une étude[26] consacrée à la dépendance entre compétences linguistiques et intégration dans le marché du travail montre que les réfugiés reconnus ou admis provisoirement qui parlent la langue du marché du travail ont, après cinq ans, deux fois plus de chance de décrocher un emploi que ceux dépourvus de connaissances linguistiques. Outre le fait de ne pas parler la langue du pays, jouent également en défaveur de l'intégration des demandeurs d'asile les éléments suivants:

- les traumatismes psychiques et physiques subis dans le pays d'origine;
- le niveau scolaire souvent inférieur à la moyenne;
- la difficulté de mesurer l'équivalence des qualifications et la fréquente non-reconnaissance des diplômes obtenus dans le pays d'origine;
- l'absence de réseau personnel (diaspora);

[26] Hangartner D. et Schmid L. (2016): «Sprache und Arbeitsmarkterfolg. Wie beeinflussen die Sprachkenntnisse die Erwerbstätigkeit von Migranten?», manuscrit non publié.

- le statut de «personnes admises à titre provisoire», qui laisse supposer que ces réfugiés ne sont à la disposition des employeurs que pour une durée limitée;
- l'attribution des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire aux cantons sans prise en considération de la langue, du réseau de relations et des compétences professionnelles;
- le fait que, dans chaque canton, plusieurs départements, voire certaines communes sont impliqués dans le processus d'intégration.

La Confédération est régulièrement critiquée pour sa stratégie d'attribution des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire sur le territoire national, au motif qu'elle ne tient pas suffisamment compte des connaissances linguistiques, des compétences professionnelles et des aspects sociaux, autant de critères qui permettraient de simplifier et, partant, d'accélérer le processus d'intégration. Cependant, une répartition plus spécifique comporte un risque de ghettoïsation, comme le montrent plusieurs exemples à l'étranger. À partir d'une diaspora d'une certaine taille, on peut en effet craindre que les personnes concernées ne voient plus la nécessité de se mélanger à la population résidante.

En revanche, la Confédération a fait tomber un autre obstacle à l'intégration le 15 novembre 2017, à savoir l'obligation pour les requérants d'asile et les personnes admises provisoirement de reverser à l'État dix pour cent de leur salaire au titre d'une taxe spéciale (SEM, 2015). Ce prélèvement sur le revenu du travail n'est plus appliqué depuis le 1er janvier 2018.

Dans une étude réalisée par le cabinet de conseil B,S,S. portant sur les obstacles et les aides au recrutement de main-d'œuvre dans le pays, la plupart des 48 entreprises interrogées ont cité comme motifs du non-engagement ou de l'embauche au compte-gouttes de réfugiés reconnus ou admis provisoirement des connaissances linguistiques insuffisantes, le manque de qualifications ainsi que la charge de travail liée au recrutement et à la formation. Parmi les autres raisons indiquées figurent le potentiel de conflits, la faible résistance et le manque de motivation, le risque de perte d'image pour l'entreprise, le manque d'expérience et de compétences clés. La taille de l'entreprise et la branche d'activité influent aussi sur les réponses: ainsi, les grandes entreprises insistent sur les connaissances linguistiques insuffisantes, tandis que les PME voient le principal obstacle à l'embauche dans la charge de travail pour le recrutement et la formation. En outre, les grandes entreprises citent d'une manière générale plus de difficultés que les PME. L'absence de qualifications (reconnues)

est considérée comme particulièrement problématique dans les professions des soins et de l'ingénieur.

5.3 LE PRÉAPPRENTISSAGE D'INTÉGRATION

Depuis août 2018, avec le programme pilote «préapprentissage d'intégration», le Conseil fédéral a permis à 800 à 1000 requérants d'asile admis à titre provisoire de suivre une formation professionnelle ciblée et orientée vers la pratique. C'est une approche intéressante pour améliorer l'intégration des réfugiés reconnus et admis à titre provisoire. Au printemps 2019, dans le cadre du train de mesures visant à promouvoir le potentiel de main-d'œuvre domestique, le Conseil fédéral a décidé de prolonger l'apprentissage d'intégration jusqu'en 2023/2024 et de l'étendre aux jeunes et aux adultes en dehors du secteur de l'asile sous le titre de «préapprentissage d'intégration Plus».

Depuis août 2018, avec le programme pilote «préapprentissage d'intégration», le Conseil fédéral a permis à 800 à 1000 requérants d'asile admis à titre provisoire de suivre une formation professionnelle ciblée et orientée vers la pratique. C'est une approche intéressante pour améliorer l'intégration des réfugiés reconnus et admis à titre provisoire.

L'objectif d'un programme «préapprentissage d'intégration Plus» est de préparer les participants à une formation professionnelle initiale en leur permettant d'acquérir dans un contexte professionnel les compétences de base suivantes:

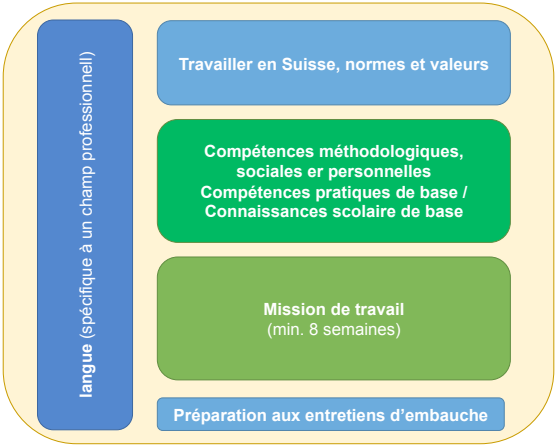
- compétences linguistiques dans la langue nationale parlée sur le lieu de travail;
- compétences scolaires de base;
- normes et valeurs (compétences culturelles);
- principales compétences transversales (compétences personnelles et sociales liées à l'environnement professionnel, techniques d'apprentissage, etc.);
- connaissances et compétences pratiques de base requises dans le champ professionnel concerné;
- expérience professionnelle dans une entreprise du champ professionnel visé.

Le «préapprentissage d'intégration Plus» d'une durée d'un an doit représenter un taux d'occupation de 80 pour cent au moins. Les participants doivent effectuer une mission en entreprise de huit semaines au minimum, une durée plus longue étant vivement souhaitée. L'enseignement de la langue est un élément central de la formation et se déroule en parallèle des autres modules de formation sur toute l'année (cf. figure 27). Une confirmation de participation est remise au terme du préapprentissage d'intégration Plus, dont le but est de préparer, sur les plans scolaire et pratique, le plus grand nombre possible de participants à suivre une formation professionnelle initiale

(apprentissage de deux, trois ou quatre ans). L'accès à une formation sanctionnée par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ou un certificat fédéral de capacité (CFC) permet en effet aux participants d'acquérir des connaissances professionnelles solides, qui offrent les meilleures perspectives de trouver un emploi fixe. Le cas échéant, ils pourront enchaîner avec d'autres formations et perfectionnements.

Figure 27

ÉLÉMENTS DU PRÉAPPRENTISSAGE D'INTÉGRATION PLUS AVEC ORIENTATION VERS UN CHAMP PROFESSIONNEL



Source: SEM

Les cantons peuvent déposer auprès du Secrétariat d'Etat aux migrations SEM leurs programmes pour la mise en œuvre de préapprentissages d'intégration Plus. Dans la plupart des cas, ces programmes voient le jour à l'initiative d'un ou de plusieurs cantons, qui collaborent en amont avec les organisations régionales du monde du travail (OrTra); il peut s'agir d'une association professionnelle régionale, mais aussi d'une association ou d'une organisation remplissant la même fonction. Les préapprentissages d'intégration Plus axés sur un champ professionnel donné peuvent également être développés à l'instigation d'une ou plusieurs OrTra nationales qui contactent, pour ce faire, des cantons où pourraient être organisés les préapprentissages, afin de les préparer conjointement.

Le choix des candidats à un préapprentissage d'intégration Plus doit se fonder autant que possible sur les connaissances préalables et les compétences déjà acquises. Les cantons participant au programme pilote doivent procéder à une évaluation professionnelle du potentiel et à une sélection des candidats potentiels, et désigner un interlocuteur chargé de répondre aux questions des entreprises proposant des missions de travail. La plupart des cantons disposent déjà des structures, fonctions et processus correspondants. Dans leurs programmes, les cantons doivent expliquer comment le processus d'accompagnement (des participants/interlocuteurs des entreprises) est organisé et comment les responsabilités sont définies. Des conditions individuelles de participation axées sur le champ professionnel considéré (profil de compétences), sur lesquelles les cantons peuvent se fonder pour évaluer le potentiel des candidats entrant en ligne de compte, doivent être déterminées pour chaque préapprentissage d'intégration Plus. Le profil de compétences a été élaboré par le SEM en collaboration avec le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

Grâce aux conditions cadres définies dans le sillage du préapprentissage d'intégration Plus, les milieux économiques ainsi que d'autres organisations s'impliquent de plus en plus dans le processus d'intégration des réfugiés. Plusieurs projets, parfois assez ambitieux, ont ainsi vu le jour afin d'offrir aux réfugiés reconnus et admis à titre provisoire une chance de s'intégrer dans le marché du travail helvétique et de mener une vie indépendante de l'aide financière de l'État. L'association Hotel & Gastro formation Suisse a créé un préapprentissage d'intégration d'une année qui permet aux participants d'acquérir des connaissances spécialisées' d'effectuer des stages de plusieurs semaines au service et en cuisine et de suivre des cours d'allemand sanctionnés par un certificat reconnu au niveau européen. Les entreprises formatrices se déclarent majoritairement très satisfaites de cette main-d'œuvre: hautement motivés, les réfugiés reconnus sont ponctuels et suivent assidûment les cours. Même son de cloche du côté des conseillers, qui ajoutent que les réfugiés reconnus se montrent reconnaissants de la chance qui leur est donnée.

Les entreprises formatrices se déclarent majoritairement très satisfaites de cette main-d'œuvre: hautement motivés, les réfugiés reconnus sont ponctuels et suivent assidûment les cours.

Parmi les premières entreprises à offrir aux réfugiés reconnus une chance d'entrer sur le marché, on trouve Ikea, l'entreprise de logistique Planzer et le transformateur de viande Micarna de Migros. Le groupe SV a également été l'une des premières entreprises à offrir aux réfugiés reconnus un apprentissage d'intégration. Plusieurs de ces réfugiés ont également un emploi dans la cuisine du restaurant du personnel sur le campus de Novartis à Bâle. La Croix-Rouge suisse participe également à l'intégration des réfugiés reconnus et admis

provisoirement, qui sont formés comme auxiliaires de santé. Ils apprennent les formulations techniques dans un cours de langue en amont, puis suivent le cours en tant qu'auxiliaires de santé CRS.

Au terme de ce cursus d'une année, les participants peuvent travailler comme auxiliaires de santé dans les soins à domicile (spitex) ou dans un établissement médico-social. Quelque 80 pour cent des personnes qui obtiennent le certificat d'auxiliaire de santé dans la filière ordinaire trouvent ensuite du travail. Des chiffres correspondants font jusqu'ici défaut pour les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire, mais on s'attend à une proportion similaire.

5.4 EXEMPLES DE PROJETS D'INTÉGRATION RÉUSSIS

Ci-après une brève description de projets d'intégration mis en place avec succès par des organisations ou des entreprises ainsi que leurs expériences respectives.

Planzer Logistik AG
En été 2016, neuf jeunes réfugiés reconnus ont commencé le préapprentissage d'intégration en logistique[27] d'une année mis en place par la maison Planzer à Dietikon. De cette initiative, pour laquelle elle a été couverte de louanges, l'entreprise retire des expériences très positives: les réfugiés apprentis sont joyeux, polis et motivés. Mais elle lui vaut aussi de vives critiques, d'aucuns estimant que les réfugiés reconnus prennent la place de travailleurs indigènes. Ces craintes n'ont pu être dissipées, malgré l'assurance contraire expresse de la maison Planzer.

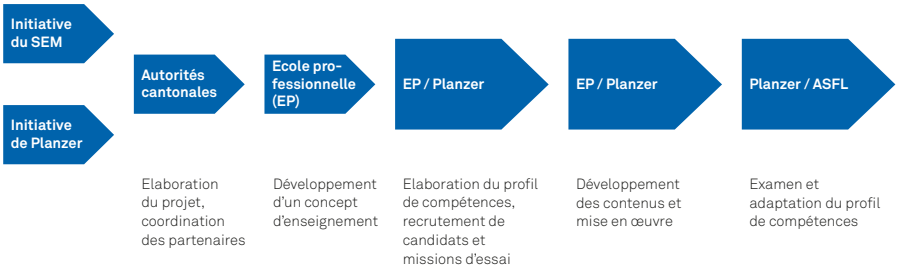
Ce projet vise à préparer les réfugiés reconnus à suivre une formation régulière ou à intégrer le marché du travail primaire. Après le préapprentisage d'intégration, la grande majorité des réfugiés ont reçu des contrats pour un apprentissage aboutissant à un certificat fédéral de capacité et un apprentissage sanctionné par une attestation fédérale de formation professionnelle.

[27] Un reportage sur l'entreprise Planzer et son intégration des réfugiés reconnus sur le marché du travail peut être lu dans le «Limmattaler-Zeitung»: www.limmattalerzeitung.ch/limmattal/region-limmattal/fluechtlingslehre-der-firma-planzer-ist-gestartet-alle-sind-hell-begeistert-130564542 (état septembre 2017).

La figure 28 décrit les diverses étapes du projet «Préapprentissage d'intégration en logistique» mis en œuvre par la maison Planzer en étroite collaboration avec les autorités cantonales et l'Association suisse pour la formation professionnelle en logistique (ASFL).

Figure 28

MISE EN ŒUVRE DU PRÉAPPRENTISSAGE D'INTÉGRATION EN LOGISTIQUE CHEZ PLANZER



Source: Planzer

La Poste Suisse

Dans les secteurs où elle dispose d'emplois adaptés à pourvoir, la Poste offre la possibilité à des réfugiés reconnus et à des personnes admises à titre provisoire non seulement d'acquérir des compétences pratiques et linguistiques ainsi que des connaissances de base en mathématiques, mais aussi de se familiariser avec les coutumes et traditions culturelles de la Suisse. Pour la mise en œuvre de ses préapprentissages d'intégration, elle travaille en étroite collaboration avec le SEM, les entreprises de logistique de la région d'Härkingen, les autorités du canton de Soleure, les écoles professionnelles ainsi que divers autres offices et établissements scolaires. En été 2016, six réfugiés reconnus ont été admis dans le programme de la Poste, auquel ils participaient toujours un an plus tard. Jusqu'à la fin de 2019, la Poste a proposé un total de 34 places de préapprentissage d'intégration d'un an, dont neuf au centre de colis de Härkingen et, fort heureusement, ces réfugiés ont trouvé un emploi ou un poste d'apprenti après avoir terminé ce préapprentissage, certains d'entre eux à la Poste Suisse même. Trois d'entre eux débuteront une formation professionnelle après avoir obtenu une attestation fédérale de formation professionnelle. Les personnes chargées de leur suivi sont très satisfaites des nouvelles recrues, qui ont toutes remarqua-

blement amélioré leurs connaissances linguistiques depuis le début du programme. Le programme rencontre un vif intérêt, tant dans les médias qu'auprès d'autres milieux intéressés.

École technique professionnelle de Berne

Le canton de Berne forme les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire de sorte qu'ils puissent ensuite directement trouver un emploi ou commencer un apprentissage selon le système dual, qui a déjà largement fait ses preuves. À cet effet, il a mis en route conjointement avec l'école technique professionnelle de Berne un projet pilote[28] qui propose deux programmes de formation spécifiques:

- **Cours technique «Construction»:** en collaboration avec l'association des entrepreneurs du canton de Berne (KBB), l'école technique professionnelle de Berne propose un cours technique «Construction» d'un an préparant les participants à décrocher un emploi dans le secteur de la construction. Le programme, qui comprend trois jours de pratique et deux jours d'école par semaine, est complété par 30 jours de cours interentreprises répartis sur toute l'année.
- **Formation AFP «Bois»:** il s'agit d'un apprentissage d'aide-menuisier AFP de deux ans proposé conjointement avec l'association bernoise des menuisiers, charpentiers et ébénistes et la KBB. Les neuf premiers mois, les participants sont formés dans les ateliers de l'école technique professionnelle de Berne. La deuxième année, ils effectuent un stage dans une entreprise formatrice, tout en se rendant un jour par semaine à l'école professionnelle pour y acquérir des connaissances théoriques. Les trois derniers mois se déroulent de nouveau à l'école technique professionnelle de Berne pour préparer l'admission à la procédure de qualification finale.

Les deux programmes sont complétés par des cours d'allemand intensifs et un coaching personnalisé. L'offre de quelque 20 places par année s'adresse aux réfugiés reconnus et aux personnes admises à titre provisoire âgés de 25 à 30 ans et enregistrés dans le canton de Berne. Avec ces programmes, le canton de Berne contribue à aider les réfugiés reconnus et ceux admis provisoirement à entrer dans la vie active et à acquérir une certaine indépendance financière.

---

28 Pour davantage d'informations sur l'offre de l'école technique bernoise pour les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre temporaire, consultez le site http://www.tfbern.ch/berufsbildung/angebot-fur-fluchtlinge-und-vorlaufig-aufgenommene/.

5.5 CONCLUSIONS

Environ 25 pour cent des personnes venant de l'étranger vivent en Suisse. C'est la proportion la plus élevée après le Luxembourg. C'est pourquoi la Suisse a également une grande expérience des mesures d'intégration, ce qui montre la bonne intégration de la plupart des groupes d'étrangers. Il est essentiel que cette expérience soit également appliquée à l'intégration des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre temporaire. Car il y a quasi unanimité sur le fait que, du point de vue de la politique économique, financière et migratoire, la solution passe inévitablement par leur l'intégration dans le marché du travail. De même, il ne fait aucun doute que la mise en place d'un système d'intégration efficace des réfugiés reconnus ou admis à titre provisoire est un tour de force permanent pour le monde politique, l'économie et l'État. Les derniers mois ont cependant montré qu'il est parfaitement possible de changer les choses quand tous les acteurs tirent à la même corde.

Une solide formation de base est indispensable

Avec son modèle de préapprentissage d'intégration, la Confédération a mis sur pied un dispositif qui prépare les intéressés à une formation professionnelle et vise à stimuler les participants. Son objectif est de pousser les sujets concernés à entreprendre un apprentissage ordinaire ou à exercer une activité lucrative sur le marché du travail primaire. Il faut à tout prix éviter de tomber dans le piège d'une formation au rabais si l'on ne veut pas que les réfugiés reconnus et ceux admis à titre provisoire viennent rapidement grossir les rangs des chômeurs et peinent, faute d'une formation solide, à retrouver un emploi. L'exemple des immigrés de deuxième génération (secondos) en Suisse montre clairement que le système de formation, et plus particulièrement la formation professionnelle, constituent un excellent instrument d'intégration dans le marché du travail et contribuent ainsi à réduire la durée de chômage. Afin d'inciter les réfugiés à travailler, il faudrait aussi envisager de fixer le montant de l'aide sociale en fonction des efforts qu'ils sont prêts à déployer dans cette optique.

Pour les employeurs, il est déterminant que les personnes qu'ils embauchent soient capables de s'exprimer dans la langue parlée sur le lieu de travail et qu'ils possèdent les compétences culturelles et sociales requises. En outre, les cantons doivent procéder à une sélection préalable des candidats potentiels sur la base de leurs connaissances et de leurs compétences techniques et spécifiques à une branche, comme ils le font pour le préapprentissage d'intégration. Toute personne déjà bien formée qui manifeste sa volonté de faire un apprentissage ordinaire, de suivre une formation supérieure ou de

chercher un emploi sur le marché du travail primaire doit en avoir la possibilité. C'est à cette condition seulement que l'on peut s'assurer que les bonnes personnes accèdent au bon champ professionnel ou à la bonne filière de formation. Lorsqu'une telle sélection est impossible, on peut imaginer recourir à des stages d'essai de courte durée afin de pallier, en partie du moins, l'asymétrie d'information, de permettre aux employeurs et aux réfugiés reconnus ou admis à titre provisoire de faire connaissance et d'ouvrir la voie à une collaboration de longue durée. On pourrait ainsi réduire le risque d'une interruption prématurée de la formation, offrir aux personnes qui en ont les capacités la possibilité d'accéder directement à un apprentissage et accroître considérablement leurs chances de trouver un emploi au terme de leur formation. Le bon fonctionnement d'un tel système dépend notamment du fait de savoir si les partenaires sociaux sauront faire preuve d'un certain pragmatisme au stade initial de l'intégration. À leur embauche, de nombreux réfugiés ne sont en effet pas aussi performants et rentables que les travailleurs qui connaissent déjà la langue ainsi que les normes et valeurs culturelles et sociales de notre pays. D'où par exemple l'idée, qui mérite réflexion, de s'écarter durant une période initiale définie du salaire minimum, par analogie au modèle reconnu de l'apprentissage.

On ne fera pas l'économie d'un démantèlement des obstacles administratifs

Bien que des obstacles administratifs tels que l'impôt spécial sur le revenu des réfugiés reconnus et admis temporairement aient été supprimés, les réglementations doivent sans cesse être remises en question, car elles rendent trop souvent inutilement difficile l'accès au marché du travail.

Bien que des obstacles administratifs tels que l'impôt spécial sur le revenu des réfugiés reconnus et admis temporairement aient été supprimés, les réglementations doivent sans cesse être remises en question, car elles rendent trop souvent inutilement difficile l'accès au marché du travail. Leur seul statut de «réfugiés admis à titre temporaire» les dessert auprès des employeurs, qui en déduisent souvent qu'il ne vaut pas la peine de les embaucher puisqu'ils sont censés quitter rapidement notre pays. Or les chiffres montrent que la très grande majorité des personnes admises à titre provisoire reste relativement longtemps en Suisse. Il n'empêche que cette incertitude liée à la durée de séjour retient les employeurs de consacrer du temps et de l'argent à l'intégration professionnelle de ces personnes ou à leur suivi pendant leur apprentissage, ce qui se répercute sur l'offre de postes de travail ou de places d'apprentissage. Pour cette raison, il serait en principe souhaitable qu'au moins les apprentissages puissent être menés à leur terme. En Allemagne, par exemple, les requérants d'asile déboutés qui ont déjà commencé un apprentissage peuvent non seulement le terminer, mais aussi rester encore deux ans dans le pays pour y travailler.[29] Une telle «protection de l'investis-

[29] NZZ, 2017: https://cdnapisec.kaltura.com/index.php/extwidget/preview/partner_id/1750922/uiconf_id/33142321/entry_id/0_omn7il3e/embed/dynamic

sement» garantirait la sécurité juridique nécessaire à nos entreprises et les encouragerait à former et à engager des personnes admises à titre provisoire. Offrir à ces personnes la possibilité d'acquérir des connaissances pratiques et scolaires se justifie aussi du point de vue des pouvoirs publics helvétiques, même si elles retournent ensuite dans leur pays d'origine. Car, grâce à la solide formation reçue en Suisse, elles peuvent contribuer au «brain gain» (gain de compétences) dans leurs patries respectives. À ce propos, on constate que les fonds consacrés à la formation constituent souvent un investissement plus efficace que les dépenses consacrées à d'autres formes d'aide publique au développement. Aujourd'hui supprimée, la taxe spéciale prélevée par l'État sur le salaire des requérants d'asile et des personnes admises à titre provisoire n'affecte plus leur incitation à trouver du travail. En revanche, la taxe sur les éléments de fortune reste en vigueur. De plus, il reste encore bien d'autres entraves d'ordre administratif, à commencer par la procédure d'annonce ou la limitation de l'autorisation de travailler à un seul canton.

On constate que les fonds consacrés à la formation constituent souvent un investissement plus efficace que les dépenses consacrées.

Les efforts déployés en vue de la création d'un guichet unique comme point de contact exclusif des entreprises pour les questions administratives lors de l'engagement d'un réfugié reconnu comme tel ou admis à titre provisoire doivent être poursuivis. Les entreprises se plaignent du caractère laborieux des engagements directs dû aux contraintes administratives, compte tenu du temps qu'exige l'obtention d'un permis de travail.

Guère de signes d'éviction

L'éviction de travailleurs autochtones par des réfugiés reconnus et admis provisoirement est actuellement peu probable et ce pour plusieurs raisons. D'une part, les constats relevés dans le dernier rapport de l'Observatoire du Secrétariat d'Etat à l'économie sur les conséquences de l'accord de libre circulation des personnes avec l'UE ne vont pas dans ce sens.

Selon ce document, ce sont surtout les personnes en provenance des pays de l'UE/AELE au bénéfice de hautes qualifications et celles ayant de faibles qualifications qui immigrent. Ce phénomène s'explique par les grands besoins des entreprises en personnel hautement qualifié et par la demande en services de base située en aval dans des professions pour lesquelles les exigences en matière de qualifications sont plutôt faibles. En outre, le relèvement, salué par l'économie, du niveau de qualification des travailleurs autochtones, l'évolution démographique ainsi que l'immigration de ressortissants de pays tiers presque exclusivement constituée de personnes hautement qualifiées provoquent une pénurie de personnel autochtone

faiblement qualifié. Les entreprises qui doivent repourvoir une place dans un secteur à faibles qualifications n'ont souvent pas d'autres possibilités que de recruter du personnel dans l'UE/AELE et, par la suite, moyennant quelques efforts des autorités et de l'économie, auprès de réfugiés reconnus comme tels et de personnes admises à titre provisoire. Cette pratique n'est que logique étant donné que ces personnes, également dans le cadre de l'obligation d'annoncer les postes vacants, sont comptabilisées comme faisant partie du potentiel de main-d'œuvre domestique.

Par ailleurs, à la fin 2020 également, des places d'apprentissage n'ont pas été repourvues. Les raisons en sont multiples: les attentes des entreprises formatrices et celles des demandeurs de places d'apprentissage sont souvent divergentes, notamment en ce qui concerne les contenus du travail, les exigences ou le site (cf. chapitre 2 «Les jeunes»). Nombre de réfugiés reconnus et admis à titre provisoire seraient motivés et accepteraient ces possibilités de formation avec reconnaissance.

Comme l'indiquent les exemples présentés, l'intégration sur le marché du travail de réfugiés reconnus et admis provisoirement peut être un enrichissement pour les deux parties. De plus, on peut retourner les données économiques chiffrées comme on voudra, l'intégration occasionne dans tous les cas moins de coûts que la non-intégration. A cela vient s'ajouter l'aspect humain: la majorité des personnes qui n'ont la plupart du temps pas été gâtées par la vie acceptent un tel défi avec enthousiasme et deviennent des collaborateurs appréciés, très actifs, corrects et motivés. L'expérience du passé nous montre que les «secondos» bien intégrés et les travailleurs immigrés forment sur le marché du travail actuel une main-d'œuvre indispensable et estimée.

Avec son expérience en matière d'intégration de travailleurs étrangers et son système de formation professionnelle dual, la Suisse peut mettre à profit son grand savoir-faire

A condition qu'ils puissent recruter sans charges administratives excessives du personnel doté des compétences linguistiques, culturelles et sociales nécessaires, les employeurs sont tout à fait prêts à offrir aux réfugiés une intégration sur le marché du travail renforcée, rapide et durable. Avec son expérience en matière d'intégration de travailleurs étrangers et son système de formation professionnelle dual, la Suisse peut mettre à profit son grand savoir-faire et servir d'exemple à de nombreux pays.

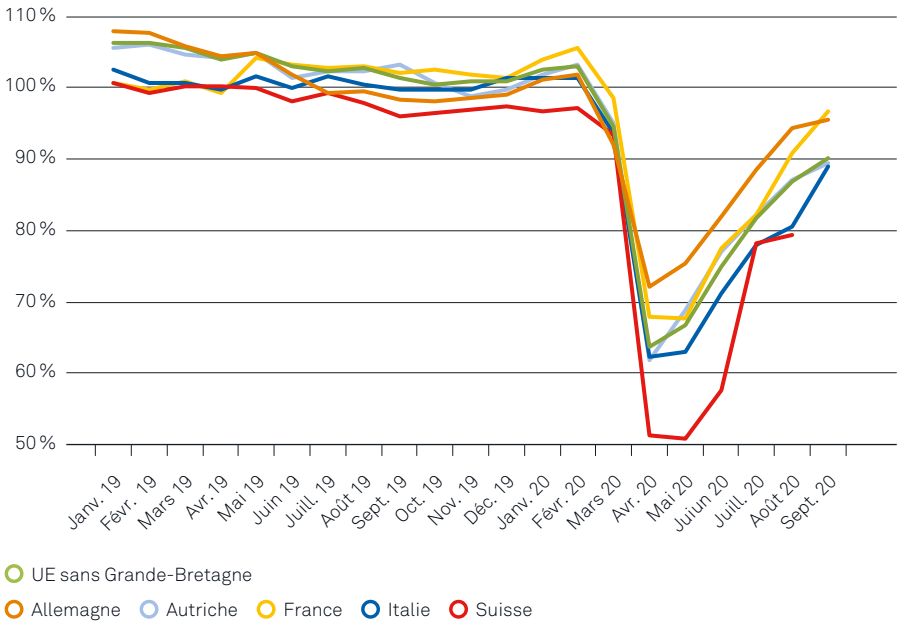
6 Pénurie de personnel en Suisse: où le bât blesse

Après les chapitres précédents, où nous avons passé en revue d'importants chiffres clés sur le marché du travail suisse et le potentiel de main-d'œuvre encore inexploité, le présent chapitre prend le pouls de l'économie et s'intéresse à la manière dont les entreprises évaluent la pénurie de main-d'œuvre dans leurs branches. À cette fin, le Centre de recherches conjoncturelles (KOF) de l'EPF Zurich mène des enquêtes mensuelles, trimestrielles ou semestrielles auprès d'environ 9000 entreprises de branches diverses. Les secteurs économiques particulièrement visés sont ceux des architectes et des ingénieurs, de la construction, du commerce de détail, des services financiers et des assurances, de l'hôtellerie et de la restauration, du commerce de gros, de l'industrie de transformation et d'autres branches des services. Des organisations internationales telles que l'OCDE ou l'ONU formulent des recommandations pour la réalisation d'études économiques, que le KOF suit en grande partie. Cela permet des comparaisons internationales avec les données de la Suisse.

L'indicateur du climat économique (ESI) a été développé par la Commission européenne pour comparer la situation économique des pays européens. Deux à quatre questions spécifiques du programme d'enquêtes économiques sont sélectionnées pour chaque secteur de l'économie inclus. La figure 29 montre ainsi que la Suisse a été le pays le plus touché par la crise du coronavirus, mais que depuis mai 2020, elle se remet aussi plus vigoureusement que la moyenne des pays de l'UE et de ses voisins immédiats. Cette reprise rapide s'explique notamment par les mesures que la Suisse a prises pour limiter l'impact économique de la crise sanitaire, comme la possibilité d'indemnités de chômage partiel ou les aides de transition.

Figure 29

INDICATEURS DU CLIMAT ÉCONOMIQUE POUR LA SUISSE ET LES PAYS LIMITROPHES, AVEC LA MOYENNE DES PAYS DE L'UE (SANS LA GRANDE-BRETAGNE)

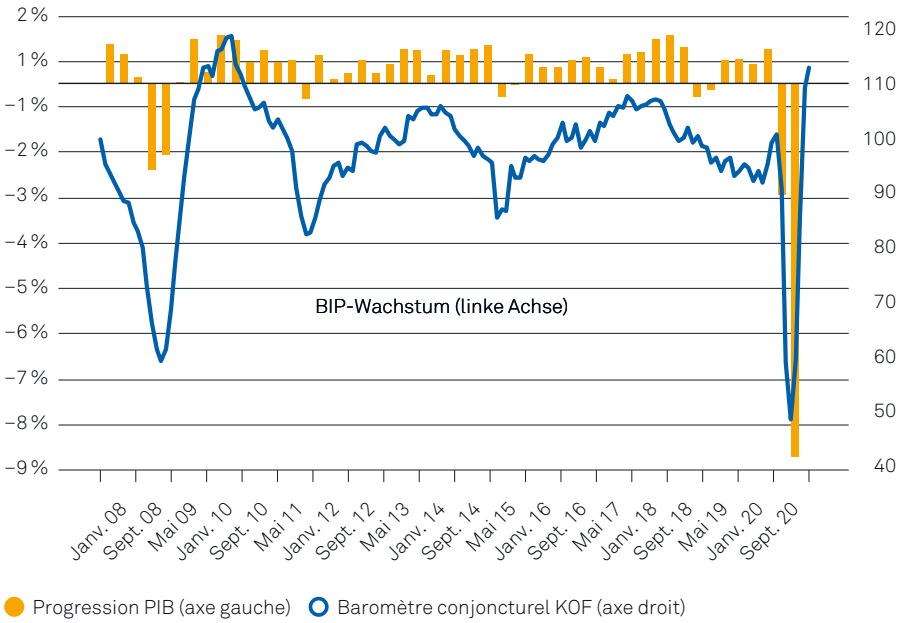


Sources: KOF, Commission européenne

Le baromètre économique du KOF, qui précède la croissance du produit intérieur brut (PIB) et qui est publié chaque mois (voir figure 30), livre une image similaire. Ce baromètre prévoit une forte reprise économique, qui devrait même dépasser le niveau de croissance d'avant la crise grâce aux effets de rattrapage.

Figure 30

BAROMÈTRE CONJONCTUREL KOF ET CROISSANCE DU PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (PIB)



Sources: KOF, Seco

Après cette évaluation générale de la situation économique en Suisse, il est intéressant de mesurer l'impact négatif que peut avoir la pénurie de personnel, dans certaines branches sélectionnées de l'industrie et des services, sur le travail des entreprises. Depuis 1955, le KOF interroge régulièrement les entreprises pour déterminer les principaux facteurs qui entravent leur activité.

Dans chaque cas, les réponses multiples que voici sont proposées:

- Pas de facteur restrictif
- Demande insuffisante
- Manque de main-d'œuvre
- Capacités techniques insuffisantes
- Restrictions financières
- Autres facteurs

Industrie

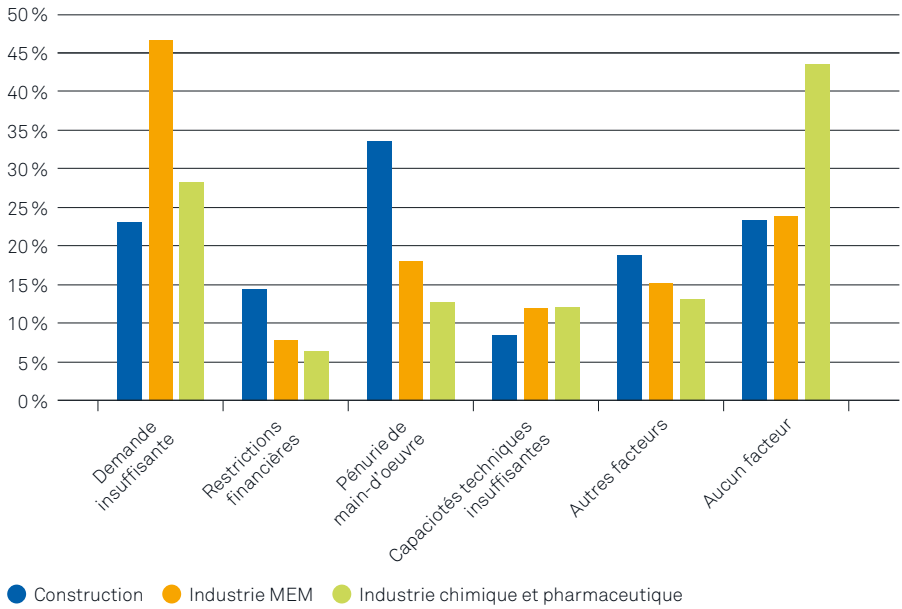
Selon l'OFS, un peu plus de 90'000 nouveaux emplois ont vu le jour dans le secteur secondaire entre 1999 et 2019, tandis que le secteur des services en créait plus d'un million. Malgré la modestie du chiffre du secteur industriel par rapport à celui des services, la proportion d'entreprises industrielles qui considéraient la pénurie de main-d'œuvre comme un obstacle à la production était considérable.

Dans les trois branches sélectionnées de la construction, de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (industries MEM) et de l'industrie chimique et pharmaceutique, une proportion importante d'entreprises a cité la pénurie de main-d'oeuvre comme obstacle à la production en 2019.

Dans les trois branches sélectionnées de la construction, de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (industries MEM) et de l'industrie chimique et pharmaceutique, une proportion importante d'entreprises a cité la pénurie de main-d'œuvre comme obstacle à la production en 2019. Dans la construction, cet obstacle a été mentionné par près de 34 pour cent des entreprises, soit la plus forte proportion des réponses possibles (voir figure 31). L'industrie MEM était déjà aux prises avec un environnement économique difficile en Suisse et à l'étranger à partir de la mi-2018, c'est pourquoi l'insuffisance de la demande a été citée par la plus forte proportion d'entreprises (près de 47 pour cent). Cela dit, 18 pour cent des entreprises de l'industrie MEM n'en ont pas moins indiqué la pénurie de main-d'œuvre comme un obstacle à la production, ce qui est considérable compte tenu des conditions économiques difficiles. Reste qu'un peu moins de 24 pour cent des entreprises de la construction et de l'industrie MEM, ainsi que le pourcentage non négligeable de 44 pour cent des entreprises de l'industrie chimique et pharmaceutique n'ont pu identifier aucun obstacle à la production.

Figure 31

PROPORTION DE MENTIONS DES CINQ OBSTACLES À LA PRODUCTION ET DE L'ABSENCE D'OBSTACLE EN 2019 DANS LES TROIS BRANCHES SÉLECTIONNÉES DU SECTEUR INDUSTRIEL



Source: KOF

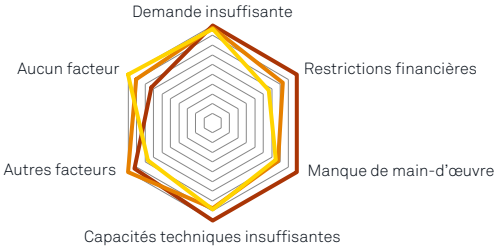
La proportion d'entreprises qui considèrent la pénurie de main-d'oeuvre comme un problème a augmenté au fil des ans dans la construction comme dans l'industrie chimique et pharmaceutique.

Comme le montre la figure 32, la proportion d'entreprises qui considèrent la pénurie de main-d'œuvre comme un problème a augmenté au fil des ans dans la construction comme dans l'industrie chimique et pharmaceutique. Dans l'industrie MEM, elle était plus faible en 2019 qu'en 2018. On constate également que dans les trois branches, la proportion d'entreprises ne signalant aucun obstacle à la production a diminué. Cela montre que les conditions générales de production deviennent de plus en plus difficiles et exigeantes. La proportion d'entreprises qui considèrent les défis liés aux capacités techniques comme un obstacle à la production était également plus élevée dans les trois branches en 2019 par rapport à 2018 et à la moyenne des années 2012 à 2017. Dans l'industrie chimique et pharmaceutique, ce problème s'est considérablement aggravé entre 2018 et 2019.

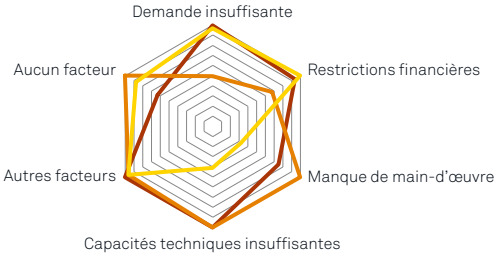
Figure 32

OBSTACLES À LA PRODUCTION DANS TROIS SECTEURS SÉLECTIONNÉS: CONSTRUCTION, INDUSTRIE MEM ET INDUSTRIE CHIMIQUE ET PHARMACEUTIQUE

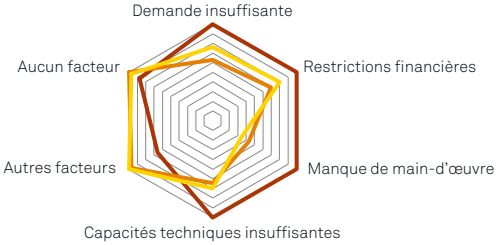
Construction



Industrie MEM



Industrie chimique et pharmaceutique



2019 2018 Moyenne 2012 – 2017

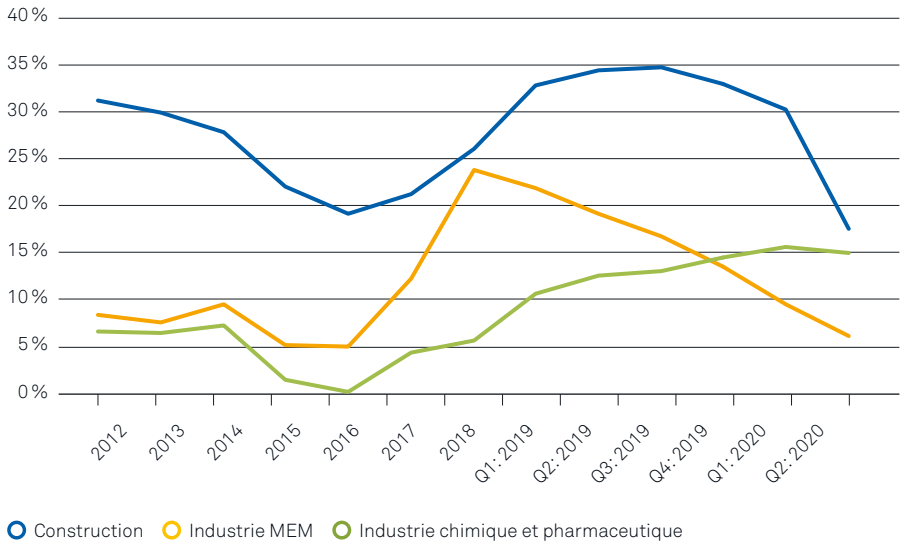
Légende: les polygones des trois branches indiquent chacun les cinq obstacles et l'absence de problème (aucun facteur) les plus pertinents pour elles dans l'année considérée. Par exemple, les trois obstacles «manque de main-d'œuvre», «restrictions financières» et «capacités techniques insuffisantes» ont été mentionnés plus souvent dans le secteur de la construction en 2019 qu'en 2018 et par rapport à la moyenne des années 2012 à 2017. Les distances entre les points des réponses respectives sont indiquées dans le rapport correct.

Source: KOF

Si l'on considère les réponses à l'obstacle «manque de main-d'œuvre» (voir figure 33), il est évident que celui-ci a toujours été le principal caillou dans la chaussure du secteur de la construction. Près de 35 pour cent des entreprises de ce secteur voyaient la pénurie de main-d'œuvre comme un problème jusqu'au déclenchement de la crise du Covid-19. Dans l'industrie MEM, le marasme économique a commencé vers la mi-2018, ce qui se traduit par la forte diminution de la proportion d'entreprises classant la pénurie de main-d'œuvre comme un obstacle. On peut toutefois supposer que cette part augmentera à nouveau rapidement une fois que l'activité économique aura repris dans ce secteur. Au moment de l'analyse, les industries chimiques et pharmaceutiques étaient peu touchées par la crise du coronavirus. Dans ces domaines, la proportion d'entreprises classant le manque de main-d'œuvre comme un problème augmente légèrement malgré la crise sanitaire. Elle se situe maintenant aux environs de 15 pour cent. Jusqu'à la fin de 2015, des difficultés touchaient également cette branche, comme on peut le déduire de la très faible proportion des entreprises qui citaient cet obstacle sur l'année 2016.

Figure 33

PART DES ENTREPRISES INTERROGÉES QUI DÉSIGNENT LE MANQUE DE MAIN-D'ŒUVRE COMME UN OBSTACLE À LA PRODUCTION



Source: KOF

L'analyse des obstacles mentionnés dans le secteur industriel montre qu'une pénurie de main-d'œuvre dans les trois branches sélectionnées est considérée comme un obstacle à la production par une proportion importante des entreprises interrogées. Il n'est pas surprenant que les réponses dépendent fortement de la conjoncture économique dans la branche concernée. L'enquête montre aussi que la part des entreprises ne voyant aucun obstacle à la production est en baisse dans les trois secteurs. C'est le signe que les conditions générales d'activité de l'industrie de transformation deviennent plus difficiles.

Les pénuries de main d'oeuvre sont généralement plus prononcées dans les trois branches des TIC, de la santé et services sociaux et de la finance que dans les branches du secteur industriel.

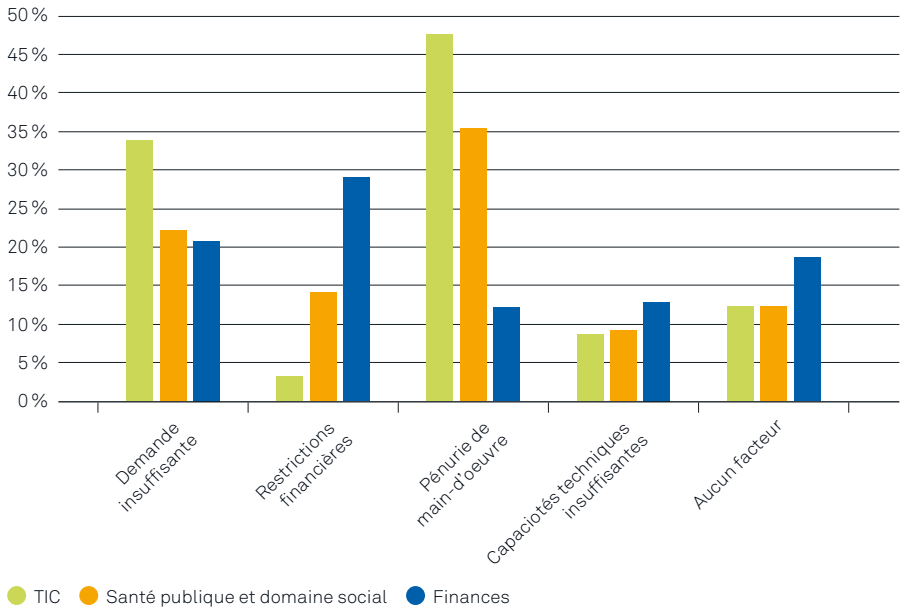
Secteur des services

Comme signalé plus haut, plus d'un million de nouveaux emplois ont été créés dans le secteur secondaire entre 1999 et 2019. Pour cette seule raison, il n'est pas surprenant que les pénuries de main-d'œuvre soient plus prononcées dans les trois branches des TIC, de la santé et services sociaux et de la finance que dans les branches du secteur industriel.

En 2019, la pénurie de travailleurs dans les TIC était très prononcée (voir figure 34). Près de la moitié des entreprises du secteur des technologies de l'information ayant participé à l'enquête du KOF y voyaient un obstacle à la fourniture de services. Un pourcentage élevé de 34 pour cent de toutes les entreprises a également considéré l'insuffisance de la demande comme un problème pour la production. La pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la santé et des services sociaux est également prononcée: plus de 35 pour cent des entreprises de ce secteur désignent cette pénurie comme un obstacle à leurs activités. Dans le secteur financier, ce sont principalement les restrictions financières que les entreprises considèrent comme une gêne au quotidien. La proportion d'entreprises de cette branche qui citent la pénurie de main-d'œuvre était plutôt faible en 2019. Cette part plutôt modeste s'explique probablement par les salaires supérieurs à la moyenne de ce secteur, qui restent l'un des principaux critères de choix d'un emploi.

Figure 34

POUR L'ANNÉE 2019, DANS LES TROIS BRANCHES SÉLECTIONNÉES DU SECTEUR DES SERVICES, PROPORTIONS DES MENTIONS DES CINQ OBSTACLES À LA PRODUCTION, Y COMPRIS POUR L'ABSENCE D'OBSTACLE

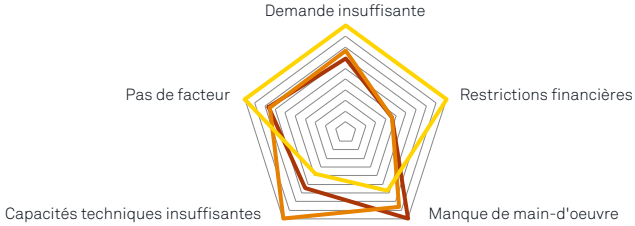


Source: KOF

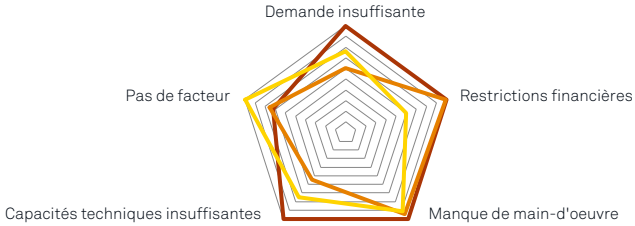
Figure 35

OBSTACLES À LA PRODUCTION DANS LES TROIS BRANCHES SÉLECTIONNÉES: TIC, FINANCE, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

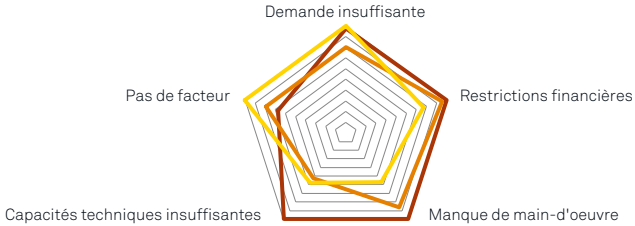
TIC



Santé publique et domaine social



Finances



2019 2018 Moyenne 2012 – 2017

Légende: Les polygones des trois secteurs montrent l'importance des cinq obstacles et du non-signalement d'un obstacle (aucun facteur) dans l'année considérée. Par exemple, l'obstacle «manque de main d'œuvre» a été mentionné plus souvent pour les TIC 2019 qu'en 2018 et qu'en moyenne des années 2012 à 2017. Les distances entre les points des réponses respectives sont indiquées dans le rapport correct.

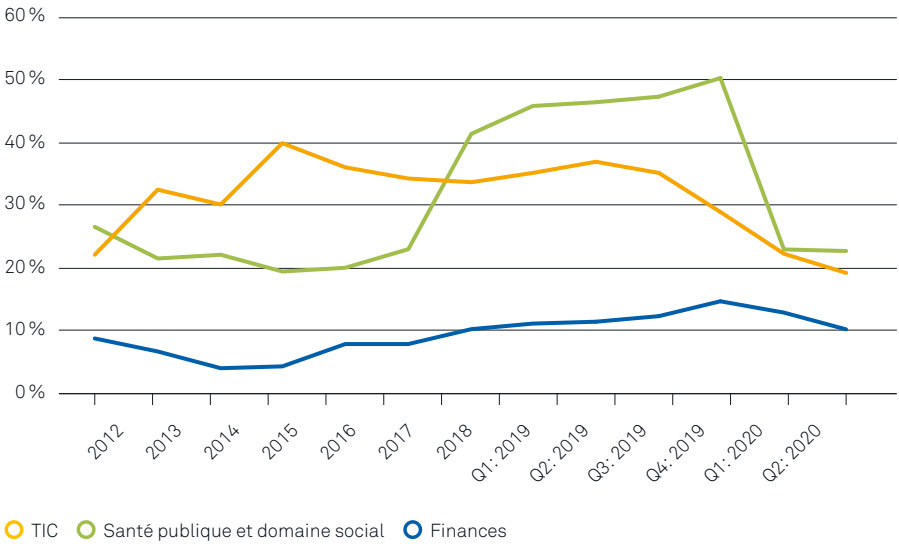
Source: KOF

Comme le montre la figure 35, la proportion d'entreprises qui considèrent la pénurie de main-d'œuvre comme un problème a augmenté au fil des ans ou n'a pas beaucoup changé, ainsi dans le domaine de la santé et des services sociaux. Dans les secteurs de l'informatique et de la finance, la proportion d'entreprises citant cet obstacle s'est accrue au fil des ans, mais à des hauteurs différentes. Dans le secteur des services également, on constate que la proportion d'entreprises qui ne mentionnent aucun obstacle à la fourniture de prestations a diminué au fil des ans.

On peut également obtenir des informations intéressantes en examinant la progression des proportions d'entreprises (voir figure 36) qui considèrent la pénurie de main-d'œuvre comme un problème. Dans le secteur des TIC, la part de ces entreprises a rapidement augmenté après le début de la reprise économique du secteur en 2018. Un brusque effondrement était toutefois déjà évident au premier trimestre 2020, avant même l'éclatement effectif de la crise du coronavirus. Dans le secteur de la santé et des services sociaux, le manque de main-d'œuvre provoquait des maux de tête à partir de la mi-2019 déjà, mais chez un nombre décroissant d'entreprises. Dans le secteur financier, environ 10 pour cent des entreprises en moyenne considèrent que la pénurie de main-d'œuvre constitue un problème.

Figure 36

PART DES ENTREPRISES INTERROGÉES QUI CONSIDÈRENT LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE COMME UN OBSTACLE À LA FOURNITURE DE SERVICES



Source: KOF

Ces dernières années, le secteur des services a connu une croissance nettement plus rapide que le secteur industriel. Cela se reflète également dans les réponses des entreprises à la question de la pénurie de main-d'œuvre comme obstacle à la production. Une proportion d'entreprises des services nettement plus élevée que celle du secteur industriel considère que cela pose un problème.

Conclusion

Par nature, le problème de la pénurie de main-d'œuvre dépend étroitement de la situation économique. Il est clair, néanmoins, qu'il ne disparaît pas complètement même dans les phases de difficultés économiques et qu'il redevient un enjeu central pour les entreprises en période de bonne conjoncture.

Suite à la forte création d'emplois dans le secteur des services, le problème de la pénurie de main-d'œuvre auquel il se heurte est de plus en plus aigu. Ces dernières années, la création d'emplois dans le secteur industriel a progressé bien plus lentement que dans les ser-

Suite à la forte création d'emplois dans le secteur des services, le problème de la pénurie de main-d'oeuvre auquel il se heurte est de plus en plus aigu.

vices, ce qui n'a pas empêché bon nombre d'entreprises industrielles d'avoir de la peine à recruter des travailleurs.

La crise sanitaire va atténuer le manque de personnel à court terme, mais l'économie suisse a déjà repris de la vigueur cet été, ce qui risque d'accentuer à nouveau la pénurie de main-d'œuvre dans un avenir proche et de renforcer la demande de travailleurs.

Pour de nombreuses entreprises, il est essentiel d'être en mesure de pourvoir leurs postes vacants sans difficulté lorsqu'elles s'installent en Suisse. Pour beaucoup d'entre elles, c'est un critère décisif pour une implantation en Suisse.

Glossaire

AUTORISATIONS DE SÉJOUR

- **Autorisations de séjour des ressortissants de l'UE/AELE:** Il existe cinq types d'autorisations pour les ressortissants de l'UE/AELE: le livret L correspond à une autorisation de courte durée, le livret B à une autorisation de séjour et le livret C à une autorisation d'établissement. Il existe encore un livret Ci qui équivaut à une autorisation de séjour avec activité lucrative et le livret G qui est une autorisation frontalière.
- **Autorisations de séjour pour non-ressortissants de l'UE/AELE:** Ces autorisations de séjour varient légèrement de celles délivrées aux ressortissants de l'UE/AELE. Les personnes qui en bénéficient peuvent aussi demander une autorisation Ci qui lie l'autorisation de séjour à une activité lucrative. Le livret G est une autorisation pour frontaliers, le livret F étant réservé aux étrangers admis à titre provisoire, le N aux demandeurs d'asile et le S aux personnes qui doivent être protégées contre la persécution.

CONCEPTS ÉCONOMIQUES

- **Externalités (effets externes):** Il s'agit de coûts et de bénéfices qui interviennent dans la production et dans la consommation, mais qui au lieu d'être imputés à ceux qui en sont à l'origine le sont auprès d'autres intervenants. Il s'agit d'effets qui se manifestent en marge du marché et qui par conséquent ne sont pas pris en compte dans le prix du marché.
- **Coûts d'opportunité (rarement aussi coûts alternatifs, coûts de renoncement ou prix virtuel):** Il s'agit de recettes perdues du fait que les possibilités existantes (opportunités) d'exploiter des ressources ne se sont pas concrétisées. Les coûts d'opportunité sont les bénéfices non engrangés résultant, lorsque plusieurs options se présentent, de la décision prise en faveur d'une possibilité plutôt que d'autres.

– **Contingent:** Le Conseil fédéral fixe chaque année dans le cadre des mesures de limitation de l'article 20 de la loi fédérale sur les étrangers (LEtr) le nombre des premières autorisations de courte durée et des autorisations de séjour donnant droit à l'exercice d'une activité lucrative pour les ressortissants de pays non membres de l'UE/AELE (États tiers).

– **Démographie sociale:** Appartenance à un certain groupe sur la base de caractéristiques (par ex. âge, sexe, région).

– **Déséquilibre structurel (mismatch):** Écart structurel entre l'offre et la demande de travail. Ce déséquilibre peut résulter de déficits d'information, de différences entre les qualifications des candidats et les exigences requises pour les postes à pourvoir, de différences régionales liées au domicile du travailleur et son lieu de travail, de l'incompatibilité entre le salaire offert et les prétentions de salaire du postulant ou des attentes divergentes des travailleurs et des employeurs en ce qui concerne les contenus du travail.

ÉTAPES DE FORMATION

– **Niveau secondaire I:** Écoles de niveau supérieur telles qu'écoles secondaires ou écoles préparant à la formation professionnelle.
– **Niveau secondaire II:** Écoles cantonales et gymnases, écoles spécialisées, écoles professionnelles et apprentissages professionnels.
– **Niveau tertiaire:** Écoles supérieures (ES), hautes écoles spécialisées et universités.

ÉVOLUTION ÉCONOMIQUE

– **Produit intérieur brut:** Correspond à la valeur totale de tous les biens et services produits en l'espace d'une année à l'intérieur des frontières nationales d'une économie sous la forme de produits finis, déduction faite des prestations préalables.
– **Conjoncture:** Fluctuations des principales grandeurs macro-économiques telles que la production, l'emploi et les prix.
– **Fluctuations saisonnières:** Fluctuations de données qui s'expliquent par des influences saisonnières, telles les mois d'hiver ou la saison des vacances.

FORMES DE TRAVAIL

- **Formes de travail atypiques à précaires:** La littérature spécialisée ne présente pas de définition uniforme du travail précaire. Toutefois, c'est l'insécurité qui lui est associée qui en est l'élément central. Cette insécurité peut être une notion temporelle (limitation dans le temps ou plan opérationnel incertain), économique (faible revenu pour cause de sous-emploi ou de salaires variables) ou liée à la protection (absence de dispositions de protection).
- **Crowdworking:** Travaux attribués sur des plateformes en ligne – et donc sur une base transfrontalière – et fournis en ligne.
- **Formes de travail fondées sur des plateformes:** Travaux reposant sur un modèle commercial qui utilise lui aussi Internet en tant que place du marché virtuelle pour permettre la rencontre de l'offre et de la demande. Les coûts et risques éventuels sont la plupart du temps pris en charge par les participants à ces échanges.

GROUPES D'ÂGE

- **Travailleurs âgés:** À l'échelle internationale, il s'agit de personnes ayant entre 55 et 64 ans. En Suisse, le Secrétariat d'État à économie range déjà les personnes à partir de 50 ans dans la catégorie des travailleurs âgés.
- **Age d'être parents:** Tant sur le plan national qu'à l'échelle internationale, on range la plupart du temps dans cette catégorie les personnes âgées de 25 à 54 ans.
- **Jeunes:** Personnes ayant entre 15 et 24 ans.

- **Main-d'œuvre qualifiée:** Personnes pour le moins au bénéfice d'un diplôme de degré Sec. II.

MARCHÉ DU TRAVAIL

- **Taux de chômage:** Chômeurs inscrits en pourcentage des personnes actives.
- **Chômeurs:** Sont considérées comme chômeurs au sens de l'Organisation internationale du travail (OIT) les personnes âgées de 15 à 74 ans qui n'étaient pas actives occupées au cours de la semaine de référence, qui ont cherché activement un emploi au cours des

quatre semaines précédentes et qui étaient disponibles pour travailler.

- **Taux de chômage au sens de l'OIT:** Chômeurs au sens de l'OIT en pourcentage des personnes actives.
- **Chômage conjoncturel:** Il est lié à l'évolution de l'économie: lorsque l'économie va mal, les entreprises suppriment des emplois, ce qui fait augmenter le taux de chômage. Lorsqu'elle se reprend, de nouveaux emplois sont créés et le taux de chômage diminue.
- **Chômage structurel:** Il se produit du fait de l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail, le marché du travail n'étant pas suffisamment flexible pour venir à bout de cette inadaptation et rétablir un équilibre entre la demande et l'offre de travail.
- **Personnes actives:** Sont considérées comme actives toutes les personnes actives occupées et les chômeurs (au sens de l'OIT). Les personnes actives équivalent à l'offre de travail.
- **Taux d'activité:** Personnes actives en pourcentage de la population de référence.
- **Personnes actives occupées:** Selon la définition de l'Office fédéral de la statistique, les actifs occupés comprennent les personnes d'au moins 15 ans révolus qui, au cours de la semaine de référence, ont travaillé au moins une heure contre rémunération ou qui, bien que temporairement absentes de leur lieu de travail, avaient un emploi en tant que salarié ou indépendant ou qui ont travaillé dans l'entreprise familiale sans être rémunérées. Ne sont pas prises en compte dans cette statistique les personnes qui travaillent dans leur propre ménage, pratiquent une aide non rémunérée dans leur voisinage et exercent d'autres activités bénévoles.
- **Taux d'actifs occupés:** Personnes actives occupées en pourcentage de la population de référence.
- **Taux d'ASP (Abandon scolaire prématuré):** Correspond à la proportion de personnes âgées de 18 à 24 ans qui ne possèdent même pas un certificat du degré Sec. I et ne suivent aucune formation initiale ou continue, par rapport à l'ensemble de la population des 18 à 24 ans.
- **Concept intérieur:** L'activité productive selon le concept intérieur désigne l'activité réalisée à l'intérieur du territoire économique suisse, qu'elle soit le fait de la population résidante ou de personnes résidant à l'étranger. Entre dans cette catégorie l'activité productive exercée en Suisse par les groupes de personnes suivants: Suisses résidant en Suisse, étrangers titulaires d'une autorisation d'établissement, étrangers titulaires d'une autorisation de séjour, y compris les réfugiés reconnus, frontaliers résidant à l'étranger, saisonniers (cette autorisation n'est plus délivrée depuis le 1er juin 2002), titulaires d'une autorisation de courte du-

rée, ressortissants de l'UE/AELE qui exercent une activité lucrative non indépendante auprès d'un employeur suisse pendant au maximum 90 jours par année civile, personnes en procédure d'asile, personnel des ambassades et des consulats suisses à l'étranger et personnel de la marine suisse. À l'inverse, l'activité du personnel des ambassades et des consulats étrangers en Suisse, l'activité des fonctionnaires internationaux en Suisse et l'activité des personnes résidant en Suisse, mais travaillant à l'étranger ne sont pas couvertes par le concept intérieur.

- **Concept de la population résidante permanente:** Elle comprend toutes les personnes de nationalité suisse ayant leur domicile principal en Suisse ainsi que les personnes de nationalité étrangère titulaires d'une autorisation de séjour d'une durée minimale de douze mois ou totalisant au moins douze mois de résidence en Suisse (livrets B/C/L/F ou N ou livret du DFAE, à savoir les fonctionnaires internationaux, les diplomates ainsi que les membres de leur famille).
- **Ratio NEET (neither in employment nor in education or training):** Correspond à la proportion de gens d'un groupe d'âge déterminé ou de tel ou tel sexe qui ne sont ni étudiants, ni employés, ni stagiaires, par rapport à la population totale du groupe d'âge ou du sexe considéré.
- **Personnes non actives:** Sont considérées comme non actives les personnes qui ne font partie ni des personnes actives occupées, ni des chômeurs (au sens de l'OIT).
- **Population de référence:** Elle englobe toutes les personnes actives et non actives.
- **Chômeurs inscrits:** Il s'agit de toutes les personnes inscrites auprès d'un office régional de placement (ORP) qui n'occupent aucun emploi et peuvent être placées immédiatement, qu'elles perçoivent des indemnités de chômage ou non.
- **Personnes sous-employées:** Ce groupe englobe toutes les personnes actives qui ont normalement un taux de travail réduit inférieur à 90 pour cent du temps de travail usuel dans les entreprises, mais souhaiteraient travailler davantage et seraient prêtes à accepter dans les trois mois un poste impliquant un taux d'occupation plus élevé.
- **Taux de sous-emploi:** Personnes en sous-emploi en pourcentage des personnes actives.
- **Equivalents plein temps (EPT):** Addition des emplois à temps partiel et des emplois à plein temps dans le but d'obtenir un nombre d'emplois correspondant exclusivement à des postes à plein temps.

SECTEURS ÉCONOMIQUES

- **Secteur primaire (production primaire):** Partie de l'économie générale qui traite de la production primaire de matières premières. En font partie l'agriculture, la sylviculture, la pêche et l'exploitation minière à proprement parler (sans traitement).
- **Secteur secondaire (secteur industriel):** Comprend l'industrie et la construction.
- **Secteur tertiaire (secteur des services):** Comprend les branches suivantes:
  - Commerce, maintenance et réparation des véhicules à moteur
  - Transport et stockage
  - Hôtellerie/hébergement et restauration
  - Information et communication
  - Prestations de services professionnels, scientifiques et techniques
  - Prestations d'autres services économiques

UNION EUROPÉENNE

- **UE-28:** Elle englobe les pays suivants de l'Union européenne avec les codes de pays de l'OCDE: Belgique (BEL), Danemark (DNK), France (FRA), Allemagne (DEU), Grèce (GRC), Irlande (IRL), Italie (ITA), Luxembourg (LUX), Pays-Bas (NLD), Portugal (PRT), Espagne (ESP), Royaume-Uni (GBR), Autriche (AUT), Finlande (FIN), Suède (SWE), Chypre (CYP), Tchéquie (CZE), Estonie (EST), Hongrie (HUN), Lettonie (USSR-LVA), Lituanie (USSR-LTU), Malte (MLT), Pologne (POL), Slovaquie (SVK), Slovénie (SVN), Bulgarie (BGR), Roumanie (ROU) et Croatie (FYUG-HRV).
- **UE-19:** Elle englobe les pays suivants de l'Union européenne: Allemagne, France, Italie, Autriche, Belgique, Espagne, Portugal, Pays-Bas, Finlande, Grèce, Irlande, Luxembourg, Chypre, Malte, Lettonie, Lituanie, Estonie, Slovénie et Slovaquie.
- **Accord sur la libre circulation des personnes:** L'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) a été signé le 21 juin 1999 entre l'Union européenne et la Suisse. L'ALCP avec ses Protocoles simplifie les conditions de vie et de travail pour les citoyens de l'UE en Suisse. Cet accord est en vigueur depuis le 1er juin 2002 pour les ressortissants des «anciens» membres de l'UE (UE-15) et les pays de l'AELE. Les questions concernant la libre circulation des personnes ont aussi été réglées progressivement avec les nouveaux États de l'UE.

A propos de l'auteur

Simon Wey travaille depuis 2016 en qualité d'économiste du marché du travail pour l'Union patronale suisse. Des études d'économie politique l'ont conduit au titre de Dr. oec. de l'Université de Zurich. Dans le cadre de sa thèse de doctorat, il a suivi un stage de recherche à la Wharton School de l'Université de Pennsylvanie, à Philadelphia. Avant de se mettre au service de l'Union patronale suisse, il a officié plus de cinq ans durant comme spécialiste de l'économie industrielle pour la Commission de la concurrence et deux ans comme analyste opérationnel pour Swisscom SA.

La présente publication peut être commandée gratuitement à l'Union patronale suisse.

Impressum

Éditeur: Union patronale suisse, Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich
Rédaction: Ursula Gasser
Graphisme: Greuter Stähli Grafik, Zurich
Année de parution: 2020

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Hegibachstrasse 47
8032 Zürich
T +41 (0)44 421 17 17
F +41 (0)44 421 17 18
www.arbeitgeber.ch
verband@arbeitgeber.ch

Büro Bern:
Marktgasse 25 / Amthausgässchen 3
3011 Bern
T +41 (0)31 312 37 02
F +41 (0)31 312 37 03

Büro Lausanne:
47, Avenue d'Ouchy
1006 Lausanne
T +41 (0)21 613 36 85