



Berne début septembre 2016

Développer sérieusement le potentiel de la main-d'œuvre indigène

Position en vue du sommet national « Personnel qualifiée suisse » du 12 septembre 2016

Travail.Suisse
CP
3001 Berne
Tél 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Contexte

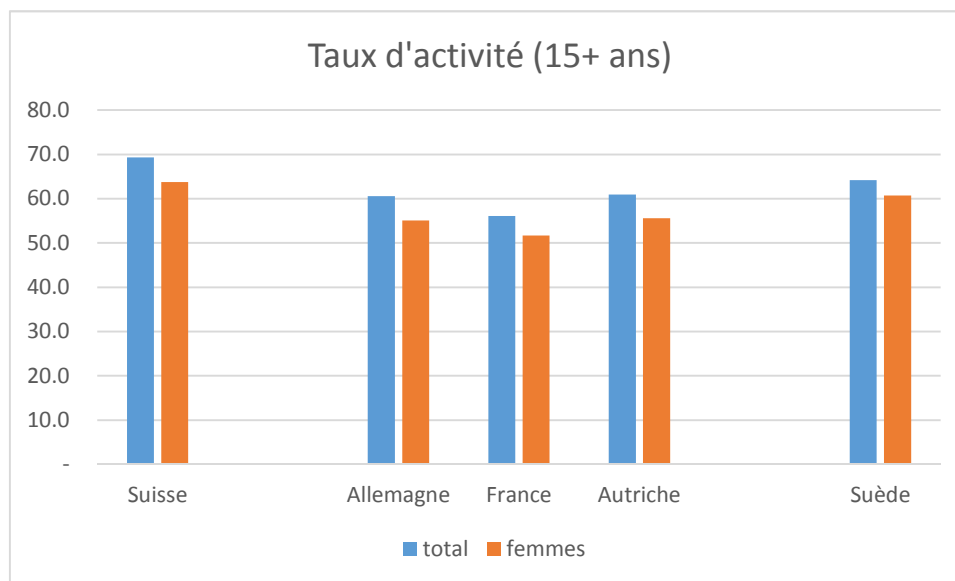
L'évolution démographique représente l'un des défis majeurs pour la Suisse ces prochaines années. Outre les assurances sociales, le marché du travail sera particulièrement touché par le vieillissement de la population. Au cours des prochaines années, la génération du «baby-boom» atteindra l'âge de la retraite et quittera la vie active. Le Conseil fédéral estime qu'à partir de 2020 la population active diminuera sensiblement, alors que la demande de main-d'œuvre ne cessera d'augmenter. Parallèlement, selon le nouvel article 121a (mise en œuvre de l'initiative sur l'immigration de masse) de la Constitution fédérale, le flux migratoire devra être freiné. Afin de mobiliser le personnel qualifié nécessaire, d'intenses efforts devront être déployés dans la politique du marché du travail, de la formation, de la famille et de l'égalité. Travail.Suisse approuve l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié de la Confédération, mais exige toutefois une réalisation concrète et plus soutenue.

En relation avec la votation sur l'initiative contre l'immigration de masse du 9 février 2014 et en particulier sa mise en œuvre, la question de la couverture des besoins de l'économie suisse en personnel qualifié a gagné en importance. Le résultat du vote reflète la peur diffuse qui a fait surface en raison de la libre circulation des personnes et de la forte migration du travail qui s'en est suivie ces dernières années crainte de perdre son emploi ou de ressentir une pression accrue sur les salaires et les conditions de travail. Pour Travail.Suisse, il est évident que la mise en œuvre de l'article 121a de la Constitution fédérale ne doit en aucun cas mener à une abrogation des accords bilatéraux avec l'Union européenne. Seules les relations ordonnées avec nos voisins directs, de loin nos partenaires commerciaux les plus importants, garantissent prospérité et postes de travail en Suisse. Avec une hausse de 2,2% par an durant la dernière décennie, le produit intérieur brut a fortement augmenté. Par conséquent, la mise en œuvre doit s'effectuer en commun accord avec l'UE. Pour Travail.Suisse, la voie proposée par le Conseil fédéral – une mise en œuvre via une clause de sauvegarde avec des quotas et des contingents éventuels – n'est pas une solution viable. Une violation continue des accords internationaux n'est tout simplement pas digne d'un Etat de droit tel que la Suisse. Et ce d'autant plus qu'il existe suffisamment d'instruments et d'actions politiques non discriminantes qui ne risquent ni de provoquer un conflit avec l'UE, ni de mettre en danger les accords bilatéraux. C'est pourquoi Travail.Suisse approuve la décision de la Commission des institutions politiques du Conseil national d'instaurer une forme légère de priorité aux travailleurs indigènes.

Les mesures d'accompagnement (FlaM) à la libre circulation des personnes constituent le levier principal, car l'immigration suite à la libre circulation des personnes est en majeure partie une migration du travail, comme le montre le rapport annuel de l'Observatoire.¹ Elles sont donc d'une importance cruciale puisqu'elles assurent le versement d'un salaire suisse en Suisse et le respect des conditions de travail en vigueur. Malheureusement, il existe toujours des sous-enchères salariales et le non-respect des conditions de travail. Par conséquent, une optimisation et une adaptation constantes des FlaM s'avèrent indispensables afin de protéger les salaires et les conditions de travail des actifs en Suisse. Seules des mesures d'accompagnement efficaces permettent d'éviter que les entreprises n'engagent de main-d'œuvre bon marché de l'étranger. Elles protègent la population active indigène et réduisent la migration sur le marché du travail.

¹ Voir SECO: 12^e rapport de l'Observatoire concernant la libre circulation des personnes Suisse-UE du 5 juillet 2016, p. 13 ss.

Un coup d'œil au taux d'activité en Suisse montre clairement que le potentiel de main-d'œuvre est déjà largement épuisé.



Source: OFS, indicateurs du marché du travail sélectionnés en comparaison internationale, 4^e trimestre 2015, graphique établi par nos soins.

En Suisse, près de 70% des personnes de plus de 15 ans font partie des actifs. Ce pourcentage n'est pas seulement bien supérieur à celui de l'Allemagne, de la France et de l'Autriche, mais aussi bien plus élevé que celui de la Suède, le pays enregistrant le plus haut taux d'activité au sein de l'Union européenne. La situation est similaire en ce qui concerne le taux de participation des femmes à la vie active. Avec plus de 60%, le taux d'activité professionnelle en Suisse est plus élevé que celui des pays analogues. Ces chiffres montrent que le potentiel de main-d'œuvre dans notre pays est déjà largement épuisé. Seul le déploiement d'efforts supplémentaires pourra augmenter davantage le taux d'activité. Une réalisation concrète et plus intense est donc indispensable dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, afin d'atteindre les objectifs fixés.

Dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie du personnel qualifié, la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux contribuent à la mobilisation de potentiels inexploités à travers différentes mesures. Ainsi, concernant la mise en œuvre de l'art. 121a de la Constitution fédérale, ils ont convenu de prendre des mesures afin de réduire la dépendance de la Suisse envers la main-d'œuvre étrangère. Le but étant de satisfaire davantage la demande du marché du travail indigène avec de la main-d'œuvre et des spécialistes vivant en Suisse. Les priorités portent sur quatre champs d'action majeurs:

1. **Qualification**
2. **Main-d'œuvre 50+ (actifs seniors)**
3. **Conciliation travail et famille**
4. **Réfugiés**

1. Qualification

La pénurie de spécialistes est aussi liée à un problème de qualification. Nous ne manquons pas de personnel peu qualifié ou non qualifié, mais surtout de personnes bien ou très bien qualifiées. L'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié doit donc nécessairement être une initiative qui promeut la qualification professionnelle. Il s'agit de mettre l'accent sur les personnes qui ne possèdent pas de premier diplôme initial, n'ont pas accès à la formation continue ou ne maîtrisent pas les compétences de base telles que lire, écrire, calculer ou utiliser un ordinateur.

1.1 Formation de rattrapage

Les personnes sans formation professionnelle achevée travaillent très souvent dans des conditions précaires et sont touchées de façon disproportionnée par le chômage et l'arrivée en fin de droit. Grâce à une formation de rattrapage, elles peuvent acquérir les qualifications nécessaires et s'intégrer ainsi dans le système de formation. Une étude de Travail.Suisse montre qu'en Suisse sur 600 000 personnes en âge de travailler sans diplôme initial, 52 000 remplissent les critères pour effectuer une formation de rattrapage à travers la reconnaissance des acquis². Pour Travail.Suisse, les mesures suivantes sont centrales, car elles permettent de réduire le manque de spécialistes à travers la formation de rattrapage :

- **Encouragement de la formation de rattrapage :**
Il convient de faciliter l'accès à la formation de rattrapage en améliorant l'information et le conseil aux personnes sans formation. De plus, il faut un engagement des partenaires de la formation professionnelle pour encourager les personnes sans formation, ainsi qu'un objectif quantifié clair et une mise à disposition des moyens financiers nécessaires.
- **Suppression des obstacles financiers :**
La formation de rattrapage est liée à des coûts de formation et à des diminutions de revenu pendant le temps de la formation. C'est pourquoi le système de bourse doit être adapté aux besoins des adultes sans diplôme initial, et harmonisé avec l'aide sociale. L'assurance-chômage ne peut pas financer de formations, bien que dans certains cas seule une reconversion permet de retrouver du travail. Il faut créer des possibilités de soutien.

1.2 Formations continues

Tout le monde devrait bénéficier de l'apprentissage tout au long de la vie et pas seulement les personnes déjà bien qualifiées. Par conséquent, une initiative de formation continue accessible au personnel peu qualifié et, en particulier, aux employés plus âgés est nécessaire. L'objectif doit être de maintenir leur employabilité, voire de l'améliorer, notamment au vu du tournant numérique. Travail.Suisse exige un crédit spécial qui soutiendrait les cantons et les branches dans leurs efforts concernant la formation continue.

² Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf Validierung und Ausbildungsabbrüche, Tobias Fritschi, Livia Bannwart, Oliver Hümbelin, Sanna Frischknecht, Schlussbericht im Auftrag Travail.Suisse, Bern, 20. Mars 2012 (seulement en allemand; Version courte en français: <http://www.travailsuisse.ch/searchables/213>).

1.3 Compétences de base

Le manque de compétences de base constitue un obstacle considérable pour pouvoir intégrer une formation ou une formation continue. Travail.Suisse invite les employeurs à motiver les collaborateurs qui présentent des lacunes dans les compétences de bases à participer à un cours spécialisé. Toutefois, il est aussi du devoir des organisations des travailleurs et travailleuses de sensibiliser leurs membres à ces questions. Le problème n'est pas tant qu'il n'y a pas suffisamment de cours proposés, mais que peu de participants potentiels trouvent le chemin vers ces cours.

2. Main-d'œuvre 50+ (travailleurs plus âgés))

Les travailleurs plus âgés représentent déjà aujourd'hui un haut potentiel de main-d'œuvre. En raison de l'évolution démographique de ces prochaines années, leur importance pour le marché du travail continuera de croître, car leur nombre absolu augmente. Autrement dit, à l'avenir, une part accrue du travail sera effectuée par des travailleurs plus âgés. Toutefois, ces derniers rencontrent aujourd'hui davantage de problèmes sur le marché du travail. La hausse du chômage supérieure à la moyenne ainsi que le nombre croissant de personnes plus âgées occupant des postes temporaires et bénéficiant de l'aide sociale sont autant de signes alarmants. En outre, il est à noter que la durée du chômage est sensiblement plus longue chez les personnes d'un certain âge. Le retour à la vie active après une perte d'emploi s'avère donc bien plus difficile avec l'âge. La déqualification, les problèmes de santé et la perte de la motivation professionnelle sont des facteurs qui jouent un rôle et qui diminuent l'employabilité des travailleurs plus âgés.³ Dans notre quotidien syndical, nous constatons en outre que les entreprises hésitent de moins en moins à licencier des collaborateurs plus âgés à quelques années de la retraite. Travail.Suisse est d'avis que les mesures suivantes sont nécessaires pour protéger les travailleurs plus âgés et maintenir ce potentiel de personnel qualifié :

- **Etat des lieux comme mesure standard :**

Au milieu de la vie active (vers 40-45 ans), il convient d'effectuer un état des lieux. Grâce à une planification proactive de la carrière et des formations continues, l'employabilité peut être assurée pour la deuxième partie de la vie active. La Confédération, les cantons et les partenaires sociaux doivent procéder à une sensibilisation et mettre à disposition des fonds. Il faut également une base légale pour un «droit à un état des lieux».

- **Entretien avec les collaborateurs :**

La pierre angulaire de la planification de la carrière et des formations continues est l'entretien avec les collaborateurs. Il faut y recourir davantage et de manière plus ciblée pour le développement du personnel. Une étude représentative de Travail.Suisse montre que plus de la moitié des employés (51,5%) ne bénéficie pas d'entretiens personnels ou que ceux-ci ne sont perçus comme constructifs et utiles que dans une moindre mesure.

- **Formation continue :**

Le maintien de l'employabilité des travailleurs plus âgés ne constitue pas uniquement une responsabilité individuelle, mais collective. L'obligation d'assistance de l'employeur s'étend aussi à la conservation de l'employabilité ; les travailleurs plus âgés et les collaborateurs moins qualifiés

³ Voir Travail.Suisse : Formation continue, janvier 2016 (<http://www.travailsuisse.ch/searchables/3612>).

doivent être davantage soutenus dans leurs efforts de suivre des formations continues. Une offensive de formation continue est nécessaire pour un certain groupe d'employés plus âgés. Dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie du personnel qualifié, la Confédération a aussi un rôle à jouer. Par conséquent, Travail.Suisse a demandé au Conseil fédéral un crédit spécial pour soutenir les salariés d'un certain âge dans leur effort de continuer à se former. Le 18 décembre 2015, le Conseil fédéral a pris connaissance de ce point pour examen et informera de la suite de la procédure dans le cadre du sommet national le 12 septembre (voir aussi 1.1 Formation de rattrapage).

3. Conciliation travail et famille

Les hommes et les femmes vivant en Suisse bénéficient également d'une formation scolaire, professionnelle et académique de haut niveau. Par voie de conséquence, les femmes ont massivement investi le marché du travail. Toutefois, la création puis l'élargissement d'une famille, ainsi que l'augmentation de l'espérance de vie des parents conduisent de nombreuses personnes à renoncer tout ou partiellement à une activité professionnelle pour pouvoir se consacrer à ce qu'il est convenu d'appeler le « travail de care », parce qu'il leur est difficile, voire impossible, de mener de front toutes leurs activités. Des mesures doivent être prises pour faciliter la conciliation des diverses tâches de la population indigène à laquelle l'économie souhaite recourir. Il s'agit d'un paquet de mesures transversales qui concernent le marché du travail, les assurances sociales, les investissements publics dans les infrastructures de soins et de garde, mais aussi la façon dont les cantons mettent en œuvre certaines politiques relevant de leur compétence (en particulier l'éducation). Vouloir améliorer la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie de famille oblige à envisager deux axes d'action : la garde et le soin apportés aux enfants d'un côté, ainsi que le soutien et l'aide apportés aux parents et grands-parents d'un autre côté. Toutes les tâches se rapportant à ces deux axes forment ce que l'on nomme le « travail de care ». Il n'est pas rémunéré, mais il est indispensable à la survie de la société.

3.1 Ampleur du phénomène du « travail de care »

Le « travail de care direct » comprend les prestations de soin, de prise en charge et d'éducation fournies directement, la responsabilité de surveiller la prise en charge de la personne nécessitant une prise en charge et la planification du travail des différentes personnes et institutions intervenant dans la prise en charge. 35% de la population résidante permanente de 15 à 64 ans prend régulièrement en charge des enfants ou des adultes en Suisse. Cette part équivaut à 1,9 million de personnes. La grande majorité de ces dernières sont actives occupées (86% des hommes et 69% des femmes). On estime que les seules tâches de prise en charge directe d'enfants et d'adultes assumées dans le domaine privé représentent plus de 80 milliards de francs par an. Cela correspond à peu près au coût annuel total du travail dans la construction et le commerce.

Si on ajoute à cela le « travail de care indirect » (travail domestique dû à la prise en charge de la famille, comme faire la cuisine, le ménage, les lessives, les achats, etc., toutes tâches indispensables que les personnes prises en charge ne peuvent en général pas effectuer elles-mêmes), on atteindrait 100 milliards de francs, ce qui correspond plus ou moins au coût annuel du travail du secteur secondaire dans son ensemble (industrie et artisanat).

3.2 Qui fournit le « travail de care » non rémunéré ?

Les fournisseurs majoritaires du "travail de care" sont les femmes. A elles seules, elles accomplissent 62% du total des heures de travail non rémunéré. Les hommes ne sont toutefois pas absents de ce secteur de l'économie. En matière de soins et d'assistance aux adultes, les hommes fournissent 10 millions d'heures de travail, contre le triple par les femmes (32 millions).

- Les personnes dans les groupes d'âge moyens (25 à 54 ans) sont proportionnellement les plus nombreuses à assumer des tâches de prise en charge. Cela tient avant tout à la garde d'enfants dans son propre ménage.
- Les femmes de 55 à 64 ans sont le groupe de population prenant le plus souvent en charge des adultes, avec une part de 17%. La part correspondante chez les hommes du même groupe d'âge atteint 9%. Par ailleurs, les femmes s'engagent plus que les hommes dans toutes les tâches de prise en charge.

Certaines femmes font partie de la « génération sandwich » quand elles font face aux deux axes du « travail de care ». Cela s'explique par la naissance toujours plus tardive des enfants dans la vie d'une femme (le premier enfant naît lorsqu'elle a 32 ans en moyenne), par l'allongement de la durée de formation des jeunes, par leur entrée toujours plus difficile sur le marché du travail (qui les oblige à rester plus longtemps vivre chez leurs parents) et par la volonté des plus âgés de rester vivre à domicile le plus longtemps possible.

3.3 Les mesures importantes à prendre du point de vue de Travail.Suisse

Créer l'égalité sur le marché du travail

- a. Mise en œuvre de l'égalité salariale, par la révision de la Loi sur l'égalité et l'obligation de contrôle de leurs salaires par les entreprises.
- b. Revaloriser les salaires dans l'économie du « care » (crèches, soignants...), directement par l'adoption de CCT et de salaires minimaux, indirectement par l'amélioration de la sécurité sociale des travailleurs et des travailleuses.
- c. Droit au travail à temps partiel lorsque les circonstances familiales l'exigent
- d. Egalité de traitement entre travailleurs et travailleuses à temps complet et à temps partiel, en particulier l'accès à la formation continue et les dispositions légales réglant les heures supplémentaires
- e. Meilleure délimitation entre temps de travail et temps libre par l'enregistrement systématique du temps de travail, quel que soit le modèle de travail proposé.
- f. Création d'un congé paternité lié à la naissance (20 jours)
- g. Création d'un congé parental pour les pères et les mères d'enfants en âge préscolaire
- h. Egalité de traitement en matière de congés parentaux avec les parents d'enfants adoptés (congé d'adoption égalitaire)
- i. Adoption du Concordat HarmoS partout en Suisse et harmonisation des horaires scolaires adaptés aux horaires professionnels des parents (journée continue).

Encourager la prise en charge de proches

- a. Adopter une loi-cadre pour assurer à long terme la planification et le financement des infrastructures de garde comme tâche du service public, où le financement sera assuré par la Confédération, les cantons et les employeurs afin de garantir des tarifs abordables pour les parents.
- b. Améliorer la situation financière actuelle et future des proches aidants par un programme d'impulsion de la Confédération comprenant la formation des proches, leur embauche via les soins à domicile ainsi que le soutien à des formes de logement adaptés. Sur le plan financier, il faut instaurer des allocations journalières pour les proches aidants familiaux. Les proches aidants qui doivent réduire leur temps de travail pour venir en aide à leurs proches bénéficient d'une compensation directe par l'Etat à leur caisse de retraite, au minimum pour la part de l'employeur. Le modèle des bonifications pour tâches d'assistance existant dans l'AVS est assoupli (lieu de résidence du proche aidé à plus de 30 km, cas d'impotence faible ou légère y compris).
- c. Adoption d'un congé d'urgence pour la prise en charge et les tâches d'assistance des proches soudaines et imprévisibles, sur le modèle de la réglementation concernant l'absence au travail en cas de maladie des enfants.

Combattre la discrimination des jeunes femmes et des mères

- a. Créer un-e Préposé-e à la discrimination en raison du sexe avec des compétences d'investigation et d'intervention. L'accès aux tribunaux est de fait très difficile aux personnes concernées, l'évaluation de l'efficacité de la LEG réalisée par la Confédération en 2006 l'a démontré. Cette nouvelle autorité permettra un contrôle systématique des discriminations signalées par les travailleurs et travailleuses.
- b. Etendre la durée de la protection contre le licenciement après la naissance de 16 à 26 semaines.
- c. Adopter un concept national pour favoriser le retour à la vie active des personnes ayant arrêté une activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation des enfants. Il s'agit en particulier de prévoir un assouplissement des conditions d'accès aux mesures du marché du travail prévues par la LACI pour les personnes ayant arrêté de travailler pour des raisons familiales et un système de chèques de formation. Depuis la réorientation des priorités des aides financières de la LEG qui supprime les aides accordées selon l'art. 15 dès 2019, les cantons doivent financer directement l'accompagnement professionnel - via leurs propres bureaux d'information ou des services privés de conseils aux femmes - et en rendre compte auprès de la Confédération.

4. Réfugiés

La situation sur le marché du travail pour les réfugiés et plus généralement pour les personnes issues de l'asile s'avère particulièrement difficile. Or, c'est principalement grâce à l'accès à une activité professionnelle et à une formation reconnue que les personnes réussissent le mieux à s'intégrer. Les études relèvent que seules 20 pour cent des personnes issues de l'asile sont actives sur le marché du travail au cours des trois premières années qui suivent leur entrée en Suisse. Après un séjour de dix ans, la situation stagne et n'évolue que très peu avec un pourcentage d'occupation de quelques 25 pour cent pour les personnes admises à titre provisoire et de 48 pour cent pour les réfugiés reconnus. Face à cette problématique, le Conseil fédéral a annoncé fin 2015 le lancement d'un projet pilote quadriennal qui débutera en 2018. Le projet vise un apprentissage linguistique précoce et un préapprentissage d'intégration servant de tremplin pour suivre une formation professionnelle. L'objectif principal est de

rendre plus rapide et plus durable l'intégration professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire. Travail.Suisse soutient cet objectif qui est plus que nécessaire, mais relève aussi certains défis dans la mise en place du projet pilote.

4.1 Garantir la protection des salaires et des conditions de travail

La protection des salaires et des conditions de travail restent des conditions indispensables, afin de permettre une intégration réussie sur le marché du travail. Les personnes issues de l'asile doivent bénéficier des salaires qui correspondent à leur activité dans une branche spécifique ou à ce qui est prévu dans les conventions collectives de travail. Leur activité professionnelle devrait également faire l'objet d'un contrat de travail à durée indéterminée, afin d'éviter l'abus de contrats temporaires transformant généralement les travailleurs et travailleuses en main-d'œuvre flexible et « bon marché ». Il serait donc indispensable de veiller à ce que les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire ne multiplient pas les stages et les contrats temporaires sans limite dans le temps. C'est pourquoi, Travail.Suisse estime nécessaire d'informer les personnes issues de l'asile sur leurs droits de travailleurs ou travailleuses et sur les structures du partenariat social.

4.2 Favoriser une intégration plus rapide

Le projet pilote s'étend sur une période de quatre ans, mais ne débutera qu'en 2018. Or, la volonté du Conseil fédéral est de pouvoir rendre plus rapide l'intégration professionnelle. Cet objectif risque d'être difficilement atteint si des mesures ne sont pas prises dans l'immédiat en collaboration avec les structures œuvrant déjà sur le terrain. En effet, les acteurs actifs sur le terrain travaillent actuellement avec un nombre plus élevé que celui que propose de prendre en charge le Conseil fédéral en 2018, soit une limite de 1000 personnes par année. Travail.Suisse craint qu'une attente ne fasse qu'élargir le nombre de personnes nécessiteuses et ne complique la mise en œuvre d'une intégration rapide. L'accélération des procédures d'asile qui a été acceptée en votation populaire nécessitera également une prise en charge plus rapide. Par ailleurs, il serait judicieux que les collaborations qui existent déjà, notamment au niveau cantonal et communales soient renforcées. Si la prise en charge du nombre limité de 1000 personnes par année tel que prévu par le Conseil fédéral devait aboutir à la création d'une nouvelle réglementation au niveau fédéral, celle-ci poserait davantage de problèmes en créant des régimes à deux vitesses. Il est donc nécessaire de renforcer les capacités financières des cantons, des communes et des organisations qui gèrent des nombres élevés de personnes issues de l'asile.

4.3 Favoriser une intégration plus durable

La durabilité de l'intégration des personnes issues de l'asile dépend de nombreux facteurs. Les éléments déjà mentionnés en font également partie. De plus, la manière dont le projet sera mis en place et son financement sont aussi déterminants. Il est dès lors important de ne pas alourdir les charges qui pèsent sur les organisations qui œuvrent déjà sur le terrain et de permettre à ces dernières de renforcer leurs capacités en fonction des besoins. Par ailleurs, il est également important de prendre en considération que les personnes issues de l'asile présentent des risques plus élevés de problèmes de santé spécifiques que les autres groupes de migrants. La volonté de faire sortir de l'aide sociale un grand nombre de personnes issues de l'asile ne doit pas se faire au détriment des soins particuliers qu'il est

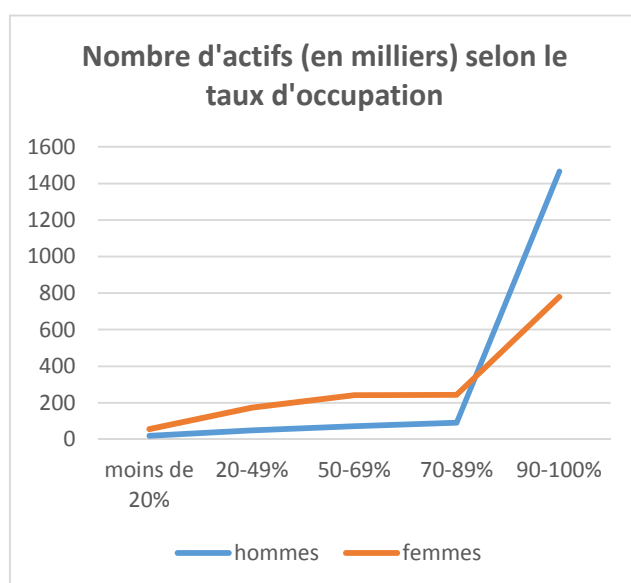
nécessaire d'accorder aux personnes présentant des troubles de santé physiques et/ou psychiques. Travail.Suisse demande aux autorités et aux partenaires du projet d'accorder une attention particulière aux risques de stigmatisation sur les personnes issues de l'asile qui pourraient être considérées comme étant principalement des personnes dépendantes de l'aide sociale. Il est important de rappeler que les personnes relevant de l'asile ne représentent pas plus de 5 à 6 pour cent des personnes étrangères résidant en Suisse et qu'elles nécessitent d'une protection financière minimale en cas de besoin, afin d'assurer une intégration sur le long terme.

Conclusion

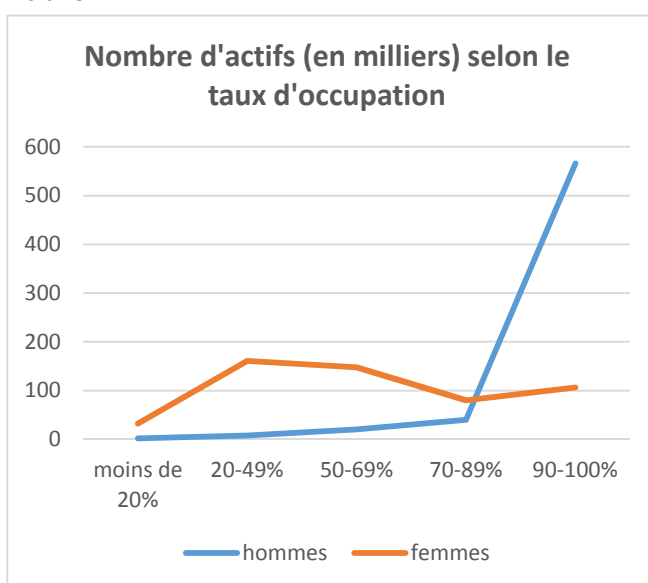
Le nombre de personnes exerçant une activité professionnelle est très élevé en Suisse. Fin 2015, il a dépassé pour la première fois la barre des 5 millions d'actifs. Le taux d'activité standardisé (15+ ans) s'élevait alors à 69,3%. La moyenne de l'UE-28 se situe à 57,6% et aucun pays de l'UE ne présente un taux d'activité supérieur à la Suisse. Si la Suisse souhaite augmenter le potentiel de main-d'œuvre indigène, des mesures efficaces doivent être prises. Une initiative contre la pénurie du personnel qualifié en tant qu'instrument de marketing n'est pas suffisante. Les quatre champs d'action comportent des potentiels et des opportunités. Travail.Suisse exige des mesures concrètes supplémentaires dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie du personnel qualifié. Et ce d'autant plus que la Commission des institutions politiques du Conseil national promeut désormais une forme légère de la priorité des travailleurs indigènes afin de réduire le flux migratoire. Pour que ce concept puisse porter ses fruits, le Parlement doit octroyer les moyens correspondants. Travail.Suisse met en particulier l'accent sur la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, et la qualification des adultes (plus âgés).

Rien qu'au sein des salariés à temps partiel, 330 000 se considèrent sous-employés⁴, c'est-à-dire qu'ils souhaiteraient travailler plus et seraient immédiatement disponibles (7% de tous les actifs). De façon générale, surtout les femmes avec partenaire et enfants ainsi que les mères célibataires sont sous-employées. Un coup d'œil au taux d'activité révèle que les femmes occupent de façon prépondérante des postes à temps partiel. C'est en particulier dans une situation familiale avec enfants en-dessous de l'âge de 15 ans que les femmes choisissent un taux d'occupation bas (20 à 49%). Parallèlement, le taux d'occupation des hommes reste quasiment identique quelle que soit leur situation familiale (voir graphique ci-dessous).

Taux d'occupation sans enfant de moins de 15 ans



Taux d'occupation avec enfant de moins de 15 ans



Source : OFS, taux d'occupation des personnes actives de 15 à 64 ans par type de famille 2015, graphique établi par nos soins.

Ces chiffres indiquent clairement qu'une amélioration sensible de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle représente le plus grand potentiel pour une plus forte participation des femmes

⁴ Office fédéral de la statistique, 2016.

sur le marché du travail. Travail.Suisse est persuadé qu'une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée devrait jouer un rôle clé au sein de l'initiative visant à combattre la pénurie du personnel qualifié, car c'est là qu'existe le plus grand effet de levier. Pour ce faire, des mesures élaborées par la Confédération et les cantons sont nécessaires, ainsi qu'une plus grande flexibilité des entreprises en ce qui concerne les temps partiels. La somme de 100 millions de francs proposée par le Conseil fédéral, en tant qu'incitation financière pour les cinq prochaines années afin de mieux adapter l'offre de prise en charge aux besoins des parents, ne constitue qu'un premier pas dans la bonne direction. Un montant de 20 millions de francs par an ne sera en effet pas suffisant. L'offre d'accueil extrafamilial des enfants doit être étendue dans le sens du service public, les écoles à horaire continu avec encadrement pendant les vacances scolaires doivent devenir la norme. Voilà le prix à payer pour l'endigement de l'immigration.

En outre, Travail.Suisse exige de la politique un crédit spécial substantiel pour la formation et la formation continue des adultes d'un certain âge. La qualification constitue en effet aussi un potentiel, mais uniquement si des moyens financiers correspondants sont mis à disposition. C'est la raison pour laquelle Travail.Suisse a proposé au Conseil fédéral un crédit de financement spécial, analogue à celui des années 90 pour encourager l'offre des places d'apprentissage (arrêté sur les places d'apprentissage). La situation actuelle exige de la politique un engagement similaire à celui d'autrefois.