

24.04.2023 - 14:05 Uhr

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

Zurich (ots) -

**L'Union patronale suisse présente huit mesures concrètes contre la pénurie de personnel qualifié. Une augmentation du volume de travail, des incitations supplémentaires à travailler plus ainsi qu'une meilleure gestion de la formation devraient permettre de pourvoir des dizaines de milliers de postes avec du personnel qualifié autochtone.**

Le manque de personnel qualifié est devenu la principale entrave à l'économie suisse. Aujourd'hui déjà, quelque 120'000 postes restent non pourvus. Cette tendance ne devrait que s'intensifier, puisqu'un million de baby-boomers s'apprentent à prendre leur retraite. En raison de la baisse progressive du taux de natalité, il manquera en Suisse un demi-million de travailleurs d'ici 2030. Une situation que vient encore aggraver la diminution des heures de travail effectivement fournies. En conséquence de l'essor du temps partiel et de l'introduction de nouvelles formes de vacances, la population travaille 14 jours de moins par an qu'il y a encore dix ans. "Pour contrecarrer le manque de personnel qualifié, nous devons augmenter le volume global de travail fourni et non envisager de le réduire encore de manière générale", affirme Daniella Lützel Schwab, responsable du secteur Marché du travail au sein de l'Union patronale suisse (UPS).

Dans un foyer, si les deux parents doivent pouvoir travailler, il faut qu'ils puissent compter sur des offres efficaces et disponibles partout pour l'accueil de leurs enfants. Il faut donc renforcer le financement des crèches et des écoles de jour. Chaque franc déboursé par l'État pour subventionner les structures d'accueil des enfants doit ensuite être utilisé pour travailler plus, et non plus pour les loisirs. De leur côté, les employeurs sont tenus de privilégier des conditions de travail favorables aux familles. En termes de fiscalité, il convient de supprimer une bonne fois pour toutes la pénalisation des couples mariés ainsi que les mesures qui n'incitent pas à travailler, et d'introduire l'imposition individuelle. Celle-ci permettrait en effet de pourvoir jusqu'à 60'000 postes à temps plein supplémentaires.

Du reste, il faut redorer l'image de la formation professionnelle aux yeux des jeunes et de leurs parents. Il est indispensable de présenter au plus tôt, et notamment aux jeunes femmes, des profils professionnels adaptés ainsi que les avantages de la formation professionnelle. L'introduction d'un diplôme de niveau bachelor et master dans le domaine de la formation professionnelle pourrait également aider à revaloriser son image et à promouvoir les formations professionnelles initiales et continues au sein de la société.

Étant donné que la tendance aux mini-emplois perdure en particulier parmi les universitaires, leur formation coûteuse n'est plus rentable au niveau économique et sociétal. Pour pourvoir un temps plein, entre deux et trois personnes disposant d'une formation de niveau universitaire sont désormais nécessaires. Il faut donc responsabiliser les universitaires afin qu'ils amortissent le coût de leurs études. Les employeurs demandent par ailleurs à ce qu'une orientation universitaire obligatoire soit ancrée dans le degré secondaire. Cela permettrait d'offrir aux jeunes, y compris les plus doués à l'école, une vue d'ensemble de toutes les options et de tous les parcours qui s'offrent à eux.

Pour mieux exploiter le potentiel domestique de personnel qualifié, les employeurs misent par ailleurs sur une modernisation de la loi du travail. Les règles strictes sur les horaires de travail doivent faire l'objet d'un assouplissement ciblé pour laisser aux travailleurs la possibilité de participer à la détermination de leurs horaires de travail et par exemple d'interrompre leur travail afin de s'acquitter de tâches d'ordre privé. L'UPS le rappelle: des études ont montré qu'une plus grande autonomie en termes d'horaires de travail avait une influence positive sur la capacité à gérer les situations de stress.

La mise en oeuvre de ces mesures nécessite nos efforts à tous. "Les entreprises, la politique, mais aussi la société doivent agir et en partie revoir leur façon de penser si l'on ne veut pas recourir exclusivement à l'immigration pour satisfaire aux importants besoins de personnel dans les prochaines années", explique Roland A. Müller, directeur de l'Union patronale suisse.

Le plan de mesures contre la pénurie de personnel qualifié peut être téléchargé [ici](#).

Contact:

- Roland A. Müller, Directeur, +41 79 220 52 29, [roland.mueller@arbeitgeber.ch](mailto:roland.mueller@arbeitgeber.ch)
- Daniella Lützel Schwab, Responsable du secteur Marché du travail, +41 79 179 85 78, [luetzelschwab@arbeitgeber.ch](mailto:luetzelschwab@arbeitgeber.ch)
- Nicole Meier, Responsable du secteur Formation, +41 79 291 84 30, [meier@arbeitgeber.ch](mailto:meier@arbeitgeber.ch)
- Simon Wey, Économiste en chef, +41 79 171 73 17, [wey@arbeitgeber.ch](mailto:wey@arbeitgeber.ch)