

Conférence de presse
Avenir du marché du travail en Suisse
Mercredi, 21 janvier 2015

Seul le texte prononcé fait foi

Pour une dynamique fondée sur l'approche «bottom-up» et une large assise

Par Monika Rühl, directrice d'economiesuisse

Mesdames et Messieurs,

Valentin Vogt vient de vous informer que pour le projet «Avenir du marché du travail suisse», nous nous sommes mis d'accord sur une approche par étapes. Dans un premier temps, il s'agit de susciter une émulation à la faveur de bons exemples. Puis les associations offriront leurs bons offices pour aider les entreprises. Troisièmement, enfin, il s'agira d'évaluer dans quelle mesure les objectifs fixés sont atteints. Je souhaite vous montrer à présent ce que nous comptons faire pour que ce concept ne reste pas un «tigre de papier».

Nous savons d'expérience que les solutions lancées «de haut en bas» par deux organisations faîtières de l'économie suisse ne sont pas suffisamment motivantes pour obtenir des entreprises toute la collaboration souhaitée. Aussi avons-nous opté pour l'approche contraire, dite «bottom-up»: nous partons des entreprises, embrassons toutes les activités susceptibles de mettre pleinement en valeur le potentiel de travail du marché domestique et associons à l'opération d'autres intervenants du monde politique, de l'administration, ainsi que des grandes associations et un certain nombre d'entreprises individuelles. Cette structure large doit assurer la solidité d'engagement nécessaire pour que l'on puisse remédier efficacement, tous ensemble, aux pénuries de personnel qui se dessinent à l'horizon.

Large effets grâce à des actions régionales

Au terme de cette conférence de presse, je reviens au cœur de notre sujet: la maison «Avenir du marché de l'emploi suisse». Comme on l'a vu précédemment, cette maison a cinq piliers, que nous allons détailler l'un après l'autre. Nous commencerons donc par le potentiel des travailleurs âgés. Comment matérialiser ici l'approche «bottom-up» ?

Pour que le projet puisse avoir comme il se doit un large impact, nous irons dans les régions pour y mobiliser sur place les représentants des employeurs, rassembler dans le même temps les bons exemples d'entreprises locales, échanger des expériences et proposer des solutions. Ces actions ne seront pas aléatoires et ponctuelles, mais systématiques et conduites à un rythme préétabli. Parallèlement, nous mobilisons nos membres, les associations de branches et leurs entreprises. A ce propos, l'Union patronale suisse, par exemple, va aussi traiter de manière ciblée, dans ses groupes de travail, nos thèmes spécifiques comme le temps partiel des travailleurs seniors, les questions de direction, etc.

Priorité suivante: le potentiel des femmes

Lorsqu'en automne, nous tirerons un premier bilan concernant les travailleurs âgés, nous aborderons aussitôt la seconde priorité: celle du potentiel des femmes, souvent bien formées mais empêchées de travailler, du moins à plein temps, par leurs obligations familiales. Les femmes offrent un potentiel domestique de main-d'œuvre tout aussi important que les seniors. Il est vrai que, dans notre pays, le taux d'occupation des femmes est déjà très élevé en comparaison européenne. Pourtant 57 pour-cent d'entre elles travaillent à mi-temps et, dans ce groupe, près de la moitié à moins de 50 pour-cent.

Tout comme pour les travailleurs âgés, nous devons nous demander ici quels défis se posent aux employeurs comme aux travailleuses et chercher à définir les conditions-cadre dont les uns et les autres ont besoin. L'objectif doit consister d'une part à mieux assurer la réinsertion des femmes. Et d'autre part à faire en sorte que leurs taux d'occupation souvent très faibles aujourd'hui, notamment pour celles qui ont des obligations familiales, puissent être portées à quelque 60 - 80 pour-cent au moins. Ce faisant, nous ne perdrons pas de vue, bien sûr, que les femmes bien formées ne souhaitent pas toutes passer trop de temps au travail, surtout quand elles ont des enfants en bas âge. A côté des exigences concernant les employeurs et les travailleuses, la question primordiale qui se pose ici est celle de la compatibilité vie professionnelle - vie de famille: les conditions-cadres doivent être aménagées de manière à favoriser ou améliorer cette compatibilité. Font partie de ces conditions des structures de jour et des offres d'encadrement pour enfants adaptées aux besoins et flexibles. Les réglementations officielles ne devraient pas bloquer, mais favoriser le développement des structures d'encadrement. De même, il faut réexaminer les mesures fiscales afin d'éliminer toutes celles qui ont un effet dissuasif. Enfin avec le vieillissement démographique, on voit aussi se développer un phénomène susceptible de contrarier l'intégration des femmes dans le marché du travail: celui de la prise en charge de tâches d'assistance en faveur de proches.

Comme vous le voyez, les défis qui nous attendent sont de taille. Nous ne voulons pas nous contenter d'en parler, mais les empoigner résolument, l'un après l'autre, pas nécessairement toujours sous les projecteurs médiatiques mais en étroite contact avec les entreprises qui échangent entre elles leurs expériences et s'épaulent mutuellement dans la mise en œuvre, avec le soutien de nos associations faitières.