

2024



1	Éditorial
2	Entretien avec Elisabeth Vock, membre du Comité de direction de l'UPS
6	Se concentrer sur nos points forts
8	2024: ce qui a mobilisé les employeurs
10	Marché du travail
14	Formation
18	Politique sociale
22	Antenne Romande
23	International
27	Le regard du chef économiste
28	L'année des employeurs 2024 en chiffres
30	À propos de nous
32	Liste des membres
35	Comité de direction
36	Comité
38	Secrétariat
40	Mandats

En 2024, la situation au Proche-Orient reste extrêmement fragile; ce qui se passe avec et en Ukraine est plus incertain que jamais depuis l'élection de Donald Trump à la présidence, – un président qui, sans juger du contenu, provoque des changements et dont l'imprévisibilité est difficilement surpassable. Au niveau national, les votations sur le 1^{er} et le 2^e pilier qui font parler d'elles: la 13^e rente AVS a été acceptée par le peuple, l'initiative sur les rentes et la réforme de la LPP ont été rejetées. Les réformes à venir doivent être durables et réalistes afin que notre système des trois piliers puisse être maintenu encore longtemps. L'UPS continue de s'engager pour une culture de la responsabilité individuelle et une politique durable du marché du travail, de la formation et de la politique sociale.

Couverture

La formation professionnelle duale est un pilier central de la place industrielle suisse. Elle allie théorie et pratique, renforce la compétitivité et assure une main-d'œuvre qualifiée. Un modèle de réussite qui offre des perspectives aux jeunes et de la stabilité à l'économie.



Chers membres, Mesdames, Messieurs

Dans l'éditorial du rapport annuel de l'an passé, nous avons écrit que la guerre en Ukraine était toujours en cours et que l'attaque du Hamas avait assombri la situation politique mondiale. Les choses ne se sont guère améliorées à cet égard. La situation au Moyen-Orient est extrêmement fragile et celle de l'Ukraine est plus incertaine que jamais depuis que Donald Trump a été élu président – sans porter de jugement sur le fond, il fait clairement bouger les choses et est difficile à surpasser en termes d'imprévisibilité.

L'économie européenne connaît une croissance modérée, notamment l'économie allemande, qui est en perte de vitesse. Des défis à long terme comme la faiblesse de la productivité et le vieillissement de la population pèsent sur le potentiel de croissance. Dans ce contexte, l'économie suisse se montre relativement robuste et connaît une croissance plutôt honorable. Toutefois, en ce qui concerne l'avenir proche et lointain, des nuages se profilent à l'horizon. La pénurie de main-d'œuvre, l'évolution démographique, les contraintes budgétaires et la prévoyance vieillesse n'en sont que quelques exemples.

Pour le moment et pour les mois et les années à venir, les discussions portent notamment sur les relations avec l'Union européenne en général et sur la question de l'immigration en particulier. La Suisse reste un lieu de résidence et de travail attrayant et nos entreprises recherchent de toute urgence une main-d'œuvre spécialisée que l'on ne trouve parfois pas chez nous. Les secteurs du bâtiment, des services et des soins manquent également de personnel, et le vieillissement de la population aggrave encore cette pénurie. L'immigration stabilise nos institutions sociales et contribue à la prospérité, mais elle est aussi source de malaise, par exemple en raison de la pression sur le marché du logement et de la procédure d'asile.

D'un point de vue économique, ces préoccupations de la population doivent être prises au sérieux et traitées sans compromettre des atouts tels qu'une économie ouverte, un marché du travail libéral et des relations solides avec notre principal partenaire commercial et notre plus proche voisin sur le plan culturel.



Severin Moser, président,
et Roland A. Müller, directeur
de l'Union patronale suisse.

Il est également nécessaire d'agir au niveau des caisses de prévoyance, après que la population s'est prononcée en 2024 pour un renforcement du 1^{er} pilier, contre un relèvement de l'âge de la retraite et contre une réforme durable – à nos yeux judicieuse – du 2^e pilier. Les réformes à venir doivent être durables et réalistes pour que notre système des trois piliers perdure longtemps et garantisse la stabilité des retraites.

La prospérité de la Suisse ne vient pas du ciel. En tant que nation, nous avons intérêt à ne pas l'oublier et à revenir à une culture qui valorise la performance et la responsabilité individuelle et qui prend à nouveau de plus en plus de décisions clairvoyantes qui ne se font pas au détriment des jeunes et des générations futures.

Nous vous remercions de votre intérêt et vous souhaitons une agréable lecture.

Severin Moser
Président

Roland A. Müller
Directeur

«Comme notre branche dépend de **talents qualifiés**, nous nous engageons intensivement dans la formation professionnelle.»

Membre du Comité de direction de l'Union patronale suisse depuis 2024, Elisabeth Vock y représente les entreprises pharmaceutiques, chimiques et de services bâloises (VBPCD). Dans cet entretien, elle s'exprime sur la pénurie de main-d'œuvre et les mesures possibles pour y remédier, sur l'importance de la libre circulation des personnes et sur le thème des apprentis.

Entretien avec Elisabeth Vock, membre du Comité de direction de l'UPS

Texte et photo: Stefan Heini

En raison de leur position frontalière et du poids qu'y représentent les industries pharmaceutique et chimique, les deux demi-cantons de Bâle sont particulièrement tributaires de bonnes relations avec l'UE, notamment en raison de la nombreuse main-d'œuvre étrangère, la plupart du temps bien formée.

Mais ces derniers temps, la forte immigration est de plus en plus critiquée en Suisse. De nombreux électeurs déplorent l'immigration nette actuellement élevée et accusent les étrangers de phénomènes tels que le stress lié à la densité de population, la pénurie de logements et l'augmentation de la criminalité.

Madame Vock, l'espace économique bâlois que vous représentez, avec les cantons frontaliers de Bâle-Ville, Bâle-Campagne et Argovie, est particulièrement tributaire de l'immigration. Que répondez-vous aux critiques formulées à l'encontre de l'immigration et à quel point la migration de main-d'œuvre est-elle importante pour les entreprises pharmaceutiques, chimiques et de services bâloises (VBPCD)?

Notre secteur repose sur l'innovation et l'excellence, et nos membres comptent parmi les meilleurs au monde. Ce niveau n'est possible qu'en accédant à une main-d'œuvre qualifiée venue du monde entier. Nous profitons d'un

transfert de connaissances global en recrutant directement des talents ou en faisant venir des collaborateurs de nos filiales au siège, à Bâle. Cette diversité favorise l'innovation et la compétitivité.

Dans le même temps, nous misons sur un ancrage local. Le recrutement en Suisse reste prioritaire et nous investissons fortement dans la formation initiale et continue des apprentis. Nous contribuons ainsi à renforcer durablement le système de formation en alternance et la place économique suisse.

La situation sur le marché du travail est tendue et de nombreuses entreprises recherchent désespérément de la main-d'œuvre. Quelles sont les réponses de l'industrie pharmaceutique et chimique à la pénurie croissante de main-d'œuvre?

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée se ressent également dans notre branche, bien qu'elle varie d'un domaine à l'autre. Nous misons sur une stratégie à long terme qui inclut la promotion de la relève, le développement de carrière ciblé et la formation continue afin d'éviter les goulets d'étranglement de manière proactive. En outre, nous créons des modèles de travail modernes qui permettent de mieux concilier vie professionnelle et vie de famille et d'exploiter ainsi des viviers de talents plus larges.

Notre réseau international nous permet en outre de recruter des spécialistes à l'échelle mondiale et de déployer des collaborateurs qualifiés sur nos sites suisses grâce à la mobilité interne. Parallèlement, nous travaillons d'arrache-pied pour renforcer l'attractivité de la Suisse grâce à notre engagement en faveur de conditions optimales, d'une formation professionnelle en alternance solide, d'une excellente infrastructure de formation et d'un environnement de travail innovant.

Ces mesures sont décisives pour surmonter les goulets d'étranglement à court terme, mais aussi pour garantir la capacité d'innovation et la compétitivité de la branche à long terme.

” L'innovation et l'excellence au plus haut niveau mondial ne sont possibles qu'en accédant à une main-d'œuvre qualifiée venue du monde entier.





La libre circulation des personnes est un pilier essentiel de notre compétitivité.

À supposer que la libre circulation des personnes avec l'Union européenne soit restreinte dans un avenir proche, comment les entreprises pharmaceutiques et chimiques réagiront-elles si elles ne trouvent plus de main-d'œuvre dans notre pays?

La libre circulation des personnes est un pilier essentiel de notre compétitivité. En cas de restrictions, la Suisse devra développer des solutions créatives pour préserver son attractivité. La perte de ces opportunités freinerait l'innovation et la croissance, car les entreprises mondiales comme nos membres sont fortement tributaires d'une main-d'œuvre qualifiée, flexible et pouvant être mobilisée rapidement. Néanmoins, nous sommes convaincus

que la Suisse saura préserver ses atouts. Mais une chose est sûre: la suppression de la libre circulation des personnes compromettrait l'attractivité de la Suisse en tant que site d'implantation pour les entreprises à court et probablement à moyen terme. Nous ne savons pas si les entreprises réagiraient par une baisse des investissements ou par délocalisations. J'espère que ce scénario ne restera qu'un exercice théorique.

N'est-ce pas une simple mise en scène pour faire peur? Même sans libre circulation des personnes avec l'UE, la Suisse reste attractive. Allons chercher uniquement les meilleurs, ce qui représente au final beaucoup moins de main-d'œuvre.

Ce ne sont pas des scénarios pour faire peur, mais la réalité d'une économie mondialisée. Pour attirer uniquement les meilleurs, il faut que la Suisse reste compétitive dans la concurrence mondiale pour attirer les talents. Des conditions attractives et de la flexibilité sont indispensables pour garantir la capacité d'innovation de la branche.

Nous sommes convaincus que les électeurs suisses prendront une décision qui garantira les meilleures conditions possibles aux entreprises qui travaillent au niveau local, régional et mondial.

Selon vous, notre prospérité et la réussite de notre économie dépendent donc directement d'un marché du travail flexible et ouvert. Dans

ce cas, ne devrions-nous pas d'abord exploiter au mieux les potentiels nationaux?

Absolument. C'est pourquoi nous encourageons le recrutement en Suisse, y compris par le biais d'initiatives de formation et de partenariats avec des écoles et des hautes écoles. Notre forte implication dans la formation professionnelle et nos coopérations à long terme avec nos hautes écoles en sont des exemples. En outre, il est clair que, compte tenu de la démographie, des compétences souvent très élevées et de la grande expérience de nos collaborateurs, nous ne pouvons pas nous passer de personnel national. Dans le même temps, l'accès à la main-d'œuvre internationale reste un complément indispensable pour atteindre l'excellence technologique.

Nous devrions donc aussi mieux utiliser les ressources en main-d'œuvre que représentent les citoyens âgés de plus de 60 ans. Que doit faire le monde politique et que peut faire le monde économique?

Les collaborateurs âgés sont un atout précieux pour nos entreprises. En les gardant, on conserve leur expérience au sein des entreprises et on peut encourager l'apprentissage intergénérationnel. C'est aussi pour cette raison que nous soutenons une série de mesures qui vont dans ce sens: modèles de temps de travail flexibles, âge de la retraite flexible, franchise de cotisation AVS plus élevée après l'âge de référence. Les responsables politiques devraient soutenir ces approches, par exemple en accordant des allègements fiscaux ou en réduisant les obstacles réglementaires. En outre, la formation continue, des bilans réguliers et des possibilités d'évolution sont indispensables pour préserver l'employabilité de chaque personne.

Est-ce déjà le cas dans l'industrie pharmaceutique et chimique?

Oui, certaines entreprises de notre branche sont pionnières et s'engagent fortement dans ce domaine. Deux d'entre elles sont également partenaires premium du réseau d'employeurs Focus 50+, placé sous l'égide de l'Union patronale suisse.

Un relèvement de l'âge de référence serait utile à bien des égards. Les compétences professionnelles des collaborateurs âgés seraient conservées plus longtemps et les perspectives de la prévoyance vieillesse s'amélioreraient.

C'est le cas pour de nombreux secteurs et professions, en particulier dans des branches comme la nôtre, où la formation est souvent longue et la spécialisation approfondie. Un relèvement de l'âge de référence peut être une étape judicieuse pour faire face au chan-



gement démographique et conserver plus longtemps la précieuse expertise des collaborateurs expérimentés au sein des entreprises.

En tant que secteur, nous nous engageons en faveur d'options flexibles, adaptées aux besoins de chaque collaborateur. Il s'agit par exemple du travail à temps partiel ou de la retraite progressive. Il est essentiel que ces régimes soient financièrement viables et attractifs, tant pour les individus que pour les entreprises. De telles conditions garantiraient non seulement notre compétitivité sur le marché du travail, mais stabiliseraient également la prévoyance vieillesse à long terme.

Que faut-il pour que la population y adhère?

Du point de vue des employeurs, il est important que le débat sur des modèles plus flexibles de temps de travail soit objectif et orienté vers des solutions. Face à l'évolution démographique et à l'augmentation constante de l'espérance de vie, notre société est confrontée à un choix: soit nous acceptons de voir notre prospérité diminuer à cause d'une hausse constante des impôts et des taxes, soit nous décidons de travailler plus longtemps, mais dans des conditions équitables et flexibles.

Travailler un peu plus longtemps me semble raisonnable. En effet, aujourd'hui, on vit en moyenne 20 ans après l'âge de référence officiel, une durée de vie qui était encore impensable au moment de la mise en place de la prévoyance vieillesse il y a des décennies. Le travail offre bien plus qu'un simple revenu: il structure, favorise les contacts sociaux et offre la possibilité de se sentir utile et valorisé.

Notre branche a déjà mis en place des modèles flexibles qui permettent aux collaborateurs de planifier leur vie à la carte. Cette flexibilité, associée à des incitations attractives comme des franchises plus élevées ou un départ progressif à la retraite, permet aux travailleurs âgés d'apporter leur contribution sans être surmenés. Les avantages d'une vie professionnelle plus longue deviendraient ainsi concrets pour l'ensemble de la société, ce qui favoriserait une large acceptation.

Parlons maintenant des jeunes: qu'en est-il de la relève dans l'industrie pharmaceutique et chimique et quelle est son importance pour les entreprises?

La relève est essentielle pour l'industrie pharmaceutique et chimique, car notre secteur a besoin de talents bien formés pour continuer à garantir l'innovation et l'excellence. C'est pourquoi nous nous engageons activement dans

la formation professionnelle et offrons aux jeunes d'excellentes opportunités de départ dans l'une des industries les plus passionnantes et les plus porteuses.

Nos entreprises misent sur une formation en alternance qui allie idéalement théorie et pratique. Cela permet aux apprentis d'acquérir de premières expériences dans un environnement mondial et de développer très tôt leurs compétences. En outre, nous encourageons de manière ciblée le passage d'un apprentissage professionnel à des filières d'études supérieures dans les hautes écoles spécialisées ou les universités, car les compétences interdisciplinaires prennent de plus en plus d'importance.



La formation professionnelle en alternance est essentielle pour l'industrie pharmaceutique et chimique, car notre secteur a besoin de talents bien formés.

L'industrie pharmaceutique et chimique offre non seulement des places de formation attractives, mais aussi des perspectives d'évolution à long terme. Les jeunes talents bénéficient de parcours professionnels clairs, de possibilités d'évolution à l'international et d'un accès aux technologies et aux champs de recherche les plus modernes. Il convient de souligner que notre secteur, grâce à sa capacité d'innovation, est en train de relever les défis planétaires en matière de santé, de changement climatique et de développement durable, autant de thématiques qui revêtent une grande importance pour beaucoup de jeunes.

Pour conclure: est-ce bien vrai ce qu'on lit sur les jeunes d'aujourd'hui? Pour beaucoup, le travail n'est que secondaire, ils rebutent à venir au bureau, mais ont des attentes salariales énormes?

Les préjugés à l'égard de la jeune génération ont existé et persistent quelle que soit l'époque. Tout comme les adultes, les jeunes ont des niveaux de motivation et d'attentes très variés. Notre expérience montre qu'une bonne culture d'entreprise, une communication ouverte et des perspectives claires favorisent la collaboration. Les jeunes salariés apportent des idées nouvelles et contribuent de manière décisive à la force d'innovation de notre branche. Ils constituent un enrichissement et un maillon essentiel de la collaboration intergénérationnelle.

Nous vous remercions pour cet entretien passionnant.

Se concentrer sur nos points forts

La Suisse continue d'enregistrer de très bons résultats. Mais le succès ne pousse pas à l'action, ce qui n'est pas sans risque compte tenu de l'ampleur des problèmes à résoudre. Parallèlement, la fédération est soumise à une forte pression pour faire des économies. Ces évolutions exigent des réformes courageuses, des priorités clairement établies et un renforcement de la responsabilité individuelle afin de garantir la prospérité et la stabilité à long terme de la Suisse.

Point fort

Texte: Roland A. Müller,
directeur de l'Association suisse
des Union patronale suisse
Illustration: iStock

La Suisse est considérée comme un modèle de réussite grâce à des institutions stables, une économie innovante et une forte cohésion sociale. Ce succès attire des personnes du monde entier, souvent des spécialistes dans leur domaine, qui cherchent un avenir meilleur en Suisse. Toutefois, notre prospérité et la stabilité de notre économie entraînent également un certain contentement, de l'autosatisfaction et un brin d'indolence, ce qui génère de nouveaux défis et réduit l'acceptation des réformes douloureuses.

C'est le cas notamment des réformes durables dans le domaine de l'AVS (initiative sur les rentes) et de la caisse de pension (réforme de la LPP), qui auraient permis des revenus supplémentaires et une plus grande stabilité

dans la prévoyance vieillesse, mais qui ont été clairement rejetées dans les urnes. Le 1^{er} pilier de notre prévoyance vieillesse a même été mis à contribution, car en acceptant la 13^e rente AVS, le

peuple a approuvé une extension coûteuse. De nombreux électeurs l'ont fait en croyant que la situation financière de l'AVS était confortable, un argument qui avait été avancé par les partisans. Mais lorsqu'il est devenu clair que la rente AVS complémentaire devrait être payée par des prélèvements supplémentaires compte tenu des sombres perspectives financières de l'AVS, la population a fini par prendre conscience que même la Suisse ne roulait pas sur l'or.

Le bât blesse également en matière d'immigration. La forte immigration nette annuelle contribue non seulement à une pénurie de logements et à une congestion des infrastructures, mais suscite également le mécontentement

de larges couches de la population. À cela s'ajoute une évolution inquiétante dans le domaine de l'éducation, où l'apprentissage et la formation continue, un modèle de réussite, sont de plus en plus délaissés au profit des formations académiques.

La Suisse a de grands défis à relever.

Une situation financière tendue exige des priorités clairement établies

La pandémie de coronavirus a mis à rude épreuve les finances publiques. Des milliards ont été dépensés pour soutenir les entreprises et les travailleurs, et l'État est resté généreux par la suite. Mais cette générosité a un prix. Les réserves financières sont épuisées, la dette augmente et la Confédération doit faire des économies.

Ceux qui pensent que l'État peut tout simplement se réfugier dans l'endettement face aux grands défis et aux dépenses élevées qui en découlent méconnaissent la réalité. Se contenter de s'endetter de plus en plus et faire peser ce poids sur les générations futures peut sembler une solution commode aux yeux de certains. Ce serait non seulement injuste et inconséquent, mais cela reviendrait aussi à renoncer de façon inconsidérée à nos grands atouts: la modération, la clairvoyance et la définition des priorités. Pour cela, nous avons besoin d'un leadership politique qui ait le courage de prendre des décisions difficiles lorsque les circonstances l'imposent.

La lassitude face aux réformes, un obstacle sur la voie de l'avenir

La Suisse est fière de sa démocratie directe. Les citoyens et citoyennes prennent régulièrement des décisions sur des questions d'envergure et décisives pour l'avenir, et c'est un bien précieux. Mais cette force a aussi un point faible: les réformes ont de plus en plus de mal à être adoptées par le peuple.

De nombreux projets de réforme ne sont même pas soumis à la population. L'équilibre des rapports de force au sein du Parlement donne lieu à des débats parlementaires parfois longs,

Il serait injuste et imprudent de s'endetter de plus en plus et de léguer cette dette aux générations futures.



sans pour autant aboutir à des compromis intelligents. En effet, les partis politiques, et en particulier les deux pôles, se bloquent souvent l'un l'autre.

La Suisse peut-elle et veut-elle se permettre de conserver les structures existantes uniquement pour maintenir le statu quo? Les réformes sont rarement populaires, mais elles sont nécessaires pour préparer le pays à l'avenir et pour s'adapter à l'évolution de la situation. Pour ce faire, nous avons besoin d'une politique qui redonne plus de responsabilités aux gens et qui fixe les bonnes incitations, sans oublier les plus démunis. En effet, celui qui assume des responsabilités et qui peut récolter les fruits de son propre travail est également prêt à faire des efforts.

La Suisse, un pays d'immigration attrayant: le revers du succès

La prospérité élevée et croissante du pays ainsi que son économie ouverte attirent des personnes du monde entier. Le flux d'immigration en Suisse est un signe de réussite, mais la réussite a un prix. Les agglomérations urbaines et leurs habitants subissent de plein fouet les loyers élevés, la pénurie de logements ainsi que les routes engorgées et les transports publics bondés aux heures de pointe. Cela engendre des craintes et de l'insatisfaction, ce qui explique la popularité actuelle d'initiatives radicales comme celle de mettre fin à la libre circulation des personnes avec l'Union européenne.

On oublie à quel point l'immigration, par le biais de la libre circulation des personnes, répond aux besoins de l'économie et contribue ainsi de manière significative à la création de la prospérité nationale. Malgré ce bilan positif en matière de libre circulation des personnes, il convient d'intensifier les efforts pour mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre nationale afin de limiter l'immigration à un niveau aussi acceptable que possible. Il faut également trouver des solutions intelligentes et adaptées au marché dans le domaine des règles de construction pour pouvoir construire de nouveaux logements plus rapidement, ainsi que des investissements dans les infrastructures afin de garantir la mobilité.

Veiller sur la formation professionnelle en alternance

Ces dernières années, les jeunes ont de plus en plus tendance à choisir la voie des études supérieures. Un diplôme académique est souvent considéré comme le meilleur moyen de réussir, alors que la formation professionnelle en alternance, qui n'est pas seulement un modèle de réussite internationalement reconnu et un pilier de la capacité d'innovation suisse, offre autant d'opportunités de carrière tout aussi intéressantes et n'a rien à envier aux études supérieures.

La Suisse a un besoin au moins aussi urgent de main-d'œuvre qualifiée que d'ingénieurs et d'économistes. Une société qui mise uniquement sur les titres universitaires perd la diversité de ses talents. Notre système éducatif devrait donc miser sur la liberté de choix et la perméabilité entre les filières d'enseignement et veiller à ce que les opportunités offertes par la formation professionnelle soient le plus largement connues possible.

Des solutions libérales pour une prospérité généralisée

La Suisse a prouvé à maintes reprises qu'elle était capable de réagir aux défis avec souplesse. Mais pour ce faire, il faut abandonner l'esprit de clocher et faire preuve de confiance et d'audace pour entreprendre des réformes en profondeur. On ne peut pas dépenser toujours plus d'argent sans fixer de priorités et sans faire de compromis. Les principes libéraux comme la responsabilité individuelle et l'orientation vers la performance constituent un guide supplémentaire.

Pour que la prospérité continue de s'accroître, il faut une économie florissante, et celle-ci a besoin de conditions aussi flexibles que possible, d'un accès à la main-d'œuvre nécessaire et d'un système de formation en alternance solide.

Nos défis sont multiples. Il est temps de faire preuve de courage et de poser les jalons d'un avenir prospère.



2024: ce qui a mobilisé les employeurs

Mars

3

Politique sociale

Il est désormais encore plus urgent de continuer de réformer la prévoyance vieillesse

L'UPS déplore l'adoption de l'initiative pour une 13^e rente AVS. Le versement d'une rente mensuelle supplémentaire pour tous ne répond pas aux besoins et représente une charge supplémentaire pour l'AVS. Le rejet de l'initiative sur les rentes est une opportunité manquée de stabiliser durablement la prévoyance vieillesse et de résoudre le blocage des réformes du 1^{er} pilier.

19

Marché du travail

Une évolution salariale stable malgré les défis économiques

Les premiers résultats de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2022 témoignent d'une situation salariale stable. C'est ce qu'indiquent aussi bien l'augmentation du salaire médian que l'écart salarial, qui a pu être légèrement comblé entre 2020 et 2022. Pour les employeurs, cette tendance est réjouissante malgré la pandémie de coronavirus.

Avril

22

Faciliter la poursuite volontaire de l'activité professionnelle à l'âge de la retraite

Pro Senectute Suisse et l'UPS s'engagent en faveur de la poursuite volontaire d'une activité professionnelle au-delà de l'âge de référence. L'autodétermination et un aménagement plus personnalisé de la carrière doivent être encouragés par diverses mesures. Un catalogue commun de mesures révèle des solutions possibles.

29

Politique sociale

Intégration sur le marché primaire du travail: la Confédération et l'UPS conviennent de mesures

Fin 2022, l'Union patronale suisse a signé avec le Département fédéral de l'intérieur (DFI) une convention de collaboration visant à mieux intégrer les personnes souffrant de problèmes de santé sur le marché primaire du travail.

Septembre

22

Politique sociale

Une opportunité manquée de moderniser le 2^e pilier

Le peuple suisse rejette la réforme de la prévoyance professionnelle. Les problèmes connus du 2^e pilier que le projet aurait judicieusement abordés ne seront donc pas résolus. Une occasion manquée.

26

Marché du travail

L'imposition individuelle: une étape essentielle vers plus de justice fiscale

L'UPS soutient l'introduction de l'imposition individuelle, qui constitue une étape essentielle vers plus de justice fiscale. Elle alignerait la charge fiscale sur les performances économiques individuelles, indépendamment de l'état civil, et renforcerait les incitations à travailler, ce qui est absolument nécessaire compte tenu de la pénurie croissante de main-d'œuvre.

Octobre

9

Formation

Accroître la reconnaissance de la formation professionnelle supérieure

L'UPS soutient le train de mesures du Conseil fédéral visant à renforcer la formation professionnelle supérieure. Celui-ci prévoit notamment l'introduction des titres complémentaires «Professional Bachelor» et «Professional Master» afin d'accroître la visibilité et la reconnaissance de ces diplômes.

21

Marché du travail

Plus de flexibilité au travail réduit le stress et augmente la satisfaction

Une étude de l'UPS montre que les modèles de temps de travail flexibles réduisent le stress, augmentent la satisfaction au travail et améliorent l'équilibre entre vie professionnelle et privée. Face à la pénurie de main-d'œuvre, l'UPS y voit une chance d'encourager une hausse du temps de travail, car près d'un tiers des employés à temps partiel souhaitent travailler plus avec plus de flexibilité.



Juin

6

Formation**EuroSkills 2029 en Suisse**

Le 6 juin 2029, Genève accueillera pour la première fois les championnats européens des métiers EuroSkills. Ils ont pour objectif de rendre l'apprentissage professionnel et les compétences acquises dans ce cadre accessibles à un large public. Sophie Dubuis, vice-présidente de l'UPS, prend la direction du comité d'organisation.

25

Marché du travail**Rapport de l'Observatoire: bilan positif sur la libre circulation des personnes**

Le rapport de l'Observatoire du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) montre l'importance de l'immigration liée au marché du travail en provenance de l'espace UE/AELE grâce à la libre circulation des personnes. Elle est tirée par le marché du travail et contribue de manière significative à la prospérité. L'UPS estime qu'il est nécessaire d'agir pour exploiter encore mieux le potentiel de main-d'œuvre nationale.

Juillet

30

Marché du travail**Hausse des salaires réels malgré une conjoncture en demi-teinte**

Une nouvelle analyse de l'UPS conclut à une probable hausse du pouvoir d'achat dans le cadre des négociations salariales de 2024. Et ce, malgré la fragilité de la conjoncture et la tendance des entreprises à être moins optimistes concernant la marche des affaires. La baisse de l'inflation permet de détendre la situation.

Septembre

5

Marché du travail**Statut de protection S: le Conseil fédéral apporte davantage de visibilité**

Le Conseil fédéral prolonge le statut de protection S pour les personnes originaires d'Ukraine au moins jusqu'au 4 mars 2026. Les employeurs saluent le fait que cette décision ait été prise suffisamment tôt, car cela permet aux entreprises de planifier en toute sécurité. Afin que les entreprises continuent à bénéficier de cette visibilité, il est important que le Conseil fédéral informe suffisamment tôt les employeurs.

Novembre

25

Formation**Baromètre des transitions 2024: le marché des places d'apprentissage se maintient**

Les dernières projections du Baromètre des transitions 2024 montrent que le marché des places d'apprentissage est stable. L'UPS demande que l'accent soit mis sur l'adéquation entre les jeunes et les entreprises formatrices lors du choix d'un métier. Il est tout aussi nécessaire d'apporter un soutien ciblé au choix d'une profession et de renforcer l'image de l'enseignement professionnel supérieur.

8

Politique sociale**Encouragement des crèches: la CSEC-E fait beaucoup de choses correctement**

La Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil des États a présenté une proposition de soutien à l'accueil extrafamilial des enfants. Le modèle convainc sur de nombreux points, mais il faut rejeter une solution de financement par les employeurs.

Décembre

2

Marché du travail**Le tribunal administratif bloque les salaires minimums dans les communes**

Le tribunal administratif de Zurich a bloqué les salaires minimums dans les communes de Zurich et Winterthur. L'UPS, qui met en garde depuis longtemps contre les conséquences négatives des salaires minimums, salue cette décision. Ceux-ci créeraient inévitablement une disparité des rémunérations, puisque leur niveau et leur champ d'application varieraient d'une commune à l'autre.

20

Accords bilatéraux III: les employeurs saluent la conclusion des négociations

Le Conseil fédéral a annoncé l'aboutissement des négociations avec l'UE. Les employeurs saluent les progrès accomplis et procéderont à un examen approfondi du résultat des négociations et de la mise en œuvre de la politique intérieure dès qu'ils seront disponibles. Une relation stable entre la Suisse et l'UE est essentielle pour garantir aux employeurs une bonne visibilité.

L'immigration, un exercice d'équilibre pour la Suisse

En Suisse, le débat sur l'immigration est de plus en plus sensible. Il s'appuie notamment sur le changement démographique, le besoin croissant de main-d'œuvre et le débat politique tendu autour de la «Suisse à 10 millions d'habitants». Alors que le débat autour de l'immigration s'intensifie, l'économie dépend de la main-d'œuvre, y compris étrangère.

Marché du travail

Texte: Daniella Lützel Schwab

La «Suisse à 10 millions d'habitants» est devenue une expression toute faite qui inquiète une grande partie de la population. L'idée que la Suisse atteindra dix millions d'habitants dans un avenir proche suscite scepticisme et résistance. Les opposants à l'immigration soutiennent que celle-ci engendre une surcharge des infrastructures et des logements, voire des tensions sociales.

Ces préoccupations, qui ne sont pas totalement infondées, se heurtent à une réalité économique caractérisée par une pénurie de main-d'œuvre de plus en plus aiguë. Au cours des dix prochaines années, le pays devrait manquer d'environ 300 000 salariés, même dans un scénario optimiste.

Si nous ne parvenons pas à lutter contre la pénurie croissante de main-d'œuvre, due notamment à l'évolution démographique, c'est le succès de la place économique suisse dans son ensemble qui sera en jeu. Les employeurs souhaitent avant tout que l'on parvienne à mieux exploiter la main-d'œuvre nationale. En outre, il convient d'intensifier les efforts en matière d'automatisation et de numérisation afin de pouvoir utiliser plus efficacement les ressources humaines au travail à l'avenir. Toutefois, ces efforts ne suffiront pas à satisfaire les besoins futurs en main-d'œuvre: la Suisse continuera donc à dépendre de l'immigration de main-d'œuvre.

La libre circulation des personnes, un élément clé de l'économie suisse

L'attractivité de la place économique suisse dépend très fortement de la disponibilité de la main-d'œuvre. Comme il n'est pas toujours possible de la trouver en Suisse, il est essentiel pour les entreprises locales de pouvoir également recourir à de la main-d'œuvre étrangère;

la libre circulation des personnes (LCP) avec les pays de l'UE et de l'AELE joue un rôle décisif à cet égard. Grâce à la libre circulation des personnes, les citoyens et citoyennes des pays de l'UE et de l'AELE peuvent commencer une activité lucrative en Suisse sans formalités administratives, à condition d'avoir un contrat de travail valable en Suisse.

La libre circulation des personnes dépend en grande partie de la demande de l'économie. La corrélation entre le taux de chômage et la croissance de l'immigration dans le cadre de la LCP en est un indicateur évident (voir graphique). Au cours des 20 dernières années, lorsque le taux de chômage baissait, l'immigration augmentait pour compenser les goulets d'étranglement sur le marché du travail – et inversement. Cela montre à quel point l'immigration s'adapte à la demande de l'économie grâce à la libre circulation des personnes.

L'analyse des différents secteurs montre à quel point la libre circulation des personnes est importante pour la Suisse. Ainsi, un tiers des travailleurs de l'hôtellerie et la restauration et près d'un quart des professionnels de la santé proviennent de l'espace UE/AELE. Sans cette main-d'œuvre, de nombreuses entreprises de ces secteurs, ne seraient pas en mesure d'offrir leurs services au niveau habituel. Par exemple, le secteur de l'hôtellerie et de la restauration devrait réduire drastiquement ses heures d'ouverture ou ses capacités. Les conséquences seraient encore plus graves en ce qui concerne le système de santé: les EMS et les hôpitaux seraient contraints de supprimer des places, les temps d'attente seraient plus longs et la qualité des soins en pâtirait.

L'importance des personnes hautement qualifiées venues des pays tiers

Comme la Suisse, les pays de l'UE/AELE sont également confrontés à une baisse du nombre de personnes en âge de travailler. Cela rend de plus en plus difficile le recrutement de spécialistes par le biais de la libre circulation des personnes. Face à cette combinaison entre pénurie



de main-d'œuvre en Suisse et recrutement de plus en plus difficile dans l'espace UE/AELE, les entreprises ont besoin de pouvoir recruter les spécialistes dont elles ont urgemment besoin en dehors de l'espace UE/AELE. Le nombre maximal de travailleurs hautement spécialisés que l'économie suisse peut recruter dans des pays étrangers est toutefois très limité.

Pour l'économie suisse, il est important que les contingents laissent une marge de manœuvre suffisante aux entreprises. Il ne s'agit pas d'épuiser les contingents, mais de permettre à l'économie de réagir avec souplesse aux périodes de forte demande.

Sans ces talents, l'économie suisse ne serait toutefois pas en mesure de garantir à long terme son potentiel d'innovation et sa position de leader dans la concurrence mondiale.

La migration des demandeurs d'asile: entre responsabilité humanitaire et défis

Dans le contexte de l'immigration, les demandeurs d'asile sont au centre du débat. Ils font l'objet d'intenses discussions, car cela touche d'une part aux engagements humanitaires et, d'autre part, suscite des tensions sociales et politiques.

L'UPS s'engage sans réserve en faveur de la tradition humanitaire de la Suisse. Cela signifie que les personnes persécutées et vulnérables doivent continuer à bénéficier de l'asile. Une procédure en amont devrait toutefois éviter que les personnes qui cherchent juste un toit et des soins de santé ne soient admises à la procédure d'asile. Seules les personnes pouvant faire valoir des raisons crédibles doivent être affectées

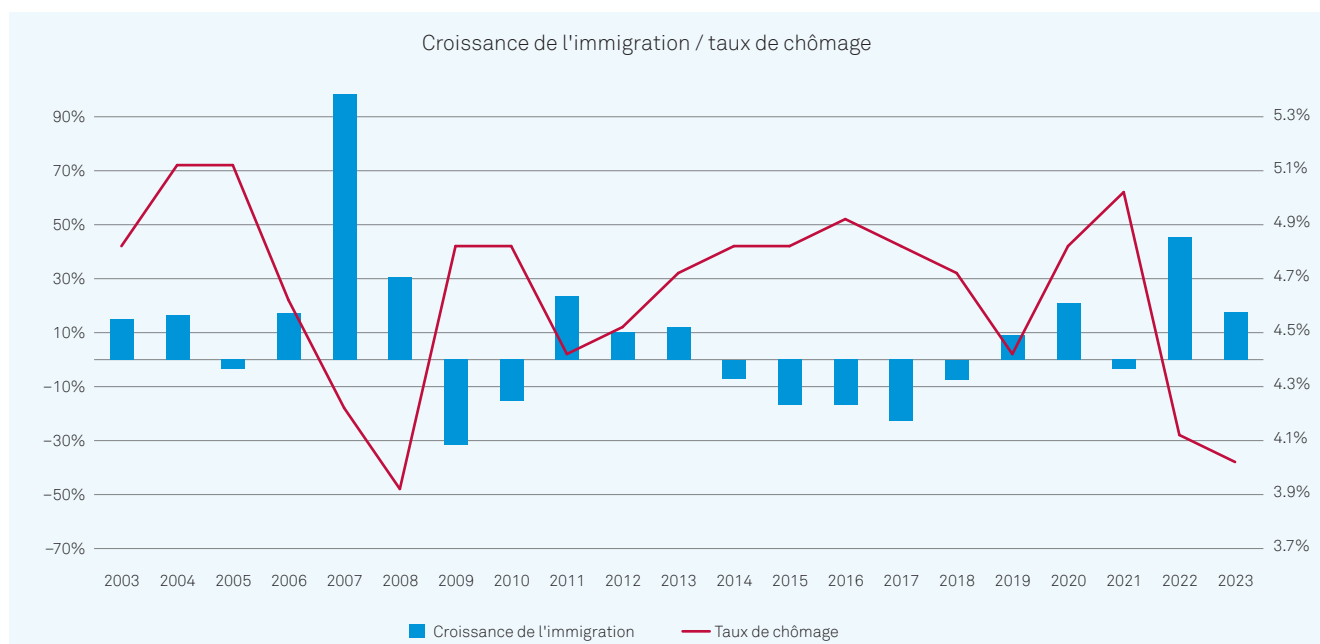
à la procédure d'asile. Cela implique également que l'on réexamine régulièrement les critères de détermination des pays d'origine sûrs. En outre, les criminels étrangers doivent être systématiquement renvoyés dans leur pays d'origine, dans le respect du droit international. Des procédures d'asile efficaces et accélérées ainsi que des accords de retour obligatoires avec les pays d'origine sont des éléments essentiels pour renforcer le système d'asile. Avec un ensemble de règles claires mais justes, la Suisse peut assumer sa responsabilité humanitaire tout en garantissant l'acceptation sociale.

Dans le même temps, il est nécessaire de renforcer l'intégration des réfugiés reconnus sur le marché du travail. Il ne s'agit pas seulement d'un impératif d'équité, mais aussi d'un moyen d'atténuer la pénurie de main-d'œuvre et de promouvoir l'acceptation sociale de l'immigration des demandeurs d'asile.

Un dialogue ouvert et axé sur la recherche de solutions est nécessaire

Le débat sur l'immigration doit pouvoir se dérouler sans tabou. Il est important de parler ouvertement des répercussions et de l'ampleur de l'immigration, en tenant toujours compte de son importance pour la place économique suisse. Les ajustements de la politique d'immigration doivent être possibles sans qu'ils entraînent immédiatement des conflits politiques. Un dialogue axé sur les solutions doit permettre des changements qui répondent à la fois aux besoins de l'économie et aux attentes de la société. Une Suisse sans immigration n'est pas réaliste, ni sur le plan social, ni sur le plan économique.

Plus le taux de chômage est élevé, plus l'immigration en provenance des pays de l'UE/AELE est faible, et inversement (source des données: OFS).





**Andreas
Eichenberger**
swissstaffing

«La pénurie de main-d'œuvre qualifiée due à la démographie est de plus en plus problématique pour le marché du travail. Les agences de ressources humaines jouent le rôle de partenaires dans le développement de solutions innovantes permettant d'exploiter le potentiel de main-d'œuvre.»



Marché du travail: l'année 2024 en bref

Les modèles de temps de travail flexibles réduisent le stress et augmentent la satisfaction, comme le montre une étude récente commandée par l'UPS en 2024. Un arrêt du tribunal sur la réglementation du salaire minimum a également été une bonne nouvelle. En attendant, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée reste un défi: les employeurs ont donc exigé le maintien des contingents avec les pays tiers pour l'année 2025.

Marché du travail

Texte: Daniella Lützel Schwab
Image: iStock

Plus d'informations sur le sujet
[arbeitsgeber.ch/fr/category/
marche-du-travail/](https://arbeitsgeber.ch/fr/category/marche-du-travail/)



Une étude montre que plus de flexibilité au travail est synonyme de moins de stress

Une étude représentative réalisée par l'institut de recherche Sotomo à la demande de l'Union patronale suisse montre que les modèles de temps de travail flexibles sont associés à une réduction du stress et à une plus grande satisfaction au travail. Une organisation flexible du temps de travail permet aux salariés d'assumer plus facilement leurs obligations sociales et familiales. Il n'est donc pas surprenant que les parents d'enfants mineurs, en particulier, privilégient les horaires de travail plus flexibles, car ils leur permettent de mieux concilier leur travail quotidien et leurs responsabilités familiales.

Le tribunal administratif bloque les salaires minimums dans les communes

Le tribunal administratif de Zurich a décidé que les salaires minimums dans les communes prévus à Zurich et à Winterthur n'étaient pas conformes au droit cantonal. L'UPS salue ce blocage. En effet, l'introduction de salaires minimums dans les communes risque d'entraîner une disparité des rémunérations qui impliquerait une charge administrative plus importante, en particulier pour les entreprises travaillant dans plusieurs cantons. En outre, cela mettrait en péril le partenariat social, car les négociations salariales passeraient des partenaires sociaux au domaine politique.

Statut de protection S: le Conseil fédéral apporte davantage de visibilité

En septembre 2024, le Conseil fédéral a décidé de prolonger le statut de protection S pour les personnes originaires d'Ukraine au moins jusqu'au 4 mars 2026. Les employeurs saluent le fait que cette décision ait été prise suffisamment tôt. Les entreprises qui ont embauché ou envisagent d'embaucher des personnes

originaires d'Ukraine bénéficient ainsi de la visibilité dont elles ont besoin pour planifier leur activité.

Protection salariale: les mesures d'accompagnement ont fait leurs preuves

En juin 2024, le «rapport FlaM» a fêté son 20^e anniversaire. Le rapport du Secrétariat d'État à l'économie publié chaque année depuis l'introduction des mesures d'accompagnement (FlaM) confirme l'importance de ces dernières pour le maintien du niveau de protection salariale en Suisse. Les FlaM comprennent l'observation générale du marché du travail suisse et des contrôles du respect des conditions de salaire et de travail minimales ainsi que des conditions locales et sectorielles.

Main-d'œuvre spécialisée venue de pays tiers: les employeurs exigent le maintien des contingents

L'Union patronale suisse a proposé au Conseil fédéral de maintenir le niveau du contingent pour 2025 identique à celui de 2024. L'économie suisse dépend d'une main-d'œuvre spécialisée que l'on ne trouve ni en Suisse, ni dans l'espace UE/AELE. Celle-ci est essentielle pour la place économique suisse, car le marché du travail suisse manque de plus en plus de main-d'œuvre et de main-d'œuvre qualifiée en raison de la démographie.

Plus de professions soumises à l'obligation d'annoncer les postes vacants en 2025

Le chômage ayant légèrement augmenté en 2025, un plus grand nombre de professions seront soumises à l'obligation de déclaration. Le Secrétariat d'État à l'économie revoit cette liste chaque année. Si le seuil de 5 pour cent de chômeurs est dépassé dans une catégorie professionnelle, celle-ci est soumise à l'obligation de déclaration. Parmi les nouvelles professions de l'année 2025, on compte notamment des cadres dans la vente et le marketing ainsi que des auxiliaires de restauration.

Une meilleure reconnaissance de la **formation** professionnelle, pour une économie suisse forte

Le système suisse de formation en alternance est un modèle de réussite. Mais la popularité croissante des écoles d'enseignement général (écoles de culture générale, gymnases) auprès des jeunes et de leurs parents met ce système sous pression, avec des conséquences négatives pour la place économique suisse. Des mesures ciblées doivent renforcer davantage la formation professionnelle et l'aider à obtenir une plus grande reconnaissance sociale.

Formation

Texte: Nicole Meier
Illustration: SAV

La formation initiale et continue en alternance est, à juste titre, considérée dans le monde entier comme un modèle de réussite pour l'économie suisse. Grâce à la formation professionnelle en alternance, les apprentis combinent très tôt des connaissances théoriques et une expérience pratique en entreprise. Les jeunes diplômés disposent ainsi d'excellentes perspectives de carrière et l'économie suisse d'une main-d'œuvre qualifiée sur mesure. Mais ce modèle de réussite est confronté à des défis majeurs: alors que la proportion de jeunes qui optent pour un apprentissage stagne, la formation générale (écoles de culture générale et gymnases) attire de plus en plus d'élèves en Suisse – une tendance qui menace d'affaiblir à long terme le pays en tant que lieu de travail.

Les chiffres actuels reflètent les défis de la formation professionnelle

Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), le taux de natalité élevé entre 2003 et 2020 va se répercuter dans les années à venir après la fin de la scolarité obligatoire: selon les scénarios de formation actuels, toutes les filières de formation vont enregistrer plus d'inscriptions lors du passage au degré secondaire II. L'augmentation prévue du nombre de jeunes qui entrent en formation professionnelle initiale est de 10 pour cent en 2024. Toutefois, cette croissance ne cessera de diminuer au cours des années suivantes jusqu'en 2033, tandis que les parcours de formation alternatifs se développeront plus fortement. L'augmentation prévue est particulièrement marquée dans les filières de formation générale comme les écoles de maturité gymnasiale (+17 pour cent) et les écoles de culture générale (+19 pour cent).

Dans le même temps, selon les résultats du Baromètre des transitions, certaines places d'apprentissage sont restées vacantes en 2024, non seulement du fait de candidatures inappropriées, mais surtout en raison d'un manque de candidatures. Et une proportion record de 13 pour cent des jeunes ont pris une année sabbatique juste après la scolarité obligatoire, par exemple pour voyager, pour un séjour linguistique ou simplement pour prendre du temps pour eux. Cette évolution constitue un défi notamment pour la promotion des places d'apprentissage dans les branches, car les jeunes sont plus difficiles à toucher durant cette année sabbatique que les élèves qui, pendant leur scolarité, sont confrontés directement au choix d'un métier. Les formations passerelles sont également plus appréciées, car 47 pour cent des jeunes qui se trouvent dans une de ces formations déclarent ne pas avoir trouvé de place d'apprentissage qui leur conviendrait.

L'UPS identifie par conséquent d'autres mesures à prendre en ce qui concerne le «matching» entre les jeunes et les entreprises formatrices. Dans un avenir proche, un soutien ciblé lors du choix d'un métier restera un levier essentiel pour combler les lacunes et améliorer l'adéquation. La formation professionnelle en alternance dépend des entreprises formatrices et nécessitera également à l'avenir une offre suffisante de places d'apprentissage. Les entreprises ne doivent pas perdre leur motivation à former des jeunes en raison d'un manque croissant de candidatures ou de candidatures inadaptées.

La formation professionnelle: une alternative de formation équivalente et un pilier central de l'économie suisse

Si la formation professionnelle offre de bonnes opportunités de carrière, elle constitue également un pilier central de l'économie suisse en mettant à disposition une main-d'œuvre qualifiée essentielle et parfaitement adaptée au marché du travail. Comme le montre le rap-



port sur la formation de 2023, les employeurs préfèrent souvent, pour un premier emploi, embaucher les diplômés d'une formation professionnelle plutôt que les titulaires d'un diplôme gymnasial sans formation complémentaire. Lors des entretiens d'embauche pour les emplois suivants, les titulaires d'un examen professionnel supérieur sont souvent privilégiés par rapport aux diplômés universitaires (niveau BA) ou d'une haute école spécialisée (niveau MA). Cela montre que les parcours de formation professionnelle sont intéressants et que les candidats ayant choisi cette voie sont très demandés sur le marché de l'emploi. C'est aussi pour cette raison qu'il est essentiel d'attirer régulièrement l'attention sur les avantages et les possibilités de cette filière éducative et de continuer à investir dans ses atouts. La compréhension de l'ensemble du système éducatif doit être améliorée afin que les différents diplômes et les possibilités de carrière qui en découlent soient connus suffisamment tôt, tant par les jeunes que par les personnes qui les influencent (parents et enseignants, notamment).

Des mesures telles que l'introduction des compléments de titre «Professional Bachelor» et «Professional Master» pour les diplômes de la formation professionnelle supérieure doivent améliorer l'image de la formation professionnelle en soulignant son équivalence avec les filières de formation académiques. Les employeurs espèrent que les mesures envisagées rendront la formation professionnelle plus attractive à long terme.

Une certification professionnelle pour adultes contre la pénurie de main-d'œuvre

Un autre champ d'action consiste à mieux exploiter le potentiel des adultes qui souhaitent suivre une formation professionnelle alors qu'ils ont déjà terminé leurs études. Plusieurs initiatives et projets ont encouragé et rendu possible l'obtention d'un diplôme professionnel pour adultes, que ce dernier soit spécifique à une branche ou reconnu au niveau fédéral.

Publiée en décembre 2024, l'étude PIAAC de l'OCDE, qui mesure les compétences de base des adultes (lecture, calcul et résolution adaptative de problèmes), confirme que les efforts visant à permettre aux adultes d'accéder à une nouvelle formation ou de changer de profession sont payants. L'étude montre, entre autres, qu'en Suisse, la plupart des personnes peu qualifiées travaillent. On peut en conclure que le marché du travail suisse offre des possibilités à des personnes de différents niveaux de compétences et que l'entrée dans la vie active fonctionne bien. Dans le même temps,

les personnes actives ont en moyenne plus de compétences que les personnes sans emploi ou inactives.

L'activité professionnelle a donc un effet positif sur le développement et le maintien des compétences. Malgré ces résultats globalement positifs, il convient d'évaluer l'efficacité des mesures actuelles et d'en élaborer de nouvelles si nécessaire.

La Suisse a tout intérêt à continuer d'investir dans un système éducatif aussi proche que possible du marché du travail

Les pronostics sont clairs: tant la formation professionnelle que les écoles d'enseignement général devront accueillir davantage d'apprentis et d'élèves dans les années à venir. Malgré cette croissance, la reconnaissance que mérite la formation professionnelle est difficile à maintenir auprès des parents, des enseignants et des jeunes. Les principaux atouts du système se manifestent en premier lieu dans la transition vers le marché du travail, et ce également en comparaison internationale, car la Suisse connaît un taux de chômage des jeunes très bas. La promotion ciblée des talents (notamment SwissSkills) et les nombreuses possibilités de carrière sont également très attractives pour les jeunes ayant de bons résultats scolaires.

La place économique suisse a besoin de spécialistes bien formés qui apportent à la fois des connaissances théoriques et des compétences pratiques. Ce n'est qu'ainsi qu'elle pourra maintenir sa position dans un monde globalisé. La formation professionnelle joue un rôle important à cet égard et doit être développée et encouragée de manière cohérente en fonction des besoins du marché du travail.

Formation: l'année 2024 en bref

Après de longues discussions et une conférence de conciliation, le message FRI 2025 – 2028 a été adopté lors de la session d'automne, fixant ainsi le cadre financier pour la promotion de la formation, de la recherche et de l'innovation. Les mesures visant à développer le système de formation professionnelle ont été au cœur du sommet de 2024.

Formation

Texte: Nicole Meier
Image: SwissSkills/
Michael Zanghellini

Plus d'informations sur le sujet
arbeitsgeber.ch/fr/category/formation/



Le message FRI adopté après la conférence de conciliation

Après de longues discussions et la conférence de conciliation, le message pour la promotion de la formation, de la recherche et de l'innovation pour les années 2025 – 2028 (message FRI) a été adopté par les deux Conseils lors de la session d'automne. Les employeurs ont toujours soutenu le cadre financier initial prévu par le Conseil fédéral pour la formation professionnelle et ont salué les décisions prises, en particulier au vu du fait que les débats du Conseil ont tenu compte de la situation financière tendue du budget fédéral.

Les EuroSkills auront lieu pour la première fois en Suisse en 2029

En juin, il a été annoncé que la Suisse accueillera pour la première fois les championnats européens des métiers EuroSkills. Du 26 au 30 septembre 2029, Palexpo, le centre d'exposition et de congrès de Genève, deviendra la Mecque des meilleurs jeunes professionnels venus de toute l'Europe. Les SwissSkills, les EuroSkills et les WorldSkills sont un outil important pour renforcer l'image de l'apprentissage professionnel et faire connaître ce parcours de formation à un large public.

Aux WorldSkills 2024 de Lyon, la Suisse a été la meilleure nation d'Europe avec un total de 14 médailles. Un grand succès qui montre clairement que les professionnels suisses sont au-dessus de la moyenne internationale, notamment grâce à la formation professionnelle en alternance.

Consultations sur la formation professionnelle initiale et supérieure

Du point de vue de la formation professionnelle, 2024 a été une année de consultation. Pour les employeurs et les branches, les révisions totales de la culture générale et de la maturité professionnelle dans la formation professionnelle initiale et le paquet de mesures visant à renforcer

la formation professionnelle supérieure ont été particulièrement importants. En ce qui concerne la formation professionnelle initiale, l'Union patronale suisse (UPS) s'est clairement engagée à ce que les révisions préservent la flexibilité et la capacité d'innovation et, en particulier, les possibilités de mise en œuvre spécifiques à chaque branche.

Pour la formation professionnelle supérieure, l'UPS a soutenu l'introduction d'un droit à l'appellation «école supérieure», l'introduction des compléments de titre «Professional Bachelor» et «Professional Master» ainsi que l'introduction de l'anglais comme langue d'examen supplémentaire possible pour les examens fédéraux. En ce qui concerne la flexibilisation des études post-diplômes des écoles supérieures (EPD ES), des questions de mise en œuvre restaient toutefois en suspens, ce qui n'a pas permis d'adopter un positionnement clair. Si la mesure est acceptée, l'UPS a exigé une étroite implication de l'OrTra dans l'élaboration des conditions minimales.

Sommet de la formation professionnelle 2024

Lors du sommet qui s'est tenu en novembre sous la direction du Conseiller fédéral Guy Parmelin, des mesures visant à développer le système de formation professionnelle ont été débattues. Toutes les parties prenantes sont convenues que l'objectif doit être de garantir durablement la qualité de la formation et la capacité de réforme. L'objectif est notamment d'adapter en permanence les profils professionnels aux besoins du marché, d'améliorer la coopération entre les acteurs concernés et d'encourager l'innovation. Différents projets devraient également contribuer à mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre.

Révision partielle rétroactive pour les formateurs professionnels

En janvier, le Conseil fédéral a décidé de mettre en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2024 la modification de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) et de l'ordonnance sur l'assurance-chômage (OACI). Les formatrices et formateurs en entreprise et à la pratique sont ainsi autorisés à former des apprentis même en cas de chômage partiel.



**Sophie
Dubuis**

Union des Associations
Patronales Genevoises UAPG

«En Suisse romande, la maturité et la carrière académique sont considérées comme les meilleures voies possibles. Pourtant, la formation professionnelle en alternance offre au moins autant d'opportunités. Afin de lutter efficacement contre la pénurie de main-d'œuvre, la Suisse devrait continuer à renforcer l'attractivité de l'apprentissage professionnel de manière ciblée.»

La prévoyance vieillesse n'est pas un jeu de cartes

Le système éprouvé des trois piliers, composé de l'AVS, de la prévoyance professionnelle et de la prévoyance privée, offre stabilité et sécurité depuis des décennies. La Suisse est enviable à l'étranger, notamment parce que le système contribue de manière significative à lutter contre la pauvreté des personnes âgées. Mais l'évolution démographique et le développement continu des prestations ébranlent de plus en plus ces fondations, tandis que l'on manque de réformes durables. Pour que les générations futures bénéficient elles aussi d'une prévoyance vieillesse sûre, des mesures audacieuses et structurelles sont nécessaires, en particulier un relèvement de l'âge de référence.

Politique sociale

Texte: Barbara
Zimmermann-Gerster
Illustration: Viva AG

Quiconque a déjà essayé de construire un château de cartes connaît le problème: une fondation instable fait rapidement vaciller l'ensemble de l'édifice, voire le fait s'écrouler. Il en va de même pour le système suisse de prévoyance vieillesse: si l'on tente d'imposer de plus en plus de charges au système, celui-ci risque de s'effondrer. Les trois piliers – AVS, prévoyance professionnelle et prévoyance privée – supportent ensemble le poids des rentes suisses et offrent une stabilité depuis des décennies. Et ce, aussi bien vis-à-vis des retraités que des générations futures et de l'État. Toutefois, les défis auxquels est confronté le système, notamment liés à l'évolution démographique, nécessitent des réformes ciblées pour garantir cette stabilité.

Le choix politique à la carte dans le 2^e pilier nuit au système

En septembre 2024, la population suisse a laissé passer une occasion de stabiliser la prévoyance professionnelle en rejetant la réforme de la LPP. Les employeurs respectent ce référendum, mais regrettent qu'une modernisation du 2^e pilier soit désormais bloquée pour une durée indéterminée. Les politiciens, notamment à gauche, ont sélectionné certains aspects du paquet de réformes de la LPP et ont recommandé leur mise en œuvre. Mais ces avancées ne tiennent compte que des cotisations, sans adapter les prestations en conséquence. Contrairement à une réforme équilibrée, de telles mesures ébranleraient encore davantage le système, déjà sous pression en raison de l'évolution démographique.

Il est encore plus préoccupant de constater que de nouvelles demandes d'extension de la prévoyance professionnelle sont déjà

formulées, comme la prise en compte des tâches de proche aidant ou la compensation de l'inflation, comme le prévoit le 1^{er} pilier. Ces demandes ne font pas partie du système et compromettraient davantage encore sa viabilité financière.

Du point de vue des employeurs, un relèvement de l'âge de référence n'est pas seulement opportun, mais inévitable, compte tenu de l'augmentation constante de l'espérance de vie, si l'on veut éviter que la charge financière qui pèse sur la population et les entreprises ne s'alourdisse en permanence et que la Suisse perde de son attractivité en tant qu'espace de vie et de travail. L'un des principaux problèmes dans ce domaine réside dans le fait que les réformes structurelles sont souvent considérées comme politiquement impopulaires et sont donc évitées le plus longtemps possible. Mais la vérité est également que, sans ces ajustements, le financement des retraites deviendra un défi de plus en plus important à long terme et fera peser une charge de plus en plus lourde sur les générations futures.

Mesures structurelles pour sécuriser durablement le 1^{er} pilier

Les employeurs s'inquiètent du fait que, selon la volonté des partis et organisations de gauche, l'AVS devrait sans cesse être étendue. Cela donne souvent l'impression que la situation financière du 1^{er} pilier est parfaitement confortable et qu'une extension peut être financée sans problème. Mais la réalité est tout autre: la 13^e rente AVS, versée chaque année à partir de 2026, pèse particulièrement sur les jeunes générations et dégrade la situation financière de l'AVS. Si aucune mesure n'est prise, l'AVS affichera un résultat négatif dès le premier versement de la 13^e rente en 2026, les dépenses étant supérieures aux recettes, et le déficit ne cessera d'augmenter au cours des années suivantes.

La 13^e rente AVS pèse particulièrement sur les jeunes générations, car ce sont elles qui cotisent le plus longtemps jusqu'à l'âge de référence. Les employeurs se sont toujours prononcés en faveur du financement par le



biais d'une augmentation temporaire de la TVA jusqu'à l'introduction d'une grande réforme de l'AVS, pour laquelle le Conseil fédéral doit présenter une proposition d'ici fin 2026. Ils considèrent que ce mode de financement est la solution la plus solidaire et la plus équitable, car tout le monde y participerait, même ceux qui bénéficient directement de la 13^e rente AVS.

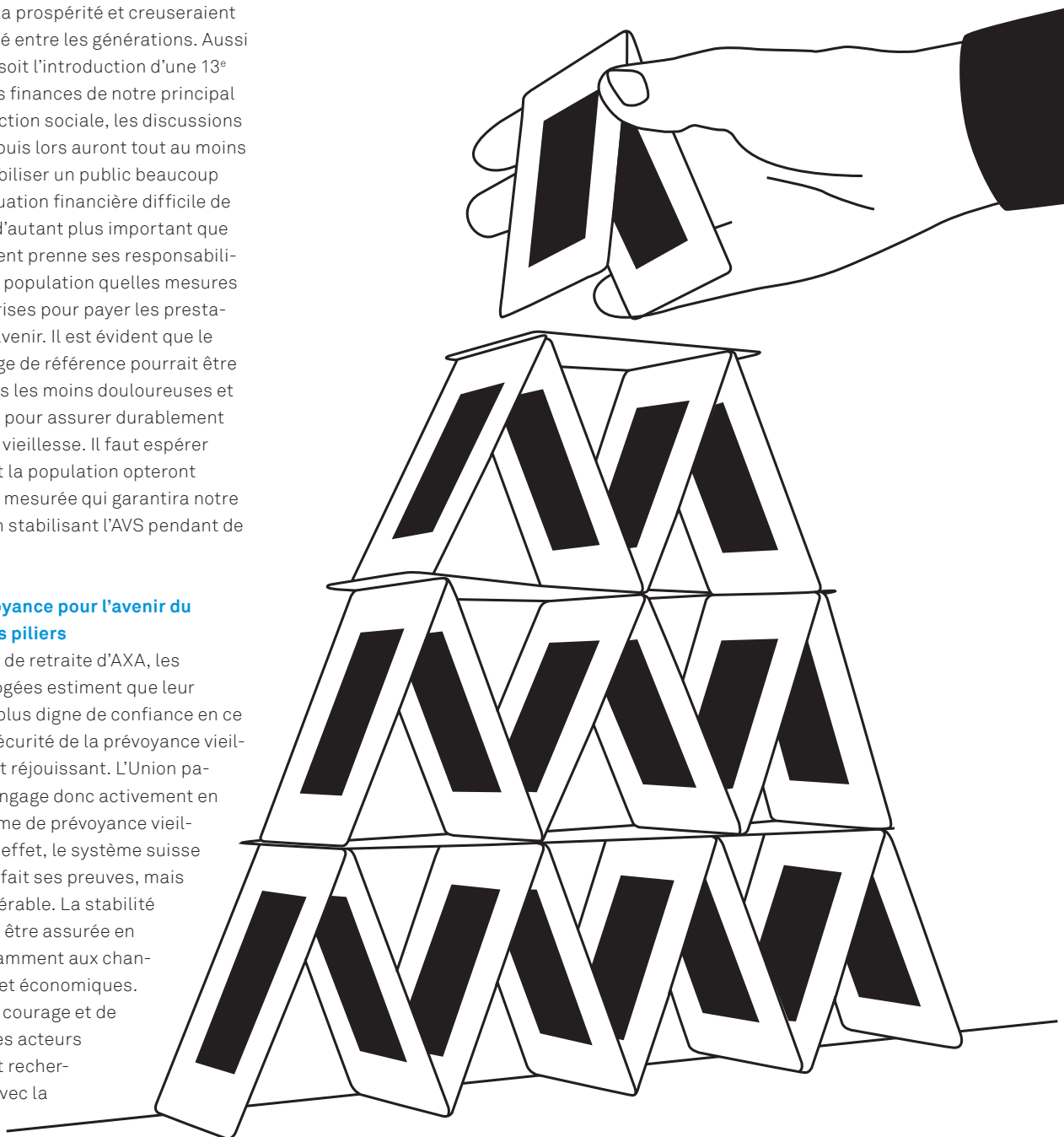
Pour que l'AVS puisse conserver sa stabilité, la réforme de 2026 doit prévoir des adaptations structurelles complètes et durables. Il est réaliste de relever l'âge de référence en fonction de l'espérance de vie ou du temps de travail. Les alternatives comme l'augmentation constante des impôts ou l'introduction de nouvelles taxes ne sont ni socialement acceptables ni économiquement viables. Elles réduiraient la prospérité et creuseraient davantage le fossé entre les générations. Aussi douloureuse que soit l'introduction d'une 13^e rente AVS pour les finances de notre principal système de protection sociale, les discussions qui ont eu lieu depuis lors auront tout au moins contribué à sensibiliser un public beaucoup plus large à la situation financière difficile de l'AVS. Il est donc d'autant plus important que notre gouvernement prenne ses responsabilités et montre à la population quelles mesures pourraient être prises pour payer les prestations de l'AVS à l'avenir. Il est évident que le relèvement de l'âge de référence pourrait être l'une des solutions les moins douloureuses et les plus efficaces pour assurer durablement notre prévoyance vieillesse. Il faut espérer que la politique et la population opteront pour une solution mesurée qui garantira notre prospérité tout en stabilisant l'AVS pendant de longues années.

Besoin de clairvoyance pour l'avenir du système des trois piliers

Selon le moniteur de retraite d'AXA, les personnes interrogées estiment que leur employeur est le plus digne de confiance en ce qui concerne la sécurité de la prévoyance vieillesse suisse. C'est réjouissant. L'Union patronale suisse s'engage donc activement en faveur d'un système de prévoyance vieillesse durable. En effet, le système suisse des trois piliers a fait ses preuves, mais il n'est pas invulnérable. La stabilité de ce modèle doit être assurée en s'adaptant constamment aux changements sociaux et économiques. Cela demande du courage et de la clairvoyance: les acteurs politiques doivent rechercher le dialogue avec la population

tout en poursuivant résolument les réformes nécessaires par des mesures structurelles. Dans ce contexte, le travail d'explication est essentiel.

Le système suisse des trois piliers fait des envieux. Il faut en prendre soin. Notamment parce qu'un système de prévoyance vieillesse qui s'effondre ne se reconstruit pas aussi facilement qu'un château de cartes. C'est pourquoi la stabilité financière et des réformes régulières sont essentielles à la durabilité de notre prévoyance vieillesse, dans l'intérêt des générations actuelles et futures.



Politique sociale: l'année 2024 en bref

Au cours de l'été, on a appris que l'OFAS s'était trompé dans ses prévisions financières concernant l'AVS, si bien que les votations sur l'AVS 21 ont été remises en question. En décembre, il s'est avéré qu'il ne serait pas nécessaire de réorganiser le vote. Autre point positif: le début de la collaboration avec le Département fédéral pour renforcer les prestations de réadaptation de l'AI.

Politique sociale

Texte: Barbara
Zimmermann-Gerster
Image: iStock

Plus d'informations sur le sujet
[arbeitsgeber.ch/fr/category/
politique-sociale/](https://arbeitsgeber.ch/fr/category/politique-sociale/)



AVS 21: pas de nouveau vote suite aux erreurs de prévisions

En décembre, le Tribunal fédéral a décidé que l'erreur de calcul concernant les prévisions de l'AVS n'entraînerait pas de nouvelle votation sur l'AVS 21. Les employeurs saluent cette décision: l'annulation du vote aurait entraîné une charge de travail disproportionnée et soulevé de nombreuses questions quant à la suite de la procédure.

Début août, l'Office fédéral des assurances sociales avait communiqué qu'en raison d'erreurs dans le programme de calcul, les prévisions financières de l'AVS étaient un peu plus positives que prévu jusqu'à cette date. Pour les employeurs, il est clair que malgré la baisse des dépenses annoncée récemment, le problème structurel de l'AVS doit être résolu durablement.

Le Conseil des États approuve les allocations pour la garde d'enfants extrafamiliale

Lors de la session d'hiver 2024, le Conseil des États s'est penché sur le projet de soutien financier à la garde extrafamiliale des enfants. Le Conseil des États s'est prononcé en faveur de ces allocations. Sur le principe, les employeurs saluent cette solution moderne pour financer les services externes de garde d'enfants, mais les coûts ne doivent pas être répercutés uniquement sur les employeurs et la mise en œuvre doit être axée sur des mesures incitatives.

Le Conseil fédéral augmente les allocations familiales

Fin août, le Conseil fédéral a décidé que les montants des allocations pour enfant et des allocations de formation seraient augmentés au 1^{er} janvier 2025. Les allocations familiales suivent ainsi l'évolution des prix.

Une initiative politique demande de nouvelles augmentations des allocations familiales. Pour les employeurs, il est clair qu'une augmenta-

tion supplémentaire des allocations n'est pas justifiée et que les clés de financement doivent être recalibrées en raison de l'augmentation constante des cotisations de sécurité sociale.

Révision partielle précipitée de la loi sur l'égalité des droits des personnes handicapées

Sur le principe, les employeurs saluent les efforts déployés dans le domaine de l'inclusion des personnes handicapées, mais les propositions actuelles dans le cadre de la révision partielle de la LHand suscitent de vives réserves, car les conséquences pour les employeurs de droit privé seraient considérables et, dans l'ensemble, inopportunes.

Plus de réinsertion au lieu d'une rente AI

En avril, l'UPS et le Département fédéral de l'intérieur ont entamé la mise en œuvre de leur convention de collaboration. L'objectif est de maintenir autant que possible les personnes ayant des problèmes de santé sur le marché du travail primaire ou de les y réintégrer rapidement. La Confédération aide l'UPS à élaborer des mesures spécifiques à chaque branche pour ses membres et à fournir davantage d'informations sur les prestations de réinsertion de l'AI. L'association Compasso a été chargée de la réalisation.

Rentes AVS de veuve et de veuf: le processus politique provisoirement interrompu

Les veuves et les veufs doivent être traités de la même manière en ce qui concerne les rentes de survivants de l'AVS. Désormais, ces prestations doivent être versées jusqu'à ce que le plus jeune enfant atteigne l'âge de 25 ans révolus, quel que soit l'état civil des parents. C'est ce qu'a indiqué le Conseil fédéral dans son message d'octobre. Le processus parlementaire a toutefois été interrompu en novembre, car la commission compétente attend le texte du message sur l'initiative «Oui à des rentes AVS équitables pour les couples mariés» afin d'examiner globalement les prestations de l'AVS. Il est également prévu d'aborder la prise en compte du 1^{er} pilier indépendamment de l'état civil, ce que les employeurs approuvent sur le principe. À cet égard, il est essentiel d'avoir une vue d'ensemble de tous les défis inhérents au 1^{er} pilier, en particulier au regard de sa situation financière précaire.



L'Antenne romande a dix ans: un bilan largement positif

L'Antenne romande a fêté son dixième anniversaire en 2024. Elle s'engage inlassablement pour préserver un marché du travail flexible et une prévoyance vieillesse durable. Depuis sa création, l'Antenne romande n'a cessé de croître en Suisse romande – grâce à l'arrivée régulière de nouveaux membres.

Texte: Marco Taddei
Graphique: SAV

Basée à Lausanne, l'Antenne romande de l'UPS a vu le jour le 1^{er} septembre 2014. Après dix ans d'activité, le bilan est largement positif. Regroupant onze associations cantonales et de branches qui représentent environ 40 500 entreprises, l'Antenne romande a non seulement permis à l'UPS de renforcer son ancrage en Suisse romande, mais aussi de devenir un leader d'opinion en matière de politique patronale, contribuant ainsi à la mise en œuvre de conditions-cadre favorables aux entreprises romandes.

Depuis les débuts de l'Antenne romande, on observe une forte convergence entre les préférences exprimées par l'UPS et ses membres romands en matière de politique patronale fédérale. Ces derniers s'alignent sur les objectifs de l'UPS, à savoir un marché du travail flexible et ouvert, une politique sociale durable et une formation d'excellence.

Depuis septembre 2014, quatre associations romandes ont rejoint la faïtière patronale: la Chambre valaisanne de Commerce et d'Industrie (CCI-Valais) en 2015, le Groupement des Entreprises Multinationales (GEM) en 2017, la Fédération suisse romande des entreprises de

Plâtrerie-Peinture romande (FREPP) en 2017, la Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG) en 2019. De plus, au début du mois de juillet de l'année sous revue, l'UPS a conclu un partenariat avec le Centre patronal (CP).

Lors de la dernière décennie, l'Antenne romande s'est employée à favoriser la collaboration entre les membres romands de l'UPS. On peut ainsi rappeler l'élaboration, de concert avec les principales associations économiques de Suisse romande, de deux documents en matière de télétravail: la «Convention de télétravail», publiée le 15 octobre 2020, et le «Guide télétravail transfrontalier» du 13 janvier 2022.

Afin de mieux faire connaître l'UPS et ses prises de position en Suisse romande, l'Antenne romande a collaboré à l'organisation de plusieurs manifestations portant sur des thèmes de politique patronale. Plusieurs séminaires se sont ainsi tenus à Genève, Lausanne, Sion et Fribourg en vue de l'introduction, le 1^{er} juillet 2018, de l'obligation d'annonces postes vacants, en application de l'initiative «Contre l'immigration de masse».

Depuis 2014, l'Antenne romande a mené activement plusieurs campagnes de votation en faveur de la voie bilatérale et de la modernisation de notre système de prévoyance vieillesse. Elle a notamment joué les premiers rôles dans le cadre de la campagne de votation en faveur de la réforme AVS 21, acceptée par le souverain le 25 septembre 2022.

On relèvera également que la présence médiatique de l'UPS s'est accrue depuis dix ans. Afin de mieux faire connaître les positions de l'UPS, le responsable de l'Antenne romande écrit régulièrement une chronique dans le journal L'Agefi.



Stéphanie Ruegsegger
secrétaire permanente de l'Union des Associations Patronales Genevoises (UAPG)

Avec la création de son Antenne romande, l'UPS a renforcé son poids dans cette région du pays. Par la voix de son responsable Marco Taddei, elle a trouvé un ambassadeur efficace pour défendre le maintien de conditions-cadre attractives pour nos entreprises, auprès des autorités, des médias et du public. Cette antenne a contribué à renforcer les liens entre les membres romands de l'Union. En tant que membre de l'UPS, l'UAPG est heureuse de pouvoir collaborer au renforcement dans les cantons romands.



Ces prochaines années, l'Antenne romande va poursuivre sa mission autour de deux axes prioritaires: le maintien d'un marché du travail flexible et ouvert et, d'autre part, la pérennité financière de la prévoyance vieillesse. La priorité sera également donnée à l'adoption des accords bilatéraux III. Avec un PIB de 179,9 milliards de francs en 2022, la Suisse romande représente un quart de l'économie suisse. Cette réussite dépend largement d'un accès facilité et non discriminatoire au marché européen ainsi que du recrutement de personnel provenant de l'UE, en complément de la main-d'œuvre indigène qui manque dans de nombreux secteurs.



Pierre-Alain Berret

directeur de la Chambre de commerce et d'industrie du Jura (CCIJ)

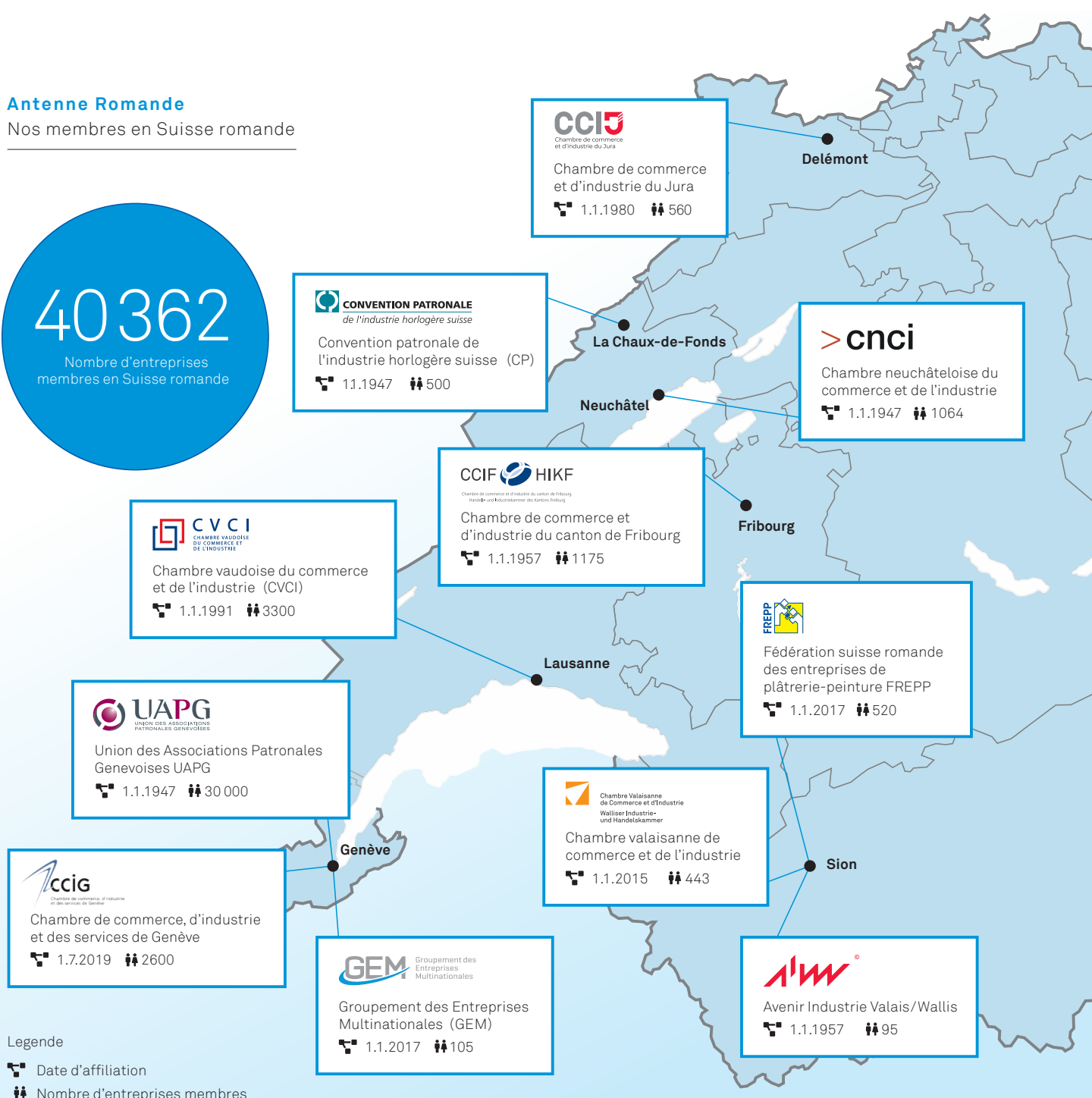
«L'Antenne romande de l'UPS est véritablement à l'écoute des réalités régionales du marché du travail. Ainsi, en 2024, elle a soutenu avec conviction notre demande de prolonger de six mois supplémentaires la durée actuelle d'indemnisation en cas de RHT. La CCIJ salue cet engagement et apprécie de pouvoir compter sur un relais aussi efficace et crédible pour défendre les intérêts de ses 570 entreprises membres à l'échelon national.»

Antenne Romande

Nos membres en Suisse romande

40362

Nombre d'entreprises membres en Suisse romande







Politique patronale internationale: l'année 2024 en bref

L'OIT, agence spécialisée de l'ONU, a tenu sa 112^e CIT en juin 2024 à Genève. Les discussions ont porté sur les dangers biologiques au travail, en vue d'une convention en 2025. Le Conseil fédéral soutient la ratification de la Convention n° 191. Un nouveau NAP sur les droits de l'homme a été adopté pour la période 2024 – 2027.

Texte: Marco Taddei

L'Organisation internationale du travail (OIT) est l'agence spécialisée des Nations Unies pour les questions relatives au travail. Les grandes orientations de l'Organisation sont établies par la Conférence internationale du Travail (CIT), qui réunit une fois par an en juin à Genève les délégués de 181 pays. Cette conférence rassemble les délégués des gouvernements, des travailleurs et des employeurs des États membres de l'OIT. L'Union patronale suisse compose chaque année la délégation patronale suisse à la CIT.

Conférence internationale du travail 2024

La 112^e session de la Conférence internationale du Travail (CIT) s'est tenue du 3 au 14 juin à Genève. Elle a vu la participation de quelque 3000 participants, dont plus de 600 employeurs. Lors de cette conférence, les délégués ont entamé la première discussion normative sur les dangers biologiques dans le milieu de travail, qui devrait aboutir à l'adoption d'une convention, complétée par une recommandation, lors de la CIT 2025.

Les premières discussions ont permis de relever que les dangers biologiques, qu'ils soient contagieux ou non, constituent un risque sanitaire important dans divers secteurs et lieux de travail à travers le monde. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence les graves conséquences, à l'échelle planétaire, des dangers biologiques incontrôlés.

Les délégués se sont heurtés à la difficulté de définir avec précision les dangers biologiques dans le monde du travail. Ils ont également soulevé la nécessité de partager les responsabilités en la matière entre les gouvernements, les employeurs et les employés.

Convention n° 191 de l'OIT

La Convention n° 191 de l'OIT vise à inclure un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux de l'OIT. Elle a été adoptée par la Conférence internationale du Travail en juin 2022.

Le 15 mai 2024, le Conseil fédéral a adopté un message sur la Convention no 191. Il se dit favorable à sa ratification, qui, à ses yeux, ne nécessite pas d'adaptation de la législation et n'entraîne pas de nouvelles obligations. Les employeurs partagent l'avis du Conseil fédéral et soutiennent la ratification de la Convention n° 191 de l'OIT.

En décembre 2024, le Conseil national s'est penché sur la Convention n° 191. Il a décidé de renvoyer l'objet au Conseil fédéral. Celui-ci doit indiquer dans un rapport complémentaire quelles dispositions de la Convention sont directement applicables et lesquelles le sont indirectement.

Plan d'action national 2024 – 2027 relatif aux entreprises et aux droits de l'homme

Adoptés en 2011, les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme fixent un cadre international reconnu permettant de clarifier les rôles complémentaires de l'État et des entreprises en la matière. En décembre 2016, le Conseil fédéral a adopté un Plan d'action national (NAP) sur la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU. La Suisse figure parmi les premiers pays à se doter d'une telle stratégie, qui a déjà fait ses preuves.

Le 13 décembre 2024, le Conseil fédéral a adopté un nouveau NAP pour les années 2024 – 2027. Ce plan actualisé, qui est soutenu par l'Union patronale suisse, vise à répondre aux défis posés par les nouvelles réglementations tout en soutenant les entreprises dans l'amélioration de leurs procédures de diligence en matière de droits de l'homme.

La **réalité** sociale exige une modification des conditions fiscales générales

Aujourd'hui, le fait que les deux conjoints d'une famille ou d'un partenariat enregistré travaillent est souvent une réalité sociale. Dans de nombreux cas, les conditions nationales en vigueur ne tiennent pas compte de cette situation. Une fiscalité indépendante de l'état civil constituerait un pas important dans la bonne direction.

Le regard du chef économiste
Texte: Dr. Simon Wey

Actuellement, les couples mariés et les couples de même sexe vivant en partenariat enregistré sont soumis à une imposition commune. Si les deux conjoints exercent une activité lucrative, ils paient, en raison de la progressivité fiscale, des impôts plus élevés que les couples non mariés qui sont imposés séparément. Il est injuste et dépassé que les conjoints qui gagnent un deuxième revenu, souvent les femmes, soient désavantagés par rapport aux personnes qui ont le revenu principal en raison d'un taux marginal d'imposition plus élevé.

L'imposition individuelle permettrait d'imposer les conjoints en fonction de leur capacité économique, indépendamment de leur état civil. En conséquence, les personnes concer-

nées disposeraient d'une plus grande part du revenu de leur travail, ce qui augmenterait considérablement l'incitation à travailler. Une étude d'Ecoplan¹ a quantifié l'impact de cette mesure sur l'écono-

mie: une imposition indépendante de l'état civil permettrait d'attirer environ 60 000 travailleurs équivalents temps plein supplémentaires sur le marché du travail. Ce potentiel est essentiel compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre qui ne fait que s'accroître.

Les statistiques montrent que de nombreuses mères, lorsqu'elles travaillent, travaillent à temps très partiel, notamment en raison de conditions défavorables, parmi lesquelles l'imposition obsolète des deuxièmes revenus, mais aussi le manque de places et le coût de la garde des enfants (crèches) dans les structures extrafamiliales. Toutefois, les frais occasionnés par la garde des enfants en dehors de la famille peuvent d'ores et déjà être déduits de l'impôt fédéral direct jusqu'à hauteur de 25 000 francs

suisses. Néanmoins, les responsables politiques ont compris qu'il était nécessaire d'agir et, en plus de l'introduction d'une imposition individuelle, ils s'emploient à développer des services de garde d'enfants extrafamiliale abordables.

Pour plusieurs raisons, la mise en œuvre de ces mesures est incontournable. D'une part, il est économiquement inefficace de mettre inutilement des obstacles sur le marché du travail des femmes après la naissance de leur premier enfant. D'autre part, l'attitude parfois critique de la population vis-à-vis de l'immigration montre qu'il faut tout mettre en œuvre pour attirer au mieux la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail.

Le calcul est relativement simple: si, à l'avenir, la Suisse ne parvient pas à attirer davantage de main-d'œuvre nationale sur le marché du travail, une part importante de la demande de main-d'œuvre devra être couverte par du personnel étranger supplémentaire. En l'absence de volonté de mettre en œuvre les mesures évoquées en Suisse et si l'immigration doit rester modérée, des postes resteront vacants, ce qui entraînerait forcément une croissance inférieure à son potentiel.

Les années à venir seront déterminantes pour l'économie suisse et pour la Suisse dans son ensemble: pourra-t-on améliorer les conditions nationales de manière à exploiter davantage les potentiels encore existants au sein du pays pour le marché du travail et accroître la productivité ou ce potentiel restera-t-il inexploité, ce qui rendrait la Suisse encore plus dépendante de l'immigration en provenance des pays de l'UE/AELE et des pays tiers? Si cette porte était fermée par l'adoption de l'initiative pour la durabilité de l'UDC, de nombreux postes resteraient vacants, ce qui aurait un impact sur notre prospérité.



L'imposition individuelle augmenterait considérablement l'incitation à travailler.

¹ ecoplan.ch/download/aib_sb_de.pdf

L'année des employeurs 2024 en chiffres

Association

95

membres

composent l'Union patronale suisse (UPS) au 1^{er} janvier 2025, dont:

46

associations de branches

45

associations régionales

4

entreprises individuelles

~ 100 000

entreprises

petites, moyennes et grandes sont représentées par l'association faîtière des employeurs.

~ 2 000 000

de travailleurs

font indirectement partie de l'UPS.

6

groupes de travail

se consacrent aux débats qui ont lieu régulièrement avec les membres sur les thèmes d'actualité de la politique patronale; plusieurs autres groupes de composition ad hoc viennent les compléter.

Politique

29

réponses

à des procédures de consultation ont été soumises par l'UPS à l'administration après questionnement interne de ses membres.

88

objets de session

ont été suivis par les employeurs tout au long du processus parlementaire, avec prises de position à l'intention des Chambres fédérales.

32

organes de direction

tels que commissions, groupes d'experts, conseils d'administration ou de fondation, associations et organes internationaux, comptent un représentant de l'UPS dans leurs rangs.

6

procédures d'audition

de commissions parlementaires ont été mises à profit par l'UPS pour faire valoir ses positions.

2

consignes de vote

ont été données par l'UPS sur des projets intéressants pour la politique patronale.



Médias

9

communiqués de presse

ont été publiés par les employeurs sur des thèmes clés de la politique patronale.

2330

contributions médias

font référence à l'UPS et à ses prises de positions, dont:

916

articles dans la presse écrite

157

interventions à la radio et à la télévision

1257

contributions dans les médias en ligne

Communication en ligne

152

contributions en ligne

telles que des communiqués de presse, actualités, prises de position, consultations, articles pour les médias, et présentations ont été publiés sur le site Internet.

526 684

internauts

ont consulté le site arbeitgeber.ch.

215 462

pages consultées

ont été générées par le site web. La page d'accueil a été la plus consultée avec 29 220 clics.

2110

abonnés X

suivent la communauté des employeurs.

2668

abonnés LinkedIn

suivent l'UPS. Ici, la communauté a même augmenté de près de 50 % par rapport à 2023.

Manifestations/ Publications

3

Manifestations de réseau

L'Union patronale suisse a pu organiser deux Conférences des secrétaires, deux manifestations «Antenne romande» et la Journée des employeurs.

67

manifestations externes (y compris en ligne)

ont offert aux employeurs une plateforme pour défendre leurs positions lors d'exposés et de tables rondes.

11

newsletters

ont été adressées par les employeurs en version française et en version allemande.

4686

abonnées et abonnés

ont reçu régulièrement la newsletter.



Les Employeurs



Un nouveau visage moderne pour les employeurs

Plus moderne, plus rigoureuse, plus accessible. Telle est la nouvelle image de marque de l'Union patronale suisse. La voix des employeurs envoie ainsi un signal clair tourné vers l'avenir, avec l'ambition de continuer à façonner la politique suisse de manière active, constructive et efficace.

À propos de nous

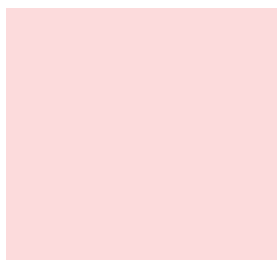
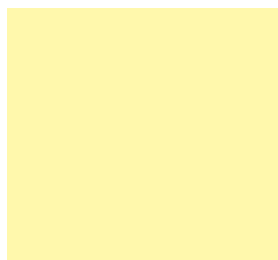
Texte: Stefan Heini
Image: iStock

Chères lectrices et chers lecteurs, si vous suivez depuis longtemps l'Union patronale suisse (UPS), vous l'aurez tout de suite constaté: le rapport de gestion 2024 se présente différemment de ceux des années précédentes. Le logo et le langage visuel ont tous deux fait peau neuve.

En effet, l'image de l'UPS, qui avait considérablement vieilli, a été modernisée de fond en comble ces derniers mois. La nouvelle marque redonne à l'image de l'Union la rigueur qui avait été progressivement perdue après près de trois décennies sans remaniement global.

Oltre un nouveau logo, l'identité visuelle modernisée comprend une nouvelle palette de couleurs et un univers visuel adapté – autant d'éléments qui s'inspirent fortement de l'identité d'origine de la marque tout en éliminant les faiblesses identifiées, pour la rendre plus moderne, plus accessible et plus pertinente. Une image de marque moderne, associée à des contenus adéquats, offre encore plus de chances de communiquer les valeurs et les positions de l'Union de manière moderne et percutante. Différents canaux de communication, comme le rapport que vous tenez entre les mains, ont déjà été remaniés. D'autres suivront, dont le site Internet.

Une marque forte est un facteur décisif pour créer la confiance et poser une base solide pour le succès à long terme. Grâce à cette nouvelle image de marque cohérente, l'Union exprime clairement son orientation vers l'avenir et sa volonté de continuer à façonner la politique suisse de manière active et constructive: pour une économie suisse libérale, des conditions générales optimales pour les employeurs et la mise en œuvre d'une économie de marché libérale et sociale.



Les Employeurs



Die Arbeitgeber



The Employers



Gli Imprenditori

Membres

État: 1^{er} janvier 2025

Associations de branches

AEROSUISSE – Fédération faïtière de l'aéronautique et de l'aérospatiale suisses
www.aerosuisse.ch

Allpura – Arbeitgeberverband Gebäudedienstleistungen
www.allpura.ch

AM Suisse
www.amsuisse.ch

Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

Association patronale des banques en Suisse
www.employeurs-banques.ch

Association de l'industrie suisse du ciment
www.cemsuisse.ch

ARTISET
www.artiset.ch

Avenergy Suisse
www.avenergy.ch

Depuis 1.1.2025

Association Spitex privée Suisse ASPS
Président: CE Pirmin Bischof
Directeur général: Marcel Durst
www.spitexprivee.swiss

CHOCOSUISSE – Fédération des fabricants suisses de chocolat
www.chocosuisse.ch

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP)
www.cpih.ch

digitalswitzerland
www.digitalswitzerland.com

dpsuisse
www.dpsuisse.ch

EIT.swiss
www.eitswiss.ch

EXPERTSuisse – Association suisse des experts en audit, fiscalité et fiduciaire
www.expertsuisse.ch

Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture FREPP
www.frepp.ch

GastroSuisse
www.gastrosuisse.ch

Groupement des Entreprises Multinationales (GEM)
www.gemonline.ch

H+ Les Hôpitaux de Suisse
www.hplus.ch

Commerce Suisse
www.handel-schweiz.com

Holzbau Schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen
www.holzbau-schweiz.ch

HotellerieSuisse – Swiss Hotel Association
www.hotelleriesuisse.ch

CI Commerce de détail Suisse
www.ig-detailhandel.ch

kibesuisse – Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant
www.kibesuisse.ch

KUNSTSTOFF.swiss
www.kunststoff.swiss

Association suisse des brasseries
www.bier.swiss

Fédération Suisse des Notaires
www.snv-fsn.ch

Société suisse des Entrepreneurs
www.baumeister.ch

Association Suisse d'Assurances ASA
www.svv.ch

SIBA Swiss Insurance Brokers Association
www.siba.ch

ASEPP Association Suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres
www.smgv.ch

Aide et soins à domicile Suisse
www.spitex.ch

SPKF Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller
www.spkf.ch

suissetec – L'Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment
www.suissetec.ch

Swico – Association professionnelle pour le secteur des TIC et d'Internet
www.swico.ch

SWISSMECHANIC – Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques
www.swissmechanic.ch

Swissmem – ASM Association patronale suisse de l'industrie des machines
www.swissmem.ch

Swiss Retail Federation
www.swiss-retail.ch

swissstaffing
www.swissstaffing.ch

Swiss Textiles Textilverband Schweiz
www.swisstextiles.ch

Association de l'industrie graphique suisse (IGS)
www.vsd.ch

Verlegerverband SCHWEIZER MEDIEN
www.schweizermedien.ch

Fédération Suisse des Écoles Privées (FSEP)
www.swiss-schools.ch

Association des entreprises suisses de services de sécurité (AESS)
www.vssu.org

Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

VSSM Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten
www.vssm.ch



Association régionales

Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK)

www.aihk.ch

AGV Arbeitgeberverband Rheintal

www.agv-rheintal.ch

AITI Associazione Industrie Ticinesi

www.aiti.ch

Arbeitgeberverband Region Basel

www.arbeitgeberbasel.ch

Arbeitgeberverband Kreuzlingen und Umgebung

www.agvkreuzlingen.ch

Arbeitgeber-Verband Rorschach und Umgebung

www.agv-rorschach.ch

Arbeitgeberverband Sarganserland – Werdenberg

www.agv-sw.ch

Arbeitgeberverband See und Gaster

www.agvsg.ch

Arbeitgeber Zürich VZH

www.vzh.ch

Avenir Industrie Valais/Wallis

www.avenir-industrie-valais.ch

Cc-Ti Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino

www.cc-ti.ch

Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève

www.ccig.ch

Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg

www.ccif.ch

Chambre de commerce et d'industrie du Jura

www.ccij.ch

Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie

www.cnci.ch

Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie CVCI

www.cvci.ch

Chambre valaisanne de commerce et d'industrie

www.cci-valais.ch

Glarner Wirtschaftskammer

www.glwk.ch

Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden

www.hkgr.ch

Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell IHK

www.ihk.ch

Industrie- und Handelskammer Thurgau

www.ihk-thurgau.ch

Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ

www.ihz.ch

Industrie- und Handelsverband Grenchen und Umgebung

www.ihvg.ch

Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen

www.berner-arbeitgeber.ch

Avec les sous-organisations suivantes:

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Burgdorf-Emmental

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung

Arbeitgebersektion des Handels- und Industrievereins Biel-Seeland

Verband der Arbeitgeber der Region Bern (VAB)

www.berner-arbeitgeber.ch

Verband WIRTSCHAFT THUN OBERLAND

www.wirtschaftthunoberland.ch

WVO Wirtschaftsverband Obergeraargau

www.wvo-oberaargau.ch

Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK)

www.lihk.li

Solothurner Handelskammer

www.sohk.ch

Union des Associations Patronales Genevoises UAPG

www.uapg.ch

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen

Vereinigung zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)

www.vzai.ch

Avec les sous-organisations suivantes:

Arbeitgeberverband des Bezirks Affoltern am Albis und Umgebung

www.agv-affoltern.ch

Arbeitgeber-Verband Zürcher Oberland und rechtes Seeufer

www.avzo.ch

Arbeitgeberverein Zürichsee-Zimmerberg (AZZ)

www.agzz.ch

AZU Arbeitgeber Zürcher Unterland

www.azu.ch

Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur (HAW)

www.haw.ch

INDUSTRIEVEREIN VOLKETSCHWIL – Vereinigung der Industrie-, Handels- und Dienstleistungsbetriebe in Volketswil und Umgebung

www.ivv.ch

Industrievereinigung Weinland

ivz Industrie-Verband Zürich

www.ivz.ch

Zuger Wirtschaftskammer

www.zwk.ch

Membres à part

BLS SA

www.bls.ch

La Poste Suisse SA

www.post.ch

Chemins de fer fédéraux suisses CFF

www.sbb.ch

Swisscom SA

www.swisscom.ch

Les coordonnées complètes et régulièrement actualisées de nos membres sont disponibles sur notre site www.arbeitgeber.ch/fr/a-propos-de-nous/membres.



**Martino
Piccoli**

AITI Associazione Industrie
Ticinesi

«Des conditions stables avec l'UE sont essentielles pour l'économie suisse. Avec 180 000 habitants actifs et 250 000 emplois, des bonnes relations avec le marché du travail frontalier sont essentielles pour les entreprises tessinoises.»



Comité de direction

État: 1^{er} janvier 2025

Président

**Severin Moser**

Vice-Présidents

**Sophie Dubuis**
Union des Associations Patronales
Genevoises UAPG**Gian-Luca Lardi**
Société Suisse des
Entrepreneurs

Trésorier

**Michael Müller**
Association Suisse
d'Assurances ASA

Membres

**Philippe Bauer**
Convention patronale
de l'industrie
horlogère suisse (CP)**Andreas
Eichenberger**
swissstaffing**Lukas Gähwiler**
Association
patronale des
banques en Suisse**Christian Holzgang**
Swissmem – ASM
l'Association
patronale suisse
de l'industrie des
machines**Daniel Huser**
suissetec –
Association suisse
et liechtensteinoise
de la technique du
bâtiment**Martino Piccioli**
AITI Associazione
Industria Ticinesi**Casimir Platzer**
GastroSuisse**Patrick Pulver**
Chambre vaudoise
du commerce
de l'industrie CVCI**Roger Süess**
digitalswitzerland**Elisabeth Catharina
Vock**
Arbeitgeberverband
Basler Pharma-,
Chemie- und Dienst-
leistungsunternehmen
(VBPCD)**Marianne Wildi**
Aargauische
Industrie- und
Handelskammer
AIHK**Rolf Zehnder**
H+ Les Hôpitaux de
Suisse

Comité

État: 1^{er} janvier 2025

Membres

Luca Albertoni

Cc-Ti Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del cantone Ticino

Willi Bachmann

KUNSTSTOFF.swiss

Birgit Bally

Association des verreries suisses

Armin Berchtold

Association des entreprises suisses de services de sécurité (AESS)

Andrea Berlinger Schwyter

Industrie- und Handelskammer St. Gallen–Appenzell IHK

Jürg Brechbühl

Allpura - Arbeitgeberverband Gebäudedienstleistungen

Pascal Buchser

CHOCOSUISSE – Fédération des fabricants suisses de chocolat

Marcel Delasoie

Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture FREPP

Daniel Everts

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP)

Mario Freda

ASEPP Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres

Gaby Gerber

Schweizer Brauerei-Verband

Beat Hauenstein

Arbeitgeberverband Region Basel

Patrick Hauser

HotellerieSuisse - Swiss Hotel Association

Dr. Thomas Heiniger

Aide et soins à domicile Suisse

Carla Hirschburger-Schuler

SPKF Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller

Daniel Hofer

Avenergy Suisse

Thomas Hurter

Conseiller national, AEORSUISSE- Fédération faîtière de l'aéronautique et de l'aérospatiale suisses

Thomas Iten

VSSM Verband Schweizerischer Schreinereimeister und Möbelfabrikanten

Dagmar Jenni

Swiss Retail Federation

Dr Uwe E. Jocham

Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen

Horst Johnner

BLS SA

Markus Jordi

Chemins de fer fédéraux suisses CFF

Sarah Keiser-Wüger

Fédération Suisse des Notaires

Thomas Keller

EIT.swiss

Markus Lehmann

Association Suisse des Courtiers en Assurances SIBA

Philipp Marti

Arbeitgeber Zürich VZH

Peter Meier

AM Suisse

Adrian Müller

Swico – Association professionnelle pour le secteur des TIC et d'Internet

Christian Müller

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)

Rolf Müller

ARTISET

Christoph Nussbaumer

Verlegerverband SCHWEIZER MEDIEN

Klementina Pejic

Swisscom SA

Cornelia Peltenburg

kibesuisse – Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant

Daniel A. Pfirter

Commerce Suisse

Luc Pillard

CI Commerce de détail Suisse

Peter Ritter

EXPERTsuisse – Association suisse des experts en audit, fiscalité et fiduciaire

François Rohrbach

Groupement des Entreprises Multinationales (GEM)

Andreas Ruch

Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ

Thomas Schaffter

dpsuisse

Valérie Schelker

La Poste Suisse SA

Peter Schilliger

Conseiller national, membre élu librement

Dr Markus Staub

ASSOCIATION DE L'INDUSTRIE GRAPHIQUE SUISSE (IGS)

Hansjörg Steiner

Holzbau Schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen

Nicola R. Tettamanti

SWISSMECHANIC – Association suisse d'entreprises mécanique et techniques

Mark P. Trösch

Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten

Sandra von May-Granelli

Fédération Suisse des Écoles Privées (FSEP)

Silvan Wildhaber

Swiss Textiles Textilverband Schweiz

Membres d'honneur

Dr Guido Richterich

Dr Rudolf Stämpfli

Invitée

Monika Rühl

economiesuisse

Organe de révision

OBT SA, Zurich



**Gian-Luca
Lardi**

Société Suisse des Entrepreneurs

«Le secteur suisse du bâtiment est actuellement confronté à plusieurs défis majeurs. L'un d'entre eux est la numérisation, qui offre avant tout des opportunités, mais nécessite des ajustements considérables dans les processus de travail.»

Secrétariat

État: 1^{er} mars 2025

Direction



**Prof. Dr. iur.
Roland A. Müller**
Directeur



**Dr. oec. HSG
Patrick Chuard**
économiste en chef



**Dr. iur.
Christian Maduz**
conseiller juridique



Berta Müller
assistante de
direction

Secteur marché du travail et droit du travail



**Daniella
Lützeltschwab**
membre de la
direction et
responsable du
secteur



**Andrea
Schwarzenbach**
responsable
suppléante du
secteur

Secteur éducation et formation



Nicole Meier
membre de la
direction et
responsable du
secteur



Jeannine Erb
collaboratrice
scientifique en
politique et projets
de formation

Administration



Sabine Maeder
assistante
marché du travail
formation
politique sociale



Flore Keller
assistante
«Antenne romande»
et International



Astrid Egger
finances et
comptabilité



Secteur politique sociale et assurances sociales



Barbara Zimmermann-Gerster
membre de la direction et responsable du secteur



Roger Riemer
responsable suppléant du secteur

Secteur politique patronale internationale



Marco Taddei
membre de la direction, responsable Suisse romande et responsable du secteur

Secteur communication



Stefan Heini
membre de la direction et responsable du secteur



Jonas Lehner
responsable suppléant du secteur



Anna Fuss
responsable de projet communication



Duygu Toy
collaboratrice communication

Mandats

État: 1^{er} janvier 2025

Marché du travail

Fonds de compensation de l'assurance chômage: Commission de surveillance (y compris comité): vice-présidente

Daniella Lützel Schwab

**Commission fédérale du travail
Liens d'intérêts**

Daniella Lützel Schwab

Commission fédérale pour les questions féminines

Daniella Lützel Schwab

Commission fédérale pour les questions de migration

Kareem Vaisbrot

Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail

Roger Riemer

Commission fédérale tripartite chargée des mesures d'accompagnement

Daniella Lützel Schwab

Groupe d'experts statistique économique

Patrick Chuard-Keller

Commission de la politique économique

Roland A. Müller

Suva: vice-président du Conseil de la Suva et vice-président de la Commission du Conseil de la Suva

Roland A. Müller

Formation

Éducation 21 – éducation en vue d'un développement durable: Conseil de fondation

Nicole Meier

Conférence tripartite Formation professionnelle

Nicole Meier

Communauté d'intérêts Formation commerciale initiale Suisse

Nicole Meier

Observatoire de la formation professionnelle de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP): Conseil consultatif

Nicole Meier

Organisation faîtière pour les examens professionnels et supérieurs dans le domaine des Ressources Humaines (HRSE)

Nicole Meier

Fondation SwissSkills: Conseil de fondation

Nicole Meier

Politique sociale

Institution supplétive LPP: présidente du conseil de fondation, membre du comité du conseil de fondation et du comité de placement

Barbara Zimmermann-Gerster

Fonds de garantie LPP: Conseil de fondation

Barbara Zimmermann-Gerster

Compenswiss – Fonds de compensation AVS/AI/IPG: membre du Conseil d'administration et du Comité révision et personnel

Roland A. Müller

Commission fédérale AVS/AI (sous-commission des questions mathématiques et financières et sous-commission de l'AI)

Barbara Zimmermann-Gerster

Commission fédérale LPP

Barbara Zimmermann-Gerster

Commission fédérale pour les questions familiales COFF

Vacant

Groupe d'experts statistique sociale

Roger Riemer

Caisse supplétive LAA: Conseil de fondation

Roger Riemer

International

Advisory Committee on Vocational Training (ACVT) to the European Commission

Nicole Meier

Business and Industry Advisory Committee to the OECD

Marco Taddei

BusinessEurope: Council of Presidents

Severin Moser

BusinessEurope: Executive Committee

Roland A. Müller

AELE: comité consultatif

Marco Taddei

Commission fédérale consultative du Point de contact national pour les Principes directeurs de l'OCDE

Marco Taddei

Commission fédérale tripartite pour les affaires de l'OIT

Barbara Zimmermann-Gerster

Organisation internationale du travail

Marco Taddei

Organisation internationale des employeurs

Marco Taddei

Groupe de suivi multipartite du Plan d'action national relatif aux entreprises et aux droits de l'homme (NAP)

Marco Taddei

Depuis 1908, l'Union patronale suisse (UPS) est le porte-parole du patronat suisse, tant au sein du monde économique et politique qu'auprès du grand public. L'association faitière qu'est l'Union patronale suisse fédère quelque 90 associations patronales régionales et sectorielles, de même qu'un certain nombre d'entreprises individuelles. Au total, elle offre ainsi ses services à plus de 100 000 petites, moyennes et grandes entreprises employant près de deux millions de travailleurs issus de tous les secteurs économiques. L'UPS s'engage en faveur d'une économie forte et de la prospérité de la Suisse. Elle s'appuie pour cela sur une expertise reconnue, notamment dans les domaines du marché du travail, de la formation et de la politique sociale. L'UPS est gérée par son directeur, Roland A. Müller, et Severin Moser, son président.

Crédits photographiques

Couverture: iStock
page 1: Rob Lewis
Page 3: Stefan Heini
Page 4: Alex Kaeslin
Page 7: iStock
Page 12: iStock
Page 15: FSA
Page 17: SwissSkills/Michael Zanghellini
Page 19: Viva AG
Page 20: Keystone/Westend61/Mareen Fischinger
Pages 24 – 25: Beat Baschung, Rob Lewis
Page 30: iStock
Page 34: iStock
Page 37: iStock

Impressum

Éditeur: Union patronale suisse, Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich
Rédaction et production: Stefan Heini / Duygu Toy
Design et conception: Viva AG für Kommunikation, Zurich
Impression: cube media AG, Zurich



Die Arbeitgeber
Les Employeurs
Gli Imprenditori

Bureau Zurich:
Hegibachstrasse 47
8032 Zurich
T +41 (0)44 421 17 17

Bureau Berne:
Marktgasse 25 / Amthausgässchen 3
3011 Berne
T +41 (0)31 312 37 02

Bureau Lausanne:
47, Avenue d'Ouchy
1006 Lausanne
T +41 (0)21 616 30 60

www.employeurs.ch
verband@arbeitgeber.ch

