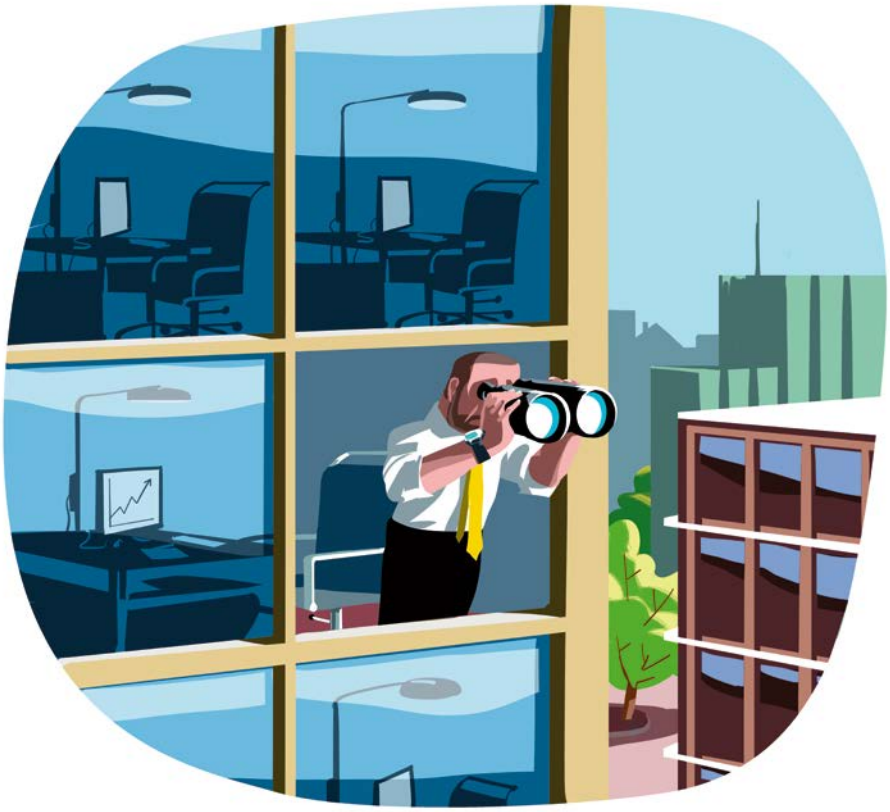
La Vie économique

Plateforme de politique économique

96e année | **Septembre 2023** | **Frs. 12.–**

Dossier

À la recherche de spécialistes



ENTRETIEN

36
Une pénurie est préférable à une surabondance de personnel qualifié, estime Boris Zürcher du Seco

INFOGRAPHIE

42
La répartition des revenus en Suisse

ÉCLAIRAGE

44
Comment une hausse du taux directeur stoppe-t-elle l'inflation?

COÛTS DE LA SANTÉ

46
Les assurances complémentaires favorisent l'augmentation des hospitalisations

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Les entreprises recherchent désespérément des spécialistes

Gaëtan Bally, Keystone

Que font les entreprises pour recruter et retenir les meilleurs spécialistes?

Dans ce numéro, nous explorons les raisons et les conséquences de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que les mesures permettant d'y remédier.

La pénurie actuelle de personnel qualifié résulte de la reprise économique consécutive à la crise du Covid-19. Le taux de chômage est actuellement au plus bas. En raison du changement démographique dû à la génération des *baby-boomers,* la Suisse compte moins de jeunes gens âgés de 20 ans que de personnes ayant atteint l'âge de la retraite. De ce fait, le nombre de personnes qui entrent sur le marché du travail est inférieur à celui des personnes qui en sortent.

Alors qu'il y a quelques années seulement, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée se limitait à quelques domaines professionnels (comme les métiers techniques et scientifiques), elle s'étend désormais à la quasi-totalité des secteurs de l'économie suisse. Par conséquent, la pénurie qui sévit actuellement dans le pays est d'ordre général et ne concerne pas uniquement la main-d'œuvre qualifiée.

Cette pénurie n'est pas sans conséquences sur la prospérité. Selon une étude réalisée par le bureau de conseil BSS et le Centre de recherches conjoncturelles (KOF) de l'EPF de Zurich sur mandat de l'Union patronale suisse, on estime que les délais excessivement longs pour pourvoir un poste entraînent à eux seuls une perte de valeur ajoutée atteignant jusqu'à 0,66% du produit intérieur brut sur une année.

Dans ce contexte, que font les entreprises pour recruter et retenir les meilleurs spécialistes? Migros et la Société Suisse des Entrepreneurs s'expriment sur la question dans le présent numéro.

Enfin, Boris Zürcher, responsable de la Direction de la politique du marché du travail au Secrétariat d'État à l'économie, explique dans l'entretien qu'il nous a accordé que la Suisse peut remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en faisant appel à des travailleurs étrangers, et ce, sans que les travailleurs suisses ne soient évincés.

Nous vous souhaitons une lecture inspirante.

Guido Barsuglia et Nicole Tesar
Rédaction en chef

SOMMAIRE

6

Dossier

À la recherche de spécialistes

6 **Pénurie de main-d'œuvre qualifiée: un défi de longue haleine**
Amélie Speiser, Stefan Leist, Seco

12 **Pénurie de personnel qualifié: les emplois particulièrement concernés**
Boris Kaiser, BSS, **Michael Siegenthaler,** EPFZ, **Simon Wey,** UPS

16 **Des procédures simplifiées pour la main-d'œuvre qualifiée étrangère**
Johannes Renold, SEM

18 **La pénurie de personnel qualifié affecte (également) le système éducatif**
Dani Duttweiler, Marco Scruzzi, Alice Leibundgut, Sefri

22 **Les retraités, de potentiels actifs à mobiliser**
Dario Wellinger, Curdin Derungs, Haute école spécialisée des Grisons

26 **La formation professionnelle duale atténue la pénurie de spécialistes**
Stefan C. Wolter, Université de Berne

30 **Quels sont les obstacles à l'activité lucrative des femmes avec enfants?**
Fabienne Liechti, Urezza Caviezel, Michael Marti, Ecoplan, **Jana Freundt,** Université de Fribourg

34 **Répondre aux besoins de main-d'œuvre du secteur principal de la construction**
Prise de position de Curdin Pfister, SSE

35 **Migros reste un employeur attrayant**
Prise de position de David Girod, Migros

36 **«Je considère l'immigration comme une chance.»**
Entretien avec Boris Zürcher, Seco

36

Rubriques

Revenus, inflation et assurances complémentaires

INFOGRAPHIE

42 Répartition des revenus: situation dans les cantons

ÉGLAIRAGE

44 Comment une hausse du taux directeur stoppe-t-elle l'inflation?
Sarah Lein, Université de Bâle

COÛTS DE LA SANTÉ

46 Les assurances complémentaires contribuent à augmenter les cas d'hospitalisations
Kris Haslebacher, Tjaša Maillard-Bjedov, Claude Vuffray, OFSP

INTERNATIONAL

50 Responsabilité sociétale: les entreprises appelées à intensifier leurs efforts
Nadja Meier, Seco

JEUNES POUSSES

54 Foodtech et medtech, parents pauvres de la «start-up nation» suisse?
Dietmar Grichnik, Markus Müller-Chen, Sarah Maria Nordt, Jan Koch, Nadine Boss, Université de Saint-Gall

VILLES INTELLIGENTES

58 Les villes intelligentes et leurs avantages pour la Suisse
Vicente Carabias, ZHAW, **Benjamin Szemkus Erzer,** Smart City Hub Switzerland

MOBILITÉ

61 Adapter l'offre de transports à la hausse des déplacements liés aux loisirs
Emmanuel Ravalet, Yann Dubois, Diego Mermoud, Vincent Kaufmann, Bureau Mobil'homme

TOURISME

64 Tourisme et durabilité: où en est-on?
Jerry Suk, Fabian L. Schrey, OFS

68 Articles les plus lus

69 Prochainement/Impressum

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée: un défi de longue haleine

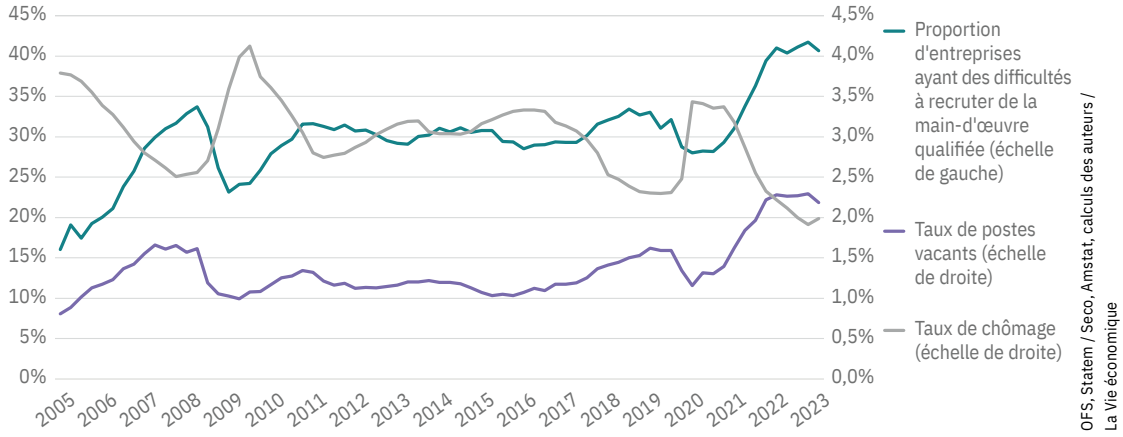
Les médias suisses se font régulièrement l'écho des besoins de l'économie en personnel qualifié. Depuis la fin de la pandémie de coronavirus, la reprise économique s'est traduite par une demande accrue de main-d'œuvre. Mais le personnel hautement qualifié a toujours été un facteur de production rare en Suisse.

Amélie Speiser, Stefan Leist, Seco

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée a augmenté ces dernières années en Suisse avec la reprise économique consécutive à la crise de Covid-19. En 2022, quelque 40% des entreprises ont déclaré avoir des difficultés à trouver du personnel qualifié, un phénomène qui se reflète également dans le taux élevé de postes vacants (2,3%) et dans le taux de chômage qui a reculé à 2,2%, soit son plus bas niveau depuis plus de 20 ans, selon les données du Secrétariat d'État à l'économie (Seco) (voir illustration 1).

Très répandues aujourd'hui, les difficultés de recrutement sont principalement dues à des facteurs conjoncturels. La levée des restrictions sanitaires visant à endiguer la pandémie a été suivie d'une forte reprise économique, ce qui a poussé nombre d'entreprises de diverses branches à reprendre simultanément leur recherche de personnel. Si un ralentissement conjoncturel venait à se produire, cette pénurie de main-d'œuvre généralisée s'atténuerait de nouveau.

Ill. 1: Indicateurs de la difficulté à recruter (corrigés des variations saisonnières, 2005-2023)



Les professionnels de la santé sont particulièrement recherchés. Une interne s'entraîne à faire un nœud de suture sur l'estomac d'un porc à l'aide d'un laparoscope.

Keystone

Par-delà ces fluctuations à court terme, la pénurie de personnel qualifié représente avant tout un défi structurel pour la Suisse. La numérisation y joue un rôle clé, car elle confère une importance toujours plus grande aux tâches manuelles non routinières, aux activités à forte intensité technologique qui peuvent exiger un niveau élevé de connaissances et aux tâches qui impliquent une forte interaction humaine (par exemple enseignement, conseil ou présentations). En outre, la spécialisation des entreprises exportatrices suisses dans la production de biens et de services à forte valeur ajoutée entraîne un besoin croissant de main-d'œuvre qualifiée. Enfin, le changement démographique constitue lui aussi un défi pour le marché du travail. À la suite du départ progressif à la retraite des *baby-boomers*, le nombre de personnes partant à la retraite dépasse depuis 2020 celui des personnes qui entrent dans la vie active.

Les conditions de salaire et de travail comme leviers

Face à ces évolutions et compte tenu de la concurrence qui règne pour attirer la main-d'œuvre adéquate, les entreprises redoublent d'efforts pour rester attrayantes en tant qu'employeur. Elles peuvent ainsi actionner quelques leviers, notamment en matière de conditions de salaire et de travail, en proposant par exemple des modèles de travail flexibles (télétravail notamment) qui sont particulièrement répandues depuis la crise du coronavirus.

Or, de telles mesures ont souvent un coût, qu'il s'agisse de coûts salariaux plus élevés ou d'investissements dans l'infrastructure technique, et quand elles ne portent pas leurs fruits, cela peut porter atteinte à la capacité d'innovation et au développement d'une entreprise sur le long terme.

Si la pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée accroît le pouvoir de négociation des travailleurs en matière de rémunération et de conditions de travail, elle pourrait aussi conduire à une augmentation de la charge de travail des actifs occupés, soumettant ces derniers à davantage de stress. Au final, la persistance d'une forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée pourrait réduire le potentiel de croissance de la Suisse.

De bonnes conditions-cadres mises en place par l'État

Le marché du travail et de la formation est le garant de la disponibilité de la main-d'œuvre et de l'adéquation des qualifications des travailleurs avec les besoins de l'économie et avec les postes vacants.

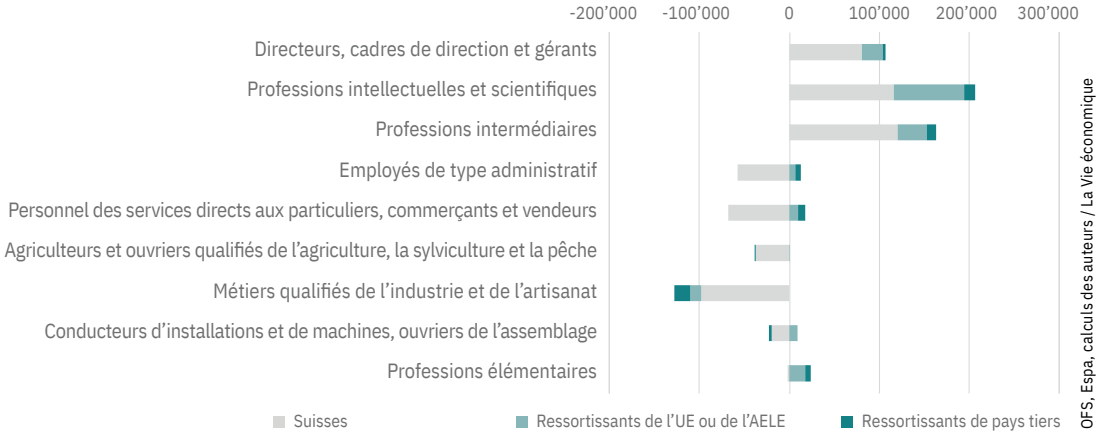
Faire coïncider l'offre et la demande de main-d'œuvre qualifiée n'est donc pas en premier lieu une tâche de l'État. Il lui incombe cependant, dans le cadre de la Politique en matière de personnel qualifié, de créer les conditions-cadres adéquates pour que le potentiel de la main-d'œuvre nationale soit exploité au mieux, notamment en facilitant l'intégration des femmes et des personnes âgées au marché du travail et en relevant le niveau de qualification de la population active afin de répondre aux besoins du marché du travail.

La politique économique crée en outre des conditions favorables aux innovations qui contribuent à l'augmentation de la productivité. A cet égard, la numérisation joue un double rôle: si elle crée un besoin en personnel qualifié, elle peut également permettre d'économiser des ressources en personnel pour l'accomplissement de certains travaux. L'intelligence artificielle, en tant qu'élément clé de la numérisation, permet aussi d'automatiser certaines activités cognitives non routinières qui sont actuellement souvent effectuées par des professionnels hautement qualifiés.

La Suisse tire bien son épingle du jeu

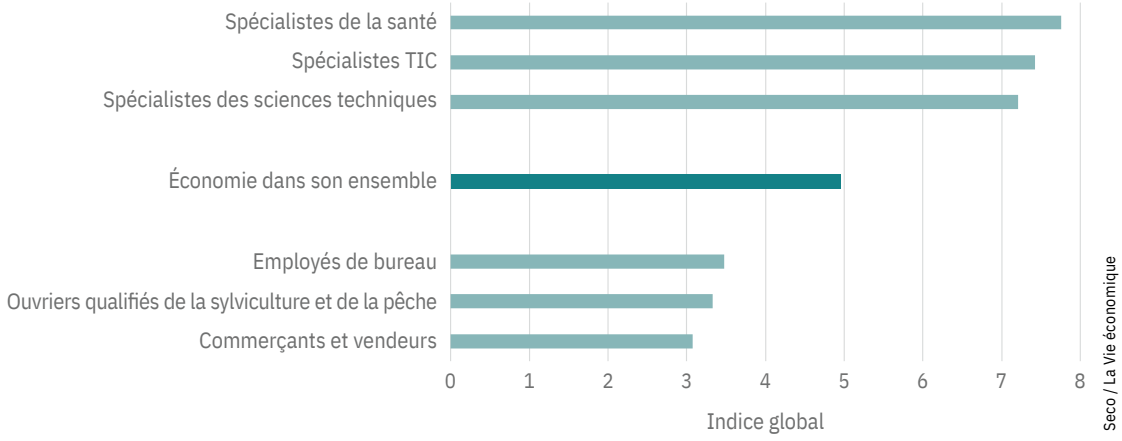
Bien qu'elle soit confrontée à plusieurs défis à long terme, la Suisse peut se targuer d'une évolution du marché du travail globalement positive. Ces dix dernières années, la croissance de l'emploi a été particulièrement marquée dans les professions hautement qualifiées (+25%). Déjà élevé, le taux d'activité en équivalents plein temps a lui aussi continué de progresser, même si davantage de personnes travaillent aujourd'hui à temps partiel. Cette progression s'explique notamment par une participation accrue des

Ill. 2: Évolution du nombre d'actifs occupés par grand groupe de professions et nationalité (2012-2022)



Remarque: professions selon la nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19, population résidante permanente.

Ill. 3: Professions affichant les signes les plus forts et les plus faibles de pénurie de main-d'œuvre qualifiée selon l'indice global



femmes au marché du travail et par l'augmentation de leur taux d'occupation.

Autre élément dans l'équation: l'immigration permet aux entreprises suisses de répondre à une partie de leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée. Grâce à la libre circulation des personnes, notre pays attire principalement des ressortissants des pays de l'Union Européenne ou de l'AELE qui exercent majoritairement des professions affichant des exigences élevées en matière de qualifications (voir illustration 2). L'immigration ne permet toutefois pas d'éliminer totalement les goulets d'étranglement – les entreprises des pays d'où est traditionnellement issue cette main-d'œuvre s'efforcent elles aussi de recruter et de retenir ces spécialistes.

Le système d'indicateurs du Seco[1], qui permet d'évaluer la disponibilité de la main-d'œuvre, a été mis à jour récemment. Il a pour but d'évaluer les besoins structurels en main-d'œuvre qualifiée, selon les professions, au moyen de plusieurs sous-indicateurs et de signaler les pénuries à moyen ou long terme. Les marqueurs d'une pénurie structurelle de main-d'œuvre qualifiée sont un taux de chômage bas, un taux élevé

1 Voir Disponibilité de la main-d'œuvre: un système d'indicateurs pour l'évaluer – bases méthodologiques et conclusions sur seco.admin.ch.

de postes vacants, une forte immigration conditionnée par le marché du travail, une croissance vigoureuse de l'emploi, un besoin de remplacement démographique important ainsi que des exigences élevées en matière de qualifications. Chaque profession se voit attribuer une valeur comprise entre 0 et 10 pour chaque sous-indicateur. L'indice global pour une profession donnée résulte de la moyenne de ses sous-indices.

Enfin, une comparaison des valeurs de l'indice global permet d'établir un parallèle entre la situation de la main-d'œuvre dans différentes professions. Il en ressort que les domaines Mint (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique) et de la santé accusent d'importants signes de pénurie structurelle de main-d'œuvre qualifiée (voir illustration 3 page 9). Tel n'est pas le cas en revanche pour les commerçants et les vendeurs.

La pénurie, reflet d'un fort développement économique

D'autres instruments d'évaluation de la situation de la main-d'œuvre prennent davantage en considération les besoins en personnel qualifié à court terme. En se fondant sur la durée de vacance des annonces d'emploi, Kaiser et al. (2023) ont par exemple déterminé quels profils d'emploi en Suisse étaient particulièrement concernés par une pénurie de main-d'œuvre qualifiée (voir aussi l'article page 12). Leur étude montre qu'il est actuellement particulièrement difficile de trouver du personnel adéquat dans les métiers techniques de l'industrie et de la construction.

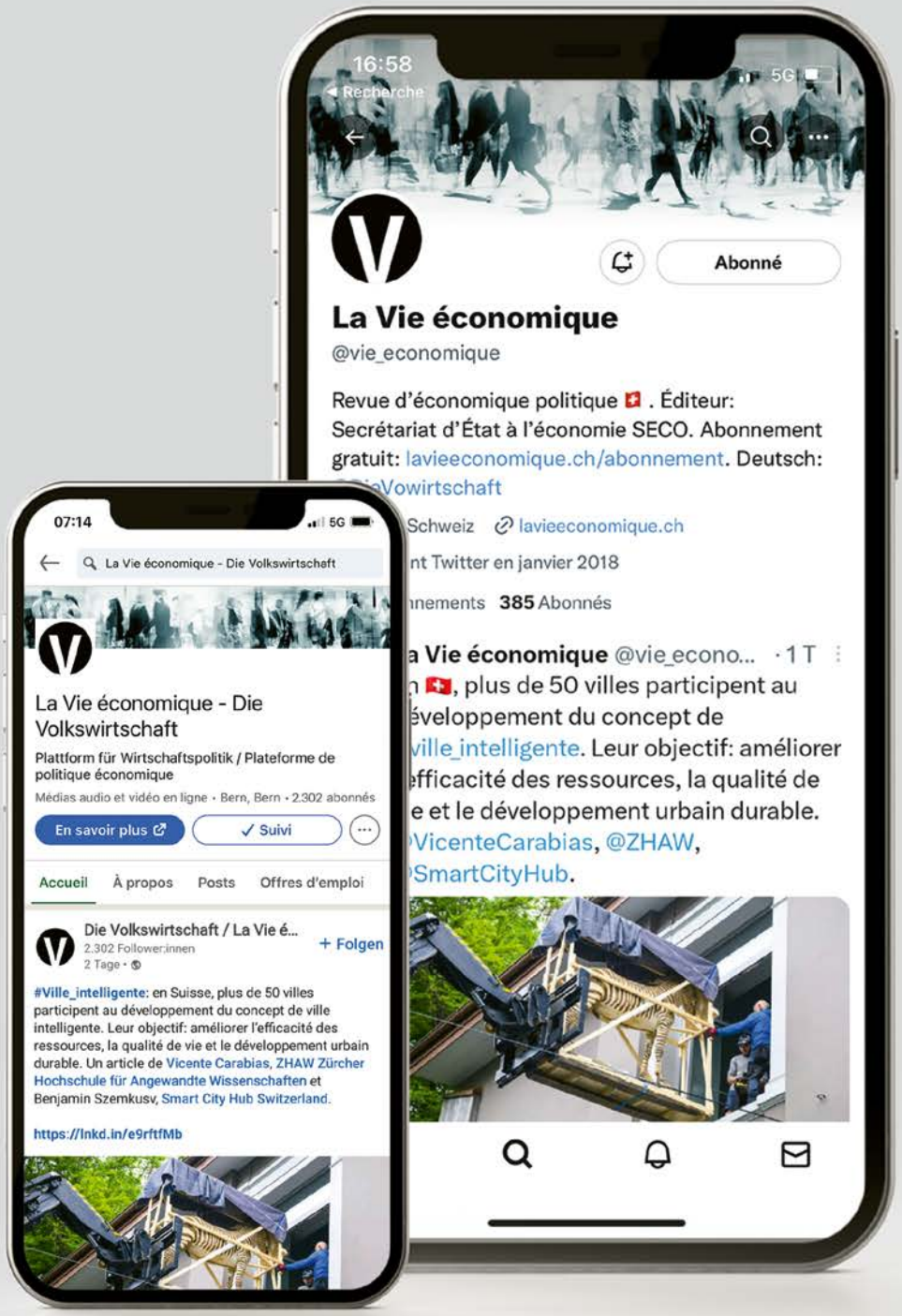
Le besoin accru en personnel qualifié restera un défi à l'avenir. Nonobstant les différents problèmes qu'il pose, il doit aussi être perçu comme l'expression d'un développement économique robuste et d'une prospérité élevée, qui s'accompagnent d'un faible taux de chômage. Il importe en outre de ne pas oublier, dans les discussions sur la pénurie de personnel qualifié, que la main-d'œuvre hautement qualifiée a toujours été un facteur de production rare et convoité. De tout temps, les entreprises ont dû se battre pour attirer les meilleurs talents. L'augmentation du nombre d'étudiants du degré tertiaire, notamment dans les domaines Mint et de la santé, et l'amélioration constante du niveau de qualification devraient permettre de remédier quelque peu à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Reste toutefois à déterminer dans quelle mesure cela est vrai et ce que les nouveaux développements impliquent pour la croissance future de l'économie suisse. Une chose néanmoins est sûre: le marché du travail doit s'adapter continuellement aux nouvelles exigences. À cet égard, le système d'indicateurs donne une idée des professions dans lesquelles un besoin accru de main-d'œuvre qualifiée se fait sentir.

Amélie Speiser
Collaboratrice scientifique, secteur Analyse du marché du travail et politique sociale, Secrétariat d'État à l'économie (Seco), Berne

Stefan Leist
Chef suppléant, Direction de la politique économique et chef du secteur Analyse du marché du travail et politique sociale, Secrétariat d'État à l'économie (Seco), Berne

Ne manquez rien! Suivez-nous sur X et LinkedIn



La Vie économique

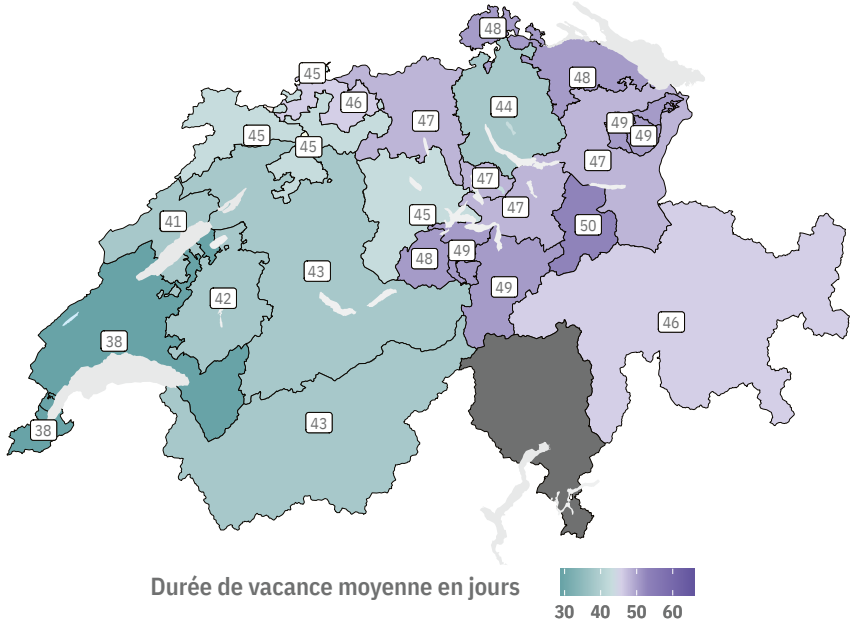
Pénurie de personnel qualifié: les emplois particulièrement concernés

En Suisse, la pénurie de personnel qualifié a atteint des sommets depuis la levée des mesures adoptées pour freiner la pandémie de Covid-19. Une étude a cherché à savoir quelles sont les caractéristiques qui rendent un poste difficile à pourvoir.

Boris Kaiser, BSS, **Michael Siegenthaler,** EPFZ, **Simon Wey,** UPS

La pénurie actuelle de personnel qualifié s'explique par l'évolution démographique (vieillissement de la population) et par la croissance de l'emploi. Si elle se cantonnait auparavant à quelques domaines professionnels, comme la technique et les sciences naturelles, elle touche désormais les branches les plus diverses de l'économie suisse. Les analyses de la pénurie de personnel qualifié s'alimentent généralement d'enquêtes réalisées auprès d'entreprises ou de statistiques économiques, telles que le nombre de postes vacants. Elles mettent toujours l'accent sur une comparaison du phénomène par branches, groupes professionnels ou régions. Signalons toutefois qu'une grave pénurie de personnel qualifié dans le domaine de la santé ne signifie pas nécessairement qu'elle touche

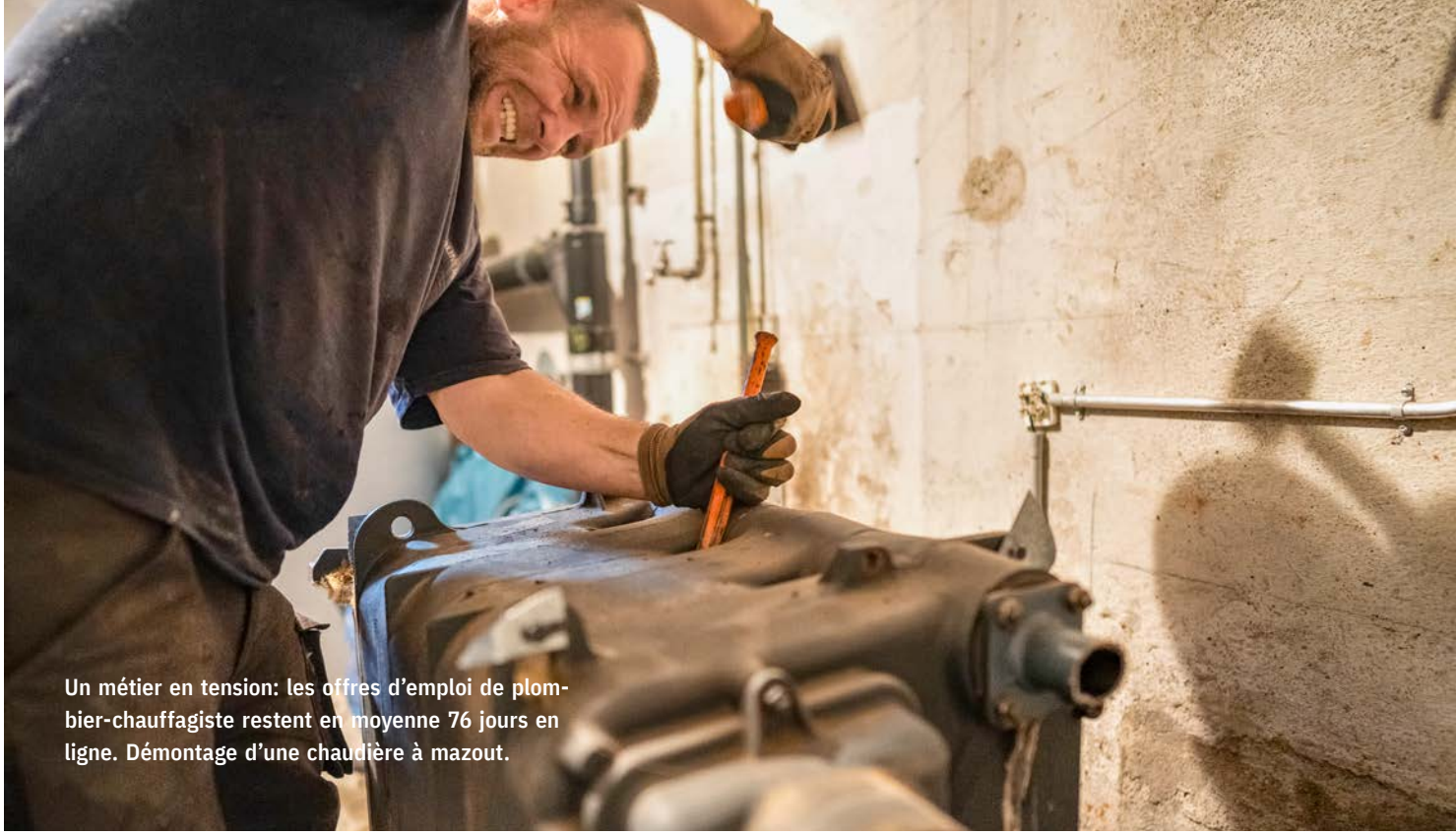
Ill. 1: Durée de vacance moyenne des postes à pourvoir par canton



KOF / BSS / La Vie économique

Remarque: le graphique présente la durée de vacance moyenne des postes à pourvoir en jours par canton. Les offres d'emploi publiées au Tessin n'ont pas été prises en compte. Période retenue: offres publiées de 2018 à 2021.

Keystone



Un métier en tension: les offres d'emploi de plombier-chauffagiste restent en moyenne 76 jours en ligne. Démontage d'une chaudière à mazout.

dans la même mesure les médecins, les infirmiers et les assistants médicaux.

C'est pour mieux comprendre le phénomène de la pénurie de personnel qualifié en Suisse que l'Union patronale suisse a chargé le cabinet de conseil BSS et le Centre de recherches conjoncturelles (KOF) de l'EPF Zurich de réaliser une étude[1] sur les caractéristiques des postes difficiles à pourvoir. À cette fin, quelque 3,1 millions d'offres d'emploi en ligne, publiées de 2018 à 2021 par la société x28-SA tant en Suisse alémanique qu'en Suisse romande, ont été analysées. Ces données recouvrent pratiquement toutes les offres d'emploi publiées en ligne durant cette période.

La durée de vacance d'un poste, un indicateur de la pénurie

La durée de vacance d'un poste désigne l'intervalle entre la publication d'une offre d'emploi et sa suppression. Dans cette étude, elle sert d'indicateur de la pénurie de personnel qualifié dans un segment donné du marché du travail[2]. Ce postulat repose sur une idée simple: la pénurie se caractérise par le fait que, dans les conditions de travail données, il y a sur le marché du travail un nombre de demandeurs d'emploi relativement restreint par rapport au volume d'emplois à pourvoir. En conséquence, ces postes sont proposés sur une durée supérieure à la moyenne. Les auteurs de l'étude se sont ainsi intéressés aux corrélations entre durée de vacance et profession, branche, lieu de travail, compétences exigées et autres caractéristiques du poste.

La pénurie de personnel qualifié, un facteur de coût pour l'économie

En Suisse, les offres d'emploi restent en ligne 43 jours en moyenne, mais la durée de vacance d'un poste varie dans une large fourchette, une offre d'emploi sur dix étant publiée pendant plus de 100 jours. Il est logique de supposer que des démarches de recrutement excessivement longues réduisent la capacité de production des entreprises et occasionnent des coûts économiques. Une estimation sommaire montre que, à eux seuls, les intervalles excessivement longs entre la mise au concours d'un poste et l'entrée en fonction engendrent une perte de valeur ajoutée pouvant atteindre 0,66% du produit intérieur brut, soit l'équivalent de près de cinq milliards de francs en un an.

La durée de vacance moyenne varie fortement d'une branche et d'une région à l'autre. Elle est nettement plus élevée dans la branche «Architecture et planification» (62 jours) que dans celle de l'«Administration publique» (29 jours). La construction, les techniques environnementales, l'informatique et diverses branches MEM (industrie des machines, des

1 L'étude est disponible uniquement en allemand.

2 À la connaissance des auteurs, c'est Georges Sheldon (1988) qui a utilisé pour la première fois la durée de vacance des postes à pourvoir comme indicateur de la pénurie sur le marché suisse du travail. Cet indicateur a été à nouveau utilisé dans une étude plus récente sur les besoins en compétences TIC (Sheldon G., 2020).

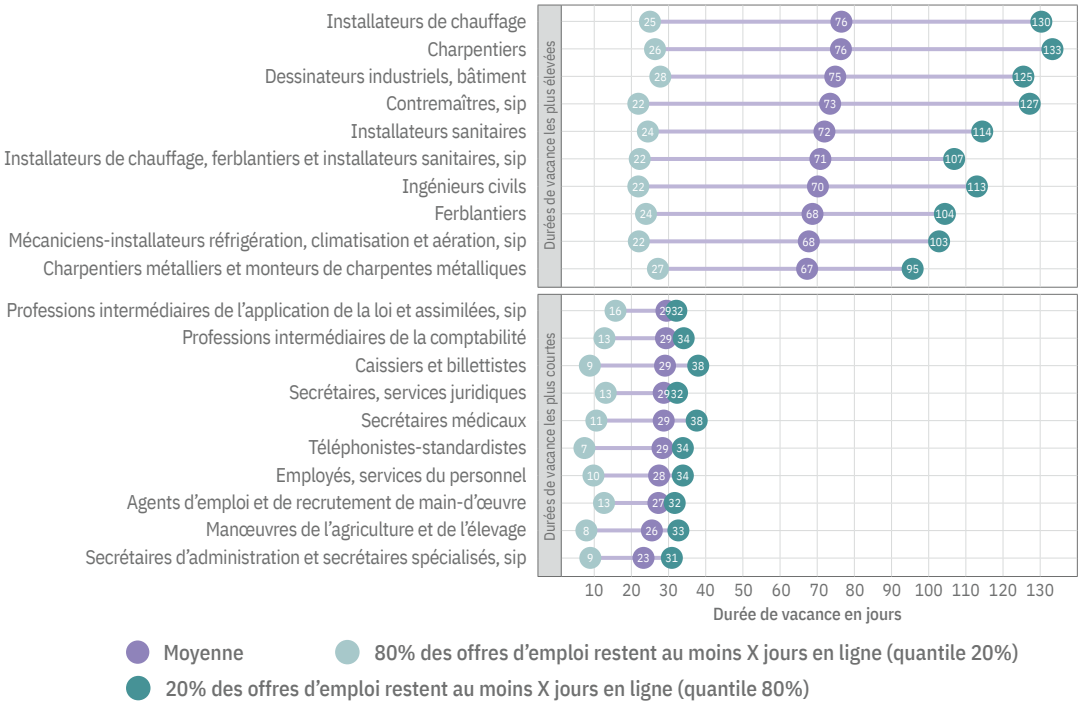
équipements électriques et des métaux) souffrent elles aussi d'une forte pénurie de personnel qualifié, mesurée à l'aune de la durée de vacance moyenne. Du point de vue des régions, on observe un fossé entre l'Est et l'Ouest du pays: c'est en Suisse centrale, en Suisse orientale ainsi que dans le canton d'Argovie que la durée de vacance moyenne est la plus élevée (voir illustration 1 page 12). Ainsi, dans le canton de Glaris, une offre d'emploi reste en ligne en moyenne 50 jours, contre 38 dans les cantons de Genève et de Vaud.

Installateur de chauffage, la profession la plus recherchée

Les écarts entre les professions sont encore plus marqués. Une offre d'emploi pour un secrétaire spécialisé ne reste par exemple que 23 jours en moyenne sur la Toile, contre 76 jours pour un installateur en chauffage (voir illustration 2). Les professions les moins touchées par la pénurie de personnel qualifié sont les employés, les secrétaires et les manœuvres, tandis que les plus touchées sont les métiers techniques de l'industrie et du bâtiment pour lesquels un certificat fédéral de capacité (CFC) est requis, tels que les charpentiers, les contremaîtres, les installateurs sanitaires et les dessinateurs industriels. Les postes occupés par des personnes au bénéfice d'une formation tertiaire ne sont pas pour autant épargnés: dans les entreprises du secteur informatique, la pénurie frappe en particulier les postes exigeant ce niveau de formation, comme les ingénieurs logiciels. Dans le secteur de la santé, outre les médecins généralistes et les spécialistes, certains profils d'infirmiers et de techniciens d'appareils médicaux sont eux aussi difficiles à trouver.

L'étude met également en lumière les compétences

Ill. 2: Les dix professions ayant la durée de vacance la plus longue et celles ayant la durée de vacance la plus courte



x28 / KOF / BSS, calculs des auteurs / La Vie économique

Remarque: le graphique présente les statistiques (moyennes et quantiles) relatives à la durée de vacance des postes à pourvoir par profession (nomenclature CH-ISCO-19, 5 chiffres). Période retenue: offres publiées de 2018 à 2021.
Explication du graphique à l'exemple de l'installateur de chauffage: dans cette profession, les emplois sont mis au concours en ligne pendant 76 jours en moyenne (point au centre). Un emploi sur cinq ne reste toutefois en ligne que 25 jours au maximum (point à gauche), alors que, à l'inverse, un emploi sur cinq reste jusqu'à 130 jours ou plus en ligne (point à droite).

et les capacités manquantes sur le marché du travail. Ainsi, la durée de vacance est particulièrement longue non seulement pour les postes exigeant un savoir-faire précis, telles que des connaissances de l'allemand ou en programmation, mais aussi ceux requérant certaines compétences non techniques, telles que la conscience professionnelle, l'enthousiasme, le dévouement et le sens des responsabilités. En plus d'un manque de compétences spécialisées, le marché de l'emploi souffre donc aussi de l'absence de certaines capacités transférables non cognitives.

Les PME davantage touchées

Pour terminer, l'étude a mis en évidence, au moyen d'une analyse de régression, les caractéristiques des postes associées à une longue durée de vacance, après avoir rendu le poste comparable du point de vue statistique dans les autres dimensions. Elle a conclu que l'administration publique pourvoit les postes vacants plus rapidement que d'autres branches affichant des profils semblables (même profession, mêmes compétences requises et même lieu de travail). Les organisations à but non lucratif ainsi que les branches parapubliques, comme l'instruction publique, l'aviation et l'alimentation en énergie, peuvent elles aussi recruter plus rapidement que d'autres branches à la recherche de profils similaires. Les offres d'emploi restent en revanche plus longtemps en ligne dans les secteurs du bâtiment et de la restauration.

En outre, l'offre d'emploi d'une grande entreprise comptant au moins 250 employés reste en moyenne en ligne neuf jours de moins qu'une offre portant sur un profil semblable publiée par une petite ou moyenne entreprise, ce qui pourrait notamment s'expliquer par les conditions de travail et de rémunération plus attrayantes proposées par les grandes entreprises. Les postes à temps partiel et ceux pour lesquels un taux d'occupation variable est indiqué (80 à 100% par exemple) sont aussi plus faciles à pourvoir que les postes à plein temps. Enfin, plus le nombre de compétences exigées est élevé, plus la durée de vacance s'allonge, un constat qui reste valable lorsqu'on compare des postes dont les autres caractéristiques sont identiques.

En principe, les données et les méthodes de l'étude permettent même de prédire la durée de vacance d'une offre d'emploi. Selon les estimations, il sera ainsi très difficile de pourvoir à Saint-Gall un emploi à plein temps d'ingénieur civil dans une PME du bâtiment qui exige de nombreux déplacements, la maîtrise de l'anglais et une capacité d'innovation. Tout en nuances, les résultats de l'étude permettent de dresser un tableau détaillé de la pénurie de personnel qualifié et fournissent aux responsables économiques et politiques de précieuses indications sur les mesures permettant d'y remédier.

Bibliographie

Kaiser B., Möhr T. et Siegenthaler M. (2023). Welche Stellen sind von Fachkräftemangel betroffen? Erkenntnisse aus der Analyse der Vakanzdauer von Stelleninseraten. BSS Volkswirtschaftliche Beratung et Centre de recherches conjoncturelles (KOF) de l'EPF Zurich. Étude réalisée sur mandat de l'Union patronale suisse.

Sheldon G. (1988). Qualitative Ungleichgewichte auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Swiss journal of economics and statistics (SJES), 124(III), 259–275.

Sheldon G. (2020). Bedarf und Knappheit an ICT. Kompetenzen in der Schweizer Wirtschaft im Zeitraum 2012–19. Étude réalisée sur mandat de la Fondation CH2048.

Boris Kaiser
Conseiller principal, BSS Volkswirtschaftliche Beratung, Bâle

Michael Siegenthaler
Chef de la section Marché suisse du travail, Centre de recherches conjoncturelles (KOF) de l'École polytechnique fédérale de Zurich (EPFZ)

Simon Wey
Économiste en chef, Union patronale suisse (UPS), Zurich

Des procédures simplifiées pour la main-d'œuvre qualifiée étrangère

Le personnel hautement qualifié en provenance d'États tiers est actuellement plus recherché que jamais. La Suisse gère les autorisations de travail en appliquant des effectifs maximums et d'autres conditions comme la priorité accordée aux travailleurs indigènes. La législation et les dispositions d'exécution sont toutefois continuellement adaptées aux réalités.

Johannes Renold, SEM

Après que l'initiative populaire «Contre l'immigration de masse» avait été acceptée, le Conseil fédéral avait décidé, à l'automne 2014, de faire usage de sa possibilité de gérer l'immigration en provenance des États tiers. Il avait ainsi réduit les effectifs maximums de la main-d'œuvre qualifiée provenant d'États tiers, les faisant passer de 8500 en 2014 à 6500 en 2015, tout en soulignant l'importance d'encourager et d'exploiter au mieux le potentiel de main-d'œuvre disponible en Suisse. De larges cercles de la population ont accueilli positivement le relèvement progressif des effectifs maximums à partir de 2017; en 2019, 8500 autorisations ont de nouveau pu être accordées à des travailleurs provenant d'États tiers.

Alors que les effectifs maximums augmentaient progressivement, les demandes de simplification de la procédure d'admission de ressortissants d'États tiers pour y exercer une activité lucrative se sont multipliées. Déposée au Conseil national en 2017, une motion s'intitulant «Si la Suisse paie la formation coûteuse de spécialistes, ils doivent aussi pouvoir travailler ici» requiert notamment que les personnes étrangères titulaires d'un diplôme d'une haute école suisse bénéficient d'un accès facilité au marché du travail grâce à une dérogation au contingentement. Le projet est actuellement examiné au Parlement.

À l'été 2019, un postulat[1] issu du Conseil national demandait au Conseil fédéral de réexaminer en profondeur le système de contingentement appliqué à la main-d'œuvre provenant d'États tiers et de l'aligner davantage sur les besoins de l'économie. Dans son rapport du 4 mars 2022 en réponse à ce postulat, le Conseil fédéral explique que les entreprises, les partenaires sociaux et les cantons ne remettent pas fondamentalement en question le système de contingentement. Il concède cependant que des facilitations administratives et une accélération des procédures d'autorisation seraient indiquées pour alléger la charge des entreprises.

Demande en hausse des branches et des entreprises

Actuellement, les milieux politiques et économiques s'intéressent de nouveau davantage au système d'admission des ressortissants d'États tiers sur le marché du travail, notamment en raison de la reprise rapide et vigoureuse qui a suivi la crise du Covid-19. Telle est aussi la constatation du Secrétariat d'État aux migrations (SEM), qui est compétent au niveau fédéral pour autoriser la main-d'œuvre qualifiée étrangère à travailler. Dès 2019, soit un an avant le début de la pandémie de Covid-19, on constatait une forte augmentation des demandes de renseignements adressées par les entreprises au SEM et aux autorités cantonales responsables du marché du travail concernant les possibilités d'obtenir des permis de travail. Cette tendance s'est encore accentuée depuis la fin de la pandémie de coronavirus. Désormais, certaines branches demandent

1 Voir Postulat 19.3651 «Pour une gestion migratoire répondant aux besoins de la Suisse».

qu'une autorisation de travail soit accordée à des ressortissants d'États tiers dont les requêtes n'auraient guère de chance d'être acceptées en raison des dispositions légales applicables actuellement (cuisiniers sans spécialisation particulière, personnel de service dans la restauration ou personnel auxiliaire dans le domaine des soins).

Allégements administratifs pour les entreprises

Pour réduire la charge administrative des entreprises (et pour contribuer à atténuer la pénurie de main-d'œuvre spécialisée), le SEM a introduit en 2023 divers allégements administratifs et accélérations procédurales aux niveaux de l'ordonnance et des directives. Depuis le 1er février 2023, les autorités cantonales responsables du marché du travail sont habilitées à accepter elles-mêmes certaines requêtes et à octroyer un permis de travail aux ressortissants d'États tiers sans devoir obtenir l'accord du SEM. Pour autant que les conditions d'une autorisation soient remplies, la durée de la procédure s'en trouve notablement réduite. Depuis février 2023 également, les mêmes autorités cantonales disposent d'une option supplémentaire: dans les catégories de professions particulièrement touchées par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, elles peuvent renoncer à exiger des entreprises qu'elles fournissent des efforts de recherche pour satisfaire à la disposition donnant la priorité à la main-d'œuvre indigène. Cette nouveauté représente aussi un allègement considérable de la charge administrative des entreprises.

Établie par le SEM en collaboration avec le Secrétariat d'État à l'économie (Seco)[2], la liste des catégories de professions pouvant bénéficier d'allégements administratifs comprend les professions touchées par une pénurie structurelle marquée de la main-d'œuvre qualifiée[3] et dont les profils requis remplissent typiquement les conditions d'admission prévues par la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI; RS 142.20). Il s'agit par exemple des cadres dans les domaines de l'informatique, du conseil en entreprise ou des assurances, des chercheurs dans certaines disciplines et des professionnels du secteur de la santé.

Outre les facilités administratives mises en place en faveur des entreprises lors du recrutement de personnel étranger, la Confédération entend aussi encourager la capacité d'innovation de l'économie suisse et l'activité entrepreneuriale des indépendants. Adaptées à cet effet au 1er février 2023, les directives d'application de la LEI recommandent aux autorités cantonales compétentes d'interpréter largement les conditions d'autorisation du passage d'une activité lucrative dépendante à une activité lucrative indépendante pour les ressortissants d'États tiers. Un projet visant à supprimer l'obligation légale d'obtenir une autorisation pour passer d'une activité lucrative dépendante à une activité lucrative indépendante est en cours d'élaboration.

Évolution du système d'admission des ressortissants d'États tiers

Les changements sociétaux se reflètent, généralement avec du retard, dans les règles constitutionnelles et légales. C'est ainsi que, depuis son introduction en 2008, la loi sur les étrangers a été continuellement développée et adaptée aux nouvelles réalités par le biais de modifications ponctuelles. Elle a changé de nom en 2019 et s'intitule désormais «Loi sur les étrangers et l'intégration». À l'avenir également, les changements démographiques et structurels, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les nouvelles réalités sociétales mettront à l'épreuve la législation suisse relative aux étrangers et testeront sa capacité à relever les défis qu'ils représentent.

L'avenir montrera si les récentes mesures visant à alléger la charge administrative des entreprises répondront aussi aux futures attentes des divers groupes concernés.

Johannes Renold
Chef de section suppléant, section Main-d'œuvre Suisse alémanique, Secrétariat d'État aux migrations (SEM), Berne

2 Voir Directives et commentaires. Domaine des étrangers (Directives LEI), ch. 4.3.2.2.1 et ch. 4.3.5.1. Cette liste est périodiquement réexaminée par le SEM avec le concours du Seco.

3 Sur la base du système d'indicateurs pour évaluer la demande en personnel qualifié réalisé par le Seco.

La pénurie de personnel qualifié affecte (également) le système éducatif

L'économie suisse et, partant, son marché de l'emploi sont soumis à des bouleversements constants. Cette évolution touche également les travailleurs quel que soit leur niveau de qualification. Grâce à diverses mesures, le système éducatif contribue à lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Dani Duttweiler, Marco Scruzzi, Alice Leibundgut, Sefri

La notion d'«éducation» désigne avant tout le fait de former l'être humain à penser et agir de manière responsable. Puisque les compétences acquises par l'éducation conditionnent dans une large mesure l'exercice d'une activité professionnelle, celle-ci comporte des aspects financiers. Ce constat s'applique à l'individu lui-même et, bien entendu, à l'économie.

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il est important de savoir combien de personnes entrent dans le système éducatif, obtiennent des diplômes et s'insèrent dans le marché du travail. En raison de l'augmentation du nombre de naissances, l'Office fédéral de la statistique (OFS) s'attend à une hausse du nombre de personnes en formation et de diplômés à tous les niveaux et dans toutes les filières éducatives au cours des dix prochaines années.

Par ailleurs, il est essentiel de savoir si la population suisse possède les qualifications requises pour assurer son employabilité. Le taux de diplômés du secteur tertiaire ne cesse d'augmenter, puisqu'aujourd'hui, la moitié des adultes de 25 à 34 ans sont diplômés d'une haute école ou d'une formation professionnelle supérieure. C'est une bonne nouvelle, car la pénurie de main-d'œuvre qualifiée touche en particulier les professions qui requièrent une formation tertiaire. L'OFS révèle en outre que dans les professions caractérisées par un besoin en main-d'œuvre qualifiée supérieur à la moyenne, le nombre de personnes formées connaîtra également une augmentation supérieure à la moyenne, ce qui était prévisible. Cela ne signifie toutefois pas que l'offre et la demande coïncident automatiquement dans toutes les branches. En outre, les besoins en personnel qualifié varient fortement d'une profession à l'autre.

Formation professionnelle et formation continue

C'est la raison pour laquelle la politique éducative met en place des incitations et un environnement favorables à une formation de qualité ainsi que des possibilités de formation complémentaire et de renforcement des compétences. Les milieux économiques ont un intérêt primordial à assurer la formation initiale et continue de la main-d'œuvre qualifiée et à garantir ainsi la relève professionnelle. Les organisations du monde du travail (partenaires sociaux, associations professionnelles et corporatives) définissent les contenus des diplômes de formation professionnelle en tenant compte des exigences de la pratique: on enseigne ce qui est demandé sur le marché de l'emploi. Cette adéquation des contenus de formation aux besoins du marché de l'emploi réduit

Quand elle sera adulte, le marché du travail aura changé. À l'école, une petite fille dessine un personnage.

Keystone

les inefficacités et les coûts de la transition entre la formation et la vie professionnelle. L'employeur qui engage une personne qualifiée a en effet la certitude qu'elle possède les compétences requises par l'entreprise et par la branche et que ses compétences sont adaptées aux exigences d'un monde du travail en constante évolution. L'offre de formation continue en Suisse est extrêmement vaste. Quels que soient leur branche et leur niveau de qualification, les adultes peuvent acquérir rapidement des connaissances nouvelles, qui leur permettent de s'adapter aux mutations du monde du travail.

Faciliter l'entrée et la réinsertion sur le marché du travail

La Confédération et les cantons soutiennent l'entrée, la réinsertion et la reconversion des adultes sur le marché du travail en mettant en place des structures et des services de conseil souples et perméables, à l'image des diplômes professionnels pour adultes, par exemple. Par ailleurs, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (Sefri) encourage la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie, notamment au travers de mesures d'encouragement d'acquisition des compétences de base ou du programme de promotion «Simplement mieux!... au travail». L'un des objectifs de ces mesures est d'améliorer l'employabilité des personnes faiblement qualifiées.

Le rapport sur l'éducation en Suisse 2023 révèle que les activités cognitives non routinières sont de plus en plus demandées, au détriment des tâches manuelles. La Confédération encourage donc les formations professionnelles supérieures, en accordant par exemple des aides financières directes aux diplômés des examens professionnels et des examens professionnels supérieurs, et en améliorant le positionnement des écoles supérieures dans le système de formation.

Les hautes écoles universitaires, les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles pédagogiques jouent également un rôle important dans la formation et le perfectionnement de la main-d'œuvre qualifiée, en particulier dans les domaines Mint (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique; voir plus bas), de la santé, de la médecine et de la formation des enseignants. La formation initiale et continue est ancrée dans les objectifs stratégiques des organes responsables (cantons ou Confédération) et dans les planifications des hautes écoles. Afin de remédier à la pénurie de main-d'œuvre, la formation de personnel qualifié pour la période 2021-2024 est également au centre des préoccupations de la Conférence des recteurs des hautes écoles suisses (swissuniversities) et de la Conférence suisse des hautes écoles (CSHE). Elle restera prioritaire pour la période 2025-2028.

Confédération et cantons soutiennent la formation de la main-d'œuvre qualifiée

La Confédération et les cantons reconnaissent l'importance de la formation de spécialistes et en tiennent compte dans le financement de base des hautes écoles. La CSHE subventionne également, par le biais de contributions liées à des projets, des programmes de coopération des hautes écoles axés sur la formation de main-d'œuvre qualifiée. Faisant déjà partie de ces mesures, le Programme spécial en médecine humaine 2017-2020 a permis d'augmenter les capacités en places d'études, de renforcer la formation des médecins de famille et l'interprofessionnalité. Le Réseau national pour la promotion des études Mint en est un autre exemple: en encourageant la formation initiale et continue des enseignants dans tous les types de hautes écoles, il vise à revaloriser les disciplines Mint au sein de l'école obligatoire.

Les programmes de coopération en cours, qui visent à renforcer les compétences numériques, l'égalité des chances et la diversité, mais aussi à encourager la relève scientifique, ont toute leur importance: la Confédération soutient les carrières et le profil de compétences de la relève scientifique par le biais du Fonds national suisse (FNS). Enfin, Innosuisse encourage de manière ciblée les compétences entrepreneuriales.

Parmi les États membres de l'OCDE, la Suisse forme certes un nombre important d'étudiants dans les matières Mint, mais le besoin de spécialistes hautement qualifiés dans ces domaines demeure préoccupant. Il faut garder à l'esprit que les jalons pour ou contre une «formation Mint» sont posés très tôt, durant la phase comprise entre l'école enfantine et le degré secondaire I.

Mandatées par le Sefri, les Académies suisses des sciences (a+) gèrent donc depuis 2013 le programme «Mint Suisse». a+ y développe ses propres projets, à l'instar de «Swiss TecLadies», un programme de mentorat dédié exclusivement aux filles. Cette organisation soutient également, dans le cadre de «Mint Suisse», des offres parascolaires telles que «NaTech bewegt! – Immer einen Schritt voraus» (NaTech bouge! – Toujours une longueur d'avance): le développement urbain durable est au cœur de ce format développé par la Haute école pédagogique de Thurgovie pour les semaines de projet en 5e et 6e années.

Dans le contexte actuel de numérisation croissante de la société, les cantons ont décidé de rendre l'enseignement de l'informatique obligatoire dans tous les gymnases de Suisse, au sein du domaine d'études appelé désormais «mathématiques, informatique et sciences expérimentales». La future génération de professionnels entrée au gymnase en 2022/2023 est la première à bénéficier de cette innovation.

Dani Duttweiler
Chef de l'unité Politique de la formation professionnelle, Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (Sefri), Berne

Marco Scruzzi
Chef de l'unité Politique des hautes écoles, Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (Sefri), Berne

Alice Leibundgut
Responsable du projet de l'unité Espace suisse de formation, Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (Sefri), Berne

Les retraités, de potentiels actifs à mobiliser

En Suisse, la pénurie de personnel salarié et de bénévoles va encore s'aggraver. Une nouvelle étude montre que de nombreux retraités souhaitent s'engager professionnellement ou bénévolement. Ce potentiel doit être mobilisé.

Dario Wellinger, Curdin Derungs, Haute école spécialisée des Grisons

En Suisse, le changement démographique est pleinement engagé. Selon le Scénario de l'Office fédéral de la statistique, le pays comptera deux retraités pour un actif en 2050. Les régions rurales enregistrent des pertes dues à l'émigration: des personnes jeunes et hautement qualifiées quittent les campagnes pour se former et travailler dans les centres urbains, un phénomène qui accélère encore l'augmentation de la part des personnes de plus de 65 ans (65+) dans la population des régions rurales. La pénurie de spécialistes s'y fait nettement sentir[1]. Mais, l'économie n'est pas la seule à rechercher désespérément du personnel: les associations et les communes ont elles aussi besoin de personnes bénévoles.

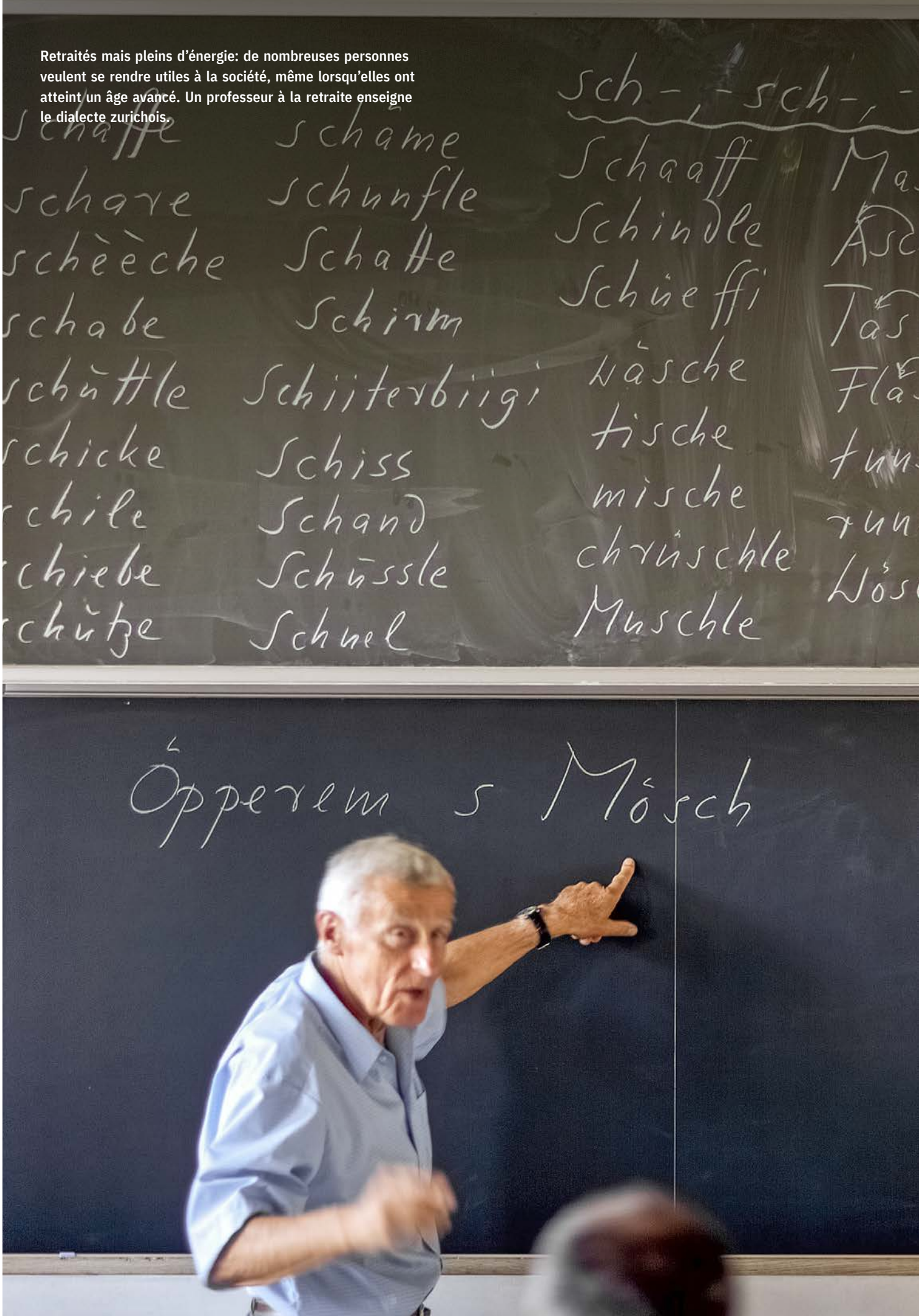
Les seniors des deux sexes représentent un potentiel important à peine exploité jusqu'à présent: non seulement leur part dans la population a augmenté, mais leur conception de l'existence a également évolué. Le passage à une société «grisonnante» dans laquelle la majeure partie de la population est en bonne santé et quitte la vie active pleine d'énergie ouvre de nouvelles perspectives. Toutefois, cet aspect est encore peu considéré dans le débat public où prédomine le thème des conséquences du changement démographique telles que les déséquilibres des œuvres sociales ou la croissance des coûts de la santé. Les entreprises ont elles aussi (encore) de la peine à exploiter la ressource que représente le vieillissement de la population et rares sont celles qui ont décidé d'employer systématiquement des personnes ayant dépassé l'âge ordinaire de la retraite.

Les retraités voulant continuer de travailler sont nombreux

Dans le cadre du Projet de recherche «65+» de la Haute école spécialisée des Grisons, des seniors de toute la Suisse ont été interrogés quant à leur engagement dans la société civile et leur intention de travailler au-delà de l'âge de la retraite. Il s'avère que le vœu de continuer à travailler après l'âge ordinaire de la retraite est largement répandu: sur 317 personnes interrogées, 38% des hommes et 28% des femmes continuaient de travailler à temps partiel, tandis que 7% des hommes et 2% des femmes travaillaient à plein temps. Quant aux seniors n'exerçant pas d'activité lucrative, 45% des hommes et 30% des femmes indiquent qu'ils auraient bien aimé continuer à travailler à temps partiel après la retraite; 6% des hommes et femmes auraient même aimé continuer à travailler à plein temps (voir illustration 1 page 24). Le vœu d'exercer une activité lucrative à temps partiel après l'âge ordinaire de la retraite correspond donc à un besoin non négligeable de nombreux seniors.

L'enquête n'a pas examiné les raisons pour lesquelles les personnes âgées souhaitent continuer à travailler. L'analyse suivante pourrait cependant fournir un indice: une partie des personnes qui auraient

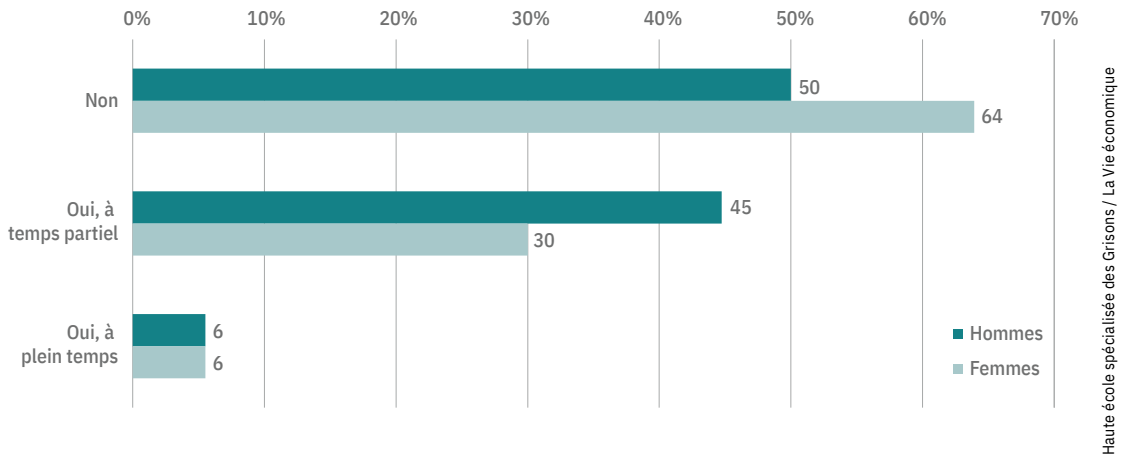
1 Voir Adecco Group (2022) Indice de la pénurie de main d'oeuvre en Suisse.



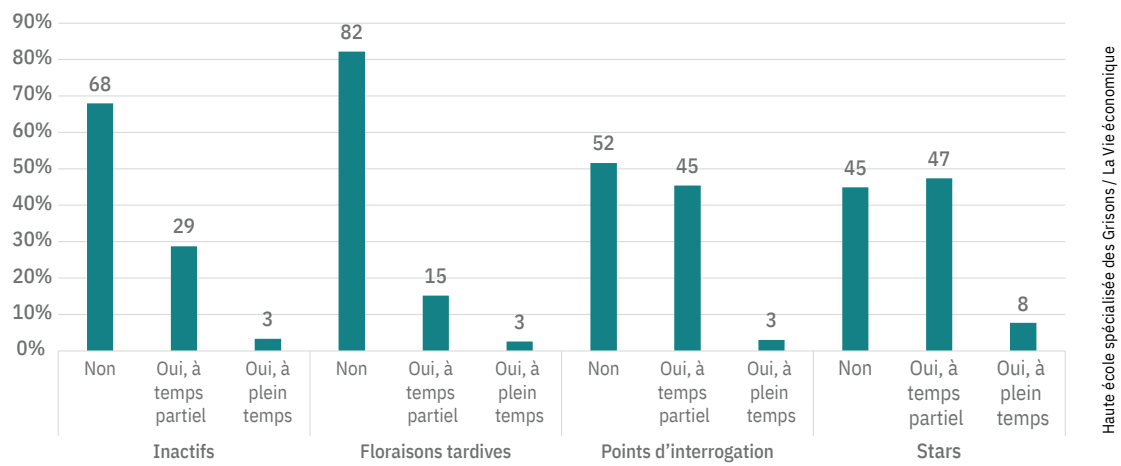
Retraités mais pleins d'énergie: de nombreuses personnes veulent se rendre utiles à la société, même lorsqu'elles ont atteint un âge avancé. Un professeur à la retraite enseigne le dialecte zurichois.

Keystone

Ill. 1: Envie de continuer à travailler après la retraite (retraités inactifs, 2022)



Ill. 2: Envie de continuer à travailler après la retraite selon l'engagement actuel (2022)



Remarque: les «inactifs» ne sont pas engagés et ne souhaitent pas s'engager à l'avenir. Les «floraisons tardives» sont des personnes engagées actuellement, mais qui veulent en faire moins à l'avenir. Les «points d'interrogation» désignent des personnes non engagées actuellement, mais désireuses de s'engager à l'avenir. Les «stars» sont celles qui s'engagent à titre bénévole et souhaitent le faire aussi à l'avenir.

aimé travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite sont plus engagées dans le bénévolat que les autres seniors ou veulent s'y engager (voir illustration 2). Cela signifie que leur motivation ne porte pas uniquement sur une activité lucrative, mais aussi sur un engagement à titre bénévole. Le réservoir important de seniors disposés à travailler est donc disponible non seulement pour des employeurs mais aussi pour les organisations à but non lucratif (associations sportives et culturelles, œuvres caritatives et autorités politiques). Il s'avère en outre que les personnes engagées ou qui souhaitent s'engager occupaient très souvent une fonction de cadre pendant leur vie active.

Ces constats[2] permettent de formuler les recommandations suivantes: les entreprises peuvent maintenir les seniors au travail en proposant des modèles novateurs – il ressort nettement des données une certaine volonté des seniors en ce sens. Cela peut être un élément important pour atténuer la pénurie de spécialistes. Leurs conditions de travail doivent toutefois permettre aux seniors de s'engager bénévolement à côté de leur travail, puisque les seniors disposés à travailler sont souvent actifs dans le bénévolat et souhaitent le rester à l'avenir. Il s'agit donc de veiller à la flexibilité des horaires de travail.

Adapter les conditions de travail

En s'engageant à titre bénévole ou en occupant un poste de travail à temps partiel, les seniors ne veulent pas être obligés de renoncer entièrement à la flexibilité acquise au moment de la retraite. Trouver des modèles novateurs et profitables aux deux parties constituera donc une étape importante pour atténuer la pénurie de spécialistes. Une entreprise pourrait par exemple engager une personne retraitée comme conseiller à temps partiel selon des horaires de travail flexibles. Les organisations de bénévoles peuvent quant à elles créer des postes à horaire flexible en s'adressant de façon ciblée aux seniors.

Les mesures de ce type peuvent contribuer à maintenir au travail des retraités disposant d'un grand savoir-faire et d'une expérience en entreprise et au sein d'organisations à but non lucratif (y compris les autorités et les communes). Elles peuvent ainsi renforcer l'esprit communautaire et contribuer à améliorer la satisfaction des individus, tout en permettant d'augmenter la productivité économique et sociale.

2 L'étude et la boîte à outils concernant le Projet 65+ (disponibles uniquement en allemand) peuvent être consultées auprès de la Haute école spécialisée des Grisons ou commandées directement auprès des auteurs.

Dario Wellinger
Enseignant et chef de projet, Centre de gestion administrative, Haute école spécialisée des Grisons, Coire

Curdin Derungs
Professeur de management public, Centre de gestion administrative, Haute école spécialisée des Grisons, Coire

La formation professionnelle duale atténue la pénurie de spécialistes

La main-d'œuvre spécialisée dispose par définition de compétences professionnelles qui la distinguent de celle non qualifiée. Toute formation contribue donc potentiellement à atténuer la pénurie de spécialistes. C'est particulièrement le cas de la formation professionnelle initiale en entreprise.

Stefan C. Wolter, Université de Berne

Le but de la Confédération et des cantons est qu'au moins 95% des personnes âgées de 25 ans soient titulaires d'un diplôme de fin d'études post-obligatoires (dit aussi «diplôme du degré secondaire II»), c'est-à-dire d'une maturité gymnasiale, d'un diplôme de culture générale ou d'un certificat d'apprentissage avec ou sans maturité professionnelle.

La formation professionnelle duale est une offre pédagogique très efficace pour atteindre cet objectif, comme l'illustre le taux de réussite au degré secondaire II (diplôme de fin d'études post-obligatoires) qui est nettement plus élevé dans les cantons affichant une forte proportion d'entrées en formation professionnelle initiale (en entreprise) que dans les cantons connaissant un taux élevé de formation générale (proposée dans les gymnases et en écoles de culture générale).

Bien qu'il soit impossible de déterminer de manière exhaustive les raisons de cette corrélation ni d'en mesurer l'importance, quelques indices permettent néanmoins d'expliquer cette situation. Un taux élevé d'établissements de formation générale entraîne une diminution quantitative et qualitative du réservoir de jeunes qui suivent une formation en entreprise et stigmatise la formation professionnelle. Observable particulièrement à l'étranger, ce phénomème pousse un nombre trop important de jeunes à choisir la formation générale uniquement pour échapper à cette stigmatisation. Or, cela a des conséquences en termes de qualité: dépassés, les jeunes abandonnent plus fréquemment les établissements de formation générale (gymnases et écoles de culture générale), ce qui peut avoir des conséquences négatives sur la réussite de leur formation car une partie des jeunes qui échouent en formation générale abandonnent par la suite d'autres formations et finissent sans diplôme de formation post-obligatoire.

L'analyse empirique montre en outre – ce qui est plutôt surprenant – que les entreprises qui accueillent des candidats disposant d'un bagage scolaire moins important ne renoncent pas forcément à leur proposer des métiers exigeants, ce qui conduit à ce qu'un nombre plus élevé d'apprentis échouent en formation professionnelle[1].

Le fait est que lorsqu'une forte demande de places d'apprentissage rencontre une offre correspondante de la part des entreprises, le taux de jeunes qui ne suivent pas de formation post-obligatoire, et ne peuvent donc pas non plus contribuer à atténuer la pénurie de spécialistes, est également bas.

L'épreuve précoce du réel

La formation professionnelle veille donc à ce que davantage de personnes disposant au moins d'un diplôme du degré secondaire II entrent sur le marché du travail. À cela s'ajoutent deux autres effets quantitatifs et qualitatifs importants qui résultent du fait que le nombre de formations dans un mé-

1 Voir Jaik (2020).

La formation initiale en entreprise contribue à atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Une apprentie souffleuse de verre dans l'entreprise Metroglas AG.

Keystone

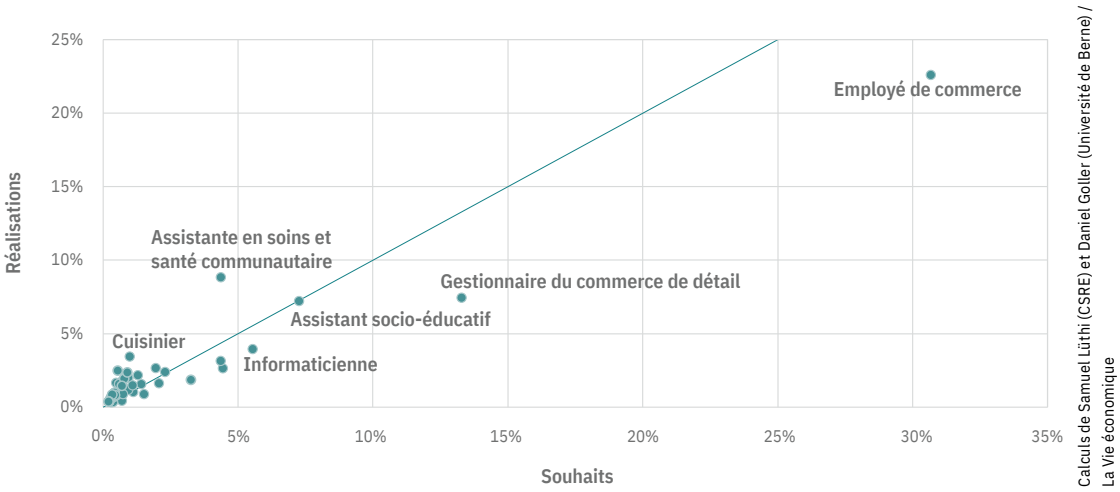
tier spécifique et celui des personnes formées spécifiquement à un métier sont la conséquence d'un double processus d'adaptation. Premièrement, on forme moins fréquemment en passant à côté des besoins du marché parce que les préférences des personnes désireuses de se former doivent correspondre à l'offre quantitative de formation. Lorsque ce n'est pas le cas, les personnes concernées doivent se réorienter professionnellement.

Le second facteur qui compte – et qui est tout aussi important – est l'adéquation entre l'individu et son apprentissage professionnel. Même si l'offre et la demande sont équilibrées, il n'est pas garanti que les personnes qui s'intéressent à un métier particulier disposent exactement des aptitudes attendues par les entreprises formatrices. Le processus menant au choix d'un métier lors de la formation initiale en entreprise garantit donc mieux que d'autres filières de formation qu'on ne forme finalement pas des apprentis sans tenir compte des besoins quantitatifs et qualitatifs du marché. Or, c'est un facteur décisif: dans les pays qui ne connaissent pas de formation professionnelle notable en entreprise, la pénurie de spécialistes résulte moins d'un manque de personnes formées que d'un nombre élevé de personnes formées aux mauvais métiers, c'est-à-dire qui ne sont pas formées aux métiers en manque de personnel. En Suisse non plus, ce risque ne serait pas négligeable (voir illustration).

La mobilité professionnelle, une réalité

Les jeunes sont très tôt confrontés à la réalité du marché du travail et à ses besoins qui ne sont pas statiques mais dynamiques. Afin d'atténuer la pénurie de spécialistes, il faut donc que les individus puissent continuer à évoluer après leur formation professionnelle initiale. Les analyses longitudinales de l'Office fédéral de la statistique révèlent non seulement que la mobilité professionnelle est assez forte après une formation professionnelle initiale, mais aussi qu'elle cible globalement les métiers touchés par la pénurie

Part des demandes de place d'apprentissage («souhaits») et taux des contrats d'apprentissage conclus («réalisations») (2021/2022)



Remarque: Les souhaits des jeunes quant à une place d'apprentissage donnée correspondent-ils à l'offre? Les demandes formulées sur la plateforme virtuelle de stages d'orientation et de places d'apprentissage (Bourse suisse des places d'apprentissage) donnent des indications à ce sujet.
Explication du graphique: dans l'illustration ci-dessus, la part des 40 métiers les plus souvent choisis en une année en Suisse est comparée à celle des recherches de places d'apprentissage pour ces mêmes métiers sur la Bourse suisse des places d'apprentissage. En termes d'attractivité, certains métiers correspondent au taux des contrats d'apprentissage effectivement conclus (par exemple assistante en soins et santé communautaire). Si les candidats pouvaient décider librement, ils choisiraient certains métiers beaucoup plus souvent (employé de commerce, gestionnaire du commerce de détail, informaticienne, etc.) et d'autres métiers beaucoup moins fréquemment (assistante en soins et santé communautaire, cuisinier, etc.).

de personnel. Cela est particulièrement le cas si la formation professionnelle initiale est suivie d'une formation au degré tertiaire – que ce soit en HES ou sous forme de formation professionnelle supérieure. Le taux de personnes actives dans un métier accusant une pénurie de spécialistes supérieure à la moyenne passe ainsi de 30% après un apprentissage à presque 60% après une formation du degré tertiaire[2].

Travailler pendant la formation

Cependant, même sans formation au degré tertiaire, de nombreux jeunes se dirigent pendant les cinq premières années et demie suivant la fin de leur apprentissage professionnel vers les métiers où les signes de pénurie sont les plus marqués. Cela démontre que les compétences qu'ils ont acquises durant leur formation professionnelle initiale sont suffisamment larges pour permettre de passer non seulement d'une entreprise à l'autre, mais aussi d'un métier à l'autre. Si souhaitable soit-elle du point de vue macroéconomique, cette mobilité constitue néanmoins un problème pour les métiers moins attrayants en termes de salaire, de conditions de travail ou de prestige, qui perdent leur main-d'œuvre spécialisée à une fréquence supérieure à la moyenne au profit de métiers plus attrayants. Plus marquée dans certains métiers manuels (par exemple monteurs de chauffages et d'installations sanitaires, charpentiers et plombiers), la pénurie de spécialistes est donc moins le signe d'une défaillance du marché de la formation professionnelle que la conséquence d'une dynamique du marché du travail qui résulte elle-même d'un type de formation qui ne mène pas dans un cul-de-sac professionnel.

En dehors du cadre de la formation professionnelle, il est exceptionnel que des personnes en formation occupent des emplois afin d'atténuer une pénurie de spécialistes, à l'instar des étudiants des hautes écoles pédagogiques qui sont engagés comme enseignants. Dans la formation professionnelle initiale, cette forme d'engagement est cependant la règle. Certes, les apprentis ne travaillent pas toute la semaine en entreprise; ils n'exécutent pas uniquement des travaux qualifiés, et lorsqu'ils en exécutent, ce n'est pas avec la même productivité que les spécialistes expérimentés. Selon une estimation prudente, on peut cependant supposer que les apprentis occupent chaque année quelque 40 000 équivalents plein temps au cours de leur formation professionnelle initiale en entreprise, ce qui est plus qu'une goutte d'eau dans l'océan à une époque où les entreprises des secteurs et métiers les plus divers luttent désespérément pour recruter des employés spécialisés.

Bibliographie

Jaik K. (2020). «Brain drain from vocational to academic education at upper-secondary level? An empirical analysis for Switzerland», Empirical Research in Vocational Education and Training, vol. 12 (10).

Office fédéral de la statistique (2020). Trajectoires professionnelles des certifiés de la formation professionnelle initiale dans les cinq ans suivant le titre. Analyses longitudinales dans le domaine de la formation, Neuchâtel.

Wolter S. (2023), Taux de diplômés: la route est longue jusqu'à la cible des 95%. La Vie économique, 2 mai.

2 Voir Office fédéral de la statistique (2020).

Stefan C. Wolter
Professeur en économie de l'éducation, Université de Berne

Quels sont les obstacles à l'activité lucrative des femmes avec enfants?

Au cours des dernières décennies, le taux d'activité des femmes avec enfants n'a cessé d'augmenter. Aujourd'hui encore, le fait de fonder une famille a toutefois un impact sur la participation des femmes au marché du travail. Différents facteurs entrent en ligne de compte.

Fabienne Liechti, Urezza Caviezel, Michael Marti, Ecoplan, **Jana Freundt,** Université de Fribourg

En 2021, le taux d'activité des femmes avec enfants atteignait 83% en Suisse alors qu'il était de 93% pour les femmes sans enfant, la majeure partie (78%) des premières travaillant à temps partiel, contre seulement 40% pour les dernières[1].

Dans un contexte où le niveau de formation des femmes va croissant et où la pénurie de personnel qualifié s'accentue, il y a lieu de s'interroger sur ce qui peut être fait pour exploiter plus efficacement le potentiel de main-d'œuvre que représentent les femmes et pour supprimer les obstacles actuels à leur maintien et à leur réinsertion sur le marché du travail. Dans le cadre du postulat de la conseillère nationale Sibel Arslan concernant la réintégration des femmes dans le monde professionnel, et sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie (Seco), le bureau Ecoplan s'est associé à Jana Freundt, chercheuse en économie comportementale à l'Université de Fribourg, pour réaliser une étude sur les principales variables qui influencent le maintien et la réinsertion des femmes avec enfants dans le monde professionnel[2].

Il ressort de la littérature existante que des facteurs d'ordre institutionnel et structurel, mais aussi des normes et des valeurs sociétales, jouent un rôle dans la participation des femmes avec enfants au marché du travail[3]. Pour mieux cerner ces paramètres, Ecoplan a réalisé un sondage en ligne auprès de 1000 femmes ayant des enfants de moins de 12 ans. Conduite dans les trois régions linguistiques du pays durant l'été 2022, cette enquête s'est surtout intéressée au taux d'occupation actuel des femmes, à leur degré de satisfaction quant à leur situation professionnelle et à leur perception des facteurs ayant un impact sur cette dernière.

Dans l'échantillon concerné, le taux d'activité professionnelle atteint 77%, soit un taux inférieur de 6 points de pourcentage à celui relevé au niveau de toute la Suisse. Une grande partie des femmes interrogées travaillent à temps partiel, affichant un taux d'occupation moyen de 61% et il s'avère que moins de la moitié d'entre elles sont satisfaites de leur taux d'occupation (voir illustration 1 page 32). Parmi elles, 36% souhaiteraient travailler davantage, un souhait particulièrement répandu chez les femmes sans activité lucrative, dont 82% aspirent à en avoir une. En outre, un quart des femmes actives aimeraient travailler plus et un autre quart travailler moins, environ la moitié d'entre elles étant satisfaites de leur taux d'occupation.

Circonstances dans lesquelles les femmes travailleraient plus

Dans un premier temps, les femmes ont été interrogées sur les circonstances dans lesquelles elles augmenteraient leur taux d'occupation, pour les unes, ou exerceraient une activité lucrative, pour les autres. Les facteurs cités comme pertinents ont été les mêmes dans les deux cas, bien que classés dans un ordre différent, comme le montre l'illustration 2 page 32.

1 Voir Office fédéral de la statistique (2022).

2 Ecoplan et Freundt (2023).

3 Voir notamment Olivetti et Petrongolo (2017) ; Kleven, Landais, Posch, Steinhauer et Zweimüller (2019) ; Krapf, Roth et Slotwinski (2020) ; Oehrli, Stadelmann-Steffen et Luetolf (2022) ainsi que Gangl et Huber (2022).

Keystone

La triathlète Nicola Spirig concilie plusieurs rôles: mère de trois enfants, championne olympique et juriste. «On a besoin de beaucoup de soutien», affirme-t-elle.

Les femmes exerçant déjà une activité lucrative ont indiqué le plus souvent qu'elles augmenteraient leur taux d'occupation «en cas de nécessité financière», tandis qu'un tiers d'entre elles ont cité comme motivations une baisse des coûts de la garde extrafamiliale des enfants et la disponibilité de postes offrant des conditions de travail favorables à la famille. Un tiers des femmes ont également nommé les désavantages fiscaux comme un facteur intervenant dans leur décision.

Chez les femmes n'exerçant pas d'activité lucrative, c'est surtout le manque de postes offrant des conditions de travail favorables aux familles ou présentant un profil d'exigences approprié qui constitue un obstacle à la réintégration. Pour elles aussi, la nécessité financière joue un rôle important, 45% l'ayant jugée de nature à motiver une décision de travailler. En revanche, la diminution des coûts de la garde extrafamiliale des enfants a été citée moins souvent en tant que facteur déterminant pour l'exercice d'une activité professionnelle.

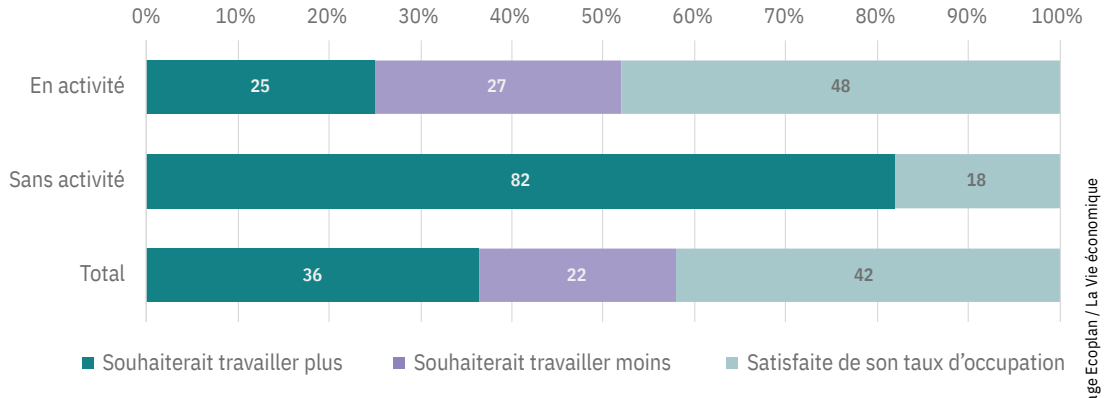
Facteurs influençant la situation professionnelle actuelle

Dans un second temps, une analyse a permis d'identifier les facteurs expliquant la situation professionnelle actuelle des femmes interrogées. L'indépendance financière est le paramètre qui affiche la plus forte corrélation statistique avec l'exercice d'une activité lucrative: la probabilité de travailler est plus élevée chez les femmes attachant de l'importance à cette indépendance, qui sont aussi celles justifiant d'un taux d'occupation plus élevé quand elles sont actives. Par ailleurs, l'avis sur la garde extrafamiliale des enfants joue également un rôle: la probabilité de travailler est plus faible chez les femmes qui considèrent que les enfants pâtissent d'une prise en charge extrafamiliale et, lorsqu'elles travaillent, c'est avec un taux d'occupation réduit.

La décision d'exercer une activité lucrative dépend aussi fortement de la perception du caractère favorable aux familles de la profession, puisque les femmes qui estiment que celui-ci est élevé ont plutôt tendance à travailler. La disponibilité de postes au profil d'exigences approprié joue un rôle important s'agissant du taux d'occupation: les femmes estimant qu'il existe de tels postes sont prêtes à travailler plus. Enfin, le soutien apporté par d'autres personnes pour la garde des enfants est aussi un facteur qui intervient dans la décision d'exercer une activité professionnelle ou d'accroître le taux d'occupation: dans le premier cas, c'est l'aide apportée par des proches ou des amis qui est déterminante et, dans le second, le soutien fourni par le ou la partenaire.

Aucune corrélation directe n'a pu être établie entre l'appréciation de l'accessibilité financière ou de la disponibilité d'offres d'accueil des enfants et la situation professionnelle. Les femmes qui travaillent comme celles qui ne travaillent pas considèrent comme très mauvaise l'accessibilité financière de

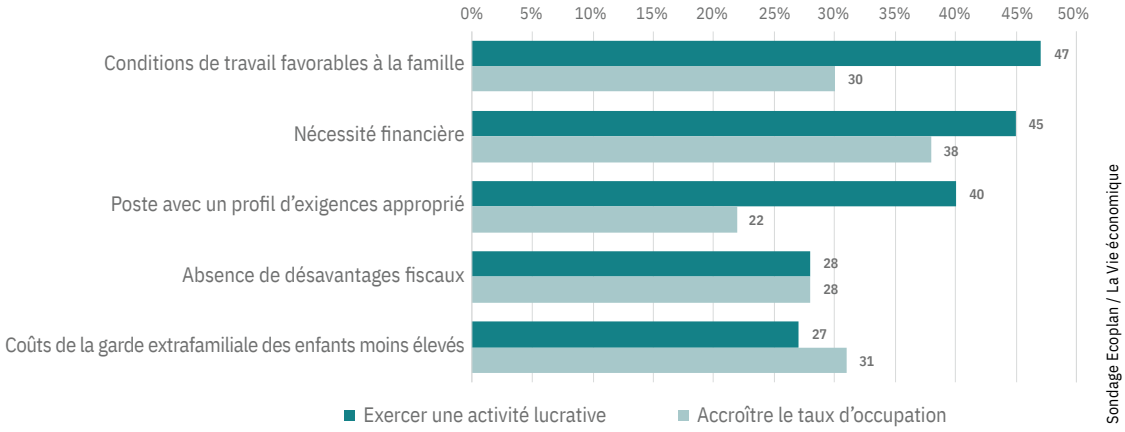
Ill. 1: Degré de satisfaction des femmes avec enfants quant à leur taux d'occupation (2022)



Remarque: N en activité = 778; N sans activité = 195

Sondage Ecoplan / La Vie économique

Ill. 2: Circonstances dans lesquelles les femmes interrogées accepteraient un travail lucratif ou augmenteraient leur taux d'occupation (2022)



Remarque: N en activité = 778; N sans activité = 195

Sondage Ecoplan / La Vie économique

la garde extrafamiliale des enfants: sur une échelle de 1 à 10, elles lui attribuent en moyenne une note de 3,9 et de 3,5, respectivement. La disponibilité d'offres d'accueil au plan local obtient des scores légèrement supérieurs (respectivement 5,9 et 5,3).

Pour que le point de vue des employeurs soit également pris en compte, les données issues du sondage ont été complétées par des entretiens avec des représentants d'associations de branches. Les résultats de l'étude dans son ensemble ont permis d'identifier trois grands champs d'action pour promouvoir le maintien et la réinsertion des femmes avec enfants dans le monde professionnel. Les mesures à prendre se situent à différents niveaux et concernent à la fois les acteurs publics, les employeurs et les femmes visées.

Le premier domaine d'intervention porte sur les coûts de la garde extrafamiliale des enfants. En effet, pour la grande majorité des femmes interrogées, ceux-ci ne sont pas insuffisamment abordables. Le deuxième front sur lequel il faut agir est celui des conditions de travail: la création d'un environnement professionnel favorable aux familles est très importante pour l'intégration des femmes

avec enfants dans le monde du travail, qui doit leur offrir des emplois conciliables avec leurs obligations familiales.

Le troisième axe d'intervention a trait à un paramètre qui, en dehors des facteurs institutionnels et structurels, joue manifestement un rôle: les préférences et les conceptions personnelles des femmes. Sachant que cette variable peut influer sur l'efficacité des mesures prises sur d'autres fronts, il est d'autant plus utile de mener des campagnes d'information et de sensibilisation, notamment sur l'importance d'avoir un revenu propre, par exemple dans le cas d'une séparation, car celle-ci a des répercussions sur la situation financière et sur la prévoyance vieillesse.

Enfin, il importe de rappeler que l'abolition des incitations négatives à l'emploi (suppression de prestations ou hausse des impôts en cas d'augmentation du revenu) est aussi un moyen d'inciter les femmes avec enfants à participer au marché du travail.

Bibliographie

Ecoplan et Freundt J. (2023). Étude sur la réinsertion et le maintien des femmes avec enfants dans le monde professionnel. Étude réalisée sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie.

Gangl S. et Huber M.(2022). From homemakers to breadwinners? How mandatory kindergarten affects maternal labour market outcomes. Working Paper at SSRN.

Kleven H., Landais C., Posch J., Steinhauer A. et Zweimüller J. (2019). Child penalties across countries: Evidence and explanations, AEA Papers and Proceedings, vol. 109.

Krapf M., Roth A. et Slotwinski M. (2020). The effect of childcare on parental earnings trajectories, CESifo Working Paper n° 8764.

Oehrli D., Stadelmann-Steffen I. et Luetolf M. (2022). How does the provision of childcare services affect mothers' employment intentions? Empirical evidence from a conjoint experiment, Journal of social policy, First view.

Office fédéral de la statistique (2022). Les mères sur le marché du travail en 2021.

Olivetti C. et Petrongolo B. (2017). The economic consequences of family policies: lessons from a century of legislation in high-income countries, Journal of Economic Perspectives, vol. 31, n° 1.

Fabienne Liechti
Cheffe du secteur du marché du travail, Ecoplan, Berne

Jana Freundt
Chercheuse postdoctorante, chaire d'économie industrielle, Université de Fribourg

Urezza Caviezel
Cheffe de projet, Ecoplan, Berne

Michael Marti
Associé et chef du département Société, Ecoplan, Berne

Répondre aux besoins de main-d'œuvre du secteur principal de la construction

Prise de position de Curdin Pfister

Curdin Pfister est chef de projet et collaborateur scientifique de la Société Suisse des Entrepreneurs, Zurich

Au cours des prochaines décennies, la croissance démographique persistante et le renforcement de la mobilité entraîneront une hausse de l'activité de construction et des besoins en personnel qualifié (entrepreneurs, conductrices de travaux, contremaîtres, cheffes d'équipe, maçons et constructrices de routes, en particulier).

Cela pose des défis au secteur principal de la construction, déjà confronté à une offre limitée de personnel qualifié à cause des grandes vagues de départs à la retraite et de la lutte acharnée pour assurer la relève, qui laisse des traces profondes (le nombre d'apprentis a diminué de plus d'un tiers ces dix dernières années).

Dans ce secteur, l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre est considérable. En 2040, on estime qu'il manquera quelque 5600 spécialistes (16%), ce qui entraînera le blocage d'importants projets de construction et, partant, une augmentation des loyers et des heures d'embouteillage ainsi qu'une diminution de la cadence horaire des trains.

Mais ces défis recèlent aussi des potentiels. D'une part, il est possible d'atténuer le manque de main-d'œuvre en innovant et en améliorant le rendement. Augmenter la productivité de 0,5% par an grâce à des nouvelles technologies, des processus et des formes de coopération et d'organisation innovantes (gestion intégrée de projets, par exemple) serait certes un tour de force, mais cela permettrait de diminuer de moitié la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Recelant un potentiel qui s'étend à toute la chaîne de valeur, l'automatisation et la numérisation accélèrent les processus sur les chantiers et la planification des bâtiments et des infrastructures. C'est pour cette raison que la Société Suisse des Entrepreneurs soutient la transformation numérique dans le secteur de la construction.

La branche est en outre un employeur attractif qui dispose de plusieurs «leviers» pour augmenter l'offre de personnel qualifié. Développée en commun par les employeurs et les employés, une gestion stratégique du personnel qui instaure une planification de carrière et une formation des cadres sur le long terme permet d'augmenter durablement la fidélité au secteur et les effectifs des cadres. Des tâches et des projets porteurs de sens, des modèles (de temps) de travail flexibles, mais aussi une culture d'entreprise et de leadership attrayante, limitent également la rotation du personnel qualifié et attirent la relève, élargissant le réservoir de candidats à des personnes venant d'autres horizons. Enfin, grâce à un perfectionnement ciblé, les professionnels qualifiés se maintiennent à niveau et sont moins nombreux à quitter la branche.

Pour atteindre ces objectifs, il est essentiel de disposer d'un système de formation initiale et continue viable, de haute qualité et flexible, offrant des contenus intéressants et de bonnes perspectives de carrière. Le secteur de la construction s'emploie à développer et promouvoir ce système, en créant notamment de nouveaux diplômes et métiers.

Migros reste un employeur attrayant

Prise de position de David Girod

David Girod est responsable Gestion des ressources humaines du groupe Migros

La Suisse manque de plus en plus de main-d'œuvre, et cela tient surtout à des déséquilibres structurels persistants: vieillissement de la population, potentiel limité d'augmentation de l'offre en main-d'œuvre indigène et solde migratoire négatif, entre autres. Selon des prévisions, si la croissance du PIB reste constante, ce sont 1,3 million de postes qui ne pourront être pourvus en 2050[1].

La pénurie de main-d'œuvre s'explique aussi par le simple fait que de plus en plus de personnes ont accompli des études supérieures et qu'il y a de moins en moins de titulaires d'un diplôme d'apprentissage. En outre, beaucoup de personnes initialement formées à un travail manuel se réorientent, ce qui n'était pas le cas par le passé.

Une étude réalisée par Mercer Switzerland et von Rundstedt (2022) conclut que ce sont principalement les métiers Mint (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique), de la restauration, de la logistique et des soins de santé qui sont touchés par ces évolutions. Chez Migros, nous manquons aussi de personnel dans des secteurs comme la vente et la production. Globalement, cette pénurie s'observe à tous les échelons de qualification, ce qui nous expose au risque de ne plus pouvoir maintenir l'offre de services et de prestations à son niveau actuel dans certains domaines.

C'est pourquoi Migros a déjà pris une série de mesures afin de pourvoir rapidement et adéquatement les postes vacants. Grâce à une culture d'entreprise inclusive, une démarche d'encouragement ciblé de la conciliation du travail avec la vie privée ainsi que de nombreux avantages pour le personnel (tarifs réduits dans les domaines des loisirs, de la santé et de la formation, prise en charge partielle de l'abonnement aux transports publics), le groupe offre des conditions d'emploi attrayantes, compatibles avec toutes les étapes de la vie. Il propose déjà des modèles de travail flexibles, qui sont continuellement adaptés en fonction des possibilités.

Notre personnel perçoit une juste rémunération et profite de l'excellente caisse de pension Migros, ainsi que de nombreuses prestations sociales modernes, par exemple un service de conseil social et familial gratuit et confidentiel, dans le registre professionnel et privé, ou encore le droit au versement en capital de jusqu'à trois années de salaire aux membres de la famille survivants en cas de décès.

Fondateur de Migros et pionnier en son temps, Gottlieb Duttweiler en était déjà convaincu: une entreprise qui assume ses responsabilités vis-à-vis de la société ne peut être soutenue que par des collaborateurs motivés. Principale entreprise formatrice de Suisse, Migros veille aussi à assurer la relève et à promouvoir son développement, notamment par le biais de programmes internes permettant aux jeunes en fin d'apprentissage d'évoluer pour accéder à d'autres postes.

1 Source : canton de Zurich (2021), Office fédéral de la statistique (2021), calculs effectués par l'auteur.

«Je considère l'immigration comme une chance»

En Suisse, il n'y a pas surabondance de main-d'œuvre qualifiée. C'est un bon signe, estime Boris Zürcher, chef de la Direction du travail au Secrétariat d'État à l'économie, car cela prouve que le système éducatif ne passe pas à côté des besoins du marché. Pour lui, l'immigration est une chance pour la Suisse.

Entretien: Nicole Tesar et Bettina Hahnloser, La Vie économique

Monsieur Zürcher, êtes-vous un spécialiste?
Je ne le crois pas. Je m'y connais trop peu dans un domaine spécialisé déterminé (rires). En revanche, si l'on applique les critères usuels, j'en fais bien partie en tant que cadre. Les spécialistes sont en général des personnes qualifiées, qui ont accompli un apprentissage professionnel, une formation professionnelle supérieure ou des études de degré tertiaire et qui travaillent dans leur domaine de spécialité. Une définition officielle du terme m'est toutefois inconnue.

Récemment, vous avez affirmé lors d'un entretien télévisé que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée avait du bon. Dans quel sens?
La situation contraire – soit une surabondance de spécialistes – serait une catastrophe. En Suisse, on forme les spécialistes en fonction des besoins du marché du travail. C'est l'une des grandes forces de notre système éducatif. Et il s'avère que ces spécialistes sont demandés et qu'ils s'insèrent sur le marché du travail. S'il en allait autrement, cela signifierait que notre système éducatif passe systématiquement à côté des besoins de ce marché, ce qui risquerait d'entraîner une hausse du chômage.

La pression exercée sur l'État pour qu'il renforce l'efficacité des entreprises augmente-t-elle?
Ce n'est pas le rôle de l'État de rendre les entreprises plus productives. Recruter et retenir la main-d'œuvre spécialisée est une tâche qui incombe aux entreprises. Notre travail au Seco consiste à adapter les conditions-cadres, par exemple dans les domaines de la formation, du marché du travail, de la protection sociale, de la fiscalité ou de l'innovation, en collaboration avec d'autres services fédéraux.

Qu'y a-t-il de nouveau dans l'actuelle pénurie de personnel qualifié?
L'actuelle pénurie de main-d'œuvre qualifiée est le reflet d'une pénurie générale de main-d'œuvre. Elle est avant tout d'origine conjoncturelle et ne va donc pas durer éternellement. Dans notre travail, nous nous concentrons plutôt sur la pénurie structurelle de main-d'œuvre qualifiée. Et dans le domaine du chômage, nous cherchons à faire coïncider

Boris Zürcher

Boris Zürcher (60 ans) est à la tête de la Direction du travail du Secrétariat d'État à l'économie (Seco) depuis août 2013. Il était auparavant économiste en chef et directeur de l'institut de recherche indépendant BAK Basel Economics AG, à Bâle. Il a aussi été conseiller économique des conseillers fédéraux Pascal Couchepin, Joseph Deiss et Doris Leuthard, au sein de l'ancien Département fédéral de l'économie. Après un apprentissage de dessinateur sur machines, Boris Zürcher a obtenu la maturité fédérale en cours d'emploi, puis a étudié l'économie politique et la sociologie à l'Université de Berne. Depuis 2003, il est en outre chargé de cours à l'Université de Berne.

Boris Zürcher: «L'actuelle pénurie de main-d'oeuvre qualifiée est le reflet d'une pénurie générale de main-d'oeuvre. Elle est avant tout d'origine conjoncturelle et ne va donc pas durer éternellement.»

Anthony Anex / Keystone

les compétences des demandeurs d'emploi avec les exigences du marché du travail.

En 2029, les derniers représentants de la génération dite du «babyboom» partiront à la retraite. La pénurie structurelle de main-d'œuvre qualifiée atteindra-t-elle alors son paroxysme?
Oui. L'offre indigène de main-d'œuvre a connu un tournant il y a deux ou trois ans. Depuis, il y a plus d'actifs qui atteignent l'âge de la retraite que de jeunes arrivant sur le marché du travail. En d'autres termes, sans immigration, la population en âge de travailler en Suisse diminuerait. Rappelez-vous l'image du serpent qui avale un éléphant dans «Le Petit Prince» d'Antoine de Saint-Exupéry: les «babyboomers» sont l'éléphant qui se fraie un chemin à travers le serpent.

Qu'est-ce que cela représente en chiffres?
Actuellement, la Suisse compte 40% d'habitants de plus qu'au milieu des années 1960. À cette époque, il naissait plus de 110 000 enfants chaque année, ce qui ne s'est plus jamais reproduit par la suite. Aujourd'hui, une cohorte de naissances typique compte près de 90 000 bébés. Par ailleurs, depuis 2010, la part des personnes âgées de plus de 55 ans sur le marché du travail est passée d'un septième environ à près d'un cinquième. Ce sont des changements démographiques importants.

Y a-t-il d'autres facteurs, en plus de l'évolution démographique, qui aggravent la pénurie de main-d'œuvre qualifiée?
En ce moment, la conjoncture est clairement la cause principale de la pénurie de personnel qualifié. Nous constatons des effets de rattrapage à cause de la pandémie et une conjoncture intérieure extraordinairement forte marquée par une croissance soutenue de la population active occupée, qui était jusqu'au 2e trimestre de 2,9% sur un an. Ensuite, nous constatons depuis plusieurs années une pénurie structurelle de main-d'œuvre qualifiée dans les professions Mint et le secteur de la santé. Enfin, la prospérité influence notre rapport au travail. Nous avons atteint en Suisse un taux très élevé de participation au marché du travail qu'il n'est pas facile d'augmenter encore.

On entend souvent dire qu'il y a trop de temps partiel en Suisse. Qu'en est-il exactement?
La participation des femmes au marché du travail s'accroît et les personnes occupant un emploi à temps partiel augmentent légèrement leur taux d'occupation. Cela compense notamment une évolution chez les hommes, chez lesquels on constate une augmentation du travail à temps partiel qui part d'un niveau bas. Dans l'ensemble, le volume de travail continue d'augmenter.

À partir de quel taux parle-t-on de travail à temps partiel?
Officiellement, on parle en Suisse de travail à temps partiel lorsque le taux d'occupation est inférieur à 90%. Personnellement, je le définis à moins de 80%, car un plein temps dans l'UE correspond environ, en nombre d'heures de travail, à un taux d'occupation de 90% en Suisse. Depuis l'industrialisation, le nombre d'heures de travail diminue sous l'effet de la prospérité. Dans l'idéal, chaque individu devrait pouvoir travailler autant qu'il le souhaite. Les postes qui peuvent, sur demande, être aménagés en temps partiel augmentent cette liberté de choix.

L'intelligence artificielle fait beaucoup parler d'elle. Nous épargnera-t-elle du travail?
On peut rêver. Le progrès technique a pour effet de stimuler la croissance économique et les mutations économiques structurelles, ce qui augmente en fin de compte notre productivité et notre richesse. On peut s'en féliciter. Rien n'indique que l'intelligence artificielle fera de nous des chômeurs. L'IA et les robots n'accompliront pas notre travail à notre place, ils y participeront et nous rendront plus productifs. Je considère l'IA comme une facette de la digitalisation qui nous accompagne depuis des décennies déjà.

Quel rôle joue l'immigration pour le marché du travail?
Il y a deux possibilités de faire augmenter l'emploi: la population indigène augmente ou accroît son taux d'occupation, ou c'est l'immigration qui augmente. La population suisse a contribué à moins de la moitié de la hausse de 2,9% sur un an de la population active occupée, tandis que plus de la moitié de cette hausse revient à la population étrangère, composée

Anthony Anex / Keystone

Boris Zürcher, dans son bureau du Seco.

d'une part des personnes qui vivaient déjà en Suisse et, d'autre part, des nouveaux arrivants. Je considère l'immigration comme une chance car la Suisse peut, grâce à elle, combler sa pénurie de main-d'œuvre. L'immigration intervient ici aussi à titre de complément: les immigrés n'évincent pas les Suisses, mais les complètent dans les domaines dans lesquels nous enregistrons une croissance de l'emploi.

Il y a pourtant des résistances...
...Oui, je peux aussi le comprendre. L'immigration est très élevée en ce moment, mais elle est essentiellement portée par la conjoncture. Petit retour en arrière: en 1964, une année à fort taux de natalité, la croissance démographique naturelle, due aux naissances donc, était beaucoup plus élevée que l'immigration que nous connaissons aujourd'hui. On a alors construit des écoles et des hôpitaux, et développé les infrastructures. Personne ne se plaignait que cette croissance entame notre prospérité, au contraire: on comptait sur la prospérité future. Aujourd'hui, nous compensons le nombre insuffisant de naissances par l'immigration, laquelle, il faut le rappeler, pèse moins sur la Suisse.

Pourquoi?
Parce que les étrangers viennent en Suisse pour y travailler, après avoir accompli leur formation à l'étranger, sans que nous ayons à payer pour cela. Une bonne partie d'entre eux s'en va d'ailleurs après quelques années dans un autre pays ou retourne dans son pays d'origine. L'immigration réagit aux variations de la demande des entreprises.

Le taux de chômage est très bas. Est-ce une nouvelle donne?
Nous n'avions plus enregistré de taux de chômage aussi bas depuis vingt ans. Nous sommes pratiquement en situation de plein emploi et c'est très réjouissant ! Comme je l'ai dit, ces taux bas s'expliquent essentiellement par des raisons conjoncturelles. La Suisse a traditionnellement un faible taux de chômage. Néanmoins, les travailleurs non qualifiés continueront d'avoir des difficultés à trouver un emploi stable.

Ne pourrait-on pas résoudre le problème de la pénurie de personnel qualifié en exhortant les entreprises à augmenter les salaires?
Les salaires augmentent plus ou moins au même rythme que les gains de productivité. Seulement

voilà, les dernières années ont été très difficiles économiquement parlant, notamment en raison de la pandémie de coronavirus. Tout ce que je peux constater, c'est qu'il ne suffit pas d'agir sur les salaires, mais qu'il faut s'attaquer à toutes les conditions de travail. Dans la course aux talents, le droit du travail offre une grande marge de manœuvre aux entreprises. Notre droit du travail libéral est certainement un avantage pour recruter des spécialistes face à la concurrence étrangère.

> «Les employeurs aussi peuvent aménager leurs conditions de travail afin de les rendre encore plus favorables aux familles.»

Les travailleurs se trouvent-ils donc bien placés en vue des négociations salariales à venir?
Si la conjoncture reste inchangée, oui, certainement. Mais on ne peut pas traire une vache qui ne donne pas de lait. Nous continuons donc d'avoir besoin de la croissance économique et des gains de productivité. Nous ne devons pas oublier non plus que durant les années de pandémie, on a effectué beaucoup moins d'heures de travail, et les entreprises en ont souffert elles aussi.

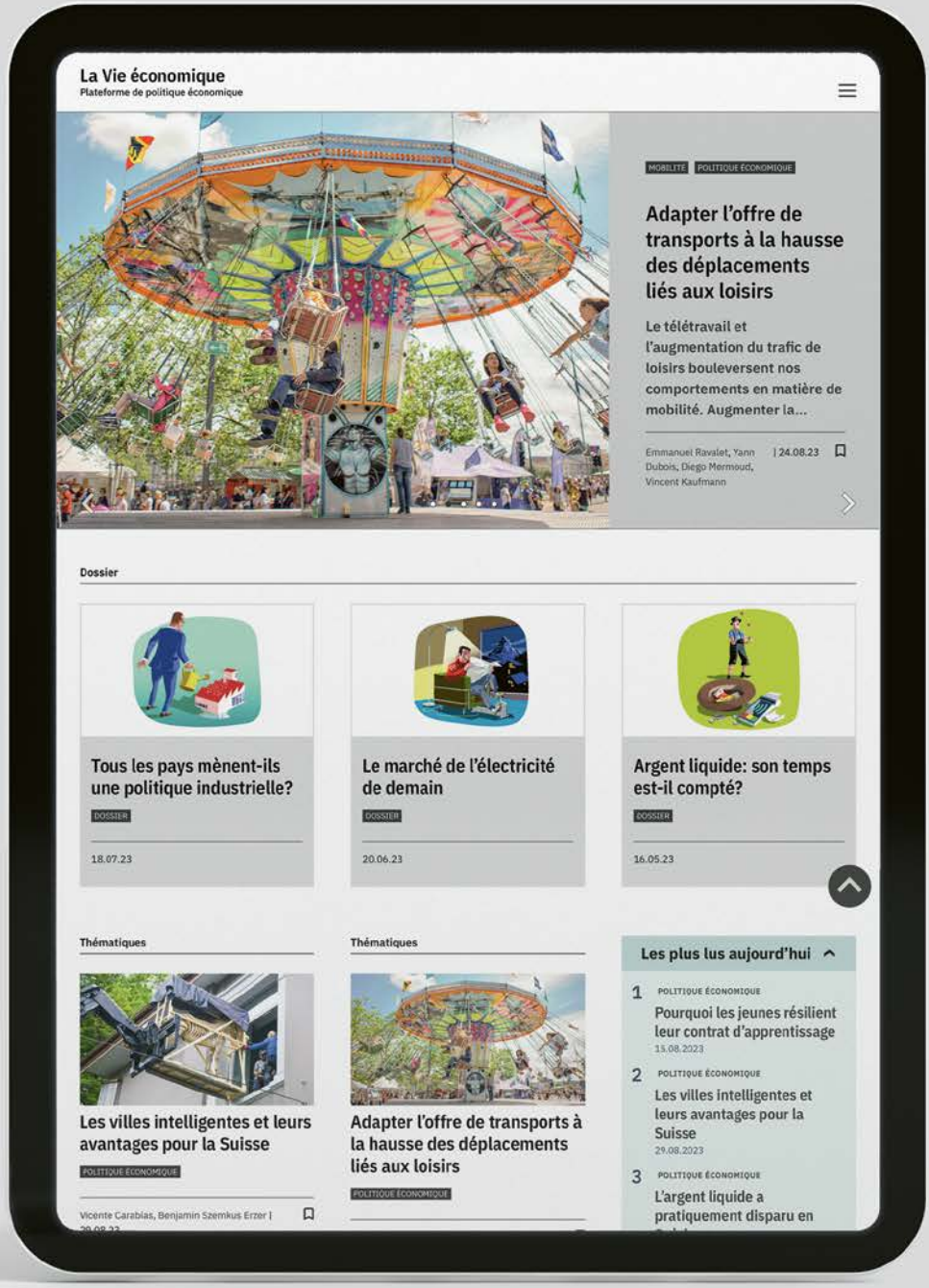
Quel est le potentiel de travail des femmes et des retraités, selon vous?
Il reste sûrement du potentiel à exploiter, mais je crains que celui-ci soit quelque peu surestimé. D'abord, beaucoup de femmes travaillent déjà aujourd'hui et, ensuite, leur taux d'occupation ne cesse d'augmenter. Il existe sûrement encore un potentiel d'amélioration au niveau des conditions-cadres, notamment en matière de fiscalité qui est élevée pour les couples avec deux revenus. Les employeurs aussi peuvent aménager leurs conditions de travail afin de les rendre encore plus favorables aux familles. Du côté des retraités, il existe également du potentiel, mais, là aussi, si l'on veut l'exploiter, cela aura un coût.

Venons-en à la génération Z. Est-elle vraiment différente des générations précédentes?
À mon avis, elle ne se distingue absolument pas des générations précédentes. Depuis 1968 au plus tard, on sait que la jeunesse est un peu plus rebelle et non conformiste. Peut-être qu'on la prend plus au sérieux aujourd'hui. En revanche, la génération Z a la chance d'arriver sur un marché du travail extraordinairement favorable, dont elle ressentira les effets sur les salaires durant toute la vie. Des enquêtes montrent que les personnes qui entrent sur le marché du travail en période de récession ont un désavantage salarial pendant toute leur vie active. Mais, finalement, la génération Z devra elle aussi travailler pour gagner sa vie et s'adapter aux exigences des entreprises pour espérer de bonnes conditions salariales.

Des études affirment que l'on s'inquiète plus aujourd'hui du sens du travail qu'autrefois. Qu'en pensez-vous?
Le fait que nous soyons aujourd'hui plus nombreux qu'il y a vingt ans à demander que notre travail ait un sens est un signe réjouissant de notre prospérité. Mais autrefois aussi, on souhaitait un travail qui ait du sens. Aujourd'hui, nous avons la chance d'avoir un marché du travail qui offre beaucoup plus de postes avec des possibilités attrayantes de carrière et de développement personnel. Le travail classique en usine a pratiquement disparu.

Quel regard portez-vous sur le sens de votre propre travail?
C'est sans aucun doute un grand privilège de pouvoir travailler dans un domaine qui touche beaucoup de gens, quand on sait qu'au moins un tiers de notre vie est consacré au travail. Je m'en rends compte tous les jours: lorsque je prends publiquement la parole sur ce thème, je reçois aussitôt des réactions, tant positives que négatives.

Consultez plus d'articles au format numérique



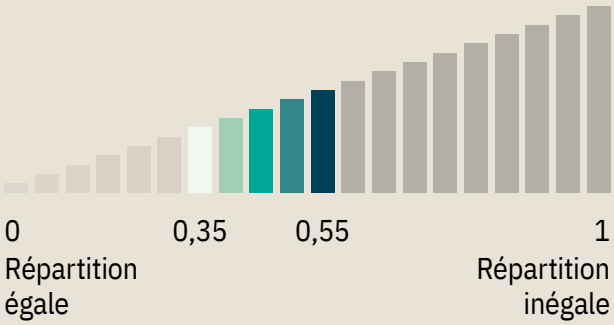
lavieeconomique.ch

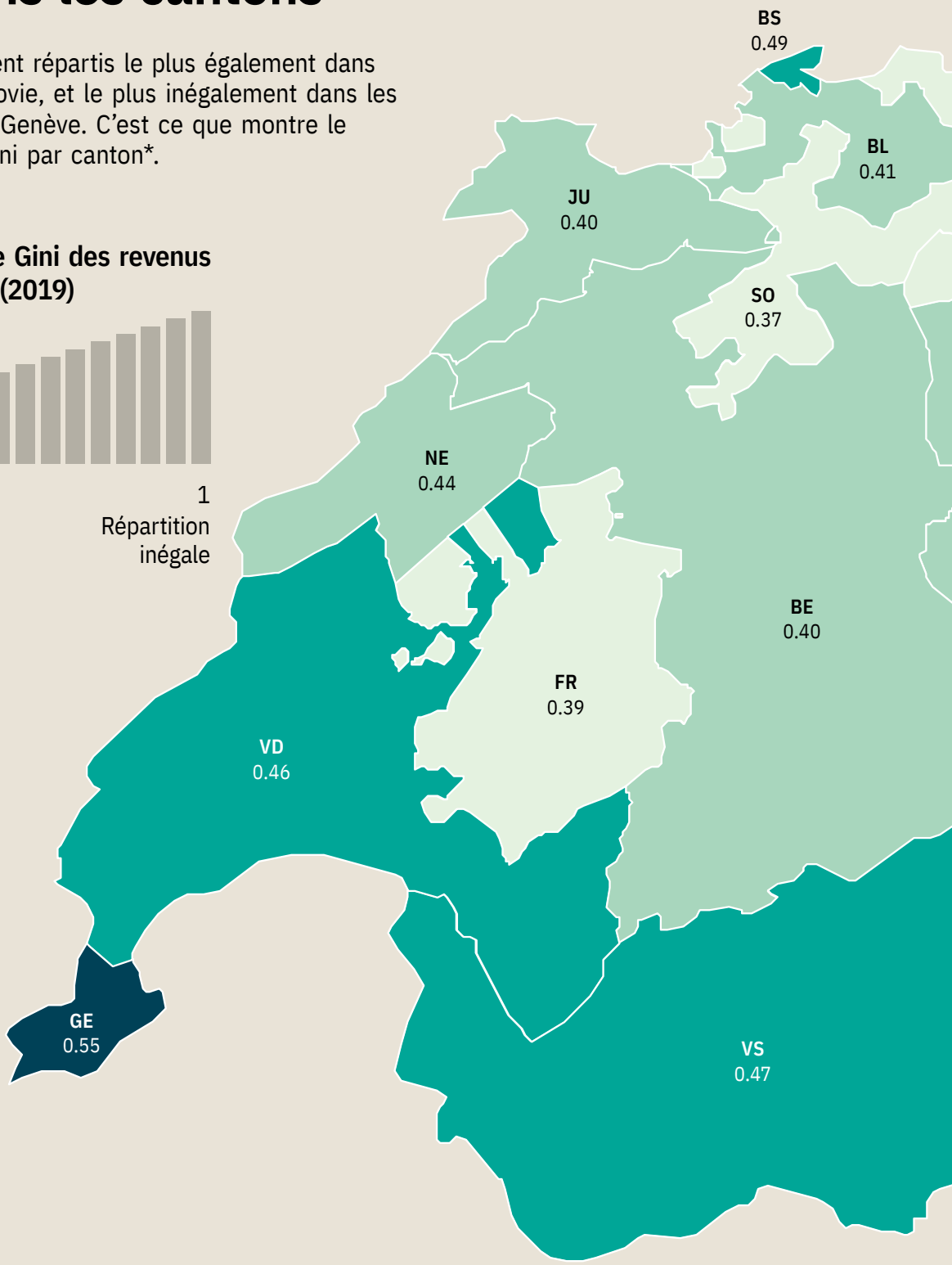
La Vie économique

Répartition des revenus: situation dans les cantons

En 2019, les revenus étaient répartis le plus également dans les cantons d'Uri et d'Argovie, et le plus inégalement dans les cantons de Schwyz et de Genève. C'est ce que montre le calcul du cœfficient de Gini par canton*.

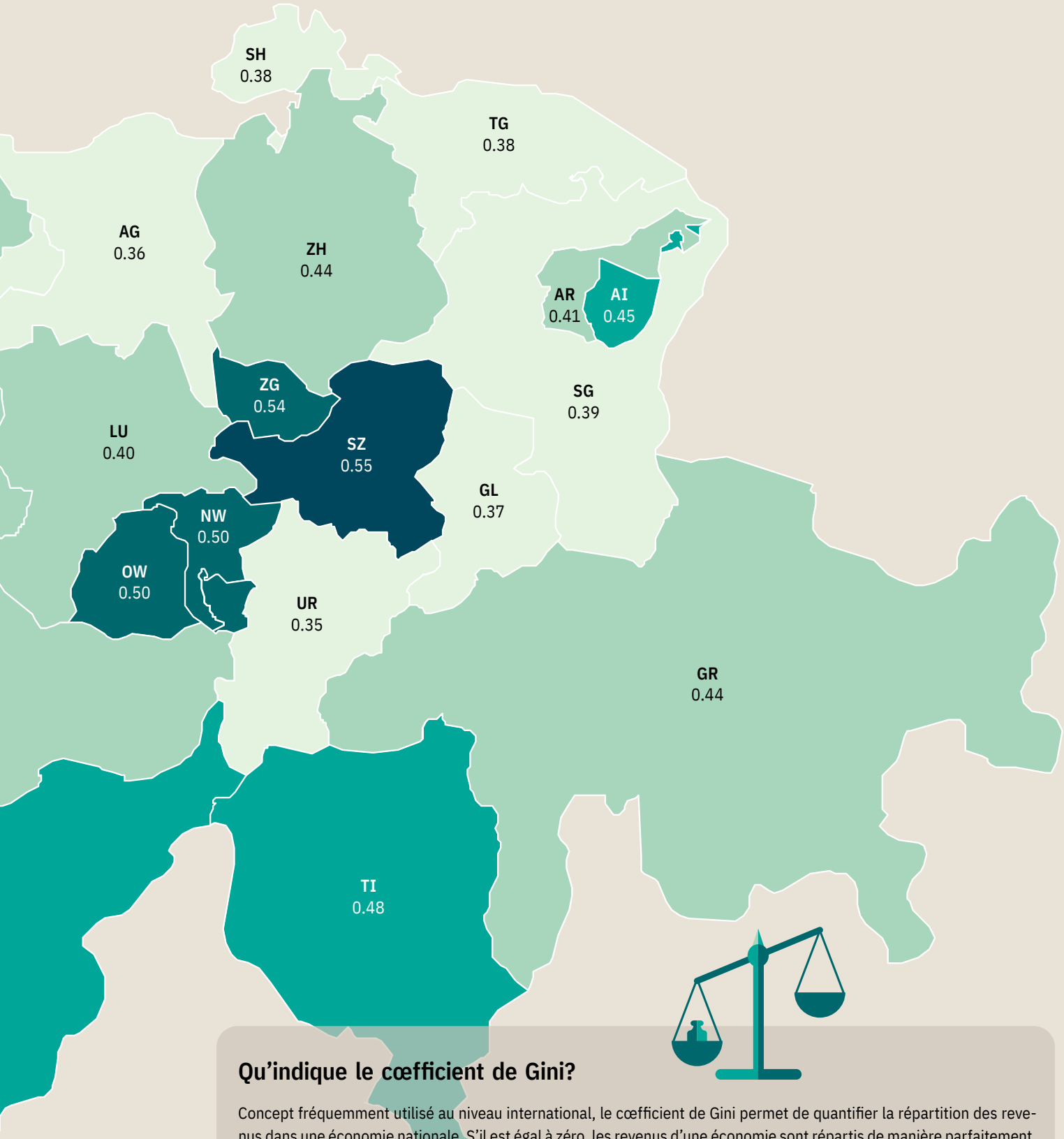
Cœfficient d'inégalité de Gini des revenus équivalents, par canton (2019)





*Le graphique ci-dessus est basé sur le «revenu équivalent net» c'est-à-dire le revenu net (revenu calculé après les déductions générales telles que les frais professionnels et les intérêts passifs, mais avant les déductions sociales telles que les contributions aux frais de garde des enfants par des tiers et les contributions d'assistance) divisé, au prorata, par le nombre d'adultes et d'enfants du ménage. Le premier adulte correspond à une part entière, le deuxième à une demi-part et un enfant à 0,3 part. Le revenu d'un couple marié avec deux enfants est donc divisé par 2,1.

Source: Administration fédérale des contributions / La Vie économique



Qu'indique le cœfficient de Gini?

Concept fréquemment utilisé au niveau international, le cœfficient de Gini permet de quantifier la répartition des revenus dans une économie nationale. S'il est égal à zéro, les revenus d'une économie sont répartis de manière parfaitement égale; en d'autres termes, tout le monde a le même revenu. Mais plus le cœfficient de Gini s'approche de 1, plus la répartition des revenus est inégale. Un cœfficient de 1 indique une inégalité totale de la répartition: l'ensemble des revenus d'une économie est entre les mains d'une seule personne.

Keystone

Comment une hausse du taux directeur stoppe-t-elle l'inflation?

Sarah Lein est professeure de macroéconomie à l'université de Bâle

Madame Lein, qu'est-ce que le taux directeur?
C'est le taux appliqué aux avoirs à vue que les banques commerciales détiennent auprès de la Banque nationale suisse (BNS). Ces avoirs, l'équivalent des comptes en banques des particuliers, sont rémunérés au taux directeur.

Qui fixe le taux directeur en Suisse?
Cela est du ressort de la BNS, qui le fixe en fonction de l'objectif défini par la loi sur la Banque nationale suisse: assurer la stabilité des prix en tenant compte de l'évolution de la conjoncture. Pour la BNS, cet objectif est atteint lorsque l'inflation ne dépasse pas 2%.

Inflation oblige, la BNS vient de relever son taux directeur. Quel en est l'impact sur l'économie?
Il existe plusieurs mécanismes appelés «canaux de transmission». Le relèvement des taux directeurs se traduit par exemple par une hausse des taux d'intérêts des crédits, de sorte que les entreprises sont moins incitées à investir et les ménages à contracter un crédit à la consommation ou un prêt hypothécaire. La demande agrégée se trouve ainsi freinée et la conjoncture ralentit.

Pourquoi ce phénomène freine-t-il l'inflation?
Lorsque la demande agrégée se contracte, la croissance des prix est freinée et l'inflation recule. Dans les faits, la BNS a elle aussi des difficultés à estimer dans quelle mesure l'économie réelle réagira à la hausse des taux d'intérêt et combien de temps sera nécessaire pour que la variation de la demande agrégée se répercute sur les prix. Il s'agit d'un mécanisme complexe, influencé bien sûr par de nombreux facteurs exogènes.

Y a-t-il d'autres canaux de transmission?
Effectivement. Pour la Suisse, l'influence des taux directeurs sur les cours de change a aussi un rôle à jouer: lorsque les intérêts partent à la hausse, le franc suisse s'apprécie, ce qui nuit aux exportations. À l'inverse, les importations deviennent meilleur marché, ce qui modère l'inflation. Un autre canal de transmission agit par l'intermédiaire des prix des actifs: l'impact négatif du relèvement des intérêts sur les cours des actions et de l'immobilier freine la consommation et les investissements.

Quel est l'effet du relèvement du taux directeur sur l'immobilier?
En général, ce relèvement se traduit par une hausse des taux hypothécaires, ce qui provoque une baisse de la demande et des prix dans ce secteur. Pour autant, on n'observe pas systématiquement un recul des prix de l'immobilier dans un contexte de hausse des taux, car d'autres facteurs peuvent se superposer à cet effet. Ainsi, ces prix peuvent continuer à grimper en dépit de la hausse des taux hypothécaires lorsque les revenus réels ou la population s'accroissent, ce qui stimule la demande de logements. Dès lors, les prix poursuivent sur leur lancée, à un rythme cependant moindre que lorsque les intérêts sont plus bas.

Propos recueillis par: «La Vie économique»

Les assurances complémentaires contribuent à augmenter les cas d'hospitalisations

Les dépenses de santé continuent d'augmenter en Suisse. Une étude montre que la souscription d'une assurance complémentaire peut conduire à une hausse des prestations hospitalières, notamment dans le domaine orthopédique.

Kris Haslebacher, Tjaša Maillard-Bjedov, Claude Vuffray, OFSP

En 2020, les dépenses de santé ont atteint 83,3 milliards de francs (soit 804 francs mensuels par personne[1]), ce qui correspond à 11,8% du produit intérieur brut (PIB) et place la Suisse en quatrième position des pays européens affichant le ratio dépenses/PIB à prix courants le plus élevé. Cette hausse continue s'explique par l'effet combiné du vieillissement de la population et du progrès médical qui se traduisent par une hausse des prestations médicales innovantes, toujours plus onéreuses. La hausse des coûts de la santé a un impact direct sur le pouvoir d'achat des ménages, qui voient les primes d'assurance maladie augmenter, mais aussi sur les finances publiques. La maîtrise des dépenses de santé est par conséquent un sujet primordial pour toutes les grandes économies.

Les praticiens stimulent la demande de prestations

L'assurance complémentaire non obligatoire couvre, entre autres, les frais d'une hospitalisation en division (semi)-privée[2], offrant ainsi la possibilité aux patients de choisir leur médecin dans tous les hôpitaux suisses ou de séjourner en chambre individuelle (chambre double en division semi-privée). La souscription d'une telle assurance modifie les incitations du côté des fournisseurs de prestations et des assurés.

Comme tous les acteurs économiques, les fournisseurs de prestations médicales maximisent leurs revenus. Dans certains systèmes de rémunération, telle que la rémunération à l'acte où les médecins sont payés pour chaque acte médical accompli, des considérations financières peuvent les pousser à recommander à leurs patients des traitements complémentaires, voire plus lucratifs. Or, ces incitations financières ont lieu dans un contexte d'asymétrie d'informations: les praticiens disposent de plus d'informations sur les traitements disponibles et l'état de santé de leurs patients, tandis que ces derniers se fient à l'expertise de leur médecin et appliquent leurs recommandations avec confiance. Cette demande de prestations médicales induite par le praticien peut aboutir à des traitements médicaux inutiles mais lucratifs pour le thérapeute[3].

Un groupe d'experts internationaux mandaté par le Département fédéral de l'intérieur est également arrivé à la conclusion que des montants trop élevés remboursés par l'assurance complémentaire, notamment pour les traitements stationnaires, peuvent inciter les praticiens à proposer des prestations inutiles[4].

Le phénomène d'aléa moral chez les patients

Il est alors raisonnable de supposer que les patients qui ont souscrit une assurance complémentaire et

1 Voir Office fédéral de la statistique (2023).

2 Pour simplifier, ces deux catégories seront désignées par le terme de «division privée» dans le reste de l'article.

3 Voir Evans R. (1974).

4 Voir Office fédéral de la santé publique (2017), pp. 85-86 et le Message du Conseil fédéral du 21 août 2019.

5 Voir Contrôle fédéral des finances (2021).

Keystone

A l'hôpital, les patients disposant d'une assurance complémentaire bénéficient de plus de prestations médicales que les autres.

peuvent bénéficier d'une hospitalisation en division privée sont financièrement plus attractifs pour les hôpitaux et les médecins suisses que les patients disposant uniquement d'une assurance de base[5]. Si des interventions sont effectivement réalisées en raison d'incitations financières créées par une assurance complémentaire, l'assurance obligatoire des soins (AOS) sera également mise à contribution puisqu'elle prend systématiquement en charge une partie des frais médicaux occasionnés par une intervention. Dans un contexte de croissance des coûts de la santé, éliminer de telles incitations devient pertinent.

Du côté des patients, les incitations sont également modifiées par le partage des coûts et l'asymétrie d'informations entre les assurés et les assureurs. On parle d'aléa moral lorsque le fait de posséder une assurance-maladie complémentaire induit une réduction de la participation des patients aux coûts des prestations et, par-là, contribue à une hausse de la demande. Bénéficier d'une assurance complémentaire élargit le catalogue et le montant des prestations cofinancées et incite donc les patients à consommer davantage de prestations médicales.

Hausse de certaines prestations non urgentes à l'hôpital

Les patients disposant d'une assurance complémentaire bénéficient-ils d'un excédent de prestations hospitalières et, si oui, dans quelles disciplines médicales? Afin de répondre à ces questions, l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) a calculé le taux d'hospitalisation (nombre de cas[6]/population résidante) pour chaque type d'intervention (selon les classifications DRG et GPPH[7]) et pour chaque groupe de patients (ceux disposant d'une assurance de base et ceux ayant souscrit une assurance complémentaire). La différence entre les taux d'hospitalisation de ces deux groupes de patients permet d'évaluer le surplus de prestations en faveur des patients disposant d'une assurance complémentaire (voir encadré page 49).

Les résultats de cette étude confirment ceux de la première analyse réalisée en 2016 par l'OFSP[8]: les prestations orthopédiques, c'est-à-dire des prestations appartenant au groupe de soins stationnaires aigus électifs (ou non urgents), sont fortement surreprésentées parmi les excédents de cas d'hospitalisations. On constate également un fort excédent de cas (289) pour d'autres prestations, comme les césariennes (voir tableau page 48).

Des analyses plus approfondies révèlent que, plus une prestation est élective, plus l'excédent d'interventions potentiel augmente chez les personnes disposant d'une assurance complémentaire. Cela confirme l'hypothèse selon laquelle les incitations financières constituent une des raisons principales expliquant les excédents de prestations médicales. En revanche, cela ne permet pas de déterminer si les incitations financières sont la cause première à l'origine de chaque prestation; ce point devrait être

6 Le nombre de cas par DRG/GPPH provient de la statistique médicale des hôpitaux 2017 publiée par l'OFS (données disponibles les plus récentes). Seules les sorties d'hôpital suite à des soins somatiques aigus des personnes de 14 ans révolus sont prises en compte pour s'aligner sur l'Enquête suisse sur la santé 2017 de l'OFS, qui a permis d'évaluer, pour chaque tranche d'âge, la part de la population résidante au bénéfice d'une assurance complémentaire pour une hospitalisation en division privée.

7 Selon la classification des Groupes de cas liés à un diagnostic (version 6.0 du SwissDRG) et des Groupes de prestations pour la planification hospitalière (GPPH).

8 Excédent de prestations stationnaires pour les personnes avec assurance complémentaire, 2016

vérifié séparément, au cas par cas. L'étude menée par l'OFSP avait pour objectif principal d'offrir un aperçu général, sans entrer dans les détails des différents DRG/GPPH.

Les deux études menées confirment que des excédents de prestations médicales existent en faveur des patients disposant d'une assurance complémentaire. Compte tenu du fait que l'AOS prend en charge une partie des frais médicaux occasionnés par ces interventions chirurgicales excédentaires, il est nécessaire d'éliminer de telles incitations afin de réduire les coûts de la santé. Il faut toutefois nuancer cet objectif. La santé est un bien supérieur dont la consommation augmente avec la prospérité car les individus peuvent y accorder plus de moyens. Classée parmi les pays les plus riches du monde, la Suisse dispose d'un système de santé de qualité présentant des performances excellentes, notamment grâce à l'expérience acquise dans la pratique de nombreuses interventions chirurgicales. Les incitations financières qui encouragent à pratiquer des interventions supplémentaires peuvent donc être considérées comme

Prestations médicales présentant le plus grand nombre d'excédents de cas en faveur des patients assurés en division privée (en 2017)

Désignation des groupes de cas liés à un diagnostic selon SwissDRG	Taux d'hospitalisation standardisés pour 100 000 habitants		Excédents de cas*
	en division commune	en division privée	
Interventions complexes sur l'articulation du genou, âge > 15 ans	123,18	192,82	1392
Arthroscopie, y compris biopsie ou autres interventions sur les os ou articulations, âge > 15 ans	278,51	341,27	1254
Interventions particulières, à l'exception de l'articulation de la hanche et du fémur, âge > 9 ans	90,14	142,91	1055
Opérations de chirurgie plastique au niveau de la peau, du tissu sous-cutané et de la glande mammaire	29,02	61,35	646
Interventions sur les parties molles	130,06	156,16	522
Interventions sur la glande mammaire sauf lors de néoformation maligne avec intervention étendue	21,60	42,92	426
Interventions sur le pied avec intervention complexe ou diagnostic complexe, lésion sévère des tissus mous, âge > 15 ans ou intervention particulière, fracture du calcanéum ou diagnostic de complication	41,90	59,21	346
Actes diagnostiques cardiologiques invasifs, sauf pour infarctus du myocarde aigu, un jour d'hospitalisation	93,78	108,76	299
Césarienne, durée de la grossesse > 33 semaines complètes	138,27	152,74	289
Interventions sur le poignet et la main avec intervention moyennement complexe, âge > 5 ans	43,95	57,63	273
Interventions sur l'humérus, le tibia, le péroné et la cheville avec intervention à complications, âge > 15 ans	87,47	101,10	272
Autres interventions réparatrices sur les organes génitaux féminins ou énucléation de myome	47,33	59,08	235
Intervention sur le cristallin	11,92	23,00	221
Interventions complexes sur l'articulation de l'épaule	198,01	207,09	181
Interventions sur le poignet et la main, âge < 6 ans ou avec intervention complexe	9,74	17,52	155

Calculs des auteurs

* Excédent de cas = (différence des taux*population résidante assurée en complémentaire qui est de 199 872 6) / 100 000.

bénéfiques pour le système de santé et, partant, on peut voir dans la hausse des coûts de la santé le reflet d'une amélioration de la qualité de vie. Sans oublier que, d'un point de vue économique, le secteur de la santé est porteur de croissance et contribue au fonctionnement prospère des économies modernes.

Bibliographie

Conseil fédéral (2019). Message concernant la modification de la loi fédérale sur l'assurance-maladie (Mesure visant à freiner la hausse des coûts, 1er volet), 21 août, FF 2019 5765.

Contrôle fédéral des finances (2021). Évaluation des mécanismes incitant ou limitant le nombre d'interventions chirurgicales, Numéro d'audit: 18358.

Evans R. (1974). Supplier-induced demand: Some empirical evidence and implications, in Perlman, M. (ed.) The economics of health and medical care, pp. 162-173. Londres: Macmillan.

Office fédéral de la santé publique (2017). Mesures visant à freiner la hausse des coûts dans l'assurance obligatoire des soins. Rapport du groupe d'experts, 24 août.

Office fédéral de la santé publique (2023). Les assurances complémentaires contribuent à augmenter les cas d'hospitalisations, 22 août.

Office fédéral de la statistique (2023). Santé - statistique de poche 2023.

L'étude de l'OFSP

Pour réaliser son étude, l'OFSP s'est appuyé sur l'Enquête suisse sur la santé (ESS) 2017 de l'Office fédéral de la statistique et sur la Statistique médicale des hôpitaux (MS) 2017, afin d'extrapoler à l'échelle de la Suisse le nombre de personnes assurées en division commune, privée ou semi-privée. L'âge représentant un facteur important de morbidité, les taux d'hospitalisation calculés (nombre de cas / population résidente) ont été standardisés selon l'âge. Pour obtenir le degré de sur- ou de sous-provisionnement potentiel des assurés bénéficiant d'une assurance complémentaire par type d'interventions, les auteurs ont calculé la différence entre les taux d'hospitalisation des personnes assurées en division commune et celles assurées en division privée pour chaque groupe de type d'interventions (selon les classements SwissDRG et GPPH). Cette différence de taux a ensuite été multipliée par la population déterminée pour le groupe de patients assurés pour la division privée afin d'obtenir l'excédent de cas en faveur (ou en défaveur) de ce groupe, c'est-à-dire la part des hospitalisations réelles qui pourraient théoriquement être évitées si tous les patients étaient assurés uniquement pour la division hospitalière commune.

L'analyse se confronte à trois limites. Premièrement, les auteurs n'ont pas pu accéder à certaines variables importantes telles que le revenu qui est corrélé avec la morbidité* et le recours aux assurances complémentaires. Deuxièmement, une décision de sur-classement prise à l'hôpital n'a pas été prise en compte. Enfin, les réponses manquantes ou les autres modèles d'assurances complémentaires d'hospitalisation de l'ESS ont été redistribués proportionnellement, en supposant que cette répartition n'induisait pas de biais dans les estimations.

* Voir la brochure: Égalité des chances et santé - chiffres et données pour la Suisse.

Kris Haslebacher
Économiste de la santé, Section Gestion des données et statistique, Office fédéral de la santé publique (OFSP), Berne

Tjaša Maillard-Bjedov
Économiste, Section Gestion des données et statistique, Office fédéral de la santé publique (OFSP), Berne

Claude Vuffray
Chef de la Section Gestion des données et statistique, Office fédéral de la santé publique (OFSP), Berne

Responsabilité sociétale: les entreprises appelées à intensifier leurs efforts

Face aux enjeux sociaux, écologiques et technologiques mondiaux, l'OCDE a mis à jour en juin 2023 son code de conduite responsable pour les multinationales. Quelles en sont les conséquences pour les entreprises suisses?

Nadja Meier, Seco

Les nouveaux enjeux et questions qui ont surgi à l'échelle mondiale concernent avant tout les domaines de la protection de l'environnement et de la numérisation. Les effets persistants de la pandémie de Covid-19 et la nouvelle donne géopolitique soulignent par ailleurs la nécessité de rendre les chaînes d'approvisionnement plus durables et résilientes.

Si l'on veut maîtriser ces enjeux et tirer profit des opportunités, il est indispensable d'adopter une approche globale. C'est pour cette raison que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) apporte sa pierre à l'édifice: ses Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises offrent à celles-ci un cadre en matière de responsabilité sociétale. Les recommandations adressées dans ce document par les 38 États membres de l'OCDE et les treize autres États signataires[1] aux multinationales opérant depuis leur territoire visent à accroître la contribution de ces dernières au développement durable et à limiter l'impact négatif des activités économiques sur l'environnement et la société.

Exemple de signalement adressé au PCN suisse

En 2020, le point de contact national (PCN) a reçu un signalement de la section suisse de la Société pour les peuples menacés, qui reprochait au producteur d'énergie électrique BKW AG d'avoir négligé son devoir de diligence dans le cadre de sa participation minoritaire à la mise en place d'un parc éolien en Norvège, lésant ainsi les droits du peuple autochtone sami. Au terme de la médiation du PCN, les parties se sont entendues sur plusieurs points, parmi lesquels figurait l'engagement de BKW à recueillir, lors de l'étude de ses projets, le consentement préalable donné librement et en connaissance de cause des peuples indigènes. En mai 2022, le PCN a publié une déclaration informant que BKW avait, dans une large mesure, mis en œuvre les accords conclus.

Concrètement, que fait une entreprise durable?

Que fait une entreprise pour être durable et respectueuse de l'environnement? Les Principes directeurs de l'OCDE lui recommandent par exemple d'honorer son devoir de diligence: elle doit vérifier si ses activités, ses produits et ses services ont des impacts négatifs sur l'environnement afin de pouvoir prévenir ces effets ou y remédier. Il s'agit pour elle de réduire sa consommation d'énergie et de matières premières, ses émissions de gaz à effet de serre et ses déchets. Quant à ses produits, ils doivent avoir une longue durée de vie et pouvoir être réutilisés, recyclés ou éliminés en toute sécurité. Une entreprise responsable informe par ailleurs le public des risques que son activité présente et des mesures qu'elle adopte pour les écarter. Si elle constate qu'elle a malgré tout généré une pollution de l'environnement, elle doit proposer un mécanisme de réparation adéquat aux personnes lésées, comme la revitalisation de l'écosystème concerné ou la mise à disposition d'un autre habitat.

Keystone

Le code de conduite de l'OCDE exhorte les entreprises à prendre en considération les populations autochtones. Un enfant de la communauté des Peuls, le plus grand groupe de population nomade d'Afrique.

Les recommandations de l'OCDE ne sont pas juridiquement contraignantes, mais servent de guide aux entreprises. Elles viennent compléter la législation nationale (comme les devoirs que le code des obligations impose à ces dernières en termes de rapports et de diligence en matière de travail des enfants et en matière de minerais et de métaux provenant de zones de conflit). Chaque État signataire s'est en revanche engagé à mettre en place un point de contact national (PCN) chargé de promouvoir l'application des Principes directeurs et de traiter les manquements présumés signalés.

La conduite responsable des entreprises, une démarche toujours plus urgente

La dernière révision des Principes directeurs – qui ont été élaborés en 1976, puis mis à jour tous les dix ans environ – remonte à 2011. Depuis cette date, la mondialisation s'est poursuivie, modifiant le contexte dans lequel opèrent les multinationales: on pense ici non seulement aux évolutions dont il a été question plus haut, mais aussi au fait que ce sont désormais des États non signataires qui réalisent la majeure partie des investissements mondiaux; sans compter la mondialisation des chaînes d'approvisionnement et l'apparition de nouvelles formes de production et de consommation, plus complexes, dans le sillage de la numérisation par exemple.

Publiée le 8 juin 2023 à Paris à l'occasion de la Réunion du Conseil des ministres de l'OCDE, la mise à jour des Principes directeurs tient compte de ces changements. Afin que ces Principes reflètent le consensus qui se dégage actuellement dans ce domaine et forment toujours un instrument efficace à l'échelle mondiale, la Suisse a joué un rôle actif dans les négociations que le Groupe de travail de

1 Argentine, Brésil, Bulgarie, Costa Rica, Croatie, Égypte, Jordanie, Kazakhstan, Maroc, Pérou, Roumanie, Tunisie et Ukraine. Les 51 États signataires concentrent les deux tiers des échanges et des investissements mondiaux.

l'OCDE a mené durant un an environ afin de réviser ces Principes.

L'OCDE a associé à cette mise à jour ses organes consultatifs institutionnels, qui représentent les intérêts des entreprises, des syndicats et des organisations non gouvernementales. Elle a aussi ouvert deux consultations publiques aux acteurs intéressés de tous les pays.

Les principales nouveautés apportées par la mise à jour des Principes directeurs concernent la protection de l'environnement et l'usage responsable des technologies. Les entreprises sont invitées à s'aligner sur les objectifs convenus à l'échelle internationale dans les domaines du changement climatique et de la biodiversité. Elles sont aussi appelées à respecter des normes en matière de bien-être animal qui soient conformes avec le Code terrestre de l'Organisation mondiale de la santé animale.

Les entreprises doivent également exercer leur devoir de diligence en fonction des risques, c'est-à-dire identifier, prévenir, ou, si cela n'est pas possible, atténuer les impacts négatifs de leurs activités sur les thématiques couvertes par les Principes directeurs. Sont concernées, d'une part l'élaboration et la mise à disposition de produits et services et, d'autre part, l'utilisation prévue (ou raisonnablement prévisible) de ces produits et services, tout comme la mise au point et l'emploi des nouvelles technologies. L'OCDE a par ailleurs étendu ses recommandations en matière de devoir de diligence à toutes les

Principales nouveautés des Principes directeurs de l'OCDE

Chapitre	Principales nouveautés
Concepts et principes	Définition large du concept d'entreprise multinationale
Principes généraux	Devoir de diligence portant sur les activités de l'entreprise et sur celles de ses partenaires commerciaux (y compris la consultation des parties prenantes); abstention de toute mesure de répression contre les personnes qui dénoncent les irrégularités
Publication d'informations	Publication d'informations sur le devoir de diligence des entreprises
Droits humains	Prévention des impacts négatifs sur les groupes vulnérables (défenseurs des droits humains et peuples indigènes, par exemple)
Emploi et relations professionnelles	Respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective de tous les travailleurs, ainsi que de leur droit à un environnement de travail sûr et sain
Environnement	Devoir de diligence concernant une liste non exhaustive d'impacts négatifs; respect des normes en matière de bien-être animal
Lutte contre la corruption	Prévention de la corruption sous toutes ses formes, y compris du détournement de parrainages et de dons à des organismes caritatifs
Intérêts des consommateurs	Réduction des risques liés au commerce électronique (en matière de vie privée, notamment)
Science, technologie et innovation	Application du devoir de diligence à la mise au point et à l'utilisation des technologies
Concurrence	Mention du fait qu'une collaboration crédible en matière de responsabilité sociétale des entreprises n'enfreint pas par définition le droit de la concurrence
Fiscalité	Reconnaissance des dispositions en matière de transparence du projet de l'OCDE/G20 sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (BEPS)

Seco / La Vie économique

formes de corruption et invite désormais les entreprises à veiller à ce que leurs activités de lobbying respectent ses Principes directeurs.

Dans le chapitre consacré aux droits humains, les recommandations visant à protéger les personnes et les groupes vulnérables, tels que les peuples indigènes ou les défenseurs des droits humains qui signalent des irrégularités, sont rédigées de façon plus incisive que dans les versions précédentes. Enfin, l'OCDE a aussi mis à jour ses recommandations en matière de communication d'informations sur la conduite responsable des entreprises.

Plus de 30 signalements auprès du Point de contact suisse

Les points de contact nationaux (PCN) jouent un rôle primordial dans la mise en œuvre des Principes directeurs, car ils soutiennent les entreprises et constituent un organe de médiation extrajudiciaire en cas d'infractions présumées à ces principes. La pratique des PCN variant toutefois considérablement d'un pays à l'autre, l'OCDE a profité de la mise à jour de ses Principes directeurs pour préciser leur organisation et leurs procédures. Les PCN disposent dorénavant de critères bien définis pour juger de la recevabilité des signalements reçus; leurs procédures doivent être plus transparentes; ils sont aussi tenus de suivre la mise en œuvre de leurs recommandations et de l'entente conclue par les parties ainsi que de rendre compte publiquement de cette démarche.

En Suisse, le point de contact national est rattaché au Secrétariat d'État à l'économie (Seco). Depuis sa création en 2000, il a reçu plus d'une trentaine de signalements (voir l'encadré page 50). et fait office de médiateur dans 21 cas. Il dispose d'une commission consultative chargée de l'assister dans son orientation stratégique et formée de représentants des associations économiques, des syndicats, des organisations non gouvernementales ainsi que des milieux scientifiques. Cette commission étudiera les effets de la mise à jour des Principes directeurs sur le fonctionnement du PCN suisse, et ce dernier organisera le 30 novembre 2023 une séance d'information publique sur la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE révisés.

Nadja Meier
Collaboratrice scientifique, secteur Investissements internationaux et entreprises multinationales, Secrétariat d'État à l'économie (Seco), Berne

Foodtech et medtech, parents pauvres de la «start-up nation» suisse?

Les secteurs des technologies médicales («medtech») et alimentaires («foodtech») réclament de meilleures conditions de lancement pour les jeunes pousses. Au rang des revendications, on trouve des procédures de création simplifiées et une liberté d'expérimentation dans le domaine réglementaire.

Dietmar Grichnik, Markus Müller-Chen, Sarah Maria Nordt, Jan Koch, Nadine Boss, Université de Saint-Gall

En juin 2022, le Conseil fédéral a pris une décision de principe concernant la création d'un fonds d'innovation public[1]. En revanche, il ne s'est pas prononcé sur le lancement d'un fonds de ce type[2], alors que d'autres pays comme la Belgique, les Pays-Bas et le Royaume-Uni soutiennent la création d'entreprises de haute technologie pendant leur phase de croissance au moyen de programmes dotés de plusieurs milliards. Les détracteurs d'un fonds d'innovation aiment à souligner la prospérité du paysage suisse des jeunes pousses *(«start-up»)*. Mais il s'agit là d'une méprise, car les moyens d'un fonds d'innovation ne vont en général pas aux *start-up,* mais aux *scale-up,* à savoir les entreprises en phase de croissance.

Les *scale-up* sont des entreprises jeunes et innovantes, qui ont déjà franchi avec succès la phase de développement. Elles enregistrent une croissance annuelle exponentielle, comprise entre 50% et 100%, emploient en moyenne entre 100 et 1000 personnes et affichent un volume de financement qui s'élève entre 20 et 100 millions de francs[3]. Parmi les jeunes pousses, ces sociétés sont les machines à produire de la croissance: au rang des *scale-up* suisses célèbres figurent par exemple la société de technologie environnementale Climeworks et le fabricant d'articles de sport On. Valorisées à plus d'un milliard de francs, ces sociétés sont baptisées *unicorns* en anglais, des licornes en français.

Selon les prévisions de l'Université de Saint-Gall, les *start-up* et *scale-up* fondées en Suisse entre 2021 et 2030 créeront 150 000 nouveaux emplois, cumulant une valeur potentielle de 455 milliards de francs[4].

Comment l'écosystème suisse des jeunes pousses se positionne-t-il sur la scène internationale? Et quels aspects de ce système faut-il réglementer? Pour répondre à ces questions, des chercheurs de l'Université de Saint-Gall ont mené une étude intitulée «Unicorn Nation Switzerland»[5], en consultant des experts du monde de l'entrepreneuriat et du droit privé. Réalisée à la demande de «Swiss Entrepreneurs and Startup Association» (Swesa) et financée par la société d'assurance la Mobilière, l'étude a débouché sur des recommandations d'actions concrètes détaillées ci-après.

Nécessité d'intervenir dans le domaine alimentaire et médical

L'étude conclut qu'au cours du stade précoce de la création d'entreprise, les fondateurs et fondatrices se plaignent notamment des obstacles d'ordre bureaucratique, comme l'obligation d'établir un acte notarié pour authentifier les documents de création. Dans les phases subséquentes, qui sont particulièrement importantes pour les *scale-up*, les incitations financières et fiscales prennent davantage de poids.

1 Voir Le Conseil fédéral prend une décision de principe concernant la création d'un fonds d'innovation suisse.

2 Voir Mattmann et al. (2022).

3 Voir Grichnik et al. (2023).

4 Sur la base des calculs pour le marché allemand, voir Dörner et al. (2021).

5 Voir Grichnik et al. (2023).

Hamburger ou burger végétarien? Entre la Suisse et l'Union européenne, il n'existe pas de reconnaissance mutuelle concernant l'équivalence des réglementations relatives aux nouveaux aliments.

Keystone

L'étude identifie un besoin d'action important dans deux branches phares en Suisse, à savoir celles de la technologie alimentaire («foodtech») et des techniques médicales («medtech»). Dans ces deux secteurs, les sociétés concernées font face à des obstacles réglementaires de taille, notamment par rapport à l'Union européenne (UE): l'actualisation encore à venir de l'accord de reconnaissance mutuelle complique l'accès des produits du secteur des techniques médicales suisse au marché européen. Concernant les nouveaux produits alimentaires également, il n'existe pas de reconnaissance mutuelle des autorisations, ce qui souligne la nécessité de continuer à œuvrer en faveur de mesures d'harmonisation avec l'UE.

Les auteurs de l'étude recommandent par ailleurs de permettre de tester plus rapidement des innovations sur le marché, en mettant en place un «bac à sable réglementaire», c'est-à-dire un environnement virtuel libre de réglementations, où les entreprises peuvent expérimenter à un stade précoce[6], à l'instar d'un bac à sable où les enfants peuvent donner libre cours à leur créativité et à leurs jeux. La réglementation fondée sur le risque dans le cadre des licences accordées aux sociétés du secteur de la technologie financière en est un exemple: des exigences réglementaires plus souples permettent un accès simplifié au marché financier[7]. Dans une optique de maîtrise des coûts dans le secteur de la santé, il existe déjà des projets pilotes autorisés à s'écarter des dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-maladie[8].

Simplifier la création d'entreprise par le notariat numérique

Encore à notre époque, fonder une entreprise – notamment une société de capitaux (par exemple une SA ou une Sàrl) – s'accompagne souvent de la remise d'un dossier et d'une visite en personne à l'étude notariale. Une numérisation intégrale ferait gagner un temps considérable et réduirait la charge financière des jeunes pousses. Étant donné qu'à ce jour, quinze cantons seulement délivrent des actes authentiques par voie électronique, l'introduction de procédures numériques à l'échelle cantonale devrait être imposée par la Confédération. En juin dernier, le Parlement a fait un premier pas vers la création d'entreprise en ligne à travers l'adoption de la loi fédérale sur le passage au numérique dans le domaine du notariat.

Les jeunes pousses sont souvent créées sous la forme d'une entreprise individuelle, en raison de la simplicité et de la quasi-absence de formalités, ce qui permet d'économiser un argent précieux. La transformation en société de capitaux n'intervient que plus tard. L'inconvénient est qu'en cas de sortie, c'est-à-dire lors de la vente de la *start-up*, les gains en capital exonérés d'impôt ne peuvent être réalisés qu'après un délai légal de cinq ans suivant cette transformation. Si ce délai n'est pas respecté, il y a imposition rétroactive d'une partie du produit au titre de revenu de l'activité lucrative indépendante du ou des fondateurs ou fondatrices de l'entreprise. Une vente neutre du point de vue fiscal n'est ainsi possible que cinq ans après la vente, ce qui peut représenter un obstacle pour les jeunes pousses affichant une croissance rapide. Par conséquent, les auteurs de l'étude recommandent d'assouplir ce délai ou de créer la possibilité d'une considération subjective qui octroierait aux jeunes pousses la liberté de prouver, dans certains cas, l'existence d'un besoin de restructuration neutre sur le plan fiscal. Autre solution possible: une diminution du capital minimum légal requis lors de la création des sociétés de capitaux serait envisageable pour faciliter la création de celles-ci à un stade plus précoce.

Des incitations claires à destination des investisseurs providentiels

Le secteur des jeunes pousses est critique vis-à-vis des conditions-cadres réglementaires régissant les investissements effectués par des particuliers, appelés aussi «investisseurs providentiels», lors de la phase de démarrage de la société. Pour ces derniers, le risque est d'être catégorisés comme négociants professionnels en valeurs mobilières, avec pour conséquence l'assujettissement à l'impôt sur le revenu des gains en capitaux issus de la vente des parts de jeunes pousses. En vue de lever cette incertitude, l'étude recommande d'adapter la circulaire nº 36 de l'Administration fédérale des contributions ainsi que l'article 18 de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (LIFD) afin d'exclure les investisseurs

6 Voir Schneider et al. (2022).

7 Voir art. 1b LB

8 Voir art. 59b, al. 2 LAMal.

providentiels de la catégorie de négociants en titres professionnels. Il serait également envisageable d'introduire un label pour jeunes pousses afin d'identifier les entreprises technologiques en phase initiale de création. Dès lors, un investissement dans une jeune pousse ainsi estampillée, dans le respect des critères prédéfinis, ne serait pas considéré comme une opération de négoce de valeurs mobilières et permettrait d'exonérer d'impôt le gain en capital en cas de vente.

La Suisse accuse un retard considérable sur ses voisins en matière de soutien aux jeunes pousses. Si elle ne saisit pas le problème à bras-le-corps, elle court le risque de voir de prometteuses entreprises en croissance s'expatrier. Des mesures ciblées et efficaces, notamment la révision des dispositions réglementaires pour les *start-up* et *scale-up*, seront à même de renforcer à long terme la position de la Suisse par rapport à la concurrence internationale, comme le démontre l'étude «Unicorn Nation Switzerland».

Bibliographie

Dörner K., Flötotto M., Henz T. et Berger-de León M. (2021). Entrepreneurship Zeitgeist 2030 (en anglais) McKinsey & Company.

Grichnik D., Müller-Chen M., Nordt S.M., Boss N. et Koch J. (2023). Unicorn Nation Switzerland. Wirtschaftliche Analyse des Schweizer Wirtschaftssystems und juristische Analyse der regulatorischen Rahmenbedingungen für identifizierte Handlungsfelder. Saint-Gall, 24 février.

Grichnik D., Hess M., Greger M., Goeldi A. et Schweitzer F. (2023). Scale-up Navigator. Das Handbuch für nachhaltig skalierende Start-ups. Vom Start-up zum Outlier. (à paraître).

Mattmann M., Trinkner U., Grichnik D. et Greger M. (2022). Un fonds d'innovation public pour la Suisse? La Vie économique, 23 juin.

Schneider Y., Zenhäusern P., Saurer G., Hettich P. et Pietzonka A. (2022). Mandat d'examen sur les regulatory sandboxes. Principes de base de la politique économique, n°35. (étude en allemand, avec un résumé en français). Secrétariat d'État à l'économie (Seco), Berne.

Dietmar Grichnik
Professeur en entrepreneuriat et en management de la technologie et directeur de l'Institut de management de la technologie, Université de Saint-Gall

Markus Müller-Chen
Professeur en droit privé, droit privé international et droit comparé, Université de Saint-Gall

Sarah Maria Nordt
Doctorante et collaboratrice scientifique, Institut de management de la technologie, Université de Saint-Gall

Jan Koch
Assistant scientifique, chaire de droit privé, droit privé international et droit comparé, Université de Saint-Gall

Nadine Boss
Assistante scientifique, chaire de droit privé, droit privé international et droit comparé, Université de Saint-Gall

Les villes intelligentes et leurs avantages pour la Suisse

Plus de 50 villes et communes suisses participent activement au développement du concept de ville intelligente. Leur objectif: améliorer l'efficacité des ressources, la qualité de vie et le développement urbain durable.

Vicente Carabias, ZHAW, **Benjamin Szemkus Erzer,** Smart City Hub Switzerland

Imaginons que le lampadaire situé devant votre immeuble soit en panne depuis plusieurs semaines. À qui vous adressez-vous dans un tel cas? Vous appelez votre administration communale, mais les interlocuteurs se renvoient la balle et après trois transferts, vous raccrochez avec un sentiment de frustration. Peut-être ne le saviez-vous pas, mais de nombreuses communes suisses proposent désormais des applications permettant aux citoyens de signaler rapidement et à tout moment des défauts de l'infrastructure urbaine.

Menée en 2022 pour la seconde fois par la Haute école des sciences appliquées de Zurich (ZHAW), l'étude «Swiss Smart City Survey 2022»[1] montre que ce type d'offres et d'autres solutions de ville intelligente connaissent actuellement un essor considérable en Suisse (voir encadré). Parmi les 87 villes ayant participé à l'étude, plus de la moitié jugent le thème de la ville intelligente important ou très important et 19 d'entre elles (soit quatre de plus qu'en 2020) disposent d'une stratégie bien établie, à l'instar de villes de moyenne importance comme Baden et Regensdorf (voir illustration). Ce nombre continuera probablement d'augmenter ces prochaines années. Mais quelle est l'utilité de telles stratégies?

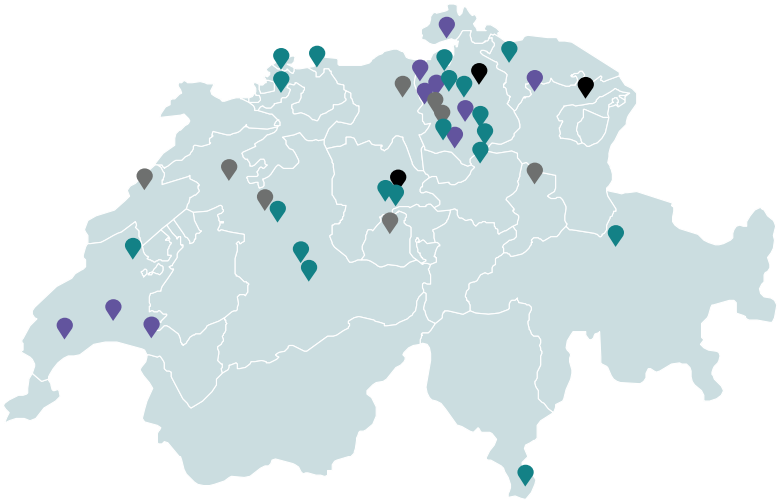
Grâce aux solutions de ville intelligente, une commune engagée peut améliorer la qualité de vie de ses habitants, renforcer la durabilité et réduire la consommation des ressources. Le fait d'encourager la mise en réseau des acteurs et des infrastructures, les technologies numériques, l'implication des citoyens et l'innovation permet d'accroître l'efficacité énergétique globale. Mais, pour atteindre cet objectif, il est important qu'une ville intelligente couvre une grande variété de domaines. L'étude mentionnée plus haut dresse un état des lieux des solutions de villes intelligentes et indique dans quels secteurs les communes peuvent encore se développer.

L'étude «Swiss Smart City Survey»

Élaborée par la Haute école des sciences appliquées de Zurich (ZHAW), la Swiss Smart City Survey fait le point sur la situation actuelle de la ville intelligente en Suisse, évaluant les activités, les tendances et les besoins dans ce domaine. En 2022, 87 des 170 villes et communes de Suisse sollicitées ont accepté de participer à la deuxième édition de l'étude. Afin d'illustrer l'importance des différents aspects d'une ville intelligente et leur évolution au fil du temps, les auteurs de l'étude ont créé un indice composé de neuf domaines qui ont été recensés dans l'enquête au moyen d'indicateurs partiels. L'enquête est menée tous les deux ans afin d'observer les changements dans le paysage suisse des villes intelligentes. La prochaine édition est prévue en 2024. Les communes intéressées par un partenariat peuvent s'adresser à la ZHAW. Alors que les classements mondiaux des villes intelligentes, à l'image de l'IMD Smart City Index 2023, n'intègrent dans leur analyse qu'une sélection exclusive de villes suisses (actuellement Genève, Lausanne et Zurich) et les inscrivent pour cela dans une comparaison internationale, le «Swiss Smart City Survey» tente de donner une image globale du paysage des villes intelligentes de Suisse à travers des auto-évaluations des administrations compétentes.

La ZHAW a bénéficié du soutien financier et matériel de plusieurs partenaires pour élaborer et réaliser la «Swiss Smart City Survey 2022».

Villes ayant participé à l'étude «Swiss Smart City Survey 2022»



Voir le graphique interactif ici:

Smartcity-survey.ch / La Vie économique

État de développement des villes interrogées

Aucune phase identifiable · Phase d'institutionnalisation · Phase de projet pilote · Phase d'établissement

Remarque: outre les 40 villes figurant sur l'illustration, 47 autres communes ont participé au «Swiss Smart City Survey 2022» de manière anonyme.

Les villes ayant participé à l'étude ont qualifié 302 projets d'«intelligents» dans différents domaines. Avec 94 projets répertoriés sous son nom, le thème de la «gouvernance» est le plus important des neufs domaines considérés[2]. Les applications et les assistants virtuels lancés par les communes, tels que l'application décrite plus haut ainsi que les plateformes «eConstruction» (octroi de permis de construire numériques) et «eDéménagement» (simplification des démarches administratives lors d'un déménagement), facilitent l'accès des citoyens aux informations et aux services administratifs. En outre, le développement des données ouvertes favorise une diffusion plus large des informations et cette forme de participation numérique offre de multiples possibilités de collaboration.

Parmi les projets recensés dans l'étude, cinquante ont été attribués au domaine «énergie et environnement». La plupart d'entre eux encouragent la production d'énergies renouvelables, comme la construction d'installations photovoltaïques sur les bâtiments publics. D'autres visent à économiser les ressources par le biais de réseaux de chaleur, de compteurs intelligents (c'est-à-dire des systèmes de mesure capables de mesurer et d'afficher la consommation d'énergie et d'eau en temps réel) ou de systèmes d'éclairage intelligents (systèmes d'éclairage interconnectés comme des lampadaires par exemple) qui adaptent l'intensité lumineuse en fonction des mouvements et permettent de réaliser des économies d'énergie.

Actuellement, le thème de la mobilité est très porteur. Plusieurs communes ont développé des concepts de mobilité plus efficaces et sans émission de CO_2 qui favorisent l'intégration du partage de la micromobilité, comme la location de bicyclettes, de vélos ou de scooters électriques. Les villes accordent en outre une importance croissante à l'intermodalité, c'est-à-dire au fait de combiner l'utilisation de modes de transport durable (par exemple la marche ou le vélo) et de transports électriques et publics pour effectuer un trajet. Le réseau de pistes cyclables connaît également un fort développement. Les biens que l'on utilise rarement – motoculteur, chambre d'hôtes, etc. – sont mis en commun sur des plateformes de partage d'habitation innovantes (par exemple Sharely.ch ou les plateformes gérées par certaines coopératives) afin de favoriser l'économie des ressources.

L'étude montre également que la plupart des projets sont lancés par des administrations, des fournisseurs d'énergie ou des acteurs politiques qui s'inspirent fréquemment de modèles développés par d'autres villes, comme Winterthour ou Vienne. Dans

1 Voir Sütterlin B., Oberkalmsteiner J., Giger J., Kappeler M. et Carabias V. (2023). Swiss Smart City Survey 2022, Rapport final. Winterthour, 27 mars.

2 Les neuf domaines de développement de la ville intelligente sont: les données, l'économie, les facilitateurs, l'environnement, la gouvernance, l'infrastructure, l'habitat, la mobilité et les personnes.

de nombreux domaines, une collaboration s'instaure entre les autorités, les milieux économiques et scientifiques et la société civile, favorisant le développement d'idées créatives dans le cadre d'accélérateurs d'innovation *(innovation booster)* qui visent à résoudre des problèmes d'ordre social.

La durabilité des projets, un facteur essentiel

L'un des principaux objectifs des villes intelligentes est d'accroître la coopération pour atteindre l'objectif de zéro émission nette de Co_2. L'utilité de celles-ci apparaît notamment au grand jour lorsqu'elles soutiennent également un développement urbain durable. Le projet ZEV^2 mis en œuvre par la ville de Winterthour en est un bon exemple: il mise sur le regroupement de consommateurs dans le cadre de la consommation propre afin de favoriser l'utilisation de l'énergie renouvelable produite localement sur des sites de consommation spécifiques ainsi qu'une solution d'électromobilité partagée.

C'est la raison pour laquelle la Confédération s'intéresse également au concept de ville intelligente et encourage les initiatives dans ce domaine[3]. Le programme «Smart City Suisse» lancé par SuisseEnergie pour les communes a pour but de soutenir les communes dans la mise en œuvre d'initiatives intelligentes et propose des programmes de formation continue pour faciliter la transmission du savoir[4]. Toutefois, cela n'est pas suffisant aux yeux des villes, qui souhaitent davantage de soutien de la part de la Confédération et des cantons. Les communes bénéficient par ailleurs du soutien du «Smart City Hub Switzerland», une association nationale regroupant les collectivités actives dans le domaine de la ville intelligente, qui encourage le partage de connaissances et la collaboration entre les communes engagées sur cette voie. Sur mandat de SuisseEnergie pour les communes, «Smart City Hub Switzerland» aide également ces dernières à mettre en œuvre et à transmettre les connaissances nécessaires.

Les villes qui s'engagent dans un développement urbain durable s'efforcent de tenir compte des aspects techniques, sociaux, écologiques et économiques. Cette approche constitue une base idéale pour engager le processus de transformation vers une ville intelligente et assurer son succès à long terme. En Suisse, les projets de villes intelligentes ont le vent en poupe, même si des efforts doivent encore être déployés pour mettre en évidence leur valeur ajoutée à l'échelon local et les avantages immédiats qui en résultent pour les communes. Si de nombreuses villes mènent d'ores et déjà des projets pilotes sous la forme de laboratoires réels ou de quartiers urbains intégrant des concepts de ville intelligente qui seront ensuite étendus à la ville entière, d'autres font état de premières expériences dans la mise en œuvre de projets pilotes de ville intelligente centrés sur des thèmes spécifiques. C'est ainsi que les milieux économiques et scientifiques ainsi que la société civile peuvent contribuer à un développement urbain durable, en collaboration avec les pouvoirs publics.

3 Voir Szemkus B. et Meuli U. (2016). La Confédération aide les villes à devenir «intelligentes». La Vie économique, 22 juin.

4 Voir aussi le CAS Sustainable Smart Cities & Regions – Data, Energy and Mobility de la ZHAW.

Vicente Carabias
Professeur en prospective technologique, coordinateur de la plateforme «ZHAW Smart Cities & Regions» et directeur adjoint de l'Institut pour le développement durable de la Haute école des sciences appliquées de Zurich (ZHAW), Winterthour

Benjamin Szemkus Erzer
Directeur de Smart City Hub Switzerland et responsable du programme «Smart City Suisse» sur mandat d'Énergie Suisse pour les communes, Bâle

Adapter l'offre de transports à la hausse des déplacements liés aux loisirs

Le télétravail et l'augmentation du trafic de loisirs bouleversent nos comportements en matière de mobilité. Augmenter la cadence horaire des trains ne suffit pas pour s'adapter aux nouveaux rythmes de déplacement de la population suisse qui ne sont plus synchronisés.

Emmanuel Ravalet, Yann Dubois, Diego Mermoud, Vincent Kaufmann, Bureau Mobil'homme

Que ce soit pour un rendez-vous à Morges à 10 heures du matin, un concert à Zurich qui se termine à minuit ou une journée d'excursion à Tesserete qui débute à 8 heures, les indices se multiplient: les besoins en matière de mobilité deviennent de plus en plus complexes. Une étude[1] publiée récemment montre qu'en Suisse, les modes de vie (rythmes d'activité et lieux traversés) et le rapport au travail ont radicalement changé, notamment depuis la crise sanitaire. En 2022, près de 40% des personnes actives télétravaillent depuis leur domicile, auxquelles viennent s'ajouter environ 10% de personnes télétravaillant dans d'autres lieux (espaces de travail partagés ou résidence secondaire notamment)[2]. Travailler ailleurs qu'au bureau permet de réduire la fréquence des déplacements pendulaires, d'organiser la vie quotidienne avec plus de souplesse et d'habiter plus loin de son lieu de travail, mais cela génère parfois d'autres besoins de déplacements les jours de télétravail. De nouvelles formes de mobilité émergent en lien avec la location d'un pied-à-terre près de son entreprise, avec l'exercice du travail depuis une résidence secondaire ou lors de weekends prolongés. Le «nomadisme digital[3]» devient l'exemple extrême d'une pratique du travail sans aucun ancrage spatial.

En parallèle, les horaires de travail deviennent de plus en plus flexibles, comme l'illustre l'augmentation de la part des personnes disposant pour fixer leurs horaires de travail d'une grande liberté, laquelle est passée de 42% à 48% entre 2010 et 2022[4], et cette tendance devrait encore progresser dans la mesure où les attentes en la matière sont fortes[5].

La durée annuelle effective du travail diminue elle aussi. En Suisse, le temps de travail moyen a reculé pour passer de 2400 heures par an en 1950 à 1400 heures en 2022[6], notamment en raison de la diminution du temps de travail hebdomadaire, du développement du temps partiel et de l'augmentation de la durée des congés payés.

L'horaire cadencé, une solution qui a fait ses preuves

Cette diminution du temps de travail se traduit par une baisse de la fréquence des trajets pendulaires quotidiens et par une augmentation de manière indirecte du temps dédié aux loisirs. Les visites à des proches, les repas à l'extérieur, les activités associatives, sportives et culturelles, ou encore les séjours touristiques prennent de l'importance et génèrent des déplacements plus complexes et changeants. Selon le Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (Detec), cette tendance devrait encore s'accentuer à l'avenir: le nombre de déplacements domicile-travail devrait diminuer de 13% entre 2017 et 2050,

1 Voir Ravalet et al (2023a).

2 Voir Ravalet et al (2023b).

3 On parle de «nomadisme digital» pour désigner les travailleurs mobiles qui travaillent depuis n'importe quel endroit dans le monde, en utilisant les technologies numériques.

4 Pour plus d'informations, consulter le site de l'Office fédéral de la statistique.

5 Voir Chênevert et al (2023).

6 Voir le site Internet Social change in Switzerland ainsi que la Statistique du volume de travail (Svolta) de l'Office fédéral de la statistique.

En Suisse, les déplacements de loisirs effectués en train, pour se rendre par exemple à la fête de la ville de Zurich, sont en augmentation.

Keystone

tandis que les déplacements de loisirs augmenteraient de 41%[7].

Pendant des décennies, l'offre de transports publics s'est développée en se concentrant sur les heures de pointe du lundi au vendredi. Cette orientation était adaptée aux rythmes de vie largement synchronisés de la population suisse il y a une dizaine d'années. Mais, aujourd'hui, les transporteurs doivent trouver de nouvelles solutions pour répondre à une demande de mobilité moins répétitive et de plus en plus diverse, sans pour autant dégrader l'offre de transport actuelle.

Ces quarante dernières années, l'horaire cadencé établi sur la base d'une cadence horaire a fait ses preuves. Les trains partent de leur point de départ chaque heure exactement à la même minute, une ou plusieurs fois par heure. L'horaire cadencé permet une utilisation efficace du réseau, donne un sentiment de fiabilité et de constance aux voyageurs et optimise les correspondances aux nœuds ferroviaires. Un voyageur en provenance de Lausanne arrivant à Berne aura par exemple une correspondance pour Thoune et Bâle respectivement 8 et 10 minutes après son arrivée en gare de Berne. Il est impératif de maintenir ce mode de fonctionnement pour qu'il soit toujours possible de se déplacer dans toute la Suisse en profitant de correspondances qui assurent la continuité de la chaîne de transport.

Adapter l'offre aux nouveaux besoins de mobilité

Le principe d'un cadencement fournissant un service de base, renforcé par des trains répondant à des surplus de demande, n'a rien de nouveau, il existe depuis 1982. L'enjeu pour les Chemins de Fer Fédéraux (CFF) est aujourd'hui d'adapter leur offre afin

7 Voir les Perspectives d'évolution du transport 2050 sur le site de l'Office fédéral du développement territorial (ARE).

8 Voir Attribution des recettes en trafic voyageurs (HOP), Planification de l'offre, CFF Voyageurs.

de répondre à la forte hausse du trafic de loisirs, à l'instar du trafic de fin de semaine dans le tunnel du Gothard qui a fortement augmenté ces dernières années (+50% au premier semestre 2023 par rapport à 2019[8]). Les liaisons directes entre Genève et Coire le week-end, qui ont été mises en place cette année, la liaison matinale, à 4h33, entre la gare et l'aéroport de Zurich ou encore la liaison ferroviaire entre l'aéroport de Genève et Le Châble, appelée «Verbier Express», sont des exemples de solutions adaptées, tout comme les efforts fournis par les CFF (en collaboration avec les chemins de fer fédéraux autrichiens ÖBB) pour redévelopper l'offre des trains de nuit, en proposant notamment de nouvelles liaisons vers Amsterdam ou Dresde. Ces solutions permettent de répondre à l'évolution actuelle de la demande. Elles doivent continuer à se développer avec des lignes directes depuis les lieux où la population réside et vers les destinations touristiques, en Suisse et à l'étranger, en fonction de la saison, et en renforçant l'offre de nuit.

Alors que la Suisse investit chaque année un milliard de francs dans le développement de son offre de transports publics, il convient de faire évoluer cette dernière pour qu'elle réponde aux nouveaux besoins de mobilité de la population. Pour atteindre ce but, augmenter la cadence des trains ne suffit pas. Les entreprises de transport doivent également repenser leurs destinations et leurs horaires. Faute de proposer une offre adaptée aux loisirs et à la nouvelle demande de mobilité, elles auront bientôt un train de retard sur la voiture qui offre un service de «porte-à-porte» et s'adapte très vite aux nouveaux besoins.

Bibliographie

Chênevert D., Giauque D., Abord de Chatillon E., Delobbe N. et Vayre E. (2023). Du télétravail à l'hybridité: une nouvelle manière de penser la gestion de nos organisations? Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels, 29(77), p. 5-22.

Ravalet E., Dubois Y. et Mermoud D. (2023a). La complexification des modes de vie: quelles conséquences sur la demande de transport? Application sur les mobilités liées au travail en Suisse. Etude Mobil'homme sur mandat des CFF.

Ravalet E., Hostettler Macias L. et Rérat P. (2023b). Télétravail et mobilité, peut-on vraiment parler d'effets-rebonds? 5e Rencontres francophones Transports Mobilité, Dijon, 7-9 juin.

Emmanuel Ravalet
Associé-fondateur et chef de projet, Bureau Mobil'homme (BMH), Lausanne

Yann Dubois
Chef de projet, Bureau Mobil'homme (BMH), Lausanne

Diego Mermoud
Chef de projet, Bureau Mobil'homme (BMH), Lausanne

Vincent Kaufmann
Associé-fondateur et président, Bureau Mobil'homme (BMH), Lausanne

Tourisme et durabilité: où en est-on?

Le secteur touristique joue un rôle important dans l'économie suisse. Un projet pilote de l'Office fédéral de la statistique vise à élaborer des indicateurs pour en mesurer la durabilité.

Jerry Suk, Fabian L. Schrey, OFS

Le tourisme fait partie intégrante des comptes nationaux: il y dispose de son propre compte, le compte satellite du tourisme (CST, voir encadré), qui est publié depuis plus de vingt ans par l'Office fédéral de la statistique en collaboration avec le Secrétariat d'État à l'économie. Le CST mesure l'importance économique de cette branche transversale et renseigne sur l'état et l'évolution de trois indicateurs: les dépenses touristiques, la valeur ajoutée et les emplois liés au tourisme, ce qui permet de calculer la part du tourisme dans la valeur ajoutée nationale et dans l'emploi en Suisse (voir encadré).

Le CST a pour objectif de fournir les informations décisionnelles économiques nécessaires aux acteurs politiques. Il permet en outre de réaliser des comparaisons internationales quant au rôle du tourisme dans l'économie.

Le compte satellite du tourisme (CST)

Publié tous les trois ans, le compte satellite du tourisme recense la part du tourisme dans la valeur ajoutée totale et dans l'emploi, ainsi que l'importance du tourisme pour différentes branches de l'économie.

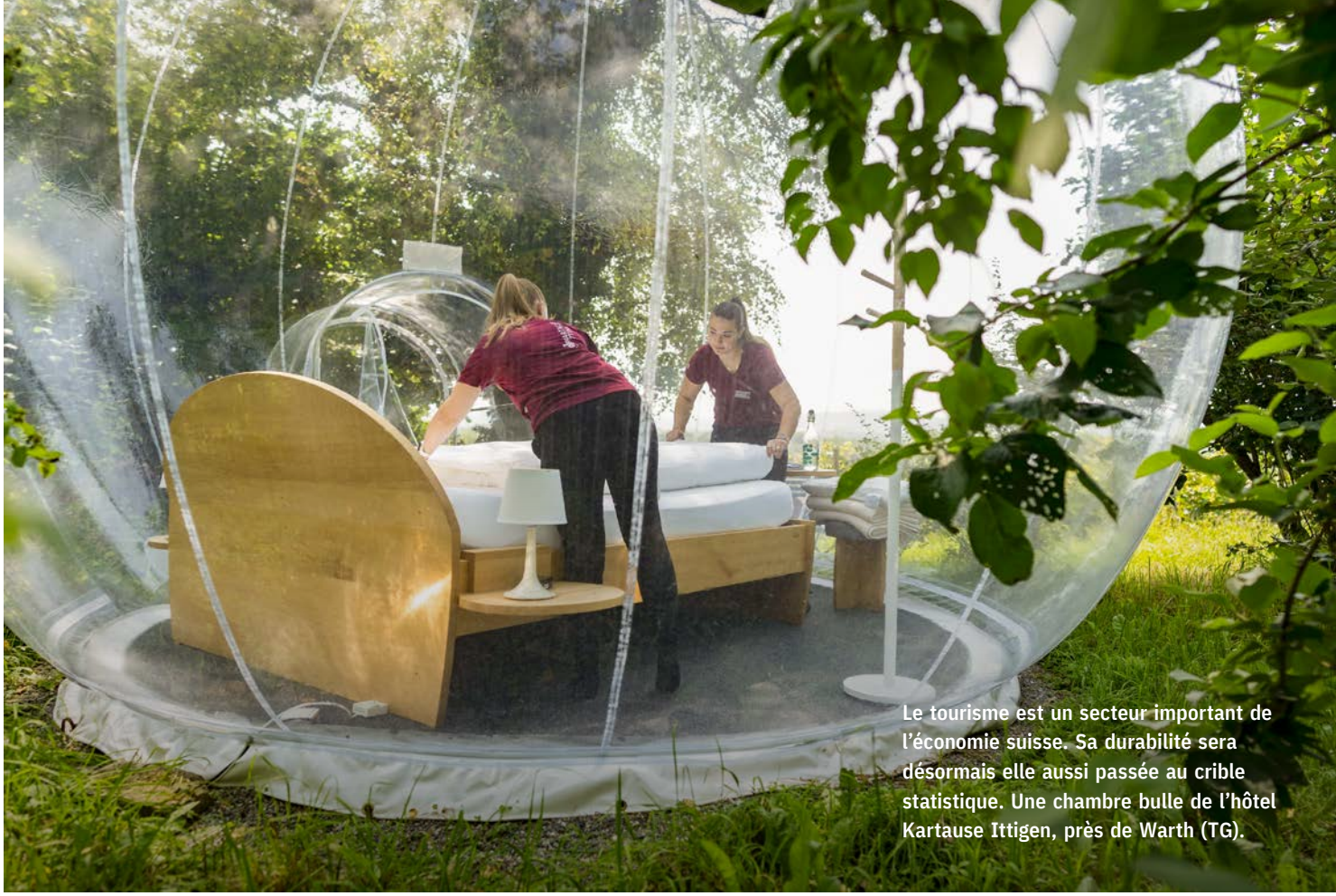
En 2021, la valeur ajoutée nette liée au tourisme s'élevait à 16 765 milliards de francs et représentait 2,4% de la valeur ajoutée totale du pays. Le secteur du tourisme employait par ailleurs 158 092 équivalents plein temps, soit 3,8% de la population active. Enfin, en 2021, les dépenses liées au tourisme représentaient 35 367 milliards de francs.

La statistique monétaire du tourisme compte toujours plus d'utilisateurs, dont les besoins ne cessent de croître. Au niveau international aussi, les statistiques ne cessent de se développer dans ce domaine. C'est dans ce contexte que l'Organisation mondiale du tourisme (OMT) a pris l'initiative de mesurer la durabilité du tourisme, choisissant la Suisse ainsi que d'autres pays pour mener un projet pilote visant à publier des indicateurs de durabilité. Dans ce but, l'OFS a commencé par renforcer le CST du point de vue analytique; les chiffres ont été publiés en 2023.

Des indications régionales

Le tourisme joue un rôle important dans de nombreuses régions. Dans le cadre de l'étude pilote, l'OFS a publié pour la première fois les indicateurs annuels 2016-2019 relatifs au CST au niveau cantonal, ce qui permet une analyse différenciée par canton de la part du tourisme dans l'emploi et de la valeur ajoutée brute. Dans les cantons les plus touristiques, cette part peut aller jusqu'à 13,8% de la population active et 10,1% de la valeur ajoutée brute (voir illustration 1 page 66).

Afin de recenser également le développement durable du tourisme, l'OFS a décidé de publier, toujours dans le cadre de l'étude pilote, une série d'indicateurs relatifs au CST qui portent sur les aspects écologiques et économiques de la durabilité. Ces



Le tourisme est un secteur important de l'économie suisse. Sa durabilité sera désormais elle aussi passée au crible statistique. Une chambre bulle de l'hôtel Kartause Ittigen, près de Warth (TG).

indicateurs relient la statistique monétaire du tourisme aux comptes globaux de l'environnement[1]. Ces derniers, qui constituent aussi un compte satellite, comprennent notamment les comptes relatifs à l'énergie et aux émissions dans l'air. En faisant le lien entre le CST «classique» et ces comptes, il est désormais possible d'appréhender non seulement la dimension économique, mais aussi écologique du tourisme et d'analyser les émissions de gaz à effet de serre et de gaz polluants, ainsi que la consommation d'énergie dans le tourisme par exemple.

Possibilité de réaliser des comparaisons internationales

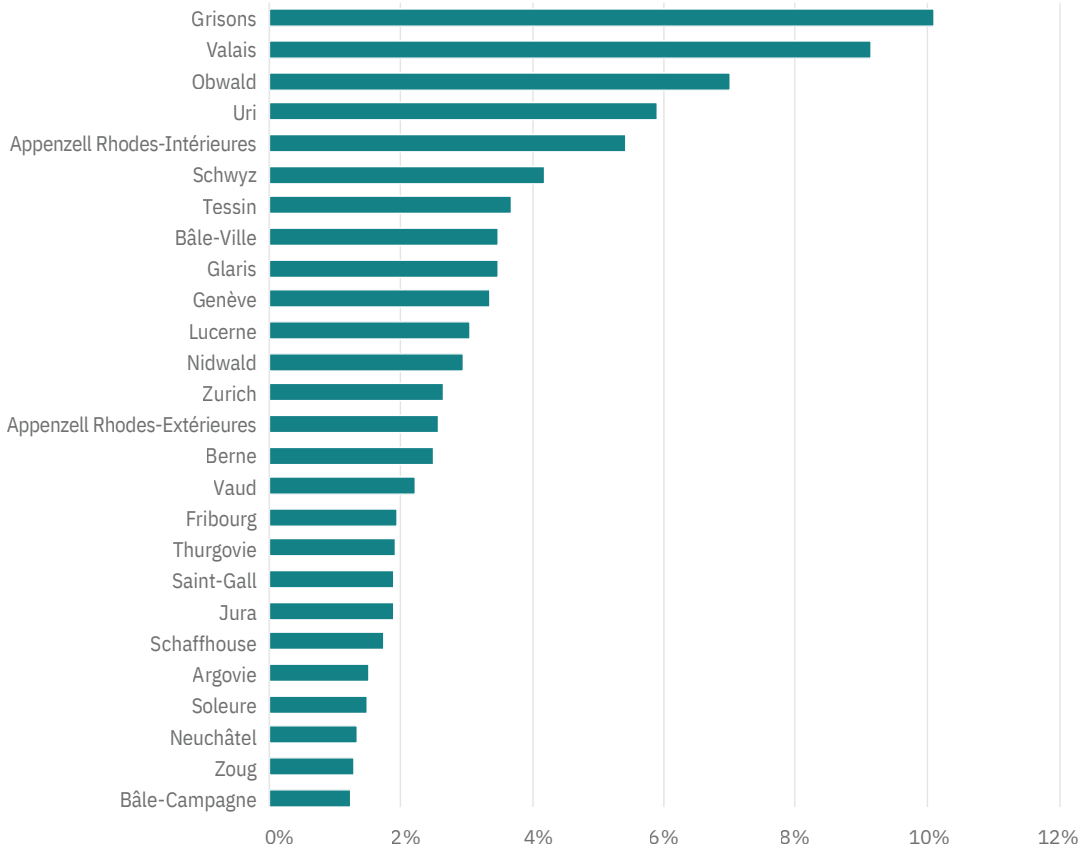
Les résultats se rapportent aux années 2014 à 2019 et présentent les besoins absolus en ressources (comme la consommation d'énergie totale) ainsi que les valeurs relatives (comme les émissions de gaz à effet de serre par valeur ajoutée brute). Au cours de la période sous revue, le recours aux énergies renouvelables pour les produits touristiques a augmenté de 58,4% alors que, dans le même temps, la hausse pour l'ensemble de l'économie suisse n'atteignait que 17,4% (voir illustration 2 page 66). Cela étant, l'utilisation d'énergies non renouvelables par l'ensemble de l'économie a reculé de 2,2% tandis que ce chiffre augmentait de 18,2% pour le secteur touristique.

Afin de pouvoir procéder à des comparaisons internationales, les comptes nationaux, de même que le CST et les comptes de l'environnement, sont établis selon des normes internationales. En 2024, l'OMT publiera le dispositif réglementaire visant à mesurer la durabilité du tourisme, un dispositif que la Suisse entend contribuer à façonner en collaboration avec de nombreux partenaires internationaux et grâce aux enseignements qu'elle aura tirés de l'étude pilote. Les indicateurs de durabilité relatifs au CST permettront de mesurer les progrès et les reculs du développement durable du tourisme, ainsi que d'établir des comparaisons nationales et mondiales (grâce aux directives de l'OMT).

Élargir la statistique monétaire du tourisme aux indicateurs de durabilité a permis d'évaluer non seulement les grandeurs économiques, mais aussi les aspects écologiques de l'industrie du tourisme. Lors d'une prochaine étape, il s'agira d'inclure les thèmes sociaux dans les indicateurs de durabilité, afin de se

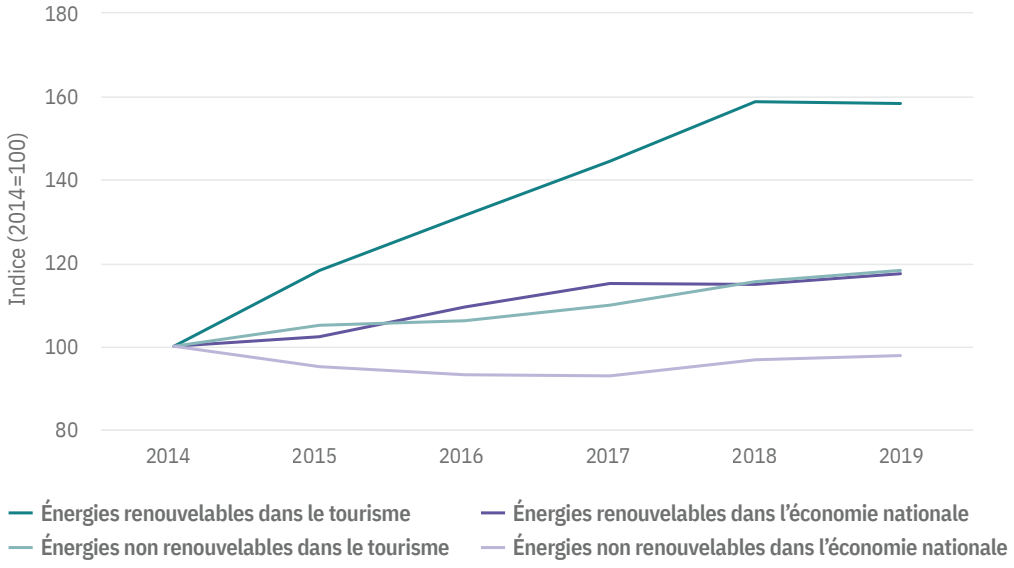
1 Voir Comptabilité environnementale | Office fédéral de la statistique.

Ill. 1: Part du tourisme dans la valeur ajoutée brute cantonale (2019)



Office fédéral de la statistique / La Vie économique

Ill. 2: Utilisation des énergies renouvelables (2014-2019)



Indicateurs de durabilité CST / La Vie économique

pencher notamment sur la durabilité des rapports de travail dans ce secteur, ainsi que sur l'influence de la satisfaction de la clientèle en la matière, pour autant que les données à disposition le permettent.

On pourrait également imaginer étudier l'utilisation du sol liée au tourisme dans les différentes régions ou encore la biodiversité dans les régions touristiques. Selon les normes internationales, les comptes de l'environnement devraient également inclure des comptes Eaux et Déchets.

L'approche régionale décrite ici pour la statistique monétaire du tourisme et les indicateurs de durabilité relatifs au CST reposent sur des études pilotes; de ce fait, il conviendrait de continuer à évaluer et à optimiser la méthode et la consolidation des résultats relatifs aux estimations portant sur les années 2019 et suivantes. Ces années représentent en effet un défi méthodologique pour le tourisme en raison de la pandémie de Covid-19: la corrélation entre les variables Emploi et Émissions de substances polluantes, par exemple, peut fortement différer des années précédentes.

Jerry Suk
Chef du groupe Analyses et activités intersectorielles, Office fédéral de la statistique (OFS), Neuchâtel

Fabian L. Schrey
Collaborateur scientifique, Analyses et activités intersectorielles, Office fédéral de la statistique (OFS), Neuchâtel, et Post-doctorant, Università della Svizzera Italiana (USI), Lugano

Plus d'articles sur lavieeconomique.ch

Articles les plus lus

Uber, Ricardo, Airbnb et Cie: dois-je déclarer mes revenus aux impôts?

Roger Lanicca, CDF

Quelle est encore aujourd'hui l'importance d'Adam Smith?

Éclairage de Karen Horn, Université d'Erfurt

Criminalité économique: de la pertinence de coopérer avec les autorités

Stefan Blättler, Matthias Portmann, MPC, Daniel Aeby, Seco

Opinions

La politique industrielle, moteur de l'Union européenne

Petros Mavromichalis, Ambassadeur de l'Union européenne

«J'espère que nous pourrons résister à cette tentation»

Entretien avec Monika Rühl, directrice d'Economiesuisse

La concurrence stimule les innovations vertes

James Squire, Ambassadeur du Royaume-Uni

Prochains dossiers

10 octobre 2023

L'économie de marché sauvera-t-elle le climat?

En 2050, nous aurons atteint la neutralité climatique. C'est du moins ce qu'exige l'accord de Paris sur le climat. Si l'objectif est clair, la voie à suivre pour y parvenir ne l'est pas encore. La solution passe-t-elle par des prix du carbone fixés par le marché? Faut-il mettre en place des interdictions ou est-il de toute façon déjà trop tard pour se poser toutes ces questions?

14 novembre 2023

Comment la Suisse maintient l'équilibre de ses finances

Le frein à l'endettement a été mis en place il y a 20 ans. Grâce à lui, la Suisse affiche un faible taux d'endettement, ce qui fait d'elle un cas particulier en Europe. Mais les mesures liées à la pandémie de Coronavirus ont fait repartir la dette à la hausse. Quelles en sont les implications pour le frein à l'endettement?

Si vous souhaitez être informé(e) dès la parution d'un nouveau dossier, abonnez-vous à la version numérique gratuite de La Vie économique sur lavieeconomique.ch/abonnement ou via le code QR ci-contre.

Prochaine édition papier: décembre 2023

Créez ici gratuitement votre abonnement numérique:

Impressum

Publication
Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne

Rédaction
Rédaction en chef: Guido Barsuglia, Nicole Tesar
Rédaction: Marie-Jane Berchten, Bettina Hahnloser, Matthias Hausherr, Monika Lüthi, Virginie Parotte

Comité de rédaction
Eric Scheidegger (président), Uschi Anthamatten, Antje Baertschi, Guido Barsuglia, Patric Ilg, Eric Jakob, Cesare Ravara, Markus Spörndli, Nicole Tesar

Mise en page/impression
Jordi SA, jordibelp.ch

Illustration de couverture
michaelmeister.com

Abonnements
lavieeconomique.ch/abonnement

Contact/service aux lecteurs
Holzikofenweg 36, 3003 Berne, +41 58 462 29 39
dievolkswirtschaft@seco.admin.ch

Plus d'informations sur **lavieeconomique.ch/impressum**

ISSN 1011-386X

Ce numéro en version numérique

lavieeconomique.ch