

Changement démographique et libre circulation: comment réagit la Suisse?

L'économie suisse est confrontée à plusieurs défis importants. L'ouverture des frontières depuis les accords bilatéraux sur la libre circulation et le vieillissement de la population active posent plusieurs problèmes pour les entreprises du pays. Une enquête de swissstaffing révèle quelques tendances sur la manière de réagir à ces changements structurels.

L'économie suisse a connu dans un passé récent plusieurs répercussions: la globalisation a modifié les processus de production et rendu la concurrence encore plus intense. Avec l'introduction de la libre circulation des personnes, le marché suisse du travail a été ouvert aux ressortissants des Etats de l'UE et de l'AELE. Par ailleurs, les statistiques de la population montrent aujourd'hui que les gens exerçant une activité lucrative seront moins nombreux à l'avenir et qu'une pénurie dans la base de recrutement menace les entreprises. L'Union des services de l'emploi swissstaffing a pris le pouls des entreprises suisses en effectuant une enquête* représentative auprès de 1098 firmes, afin de découvrir comment elles réagissent à ces incidences et se préparent à l'avenir.

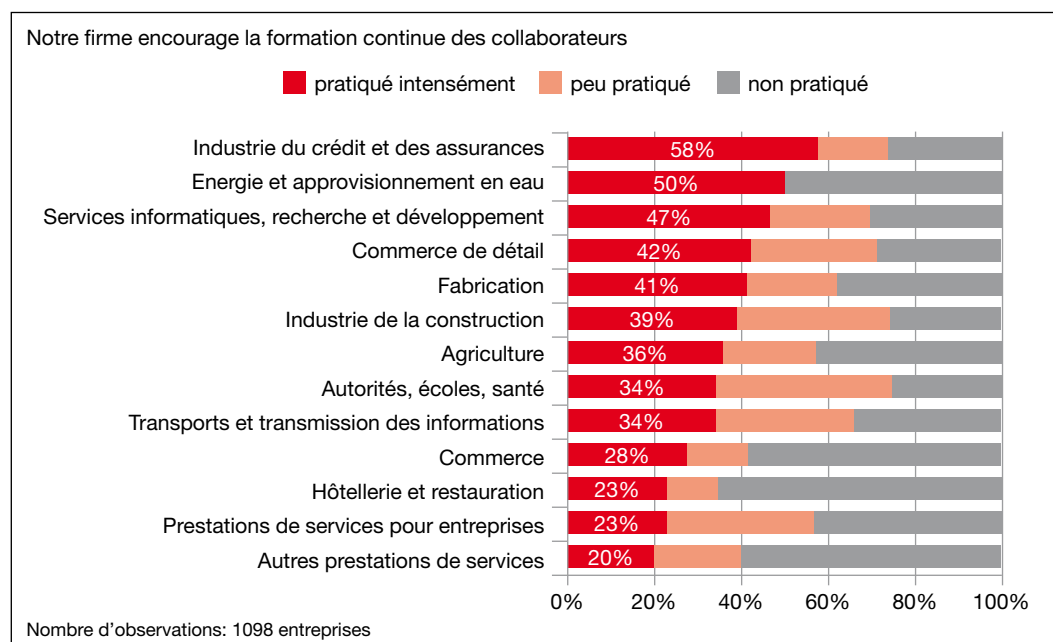
Plus de la moitié (62 pour cent) des entreprises suisses mise sur la flexibilisation du travail: 23 pour cent des sociétés concernées ont recours au travail temporaire. D'autres (39 pour cent) privilégient d'autres formes de travail flexible. Le travail intérimaire est donc assez largement répandu dans les entreprises de notre pays. Même 70 pour cent des grandes sociétés utilisent cette option (voir graphique 1). Et c'est la branche de la construction qui recourt le plus souvent à l'intérim: près de la moitié (49 pour cent) des entreprises de construction emploie des travailleurs temporaires.

La raison essentielle incitant à engager des intérimaires réside dans la compensation de périodes de pointe de travail. C'est là un motif important pour 69 pour cent des entreprises locataires de services. Moins importante, mais pourtant répandue, il y a également une autre raison: l'utilisation du travail temporaire pour flexibiliser de manière générale le personnel afin que soit constitué un cercle de personnel flexible et que le noyau fixe de celui-ci soit réduit.

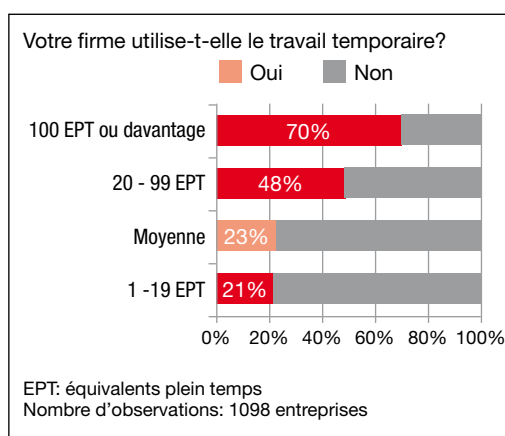


L'auteure
Myra Fischer-Rosinger est collaboratrice scientifique chez swissstaffing.

Graphique 2: **Promotion de la formation continue à titre de réponse à la globalisation et au changement démographique, en fonction de la branche**



Graphique 1: **Recours au travail temporaire selon taille des entreprises**



La flexibilisation du travail est une mesure permettant de réduire les coûts. Elle convient donc en tant que réponse à la concurrence accrue du fait de la globalisation. Comme il en a déjà été fait mention, c'est en réalité la compensation de périodes de pointe qui est le motif prédominant pour faire appel au travail temporaire, et moins une flexibilisation générale du travail. A titre de réponse à la globalisation, environ un quart des entreprises suisses mise certainement sur la flexibilisation du travail. Mais une tout autre stratégie est largement plus répandue, à savoir la promotion de la formation continue! 61 pour cent des

entreprises sondées admettent réagir à la globalisation au moyen de l'encouragement à la formation continue (voir le graphique 2).

La globalisation élève les exigences en matière de qualification

Car la globalisation s'exprime certainement sous la forme d'une concurrence plus vive et, par conséquent, de pression sur les coûts. Mais elle signifie aussi la technologisation et le changement structurel et, partant, la hausse des exigences en matière de qualification. Les entreprises suisses semblent donc percevoir avant tout cette facette de la globalisation et réagissent souvent en favorisant logiquement la qualification de leurs collaborateurs.

Près de la moitié des entreprises opte pour une deuxième stratégie pour surmonter la pénurie de personnel. Ils misent sur la promotion de la santé et le work-life-balance (graphique 3). En outre, pas loin de la moitié des entreprises envisage, au vu de ce phénomène de rareté, une augmentation des salaires.

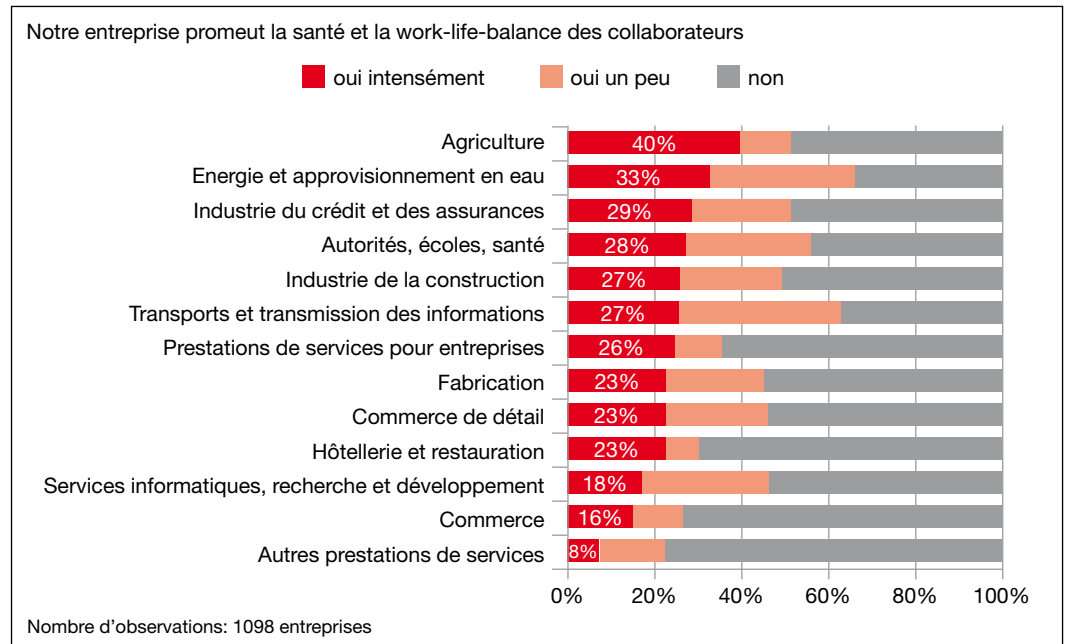
Aussi bien en tant que réponse à la globalisation que dans la perspective du vieillissement démographique et de la menace de pénurie de personnel, les entreprises suisses prennent donc des mesures, qui assurent la promotion des collaborateurs et visent au

maintien de leur capacité de travail. Par contre, une autre stratégie envisageable et attendue par nombre d'observateurs, soit l'extension du pool de recrutement, trouve nettement moins la faveur des entreprises.

Libre circulation des personnes: utilisation dosée

En effet, les entreprises suisses ne recourent pas de manière générale au recrutement à l'étranger, même après l'introduction complète de la libre circulation. En dépit de la relance économique et de l'introduction de la libre circulation des personnes, dans 61 pour cent des entreprises l'effectif de la main-d'œuvre n'a pas augmenté de façon notable au cours des dernières années pour ce qui est du nombre d'employés provenant de l'étranger (permis de courte durée, permis d'établissement et frontaliers). La part des étrangers a augmenté essentiellement dans des branches qui ont enregistré ces dernières années, de façon générale, une croissance extraordinaire de l'emploi, donc également pour des Suissesses et des Suisses (prestations de services pour entreprises, informatique, recherche & développement ainsi que banques et assurances).

Graphique 3: **Promotion de la santé en tant que réponse au changement démographique, selon branche**



Toutefois, les entreprises ne prévoient que rarement, en vue de la pénurie de travailleurs qui se dessine du fait de l'évolution démographique, un élargissement du recrutement à des indigènes, jusqu'ici sous-représentés sur le marché du travail, comme les femmes ou les travailleurs seniors. Par conséquent, les

entreprises suisses n'exploiteront qu'une partie du potentiel de main-d'œuvre autochtone.

Myra Fischer-Rosinger

* L'enquête a été réalisée par l'Institut de recherche gfs-zürich. Le rapport (en langue allemande) est disponible sur www.swissstaffing.ch