

# 3

## S'attaquer aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences

Urban Sila

---

Le marché du travail suisse est dynamique, avec des taux d'emploi élevés, une forte sécurité de l'emploi et des emplois attractifs. Toutefois, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences se sont amplifiées et elles sont en passe de devenir une caractéristique structurelle du marché du travail en raison du vieillissement de la population. Pour y remédier, le taux d'activité pourrait être amélioré davantage, en allongeant la période de vie active et en incitant un plus grand nombre de mères à travailler à temps plein. Maintenir l'attractivité vis-à-vis des travailleurs étrangers qualifiés peut également compenser le déclin de la main-d'œuvre nationale.

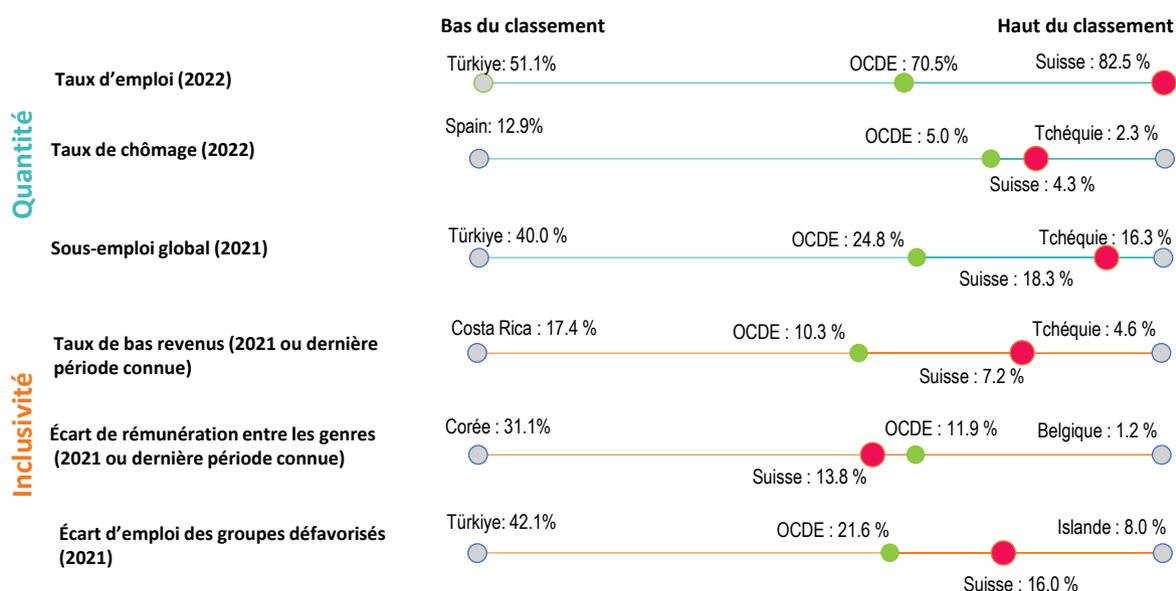
---

## Les pénuries de main-d'œuvre sont vouées à devenir une préoccupation structurelle

Le marché du travail suisse est très dynamique sur la majorité des plans (Graphique 3.1). Le taux d'emploi est élevé et le taux de chômage est resté relativement bas, même en temps de crise (Graphique 3.2). De ce fait, la sécurité de l'emploi est forte. Ce marché propose des emplois bien rémunérés, et le niveau d'inclusion est relativement élevé, avec un faible taux de pauvreté parmi les actifs occupés. L'écart de rémunération entre les genres reste néanmoins élevé et nettement supérieur à la moyenne de l'OCDE.

### Graphique 3.1. Le marché du travail suisse est très dynamique sur la majorité des plans

Tableau de bord du marché du travail conformément à la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi



Note : Taux d'emploi : part de la population d'âge actif (20-64 ans) occupant un emploi (%). Taux de chômage : part de la population active (15 ans et +) au chômage (%). Sous-emploi global : part des inactifs, des chômeurs et des personnes exerçant une activité à temps partiel subie (15-64 ans) dans la population (%), à l'exception des jeunes (15-29 ans) sans emploi en cours d'études. Taux de bas revenu : part des personnes en âge de travailler vivant avec moins de 50 % du revenu disponible médian équivalent des ménages. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : différence entre le revenu annuel médian des femmes et des hommes divisée par le revenu moyen médian (%). Écart d'emploi des groupes défavorisés : écart moyen de taux d'emploi entre les travailleurs de sexe masculin d'âge très actif et cinq groupes défavorisés (femmes avec enfants, jeunes qui ne sont pas scolarisés ou qui ne suivent pas une formation à plein temps, travailleurs âgés de 55 à 64 ans, personnes nées à l'étranger âgées de 15 à 64 ans, personnes dont le niveau d'études est inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire âgées de 25 à 64 ans), en pourcentage du taux d'emploi des travailleurs de sexe masculin d'âge très actif. L'agrégat OCDE correspond à une moyenne pondérée pour les indicateurs relatifs à l'emploi et au chômage et à une moyenne non pondérée pour les autres indicateurs.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la base de données des Perspectives économiques de l'OCDE, la base de données de l'OCDE sur la famille, la base de données de l'OCDE sur l'emploi, la base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus, et la base de données de l'OCDE sur les migrations internationales.

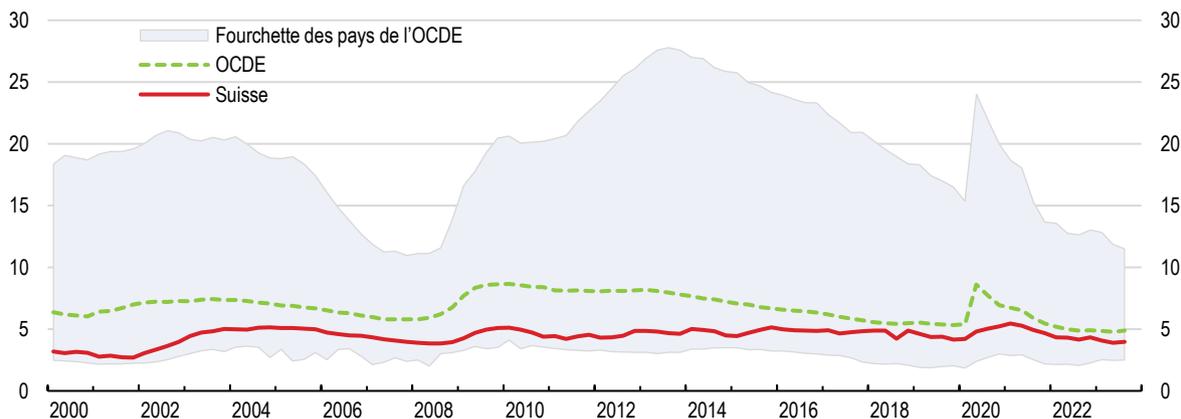
StatLink  <https://stat.link/a8s6k3>

Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences se sont amplifiées et elles sont en passe de devenir une caractéristique structurelle du marché du travail. Depuis la pandémie, dans tous les secteurs, les employeurs signalent de plus en plus qu'ils peinent à recruter des travailleurs qualifiés et ils désignent les pénuries de personnel comme un risque pour la croissance (Graphique 3.3). L'emploi total a augmenté, porté par la hausse du taux d'activité des femmes et par l'immigration nette qui est de nouveau élevée. Pourtant, malgré cette croissance rapide, le marché du travail s'est tendu (Graphique 3.4). En outre, le vieillissement de la population et la tendance récente à la diminution du nombre d'heures de travail des hommes d'âge très actif laissent à penser que la croissance de la population active va encore ralentir, ce

qui fera des pénuries de main-d'œuvre un problème structurel (Graphique 3.4). De plus en plus, ces pénuries constituent bien plus qu'un problème à court terme aux yeux des entreprises qui s'efforcent de devenir plus attractives en tant qu'employeurs. Elles intensifient également leurs investissements dans l'automatisation et les infrastructures informatiques (BNS, 2023).

### Graphique 3.2. Le taux de chômage est resté relativement bas, même en temps de crise

Taux de chômage, définitions nationales, % de la population active

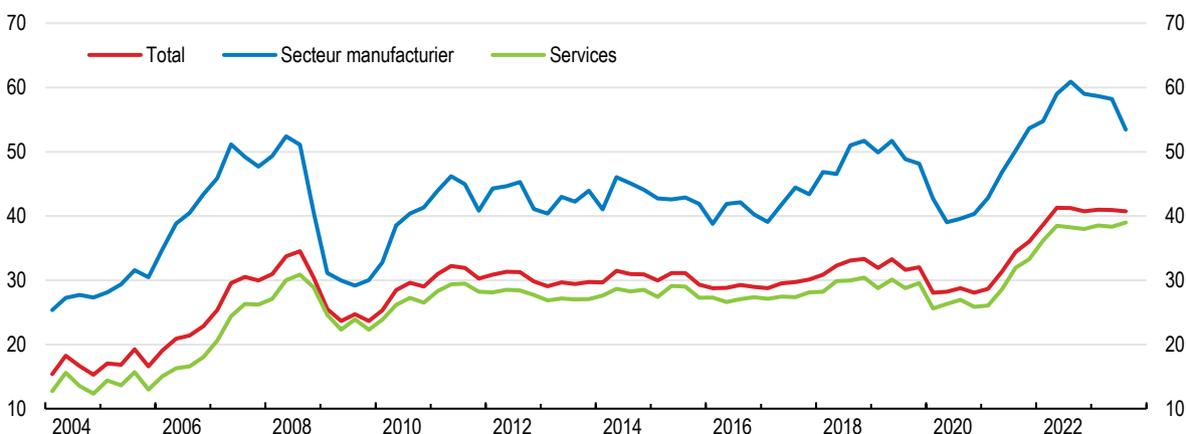


Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE.

StatLink  <https://stat.link/rk32wy>

### Graphique 3.3. Les employeurs signalent de plus en plus qu'ils peinent à recruter des travailleurs qualifiés

Personnel qualifié recruté avec difficulté ou introuvable, part des entreprises recrutant activement, en %

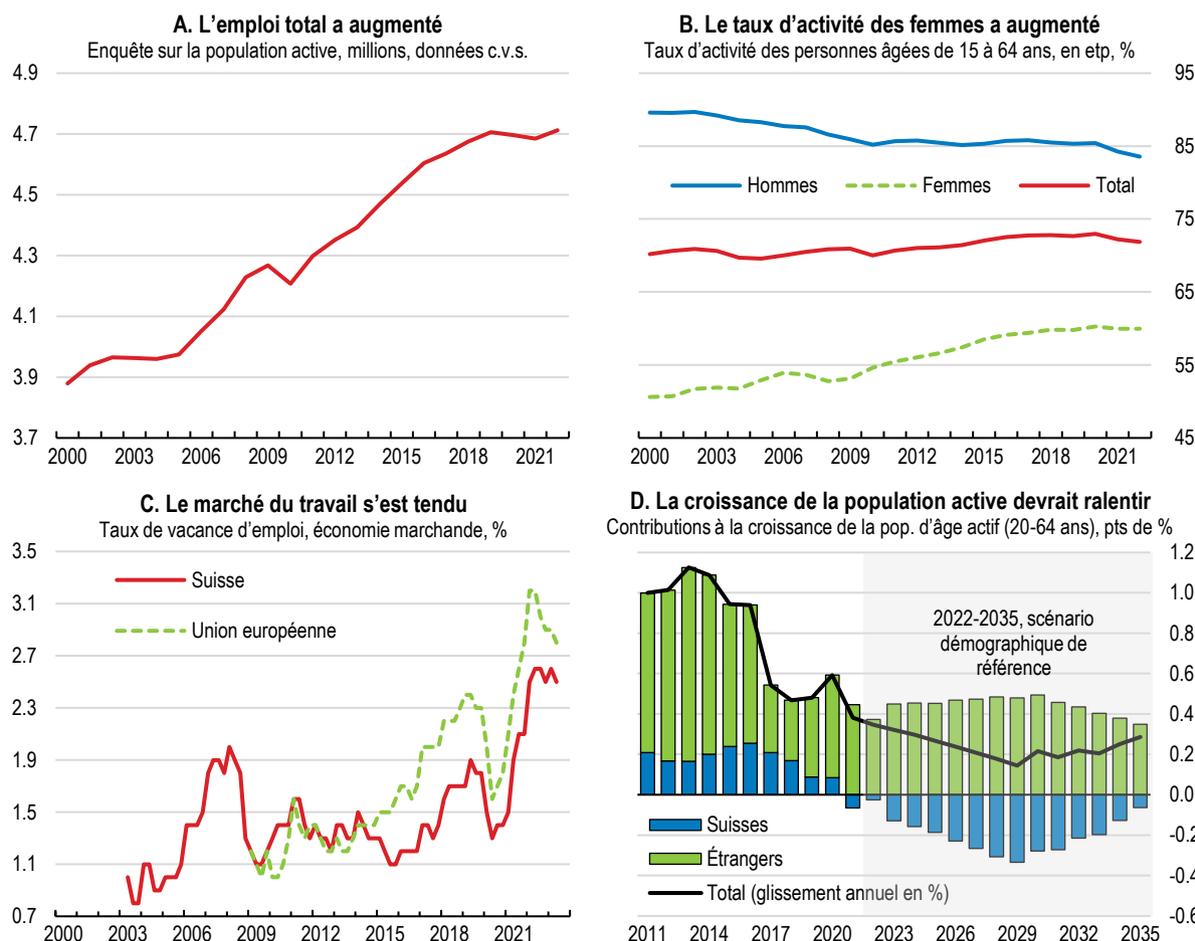


Source : Office fédéral de la statistique, Statistiques de l'emploi (JOBSTAT).

StatLink  <https://stat.link/4nym3t>

Pour y remédier, le taux d'activité pourrait être amélioré davantage, en allongeant la période de vie active et en incitant un plus grand nombre de mères à travailler à temps plein. L'allongement de la vie active augmentera les revenus des personnes âgées et atténuera les tensions au niveau du système de retraite. Inciter les mères à accroître leur nombre d'heures travaillées permettra de réduire l'important écart de rémunération entre les genres. En outre, maintenir l'attractivité vis-à-vis de la main-d'œuvre étrangère qualifiée peut compenser le déclin de la main-d'œuvre nationale.

### Graphique 3.4. Les pénuries de main-d'œuvre sont en passe de devenir une caractéristique structurelle du marché du travail



Note : Le taux de vacance d'emploi correspond au nombre d'emplois vacants exprimé en pourcentage de la somme du nombre d'emplois occupés et du nombre d'emplois vacants.

Source : Statistiques à court terme de l'OCDE sur le marché du travail ; Office fédéral de la statistique (OFS), Enquête suisse sur la population active (SLFS) ; Eurostat ; OFS, scénarios de l'évolution de la population.

StatLink  <https://stat.link/2ne54h>

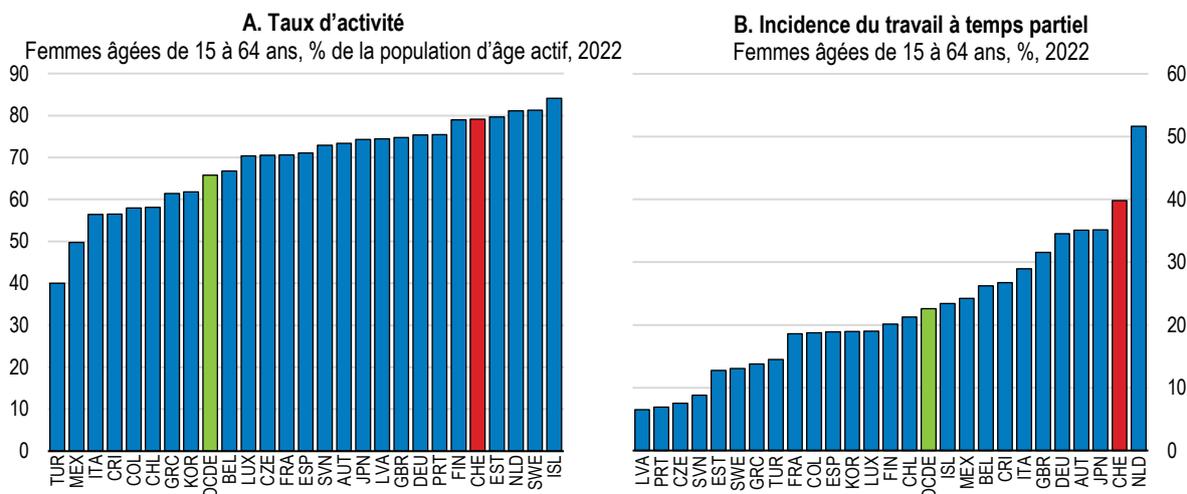
### Accroître le taux d'activité des femmes

Le taux d'activité des femmes est globalement élevé, mais cela masque l'une des plus fortes incidences de travail à temps partiel dans la zone OCDE (Graphique 3.5). Par conséquent, l'écart entre les genres au niveau des taux d'emploi en équivalent temps plein est très marqué (Graphique 3.6). Le travail à temps partiel est courant parmi l'ensemble de la population féminine, mais tout particulièrement parmi les mères. Huit mères sur dix en situation de couple, avec un enfant de moins de 12 ans, travaillent à temps partiel (OFS, 2023). Les inégalités et le faible taux d'activité des femmes ont également un impact à long terme sur leur carrière et leur retraite. D'un côté, la possibilité de travailler à temps partiel favorise la participation des femmes au marché du travail, ces dernières risquant sinon de rester inactives. D'un autre côté, les emplois à temps partiel offrent des conditions d'emploi moins favorables en matière de sécurité sociale, d'accès à la formation continue et de progression de carrière. Par ailleurs, les femmes perçoivent en moyenne des prestations inférieures de moitié à celles des hommes au titre du deuxième pilier du système de retraite (régimes professionnels de retraite) (Conseil fédéral, 2021a). Un niveau plus élevé du taux

d'activité des femmes améliorerait l'équité, soutiendrait les revenus et atténuerait les pénuries de main-d'œuvre.

Les incitations prévues par le système de prélèvements et de prestations et le coût élevé des services de garde d'enfants dissuadent les mères de travailler à temps plein. Le modèle impôts-prestations de l'OCDE mêle les politiques de prélèvements-prestations fédérales et celles du canton de Zurich, afin de simuler l'interaction des politiques entre les différents types de familles et les différentes situations du marché du travail. D'après ce modèle, à Zurich, le montant brut des frais de garde est le plus élevé de la zone OCDE. Le coût restant de la garde d'enfants, après déduction des prestations destinées à réduire le montant brut de ces frais, est également très élevé pour de nombreuses familles (Graphique 3.7). Pour un couple ayant deux jeunes enfants et percevant le salaire moyen, le coût net de la garde d'enfants représentait 35 % des salaires moyens, soit un chiffre bien supérieur à la moyenne de l'OCDE de 13 %. Si une aide financière plus importante est proposée aux personnes à bas revenu ou aux parents isolés (Graphique 3.7), pour certains, l'imposition effective qu'induit un retour à l'emploi (en tenant compte du coût de la garde des enfants, des impôts et de la suppression de certaines prestations) crée une forte contre-incitation à travailler (Graphique 3.8). À titre d'exemple, pour une famille ayant deux jeunes enfants pour lesquels ils font appel à des structures d'accueil et où les deux parents gagnent un salaire moyen, le coût pour un second apporteur de revenu du renoncement au chômage pour prendre un emploi à plein temps (rémunéré au salaire moyen) représente 79 % de la rémunération, contre 51 % en moyenne dans les pays de l'OCDE. L'impôt sur le revenu des personnes physiques joue également un rôle certain. En Suisse, cet impôt est progressif et le ménage (couple de personnes mariées ou non) est pris comme une unité fiscale pour son calcul, ce qui a pour effet d'accroître le taux marginal de l'impôt sur le revenu des seconds apporteurs de revenu, n'incitant que peu au retour à l'emploi.

### Graphique 3.5. Le taux d'activité élevé parmi les femmes masque l'une des plus fortes incidences de travail à temps partiel

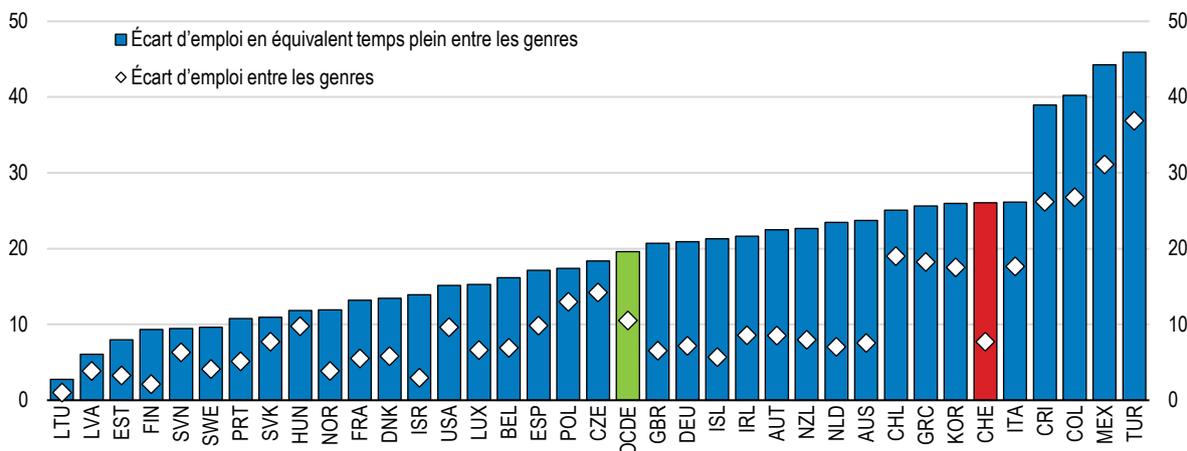


Note : L'emploi à temps partiel est basé sur un nombre d'heures de travail habituelles inférieur à 30 heures par semaine pour l'emploi principal.  
Source : OCDE, Statistiques de la population active.

StatLink  <https://stat.link/up2nht>

### Graphique 3.6. L'écart entre les genres en matière d'emploi en équivalent temps plein figure parmi les plus élevés des pays de l'OCDE

Différence entre les genres (hommes moins femmes) en termes de taux d'emploi et de taux d'équivalent temps plein, 15-64 ans, pts de %, 2021

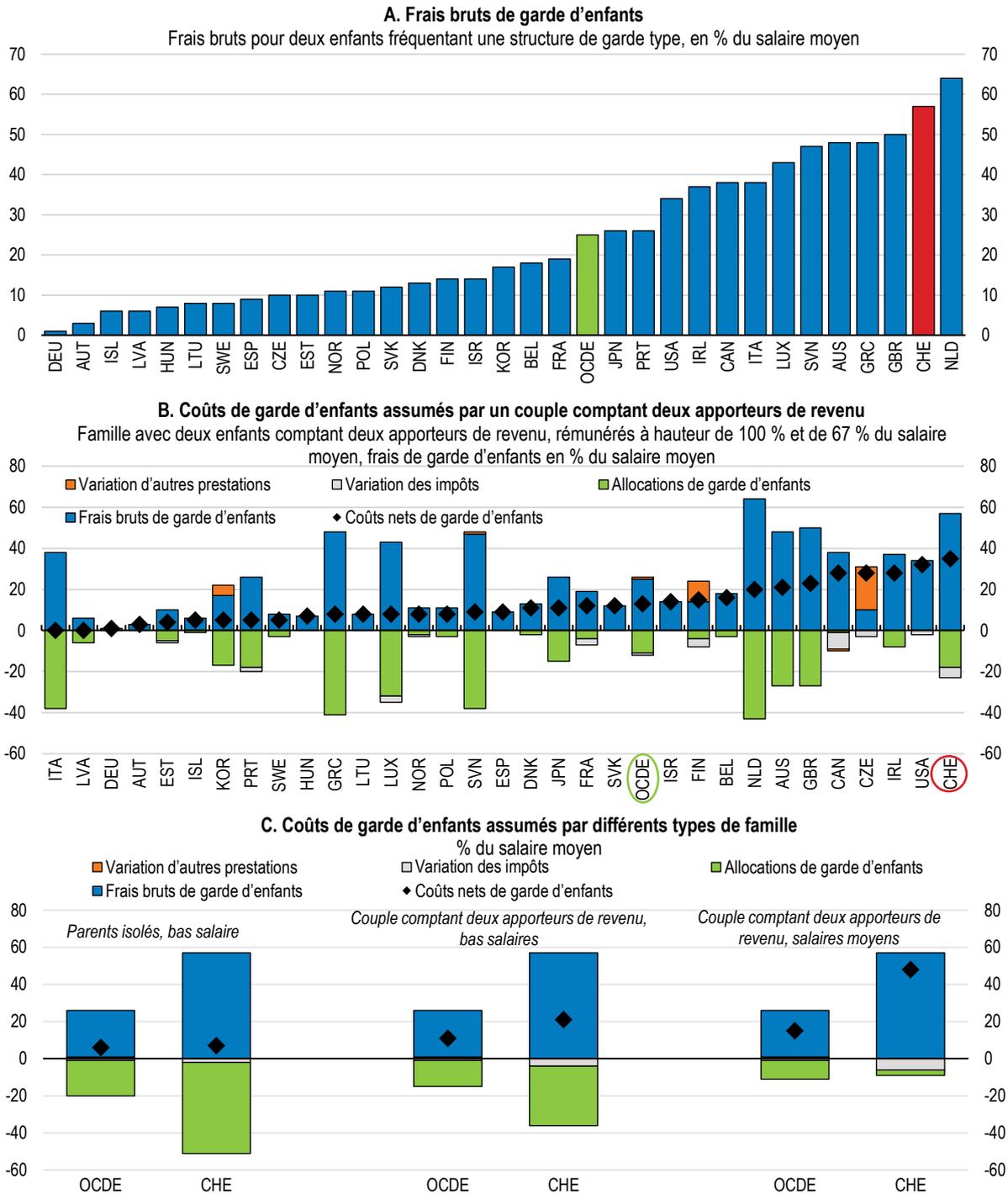


Source : Base de données de l'OCDE sur la famille, <https://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm>

StatLink  <https://stat.link/6lhbct>

### Graphique 3.7. Le coût de la garde d'enfants est très élevé

Pour deux enfants (âgés de 2 et 3 ans) en structure d'accueil à temps plein

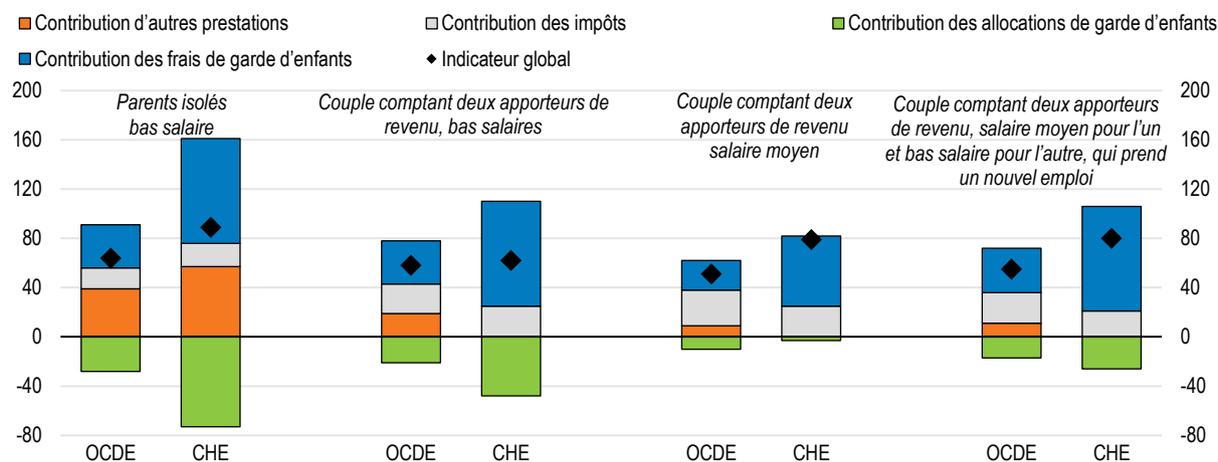


Note : Un accueil « à temps plein » est un accueil d'au moins 40 heures par semaine. Le coût net de la garde d'enfants est égal au montant brut des frais de garde, déduction faite des prestations/abattements et réductions d'impôt, ainsi que de toute modification des autres impôts et prestations qui en résulte à la suite du recours à des services de garde d'enfants. Pour la partie B, les données correspondent aux coûts de garde à temps plein dans une structure d'accueil type, pour un couple avec deux enfants, âgés de deux et trois ans, où les deux parents travaillent à temps plein. Le salaire brut des deux apporteurs de revenu de la famille est fixé à 100 % du salaire moyen pour le premier apporteur, et à 67 % pour le second. Dans la partie C, les bas salaires correspondent à 67 % du salaire moyen. Les données portent sur l'année 2022 ou sur la dernière année disponible.

Source : Modèle impôts-prestations de l'OCDE.

### Graphique 3.8. Le coût de la garde des enfants, la fiscalité et la suppression des prestations sont autant de facteurs dissuasifs au regard du travail

Taux d'imposition de l'activité pour les parents qui demandent des allocations de chômage et qui font appel à des services de garde d'enfants, %, 2022



Note : L'indicateur du taux d'imposition de l'activité mesure les contre-incitations financières à l'activité professionnelle pour un demandeur d'emploi qui sollicite des allocations de chômage. Il calcule la part des revenus qui est perdue en raison de la hausse des impôts, de la baisse des prestations et des coûts nets de garde d'enfants lorsqu'un parent ayant des enfants en bas âge accepte un emploi à temps plein et a recours à des services de garde d'enfants en centre d'accueil à temps plein également. Les valeurs les plus élevées correspondent aux plus fortes contre-incitations financières. Les bas salaires correspondent à 67 % du salaire moyen. Les enfants sont âgés de deux et trois ans. La durée du chômage est de 36 mois.

Source : Modèle impôts-prestations de l'OCDE.

StatLink  <https://stat.link/nvdebi>

Diverses initiatives publiques visent à réduire le coût élevé des services de garde d'enfants, mais les mesures de soutien ne sont pas bien ciblées. Seuls 20 % des enfants âgés de zéro à deux ans, issus de ménages à faible revenu, sont confiés à une structure d'accueil, contre 60 % dans le cas des ménages à revenu élevé (Graphique 3.9). Cela révèle que les ménages mettent en balance le coût de la garde des enfants et les possibilités de revenu, et les politiques publiques n'ont pas réussi à surmonter cet obstacle.

Il existe plusieurs moyens d'améliorer l'accessibilité financière des services de garde d'enfants. Dans des pays scandinaves comme la Suède ou le Danemark, l'aide publique à l'éducation et à l'accueil des jeunes enfants (EAJE) est importante et les dépenses restant à la charge des parents sont faibles. La couverture complète des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants favorise le taux d'activité des parents, en particulier celui des mères, pour tous les segments de la distribution des revenus, mais elle entraîne des coûts budgétaires importants. En Suède, les parents peuvent inscrire leur enfant dans un établissement préscolaire à partir de l'année de son premier anniversaire et jusqu'à l'année de son sixième anniversaire (âge auquel l'école devient obligatoire). Les établissements préscolaires sont en grande partie financés par les budgets municipaux, les parents n'ayant à déboursier qu'un faible montant, lequel dépend des revenus mais est plafonné à 1 688 SEK (environ 139 CHF) par mois et par enfant. L'EAJE représente 14.1 % des budgets municipaux (Ekonomifakta, 2022).

En 2024, le régime fédéral de l'impôt sur le revenu des personnes physiques prévoit une déduction fiscale (du revenu imposable) pour les frais de garde d'enfant facturés par un tiers, dans la limite maximale de 25 500 CHF (soit plus du double du montant proposé en 2022), ainsi qu'une déduction de 6 700 CHF par enfant, quels que soient les coûts de garde déclarés (avantages fiscaux auxquels s'ajoute un crédit d'impôt de 259 CHF par enfant), mais, comme plus de 40 % des familles suisses ne paient pas l'impôt fédéral sur le revenu, cette disposition n'a que peu d'effets sur l'accessibilité financière de la garde d'enfants pour les ménages à faible revenu. Les familles bénéficient également de prestations versées en espèces (allocations familiales). Les montants varient d'un canton à l'autre, mais un minimum légal a été

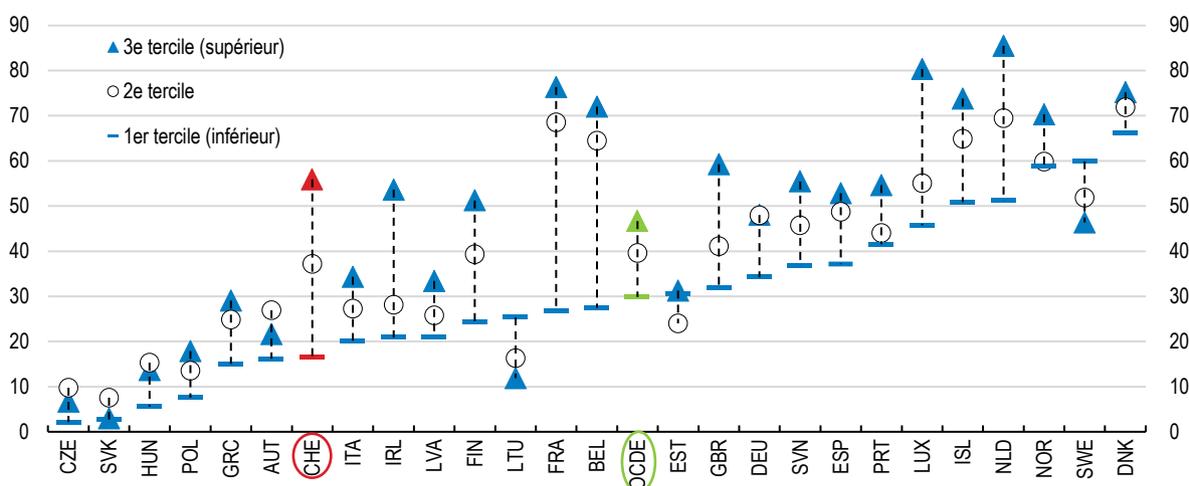
fixé à l'échelle nationale, à 200 CHF par enfant et par mois. Les cantons peuvent compléter ces prestations par des allocations supplémentaires ou par un subventionnement des places de garde, mais les politiques cantonales dans ce domaine sont d'une grande hétérogénéité. La proportion des frais de garde supportée par les parents varie considérablement d'un canton à l'autre (OCDE, 2021d).

L'octroi de réductions des frais de garde, de prestations pour garde d'enfants ou de crédits d'impôt au niveau fédéral, plutôt que de déductions fiscales, contribuerait à rendre les services de garde plus abordables, sans pour autant apporter un soutien plus généreux aux familles les plus aisées. Le ciblage pourrait être encore amélioré en subordonnant à des critères de revenu les prestations pour garde d'enfant accordées et les réductions de frais au niveau fédéral (OCDE, 2020). Ces transferts devraient être conçus avec soin et ne diminuer que progressivement en fonction du revenu, afin d'éviter de modifier sensiblement les taux marginaux d'imposition liés aux effets de seuil et de créer ce faisant des contre-incitations au travail. Dans la mesure où les cantons sont responsables de la mise au point de l'impôt sur le revenu des personnes physiques au niveau infranational, des ajustements pourraient être nécessaires tant à l'échelon fédéral qu'au niveau cantonal pour assurer la cohérence du système fiscal.

Une réforme de la fiscalité visant à améliorer les incitations au travail pour les seconds apporteurs de revenu est une autre piste dans l'optique de stimuler le taux d'activité des femmes à temps plein, comme cela avait été recommandé dans les précédentes Études économiques de l'OCDE (OCDE 2017, 2022a). À la suite d'une demande du Parlement, le Conseil fédéral prépare actuellement une réforme visant à passer sur un modèle d'imposition individuelle à la fois au niveau fédéral et au niveau cantonal. Par exemple, l'Estonie est passée d'un système d'imposition des ménages à un système d'imposition individuel des personnes physiques, et le Luxembourg a instauré la possibilité d'imposer les revenus des personnes physiques (OCDE, 2023a). Une réduction du taux effectif d'imposition marginale du second apporteur de revenu pourrait également être assurée dans le cadre du système actuel fondé sur les ménages, par exemple en accordant une déduction fiscale (ou un abattement fiscal) plus importante pour le second apporteur de revenu.

### Graphique 3.9. Le recours aux services de garde d'enfants est très inégal entre les ménages à faible revenu et les ménages à revenu élevé

Taux de fréquentation de structures d'éducation et d'accueil des jeunes enfants, de 0 à 2 ans, par tercile de revenu disponible équivalent, %, 2020 ou dernière année connue



Source : Base de données de l'OCDE sur la famille, <https://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm>

StatLink  <https://stat.link/yspih6>

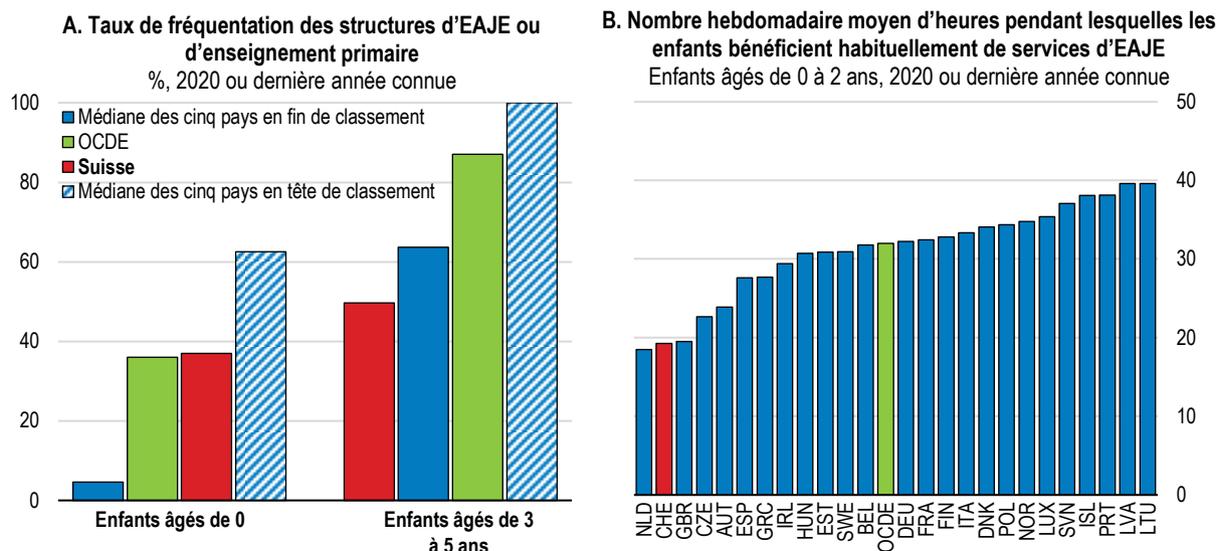
Accroître l'offre de services de garde d'enfants abordables est essentiel et pourrait être considéré comme un premier pas pour inciter un plus grand nombre de mères à travailler à temps plein et renforcer leurs

liens avec le marché du travail. Le recours relativement faible aux services de garde d'enfants en Suisse est lié à leur coût élevé, à la forte incidence du travail à temps partiel et à l'offre limitée de structures d'accueil des jeunes enfants. Le taux de fréquentation des structures d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) parmi les 3-5 ans est très faible dans le pays. L'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 4 à 6 ans est obligatoire, et elle est presque entièrement dispensée dans des établissements publics. Alors que tous les enfants de cette tranche d'âge bénéficient de 15 heures d'accès gratuit à l'EAJE par semaine et que la quasi-totalité des enfants de 5 ans est inscrite dans un établissement public d'éducation préscolaire (écoles maternelles), l'offre pour les enfants de moins de 4 ans est plus limitée (OCDE, 2021a). Le taux de fréquentation des enfants de 0 à 2 ans est proche de la moyenne de l'OCDE, mais le nombre d'heures qu'ils passent dans les structures d'accueil est très faible (Graphique 3.10), à savoir 19 heures par semaine contre 32 heures en moyenne dans l'OCDE, ce qui reflète la forte prévalence du travail à temps partiel chez les mères. L'accueil des jeunes enfants relève de la compétence des cantons et des communes, mais les structures gérées et financées par des acteurs du secteur privé prédominent pour les enfants de moins de 4 ans. Les dépenses publiques consacrées aux services de garde d'enfants sont faibles (Graphique 3.11).

L'augmentation de l'offre de services de garde d'enfants reste une priorité des pouvoirs publics, comme le prévoit la Stratégie Égalité 2030, axée sur l'égalité entre femmes et hommes (Conseil fédéral, 2021b). En 2003, le gouvernement fédéral a mis en place un programme spécial en vue de développer cette offre. Prolongé jusqu'à la fin de 2024, il a contribué, d'après les estimations, à créer quelque 72 000 nouvelles places dans les structures d'accueil des jeunes enfants à la fin de 2022 (OFAS, 2023). En 2021, une initiative parlementaire a appelé à renforcer le rôle du gouvernement fédéral, à verser une aide financière plus durable aux parents et à améliorer les services de garde d'enfants (CSEC-N, 2021). Il convient de poursuivre sur cette lancée.

Il importe également de veiller à la qualité des services d'accueil des jeunes enfants, dont l'offre est assez fragmentée en Suisse. Il existe différents types de prestataires (services proposés au sein de centres ou de la famille), ce qui complique la garantie d'une qualité homogène. Concernant les prestations d'accueil en centre et à domicile destinées aux enfants de moins de quatre ans, les réglementations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail sont souvent lacunaires. La forte rotation du personnel dans le domaine de l'EAJE est en partie liée aux piètres conditions de travail (OCDE, 2021a). Le gouvernement a élaboré un programme d'enseignement unifié consacré à la petite enfance (de la naissance jusqu'à l'âge de quatre ans), qui contribue à jeter les bases du contrôle de la qualité, mais le suivi de la mise en œuvre fait défaut (OCDE, 2021a). Les autorités devraient assurer une coordination et un suivi efficaces afin de préserver la qualité des différents prestataires, en veillant à ce que les enfants bénéficient d'une égalité des chances en matière d'apprentissage et d'épanouissement.

### Graphique 3.10. Le recours aux services d'accueil des jeunes enfants est faible



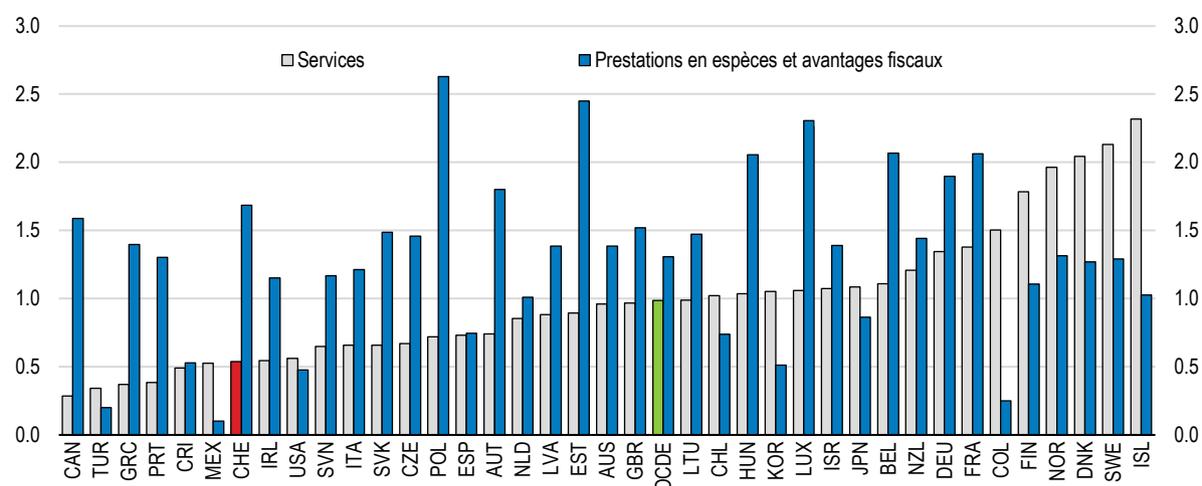
Note : Pour la partie A, les données relatives aux enfants âgés de zéro à deux ans englobent généralement les enfants inscrits dans des services d'éducation de la petite enfance (niveau 0 de la CITE 2011) et d'autres services d'EAJE agréés (éducation et accueil des jeunes enfants). Les données relatives aux enfants âgés de trois à cinq ans prennent en considération les enfants inscrits dans les établissements d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (niveau 0 de la CITE 2011) et dans ceux d'enseignement primaire (niveau 1 de la CITE 2011).

Source : Base de données de l'OCDE sur la famille, <https://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm>

StatLink <https://stat.link/ilwf3n>

### Graphique 3.11. Les dépenses publiques consacrées aux services de garde d'enfants sont faibles

Dépenses publiques allouées aux prestations familiales, par type de dépense, % du PIB, 2019



Source : Base de données de l'OCDE sur la famille, <https://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm>

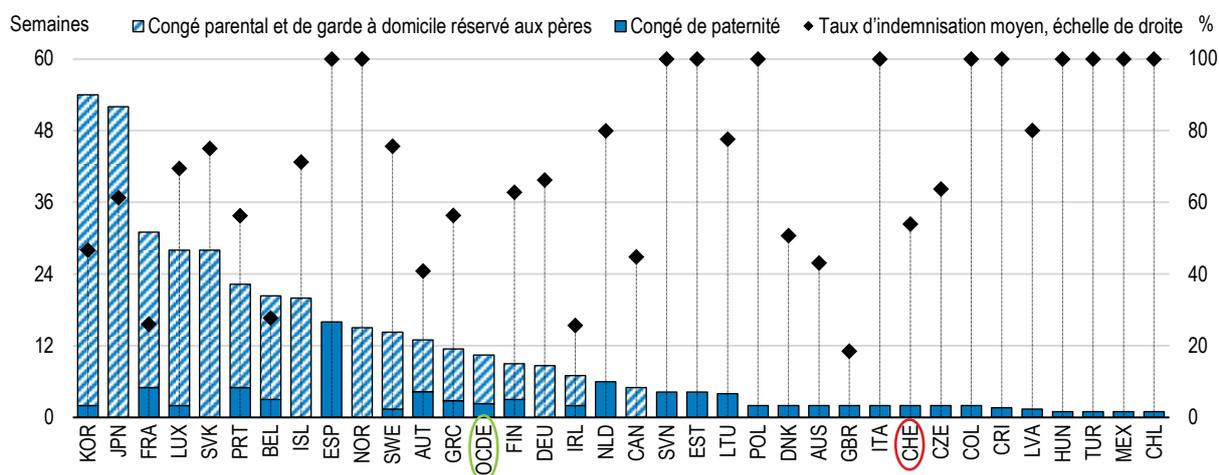
StatLink <https://stat.link/slfm58>

Un allongement du congé de paternité et du congé parental réservé aux pères contribuerait à lutter contre les stéréotypes fondés sur le genre et à accroître l'activité des mères sur le marché du travail. Un congé de paternité de deux semaines a été instauré en 2021, soit relativement récemment. Cette mesure va dans le bon sens, mais au total, le congé de paternité et le congé parental réservé aux pères restent inférieurs de huit semaines à la moyenne de l'OCDE (Graphique 3.12). Le taux de remplacement moyen est également relativement faible, ce qui incite moins les familles à bénéficier de la prestation. Les données de l'Office fédéral des assurances sociales montrent que, en 2022, 69 personnes ayant bénéficié d'un

congé de paternité rémunéré ont été enregistrées pour 100 naissances vivantes. Cette proportion est supérieure à la moyenne dans les 18 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, où 57 utilisateurs ont été enregistrés pour 100 naissances vivantes, mais elle se situe nettement derrière le Luxembourg, les Pays-Bas et la Slovénie, qui comptent plus de 90 utilisateurs/bénéficiaires pour 100 naissances vivantes (OCDE, 2022b). Plusieurs pays de l'OCDE (Luxembourg, Suède, Norvège et Islande) ont réservé une partie du congé parental aux pères, pour une durée comprise entre 12 et 26 semaines, à des taux de remplacement (au salaire moyen) allant de 73 à 96 % (OCDE, 2021 c). Dans ces pays, ces taux de remplacement suffisamment généreux, couplés à la perte du droit au congé pour le couple si le père ne prend pas son congé parental, incitent fortement les pères à rester à la maison plus longtemps pour s'occuper de leur enfant. Les données montrent qu'un allongement du congé réservé aux pères peut induire un raccourcissement de la durée du congé maternel et une hausse du revenu des mères jusqu'à huit ans après la naissance (Druehdal et al., 2019). Il peut également accroître la probabilité pour les femmes de travailler à temps plein (Patnaik, 2019). La prise de congé par les pères est également corrélée à leur contribution plus importante au travail non rémunéré au sein du foyer, tant pour la garde des enfants que pour les tâches ménagères régulières, avec un effet qui persiste bien au-delà des années de prise de congé effective (Tamm, 2019 ; Knoester et al., 2019).

### Graphique 3.12. Le congé parental réservé aux pères est court et le taux de remplacement relativement faible

Durée du congé de paternité rémunéré et du congé parental et de garde à domicile rémunéré réservé aux pères, et taux de rémunération moyen, 2022



Source : OCDE, base de données sur la famille, <http://www.oecd.org/fr/social/famille/basededonnees.htm>

StatLink  <https://stat.link/s3wxe6>

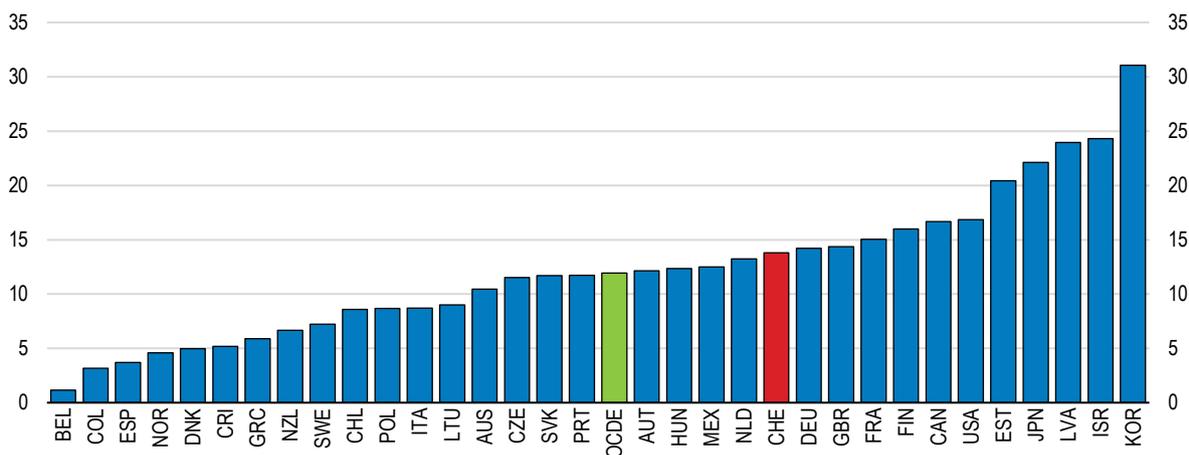
Les femmes suisses sont moins bien payées que les hommes, même pour des emplois similaires. Ainsi, en moyenne, les femmes occupant un emploi à temps plein perçoivent un salaire inférieur de 15 % à celui des hommes (Graphique 3.13). D'après les estimations de l'Office fédéral de la statistique, environ 48 % de l'écart de rémunération entre les genres ne peut être expliqué par des facteurs tels que le statut professionnel, les années d'ancienneté, le secteur d'activité ou le niveau d'études (OFS, 2022a). Un salaire plus élevé, à hauteur de celui des hommes, inciterait davantage les femmes à allonger leur temps de travail.

La réduction de l'écart de rémunération entre les genres est l'une des priorités majeures de la Stratégie Égalité 2030 (Conseil fédéral, 2021b). Une loi de 2018 impose aux entreprises ayant au moins 100 salariés de réaliser régulièrement des audits des niveaux de rémunération en fonction du genre et de communiquer les résultats à leurs salariés et leurs actionnaires. C'est toutefois au sein des petites

entreprises que l'OFS fait état de la plus grande différence de salaires inexpliquée (OFS, 2022a). Lancé par le gouvernement fédéral en 2020, l'outil en ligne Logib Module 2 – reconnu sur la scène internationale comme une bonne pratique – permet à tous les employeurs, y compris les petites entreprises, d'analyser l'égalité salariale entre les genres et de savoir s'ils respectent les exigences en la matière. La Stratégie Égalité 2030 a mis en place un examen et un contrôle de l'égalité salariale au sein des petites et moyennes entreprises qui soumissionnent pour des marchés publics ou reçoivent des subventions publiques. Ces efforts devraient être poursuivis s'ils sont efficaces.

### Graphique 3.13. Les femmes occupant un emploi à temps plein sont moins bien payées que les hommes

Écart selon le genre entre les salaires médians des personnes occupant un emploi à temps plein, %, 2021 ou dernière année connue



Note : L'écart de rémunération entre les genres est calculé comme la différence entre le salaire médian des hommes et celui des femmes, en pourcentage du salaire médian des hommes.

Source : Base de données sur l'emploi de l'OCDE, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>

StatLink  <https://stat.link/7x90jb>

### Accroître le taux d'activité des seniors

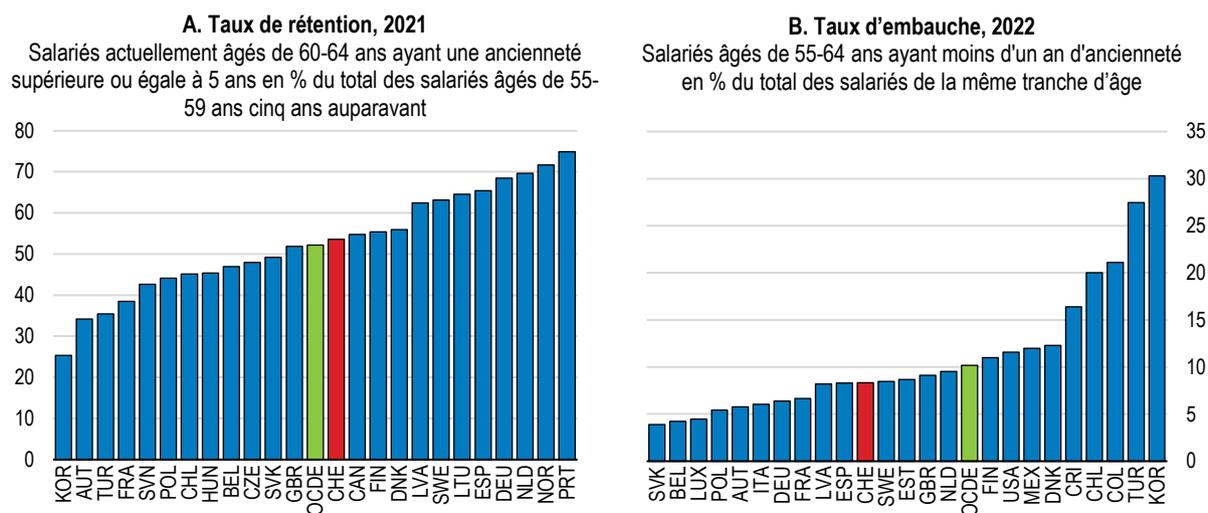
Certaines réformes pourraient contribuer au retour à l'emploi d'un plus grand nombre de travailleurs âgés, mais aussi à augmenter les revenus, atténuer les pénuries de main-d'œuvre et améliorer la viabilité du système de retraite obligatoire. D'après le Tableau de bord de l'OCDE sur les travailleurs âgés, le niveau d'instruction de ces derniers (55-65 ans) est plus élevé et ils participent plus souvent à des formations que dans la plupart des autres économies de l'OCDE. Le taux de rétention pour cette catégorie de la population active est proche de la moyenne de l'OCDE. Pourtant, le taux d'embauche parmi les travailleurs âgés est relativement faible (Graphique 3.14). Leur taux de chômage est légèrement inférieur à celui des travailleurs d'âge très actif, mais une fois sans emploi, les seniors ont plus de difficultés à réintégrer le marché du travail que les travailleurs des classes d'âge de forte activité (Secrétariat d'État à l'économie, 2019 et 2021 ; OCDE, 2021). Le risque de chômage de longue durée est de ce fait nettement plus élevé pour les seniors (Graphique 3.15).

Pour favoriser le retour à l'emploi des seniors, les autorités ont lancé un programme de réformes qui prévoit des dépenses supplémentaires consacrées aux politiques d'activation ciblant les chômeurs âgés. Ces dépenses englobent un financement supplémentaire alloué aux cantons afin de les aider à mieux accompagner les demandeurs d'emploi difficiles à placer, en particulier les seniors, en leur proposant des mesures plus personnalisées comme le conseil, l'accompagnement ou le mentorat. Bien qu'en Suisse il

ne soit pas possible de bénéficier des politiques d'activation financées par l'assurance chômage pendant les deux années qui suivent l'expiration des droits aux allocations chômage, une autorisation exceptionnelle a été accordée aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Toutefois, même s'ils sont bienvenus, ces programmes ne sont que temporaires et ils devraient prendre fin en 2024. Leur efficacité devrait être évaluée dans l'optique d'étendre ceux qui ont des retombées positives.

En 2021, une réforme a instauré des prestations transitoires jusqu'à la retraite pour les chômeurs en fin de droits âgés de 60 ans ou plus. Ces prestations sont soumises à conditions de ressources et de patrimoine et répondent à certains critères d'éligibilité (au moins 20 années de cotisations au régime de retraite, dont au moins cinq après l'âge de 50 ans). Néanmoins, comme indiqué dans de précédentes Études de l'OCDE (OCDE, 2019a et 2022a), pour les personnes remplissant les conditions requises, ce dispositif risque de réduire les incitations à entreprendre une formation et à chercher un emploi avant d'atteindre l'âge de 60 ans. De tels effets ont été observés en Finlande (OCDE, 2018) et en Pologne (Galecka-Burdziak et Góra, 2017). Comme suggéré dans la dernière Étude (OCDE, 2022a), le fait de compléter les conditions d'éligibilité par l'obligation de participer à des services communautaires ou de poursuivre la recherche d'emploi permettrait d'atténuer ce risque.

### Graphique 3.14. Il est possible de renforcer davantage la demande de main-d'œuvre visant les travailleurs âgés

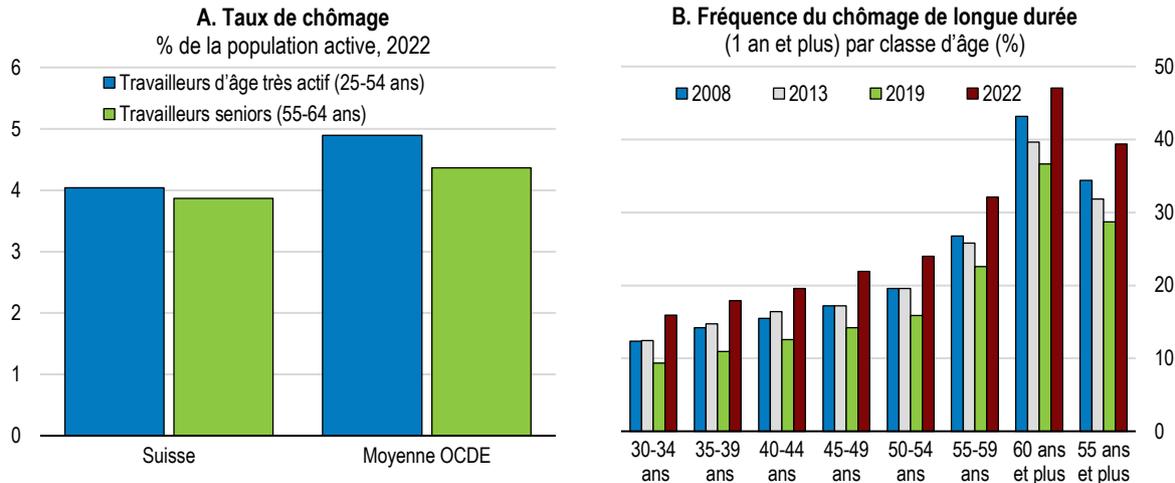


Note : L'agrégat OCDE correspond à une moyenne non pondérée des pays membres de l'OCDE représentés.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la base de données de l'OCDE sur l'ancienneté dans l'emploi.

StatLink  <https://stat.link/te5abk>

### Graphique 3.15. Une fois au chômage, les seniors ont plus de difficultés à réintégrer le marché du travail



Source : OCDE, statistiques de la population active ; calculs de l'OCDE fondés sur le Secrétariat d'État à l'économie (SECO).

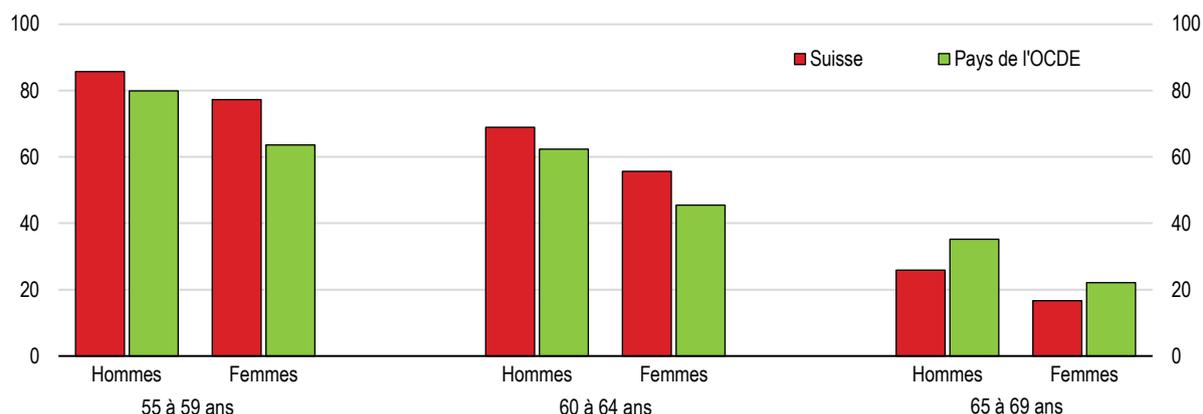
StatLink  <https://stat.link/qtrysc>

Les contre-incitations financières pour les employeurs pèsent également sur l'emploi des travailleurs âgés. Par rapport à d'autres pays de l'OCDE, les salaires augmentent davantage avec l'ancienneté, entraînant le risque que les salaires des travailleurs plus âgés dépassent leur productivité. D'après le Tableau de bord de l'OCDE sur les travailleurs âgés, le salaire brut des travailleurs âgés (55-64 ans) occupant un emploi à temps plein en Suisse est supérieur de 13 % au revenu des travailleurs d'âge très actif, contre 6 % en moyenne dans l'OCDE. En outre, les cotisations minimums au deuxième pilier du système de retraite augmentent avec l'âge et les employeurs en paient au moins la moitié. Actuellement, le taux de cotisation représente 7 % du salaire assuré pour les 25-34 ans, 10 % entre 35 et 44 ans, 15 % entre 45 et 54 ans et 18 % pour les travailleurs âgés, ce qui crée des contre-incitations à l'embauche des seniors. Le nivellement des taux de cotisation serait une solution possible en vue d'améliorer l'employabilité des travailleurs âgés. Comme l'envisage la réforme actuelle du deuxième pilier, deux taux de cotisation différents seulement pourraient être maintenus, à 9 % pour les travailleurs âgés de 25 à 44 ans et à 14 % pour les travailleurs plus âgés, ce qui entraînerait une baisse significative de ce taux pour les travailleurs de plus de 55 ans. Une autre solution pour atteindre cet objectif consisterait à appliquer un taux forfaitaire aux cotisations patronales, de sorte que seules les cotisations salariales augmentent avec l'âge.

Dans l'optique d'allonger la période de vie active, il est également possible de mettre en place des incitations au sein du système de retraite et de proposer la possibilité de cumuler retraite et travail. Dans le premier pilier, la retraite anticipée est possible à partir de 63 ans. Pourtant, 23 % des 55-64 ans étaient sans emploi en 2020 (SECO, 2021), et plus d'un quart des travailleurs partent à la retraite avant d'avoir atteint 60 ans (OCDE, 2019b). Le taux d'emploi diminue en outre sensiblement une fois l'âge légal de la retraite atteint. Alors que la Suisse affiche globalement des taux d'emploi élevés, après 65 ans, ce taux chute pour s'établir en dessous de la moyenne de l'OCDE (Graphique 3.16).

### Graphique 3.16. Le taux d'emploi se contracte fortement après 65 ans

Taux d'emploi, en % de chaque groupe, 2022



Source : Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail (base de données).

StatLink  <https://stat.link/fm4z5x>

Une réforme adoptée récemment offre une plus grande souplesse dans le cumul des prestations de chômage et de retraite. À compter de 2027, les travailleurs pourront choisir de partir à la retraite entre 63 et 70 ans. En outre, ils pourront réduire progressivement leur temps de travail, tout en percevant une rente partielle. Contrairement à aujourd'hui, les cotisations versées au-delà de 65 ans seront prises en compte dans les droits à pension. La diminution ou l'augmentation des prestations de retraite en cas respectivement de retraite anticipée ou différée se fera de manière neutre sur le plan actuariel, mais différera pour les revenus faibles. Les taux de conversion seront fixés par le Conseil fédéral avant l'entrée en vigueur du système, afin de refléter l'espérance de vie le moment venu.

Cette plus grande souplesse dans le cumul emploi-retraite est bienvenue. Toutefois, la retraite anticipée étant déjà une pratique assez courante, la suppression des pénalités pourrait l'encourager davantage. La tranche d'âge de départ à la retraite – entre 63 et 70 ans – pourrait avoir un plafond plus élevé (75 ans en Norvège et aucun plafond en Suède), et l'âge minimum de départ à la retraite ainsi que le taux de conversion devraient évoluer avec l'espérance de vie. En Norvège, chaque cohorte obtient un taux de conversion différent, basé sur l'espérance de vie restante, déterminé lorsque la cohorte atteint l'âge de 61 ans (OCDE, 2021 c).

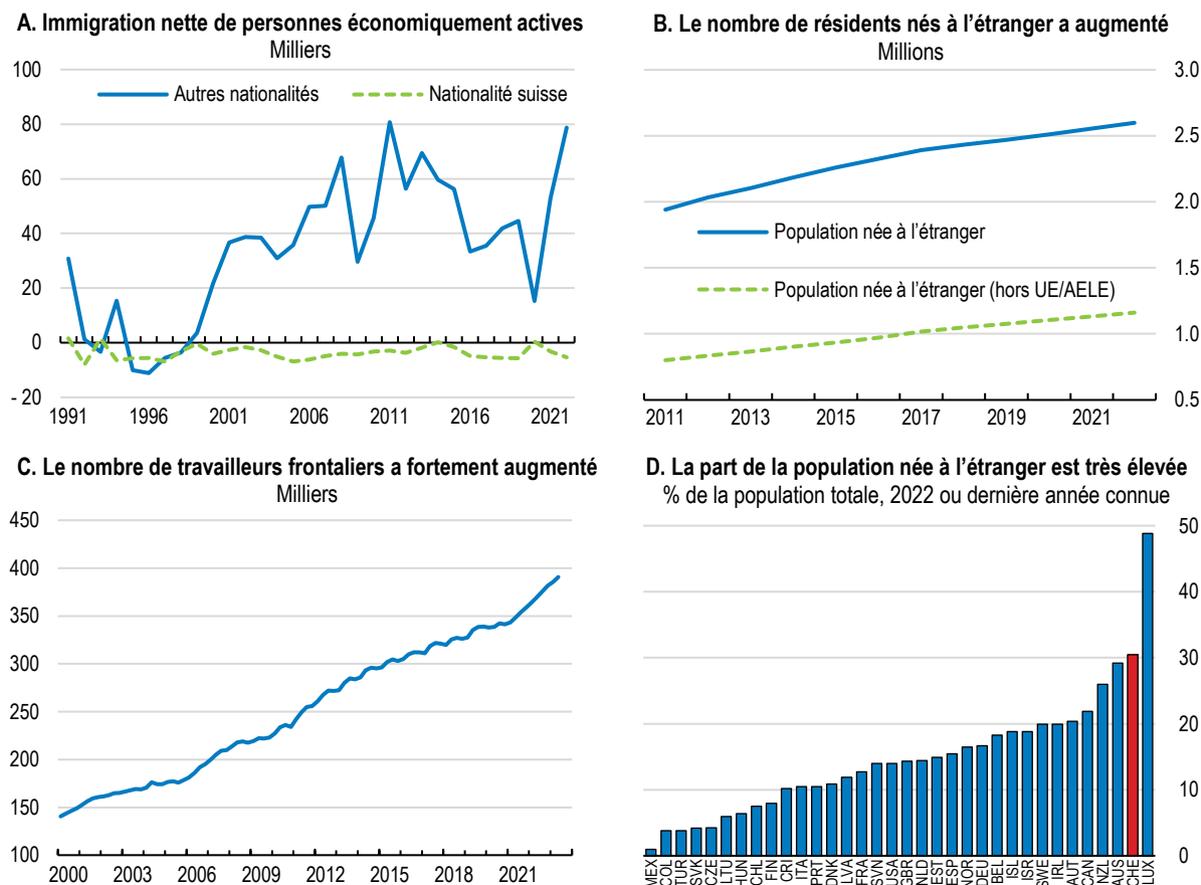
Pour accroître l'emploi des personnes âgées, retraités comme employeurs doivent être informés de la souplesse offerte et en profiter. Les pratiques observées à l'échelle internationale montrent que les options de retraite flexible – au moment de la retraite et en cas de cumul d'une pension et d'un emploi – doivent s'accompagner d'une réitération des initiatives visant à renforcer la culture et la transparence financières (OCDE, 2019b). Les bénéficiaires ont besoin d'informations transparentes et fiables sur les prestations qu'ils peuvent s'attendre à percevoir selon différents scénarios concernant le moment et les modalités de leur départ à la retraite (total ou partiel). En outre, les travailleurs âgés ont besoin de souplesse pour être en mesure de revoir et d'adapter leurs choix à mesure que leurs perspectives d'emploi, leur état de santé ou leur situation familiale évoluent avant ou après la retraite. Les employeurs doivent eux aussi faire preuve de suffisamment de souplesse et se doter de programmes de sortie progressive de l'emploi (OCDE, 2019b).

### Continuer d'attirer et de retenir des travailleurs étrangers qualifiés

L'immigration a été indispensable pour répondre aux besoins de main-d'œuvre, de compétences et de démographie de l'économie suisse. Au cours des deux dernières décennies, la Suisse a connu un afflux

massif de travailleurs étrangers. L'immigration nette a été très positive, avec un afflux net de plus de 40 000 ressortissants étrangers par an sur cette période (Graphique 3.17). Le nombre de résidents issus de l'immigration (nés à l'étranger) a augmenté de 37 % entre 2011 et 2022, contre 10 % pour la population totale. Le nombre de travailleurs frontaliers a plus que doublé depuis 2000. En 2021, la population née à l'étranger représentait 30 % de la population totale (Graphique 3.17) se classant au deuxième rang des pays de l'OCDE, derrière le Luxembourg.

### Graphique 3.17. L'immigration a joué un rôle déterminant pour l'économie suisse

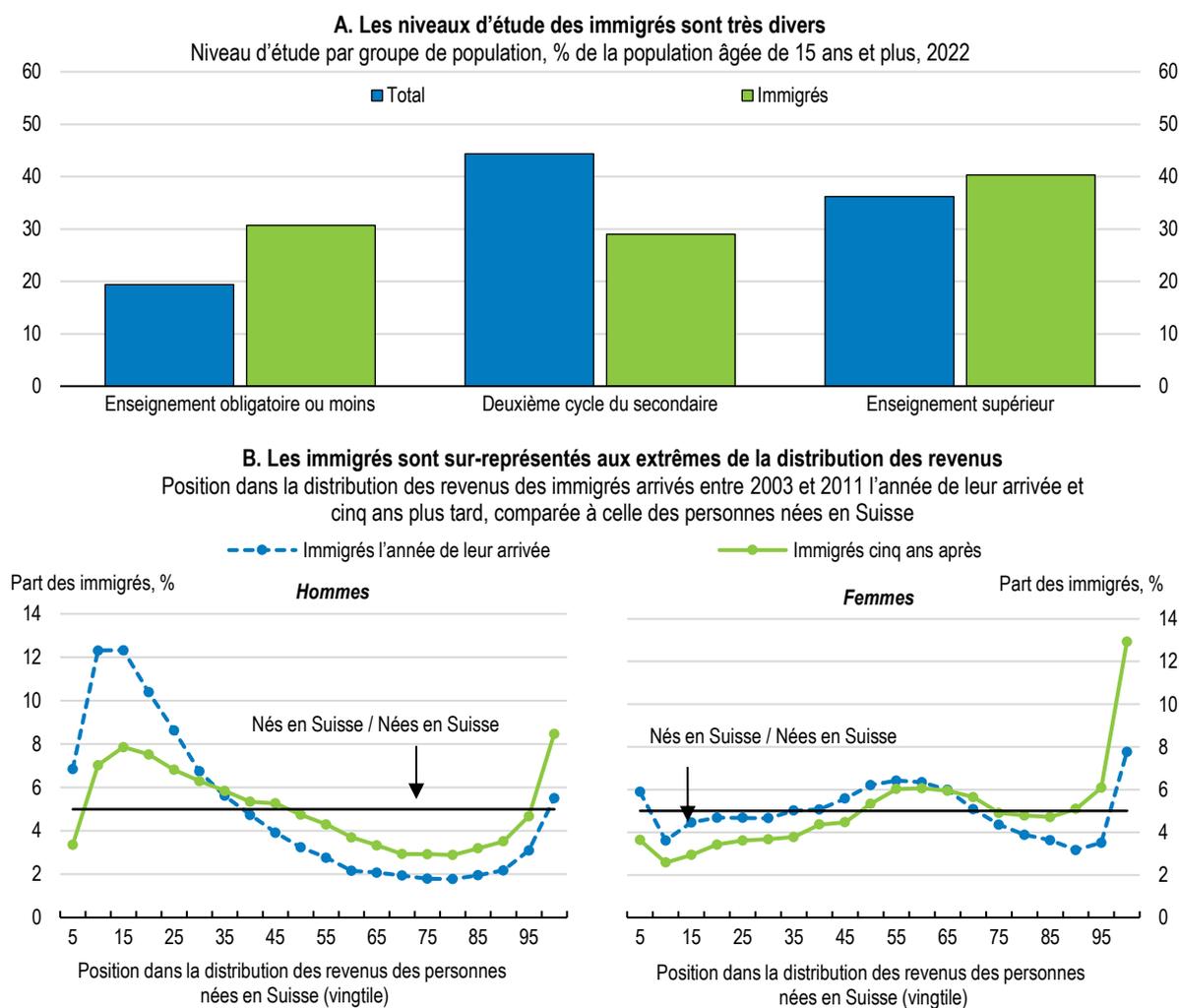


Source : OFS, Comptes du marché du travail (CMT) ; Eurostat ; OFS, Statistiques des frontaliers (STAF) ; base de données de l'OCDE sur les migrations internationales ; et Statistiques de population de l'OCDE.

StatLink  <https://stat.link/s43628>

Les immigrés forment une population très diverse, non seulement en raison de leur origine géographique, mais aussi de par leurs caractéristiques socio-économiques et leur milieu d'origine. Cette diversité s'est encore accentuée au cours des dernières décennies (OFS, 2020). Depuis 2002, la Suisse fait partie de l'accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE/AELE, et environ 2/3 des migrants sont originaires de cette région, les pays les plus représentés étant l'Italie, l'Allemagne, le Portugal et la France. Les autres migrants sont originaires du monde entier, avec notamment un très grand nombre de personnes venant de Türkiye, d'ex-Yougoslavie, du Brésil, des États-Unis et du Sri Lanka (OCDE, 2022a). La grande diversité de ces populations se retrouve également en termes de niveau d'instruction. Les immigrés sont bien plus susceptibles que les autochtones de n'avoir achevé que la scolarité obligatoire, mais aussi d'être diplômés de l'enseignement supérieur (Graphique 3.18). De nombreux immigrés sont peu qualifiés et ont de faibles revenus. Mais on recense en même temps un nombre important de professionnels hautement qualifiés et très mobiles, qui perçoivent des revenus élevés (Graphique 3.18). Le nombre d'immigrés augmente parmi les cadres hautement qualifiés (OFS, 2020).

### Graphique 3.18. Les immigrés forment une population diversifiée



Note : Le groupe d'étude comprend les immigrés âgés de 25 à 55 ans, qui sont arrivés en Suisse entre 2003 et 2011, qui sont restés dans le pays pendant au moins cinq ans et qui tiraient un revenu d'un emploi rémunéré chaque année. Le groupe témoin est constitué des personnes nées en Suisse, âgées de 25 à 55 ans, qui ont également perçu des revenus issus du travail pendant au moins cinq années consécutives. Les lignes avec des points indiquent la proportion de migrants recensés dans chaque vingtile de revenu des personnes nées en Suisse. Les lignes bleues et vertes représentent la répartition des immigrés, hommes et femmes, respectivement au cours de l'année de leur arrivée en Suisse et cinq ans après leur arrivée. Si la distribution des revenus des immigrés et des personnes nées en Suisse était identique, ces lignes seraient horizontales à 5 % (c'est-à-dire que 5 % des immigrés diminueraient dans chaque vingtile de revenu des personnes nées en Suisse).

Source : OFS, Enquête suisse sur la population active (SLFS) ; Office fédéral de la statistique (OFS), Université de Neuchâtel (UNINE), Université de Fribourg (UNIFR), Panorama de la société suisse 2020 : Migration - Intégration - Participation.

StatLink  <https://stat.link/oa18vj>

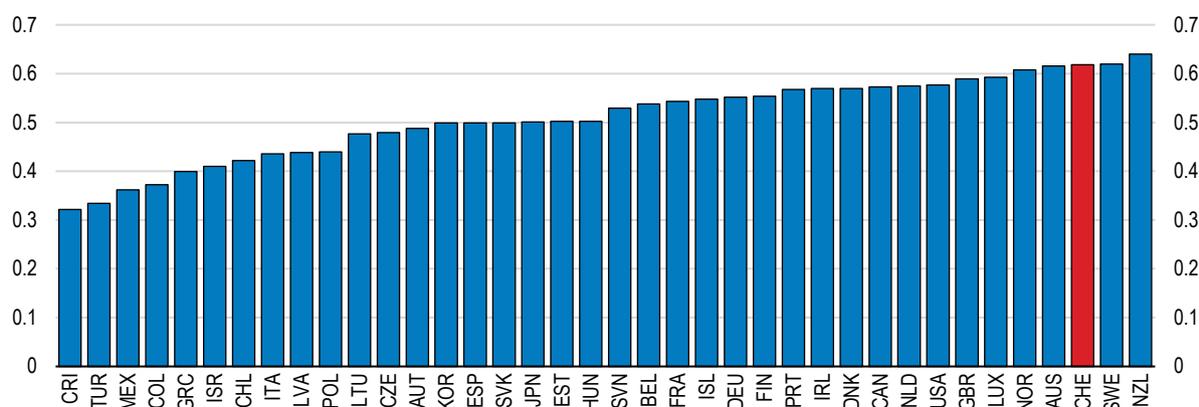
En 2023, la Suisse est restée parmi les cinq pays de l'OCDE les plus attractifs pour les immigrés hautement qualifiés (Graphique 3.19), grâce au niveau de vie élevé et au système attractif de prélèvements et de prestations proposés par le pays (OCDE, 2023b ; Tuccio, 2019). Un marché du travail solide, une forte productivité et des salaires élevés ont permis d'attirer et d'absorber de nombreux travailleurs qualifiés issus de pays étrangers.

Des mesures concrètes devraient être prises afin de préserver l'attractivité du pays, notamment en veillant à ce que les immigrés hautement qualifiés originaires de pays non membres de l'UE/AELE bénéficient de politiques migratoires favorables. Ces dernières années, ces migrants se sont révélés être une source majeure de main-d'œuvre qualifiée (OFS, 2020). En outre, compte tenu du vieillissement rapide de la population en Suisse et dans les pays de l'UE, les ressortissants de pays tiers seront plus que jamais le

principal vecteur d'accroissement de la population d'âge actif. La concurrence mondiale pour les talents perdure et s'intensifie du fait des pénuries de main-d'œuvre observées dans une majorité de pays. À travers le monde, les pouvoirs publics mettent au point de nouvelles solutions pour attirer des migrants hautement qualifiés et des télétravailleurs (OCDE, 2022a). En continuant de s'imposer comme une destination de long terme attractive pour les migrants qualifiés originaires de pays tiers, la Suisse pourrait stimuler durablement la productivité et la croissance, tout en contribuant à atténuer les pénuries de main-d'œuvre et les tensions liées au vieillissement démographique.

### Graphique 3.19. La Suisse reste l'un des pays les plus attractifs pour les talents à travers le monde

Attractivité des pays de l'OCDE pour les migrants potentiels, travailleurs hautement qualifiés



Note : L'indicateur de l'OCDE sur l'attractivité des talents mesure l'attractivité relative des pays d'un point de vue multidimensionnel, en tenant compte à la fois du cadre de politique migratoire et d'autres facteurs qui influent sur la capacité à attirer et à retenir les talents internationaux. Valeurs comprises entre 0 (attractivité la plus faible) et 1 (attractivité la plus élevée). Le classement repose sur des pondérations égales par défaut pour toutes les dimensions et n'inclut pas la dimension relative aux performances des systèmes de santé.

Source : Indicateurs de l'OCDE sur l'attractivité des talents (ITA), <https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/>.

StatLink  <https://stat.link/ha7kz0>

Les migrations économiques en provenance de pays non membres de l'UE/AELE restent soumises à des quotas stricts, à savoir de 8 500 individus par an actuellement, soit un seuil inchangé depuis 2019. En outre, les ressortissants de pays tiers ne sont autorisés à migrer pour travailler en Suisse que pour des postes de direction, en tant que spécialistes ou autres catégories de personnel qualifié (diplôme universitaire ou formation spéciale et plusieurs années d'expérience professionnelle). Pour embaucher un ressortissant d'un pays tiers, les employeurs suisses doivent prouver qu'aucun travailleur équivalent de la zone UE/AELE n'est disponible pour le poste et que les qualifications et les exigences salariales sont satisfaites (pas inférieures à celles des travailleurs nationaux). Une fois le permis de travail délivré par les autorités cantonales compétentes, l'emploi peut commencer. En fonction du contrat de travail, une autorisation de séjour de courte durée (moins d'un an) (permis L) ou une autorisation de séjour (permis B) est délivrée. Le permis B peut être assorti de restrictions, telles que l'obligation d'occuper un emploi spécifique ou de vivre dans le canton qui a délivré ce permis. Les membres de la famille ont également le droit de travailler sans que des quotas, une priorité aux ressortissants nationaux ou des exigences en matière de qualifications ne s'appliquent, mais la durée de cette activité est limitée à la durée de validité du permis donnant droit au séjour qui a été délivré. Le permis B délivré aux immigrés originaires de pays non membres de l'UE/AELE est valide un an, après quoi il peut être renouvelé. Au terme d'un délai compris entre cinq et dix ans, une autorisation d'établissement (permis C) peut être délivrée, sous réserve que certaines conditions (notamment la connaissance de l'une des langues nationales) soient remplies.

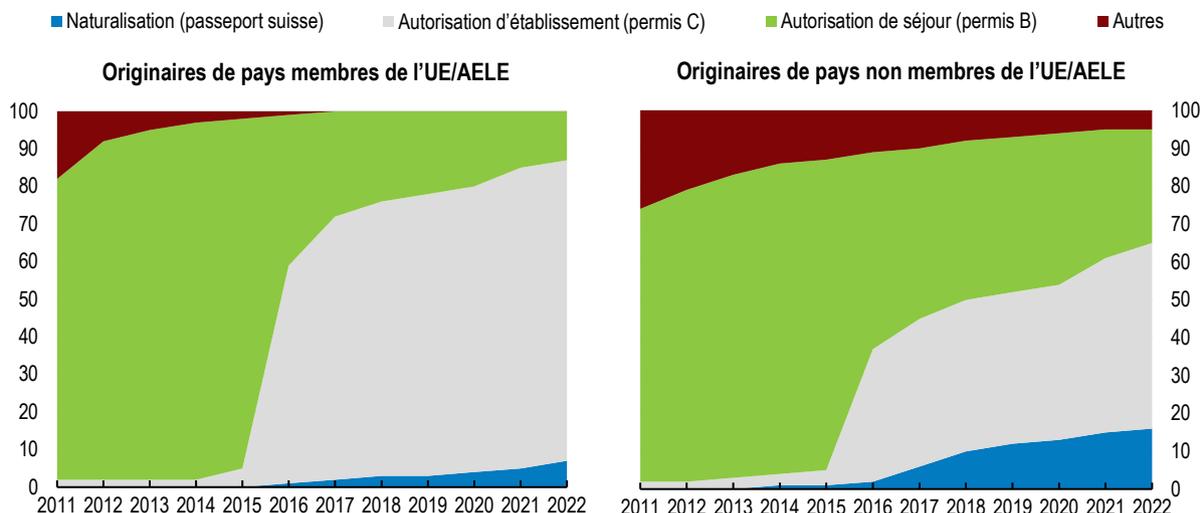
Les règles relatives à la délivrance des permis et les voies d'intégration complète des immigrés qualifiés originaires de pays non membres de l'UE/AELE doivent être suffisamment attractives. Selon les données de l'Office fédéral de la statistique (OFS, 2022b) concernant les ressortissants étrangers ayant séjourné

en Suisse de manière continue pendant dix ans, le passage du permis B au permis C est nettement plus rapide pour les immigrés originaires de pays de l'UE/AELE que pour les ressortissants de pays tiers (Graphique 3.20, partie A). Les immigrés sont confrontés à des voies d'accès à la résidence permanente plus longues, plus complexes et plus coûteuses en Suisse que dans la majorité des pays de l'OCDE (Graphique 3.20, partie B). Pourtant, la résidence permanente ou la naturalisation peuvent avoir une incidence forte sur l'intégration sociale des immigrés et sur leurs perspectives sur le marché du travail. Nombre de pays de l'OCDE ont pris des mesures pour encourager davantage d'immigrés à demander la nationalité, notamment l'Allemagne, les États-Unis et l'Estonie (OCDE, 2022a). De surcroît, en Suisse, l'acquisition et l'utilisation de biens immobiliers par des immigrés originaires de pays non membres de l'UE/AELE qui ne sont pas titulaires d'une autorisation d'établissement (permis C), ainsi que par des immigrés originaires de pays membres de l'UE n'ayant pas leur résidence principale (également appelée résidence effective ou résidence de fait) en Suisse, font l'objet de restrictions importantes (OCDE, 2022d, OFS, 2020).

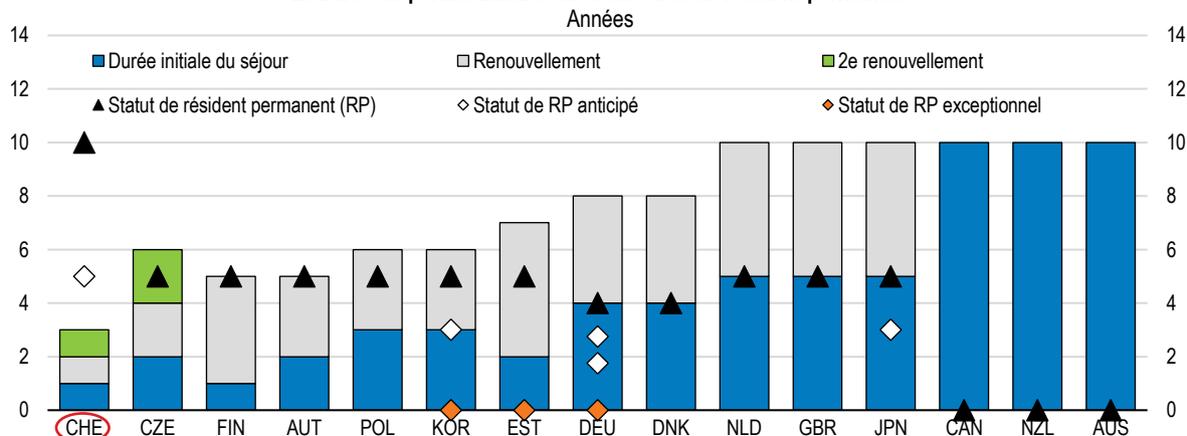
Des efforts pourraient aussi être déployés afin de mieux retenir les étudiants étrangers originaires de pays tiers après que ces derniers ont obtenu leur diplôme. La Suisse est une destination attractive pour ces étudiants. En effet, près de 20 % des étudiants du supérieur viennent de l'étranger, dont 35 % de pays non membres de l'UE (Graphique 3.21). Selon Economiesuisse, la fédération des entreprises suisses, seulement 10 % à 15 % de ces étudiants restent dans le pays après leurs études. Les données montrent que les étudiants étrangers sont trois fois plus susceptibles que les étudiants nationaux d'étudier les sciences naturelles, les mathématiques et les statistiques (OCDE, 2022 c), domaines dans lesquels la demande de compétences est forte et croissante. Les diplômés des universités suisses originaires de pays non membres de l'UE n'ont toutefois que 6 mois pour trouver un emploi après avoir terminé leurs études pour être autorisés à rester en Suisse. Ce chiffre est faible en termes de comparaison internationale (Graphique 3.22). Dans d'autres pays de l'OCDE, la période pendant laquelle les diplômés peuvent rester dans le pays après l'obtention de leur diplôme pour chercher un emploi se situe généralement entre 12 et 24 mois, et atteint même 3 ans en Australie, au Canada, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni. Le parlement suisse envisage actuellement de faciliter le séjour des ressortissants de pays tiers titulaires d'un diplôme universitaire suisse et leur accès au marché du travail dans les domaines où les pénuries de main-d'œuvre qualifiée sont avérées.

### Graphique 3.20. Les immigrants originaires de pays non membres de l'UE/AELE doivent suivre de longues procédures pour pouvoir s'installer définitivement dans le pays ou en obtenir la nationalité

**A. Ressortissants étrangers arrivés en Suisse en 2011 et restés dans le pays sans interruption jusqu'en 2021**  
Par type de permis et nationalité au moment de l'immigration, %



**B. Durée du permis initial et droit au statut de résident permanent**



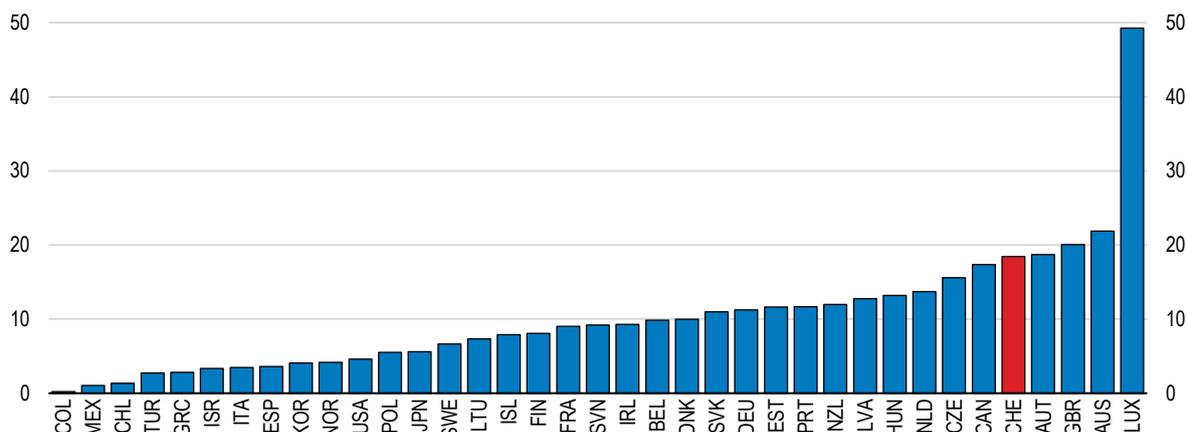
Note : La catégorie « Autres » comprend les personnes titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée (permis L) et en procédure de demande d'asile (permis N et F).

Source : OFS, statistique démographique longitudinale (DVS) ; OCDE et Commission européenne (2023), *Indicateurs de l'intégration des immigrants 2023 : Trouver ses marques*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/d5253a21-fr>.

StatLink  <https://stat.link/aws7jg>

### Graphique 3.21. La Suisse attire un grand nombre d'étudiants étrangers

Étudiants étrangers, en % du total, 2021

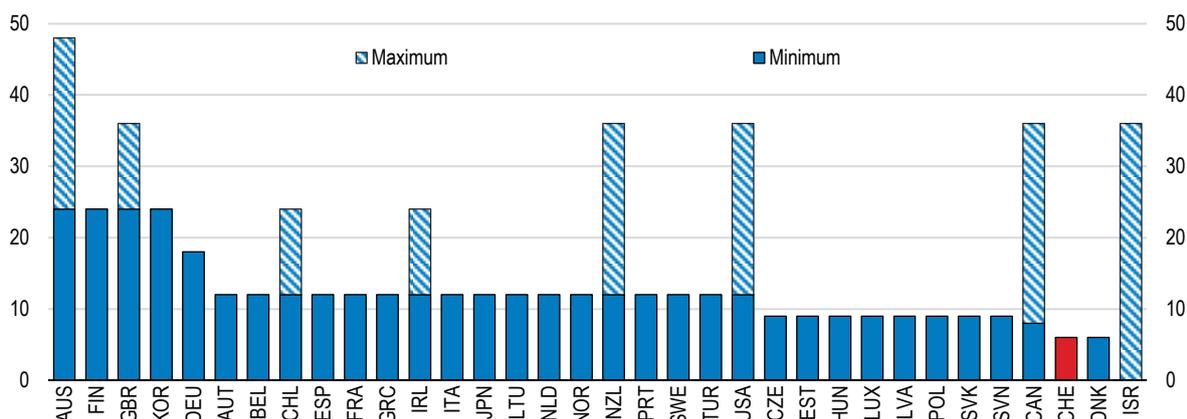


Source : OCDE, base de données de Regards sur l'éducation.

StatLink <https://stat.link/lpki5>

### Graphique 3.22. Les diplômés des universités suisses originaires de pays non membres de l'UE ont peu de temps pour trouver un emploi après avoir obtenu leur diplôme

Durée minimale et maximale du séjour, en général, pour chercher un emploi après l'obtention du diplôme, en mois, 2022



Note : AUS : Graduate Work stream, habituellement jusqu'à 18 mois (porté à 24 mois en raison du COVID) ; Post-study Work stream deux ans pour les titulaires d'une licence et jusqu'à quatre ans pour les titulaires d'un doctorat. GBR : deux ans pour la licence et le master, trois ans pour le doctorat. NZL : un à trois ans selon le niveau et la durée du programme accompli. CAN : égale à la durée antérieure des études. USA : correspond à la formation pratique facultative (OPT), qui peut être prolongée de 24 mois pour les diplômés des filières STIM. IRL : Les diplômés ayant obtenu une bourse de niveau 8 ou supérieur peuvent postuler pendant 12 mois, et ceux ayant obtenu une bourse de niveau 9 ou supérieur peuvent renouveler leur inscription pour 12 mois supplémentaires. EST : 270 jours. ISR : uniquement pour les diplômés issus des filières liées aux hautes technologies. ESP : projet de porter à deux ans la prolongation de la durée du cursus post-licence.

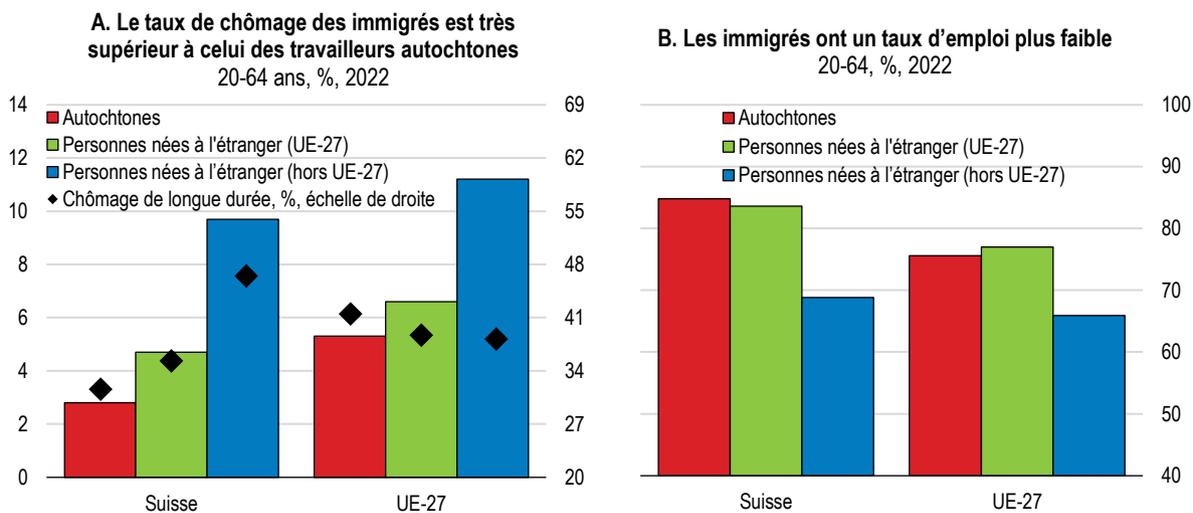
Source : OCDE (2022), Perspectives des migrations internationales 2022.

StatLink <https://stat.link/tqkp4g>

Il est également possible de stimuler l'emploi des immigrés déjà présents sur le marché du travail et dont les perspectives sont médiocres. Les personnes nées à l'étranger dans des pays non membres de l'UE/AELE affichent des taux de chômage nettement plus élevés que les autochtones, à savoir 9.7 %, contre 2.8 % en 2022 (Graphique 3.23). Si l'intégration des immigrés sur le marché du travail s'améliore sensiblement au fil du temps et que leurs taux d'emploi et leurs salaires progressent (Graphique 3.18, partie B), leur taux d'emploi reste néanmoins inférieur à celui des autochtones, surtout pour les immigrés

originaires de pays non membres de l'UE/AELE (Graphique 3.23). En outre, les femmes immigrées sont plus susceptibles que les hommes d'avoir déménagé pour des raisons familiales, et leur taux d'activité reste nettement inférieur (OFS, 2020).

### Graphique 3.23. Les immigrés ont généralement de moins bonnes perspectives que les autochtones sur le marché du travail



Note : Pour la partie A, les losanges indiquent la part du chômage de longue durée (12 mois ou plus) en pourcentage du taux de chômage total pour chaque catégorie.

Source : Eurostat.

StatLink  <https://stat.link/x3vq2j>

Afin d'aider les immigrés à trouver un emploi ou à acquérir de nouvelles compétences et à devenir plus « employables », l'une des solutions consiste à renforcer leurs compétences. Comme indiqué dans les précédentes Études (OCDE, 2022a, 2019a et 2017), le fait d'étendre l'offre de formations linguistiques de qualité à tous les âges, de formation pour adultes, de cours passerelles, de stages en entreprise – et d'accroître le taux de participation à ces dispositifs – et de mieux reconnaître les qualifications étrangères pour les ressortissants de pays non membres de l'UE/AELE aiderait les immigrés à optimiser l'utilisation de leurs compétences. À titre d'exemple, les cantons proposent des programmes de préparation à l'éducation et la formation professionnelles (EFP) aux jeunes immigrés (jusqu'à l'âge de 23 ans) ou aux réfugiés (jusqu'à l'âge de 35 ans), afin de les aider à acquérir les compétences fondamentales nécessaires, y compris les compétences linguistiques, en vue de leur inscription dans les programmes d'EFP. Les autorités devraient envisager d'étendre cette initiative à un groupe plus large de migrants en relevant la limite d'âge pour y accéder. Les services de l'emploi pourraient mettre en place des mesures plus importantes à l'appui du renforcement des compétences, davantage axées sur l'apprentissage préalable des immigrés. Par ailleurs, les incitations temporaires au placement, versées aux employeurs, peuvent également jouer un rôle en remédiant à l'asymétrie d'information concernant les qualifications antérieures des immigrés et en leur donnant la possibilité de démontrer et d'améliorer leurs compétences pendant la période d'indemnisation (Duell et al., 2010 ; OCDE, 2022a). Des mesures ciblées visant à étoffer l'offre de services de garde d'enfants abordables et des mesures visant à réduire les contre-incitations au travail pour les seconds apporteurs de revenu contribueront également à encourager davantage de mères immigrées à travailler.

**Tableau 3.1. Recommandations antérieures concernant l'augmentation du taux d'activité**

Recommandations formulées dans des <i>Études</i> précédentes	Mesures prises
Favoriser la mobilité géographique en adaptant la législation relative aux locations dans le sens d'un assouplissement de l'encadrement des loyers, accompagné d'aides au logement ciblées.	Aucune mesure prise.
Accroître l'efficacité des passerelles entre les filières professionnelle et générale en renforçant le volet d'enseignement général du cursus professionnel, et réciproquement.	La révision en cours du baccalauréat professionnel garantit l'accès aux études universitaires de sciences appliquées. Dans l'enseignement et la formation professionnels supérieurs, le gouvernement fédéral a mis en place en 2018 un financement des cours préparatoires aux examens fédéraux axé sur la personne.

Tableau 3.2. Recommandations

PRINCIPALES CONCLUSIONS	RECOMMANDATIONS
<b>Accroître le taux d'activité des femmes</b>	
L'écart de rémunération entre les genres est considérable en Suisse, ce qui tient en partie à la forte incidence du travail à temps partiel parmi les femmes. Le système de prélèvements et de prestations, conjugué au coût élevé des services de garde d'enfants, explique en partie le temps de travail plus court et les revenus d'activité plus faibles des femmes.	Réduire les contre-incitations au travail qui s'exercent sur les deuxièmes apporteurs de revenu, en passant d'une imposition commune par famille à une imposition individualisée des revenus, ou en ajustant la fiscalité et en réduisant la dégressivité des prestations. Continuer d'accroître l'offre de structures d'accueil de jeunes enfants et proposer des mesures ciblées (réductions tarifaires sous conditions de ressources, allocation d'éducation ou crédits d'impôt) afin de les rendre plus abordables. Assurer une coordination et un suivi efficaces du contrôle de la qualité entre les différents prestataires de services d'accueil. Étendre la durée du congé de paternité moyennant l'instauration d'un congé parental officiel dont une partie doit être prise par le père.
Les femmes sont moins bien payées que les hommes pour des emplois similaires. Près de la moitié de l'écart de rémunération entre les genres ne peut être expliqué par des facteurs tels que le statut professionnel, les années d'ancienneté, le secteur d'activité ou le niveau d'études.	Poursuivre les efforts visant à étendre l'examen et le contrôle de l'égalité salariale aux petites et moyennes entreprises.
<b>Accroître le taux d'activité des seniors</b>	
Une fois sans emploi, les seniors ont plus de difficultés à trouver un emploi que les travailleurs des classes d'âge de forte activité. Les salaires ajustés selon l'ancienneté et la hausse des taux de cotisation aux régimes de retraite dissuadent financièrement les entreprises d'embaucher des travailleurs âgés.	Limiter la progressivité avec l'âge des taux de cotisation au fonds de pension du deuxième pilier, tel qu'envisagé. Évaluer l'efficacité des programmes pilotes d'activation destinés aux travailleurs âgés et procéder s'il y a lieu à un déploiement à grande échelle.
Plus d'un quart des travailleurs prennent leur retraite avant 60 ans. Le taux d'emploi diminue en outre sensiblement dès l'âge légal de la retraite. À partir de 2027, les Suisses et Suissesses auront la possibilité de choisir le moment de leur départ à la retraite, entre 63 et 70 ans, ainsi que de réduire progressivement leur temps de travail tout en percevant une rente partielle.	Assouplir comme prévu les conditions de cumul emploi-retraite et lier les paramètres du régime de retraite flexible (âge minimum de départ à la retraite, taux de conversion des droits à pension acquis en rente annuelle) à l'espérance de vie. Aider les travailleurs à faire des choix éclairés en matière de retraite, en étoffant les campagnes d'information et d'éducation sur le choix de l'âge de la retraite.
<b>Attirer et retenir des travailleurs étrangers qualifiés</b>	
Il sera de plus en plus important d'attirer des immigrés qualifiés originaires de pays non membres de l'UE/AELE pour accroître la population d'âge actif et développer les compétences. En Suisse, les migrants issus de pays tiers doivent suivre des procédures longues et onéreuses pour pouvoir s'installer définitivement dans le pays ou en obtenir la nationalité.	Simplifier les procédures administratives pour les migrants très qualifiés provenant de pays non membres de l'UE/AELE, notamment en assouplissant les règles d'octroi de permis de séjour et les voies de naturalisation.
La Suisse est une destination attractive pour les étudiants étrangers, mais les diplômés des universités suisses originaires de pays non membres de l'UE n'ont qu'un délai de 6 mois pour trouver un emploi après avoir terminé leurs études pour être autorisés à rester dans le pays, ce qui est court en termes de comparaison internationale.	Prolonger de 6 à 24 mois la période de recherche d'emploi des diplômés des universités suisses originaires de pays non membres de l'UE après l'obtention de leur diplôme.
Le niveau de compétences de certains ressortissants étrangers est faible. Leur taux de chômage est nettement supérieur à celui de la population autochtone, et leur taux d'emploi sensiblement inférieur, en particulier chez les femmes.	Accroître l'offre de cours de développement des compétences et le taux de participation à ces cours, et améliorer la reconnaissance des qualifications étrangères pour les ressortissants de pays non membres de l'UE/AELE. Renforcer les incitations financières au placement temporaire octroyées aux employeurs.

## Références

- BNS (2023), *Bulletin trimestriel, 1 / 2023 - Mars*, Banque nationale suisse.
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (2021a), *Annexe - Stratégie Égalité 2030 : Situation actuelle et statistiques*, <https://backend.ebg.admin.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-ebgch-files/files/2023/08/28/d6308cdd-732b-44d7-87f2-856faf767f8c.pdf%C3%A9%202030.pdf>.
- Conseil fédéral (2021a), [Annexe – Stratégie Égalité 2023. Situation actuelle et statistiques](#).
- Conseil fédéral (2021b), [Stratégie Égalité 2030](#).
- CSEC-N (2021), « [Renforcement du soutien de la confédération à l'accueil extrafamilial pour enfants](#) », communiqué de presse, Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national, 19 février.
- Druedhal, J., M. Ejrnæs et T.H. Jørgensen (2019), « [Earmarked paternity leave and the relative income within couples](#) », *Economics Letter*, n° 180, pp. 85-88.
- Duell, N., P. Tergeist, U. Bazant et S. Cimper (2010), « [Activation Policies in Switzerland](#) », *OECD Social Employment and Migration Working Papers*.
- Ekonomifakta (2022). [Kommunernas kostnader](#).
- Galecka-Burdziak E. et M.Góra (2017), « [How do unemployed workers behave prior to retirement? A multi-state multiple-spell approach?](#) », *IZA Discussion Papers*, n° 10608.
- Knoester, C., R. Petts et B. Pragg (2019), « Paternity Leave-Taking and Father Involvement among Socioeconomically Disadvantaged U.S. Fathers », *Sex Roles*, vol. 81, n° 5-6, pp. 257-271.
- OCDE (2023a), *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2023b), « Quel pays de l'OCDE offre les conditions les plus avantageuses aux talents internationaux ? », *Migration Policy Debates*, n° 29, mars.
- OCDE (2023c), *Perspectives des migrations internationales 2022*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2022), *Études économiques de l'OCDE : Suisse 2019*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2022), *Études économiques de l'OCDE : Suisse 2022*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2022b), « PF2.2: Parents' use of childbirth-related leave », Base de données de l'OCDE sur la famille.
- OCDE (2022d), *OECD Services trade Restrictiveness Index; Switzerland – 2022*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2021a), *Switzerland – Starting Strong VI Country Note*, OCDE, Paris.
- OCDE (2021b), « PF2.1: Parental leave systems », Base de données de l'OCDE sur la famille (mise à jour décembre 2022).
- OCDE (2021c), *Pensions at a Glance 2021: Country profile - Norway*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2020), « Is Childcare affordable? », Policy Brief on Employment, Labour and Social Affairs.
- OCDE (2019b), *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2018), *OECD Economic Surveys: Finland 2018*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2017), *OECD Economic Surveys: Suisse 2017*, Éditions OCDE, Paris.
- OFAS (2023), *Initiative parlementaire « Remplacer le financement de départ par une solution adaptée aux réalités actuelles » : Rapport de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national du 14 décembre 2022 - Avis du Conseil fédéral du 15 février 2023*, Office fédéral des assurances sociales.
- OFS (2023), *Indicateurs de l'égalité entre femmes et hommes et de la conciliation emploi et famille 2/2023*, Office fédéral de la statistique.

OFS (2022a), « En 2020, l'écart salarial global entre les sexes a diminué », communiqué de presse, Office fédéral de la statistique.

OFS (2022b), Statistique démographique longitudinale (DVS).

OFS (2020), Panorama de la société suisse 2020 : migration - intégration - participation, Office fédéral de la statistique, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.gnpdetail.2020-0109.html>.

Patnaik, A. (2019), « Reserving time for daddy: the consequences of fathers' quotas », *Journal of Labor economics*, vol.37, n° 4.

SECO (2021), *Indicateurs de la situation des travailleuses et travailleurs âgés sur le marché suisse du travail 2021*, Secrétariat d'État à l'économie, Berne.

SECO (2020), *Erwerbsverläufe ab 50 Jahren in der Schweiz: Arbeitsmarktintegration von älteren Erwerbstätigen* (Parcours professionnels dès 50 ans : intégration des actifs âgés sur le marché du travail en Suisse, Secrétariat d'État à l'économie), Secrétariat d'État à l'économie, Berne.

SECO (2019), *Indicateurs de la situation des travailleuses et travailleurs âgés sur le marché suisse du travail 2019*, Documents de base pour la conférence nationale du 3 mai 2019, Secrétariat d'État à l'économie, Berne.

Tamm, M. (2019), « Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation », *Labour Economics*, vol. 59, pp. 184-197.

Tuccio, M. (2019), « Measuring and assessing talent attractiveness in OECD countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris.



Extrait de :  
**OECD Economic Surveys: Switzerland 2024**

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/070d119b-en>

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

Sila, Urban (2024), « S'attaquer aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences », dans OCDE, *OECD Economic Surveys: Switzerland 2024*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/481f9f61-fr>

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :

<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.