



Document de position

Le manque de main-d'œuvre qualifiée au sein des régions de montagne

Etat au 6 juillet 2022

Résumé

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée constitue également un défi majeur pour les régions de montagne et l'espace rural. Les changements démographiques entraînent une diminution de la population en âge de travailler. De plus, l'économie est en pleine croissance. L'évolution démographique et le développement économique divergent de plus en plus. Les besoins du marché du travail et la formation des jeunes ne sont pas toujours en adéquation. La demande de main-d'œuvre qualifiée ne peut être satisfaite que grâce à des apports extrarégionaux ou étrangers. Le coronavirus a encore aggravé la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, qui existait déjà auparavant. Car de nombreux étrangers sont rentrés dans leur pays d'origine et ne pensent pas revenir en Suisse.

De nombreux secteurs sont touchés par ce phénomène. Selon leur structure économique, les cantons et les régions sont concernés dans différents domaines. Les régions de montagne et les espaces ruraux, avec leur population moins nombreuse et leur structure économique moins diversifiée, sont plus sensibles aux changements que les espaces urbains. Ils sont donc très fortement touchés par le manque de main-d'œuvre qualifiée.

La Confédération, les cantons, les régions et les communes, ainsi que les branches concernées, ont reconnu la nécessité d'agir. Ils ont déjà introduit ou mis en œuvre diverses mesures. Pour le SAB, il est important que des conditions-cadres soient mises en place au niveau fédéral. Le SAB continuera à s'engager, par exemple quant à l'accès au marché du travail européen et dans le cadre des prestations familiales complémentaires. Les idées innovantes visant, à réduire la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, doivent activement être soutenues par le biais des instruments fédéraux de promotion de l'innovation et de l'économie. Pour leur part, les réglementations restrictives doivent être supprimées. Il est en outre important de faire connaître les nombreuses initiatives expérimentées dans les régions, afin de procéder à des échanges d'expériences.

TE/Berne, le 6 juillet 2022

1. Documentation de bases

Différentes sources ont été utilisées pour l'élaboration de ce document de position. Il s'agissait entre autres de :

- Document du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO concernant les mesures de la Confédération visant à combattre la pénurie de personnel qualifié : <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Fachkraefteinitiative.html>
- Index sur le manque de main-d'œuvre qualifiée de l'Université de Zurich (disponible uniquement en allemand) : <https://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch/de/indices/fachkraeftemangel.html>
- Autres documents...

2. Situation initiale

En Suisse, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est un sujet qui est abordé depuis de nombreuses années. Les raisons de ce phénomène sont très diverses. Il s'agit entre autres de :

- changements démographiques marqués par le vieillissement de la population ;
- la croissance économique et les changements structurelles de la main-d'œuvre ;
- restrictions relatives à l'immigration des travailleurs étrangers (acceptation de l'initiative sur l'immigration de masse en 2014) ;
- l'académisation croissante de différentes professions.

La crise du coronavirus a complètement bouleversé le marché du travail suisse, à partir de mars 2020.

Le tourisme a été particulièrement touché. Pendant la phase du confinement, de nombreux travailleurs étrangers sont rentrés dans leur pays d'origine

et ne sont plus revenus. Cette main-d'œuvre fait actuellement défaut, si bien que certains hôtels et restaurants n'ont pas pu maintenir leur activité ou ont été contraints de réduire

leurs heures d'ouverture. Le secteur des soins a également été fortement touché. De nombreux professionnels ont abandonné leur profession en raison de la charge psychique et professionnelle extrêmement élevée.

3. Quelles mesures ont déjà été prises ?

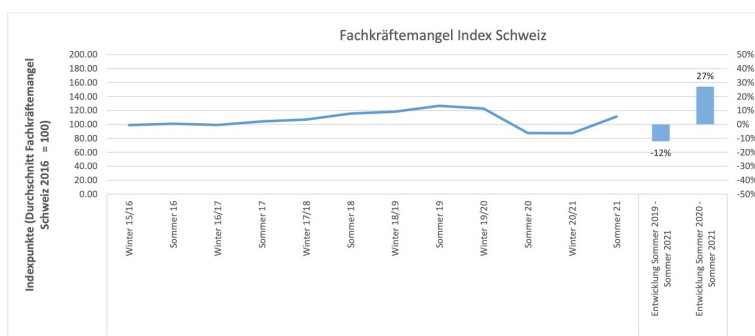
En 2011, la Confédération a lancé une initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI). La FKI s'est terminée en 2018, dans le cadre de la présentation de son rapport final. La FKI a été transférée auprès de la politique ordinaire de la Confédération. Les objectifs de la FKI se sont focalisés sur les domaines suivants :

- mise à niveau et augmentation des compétences de la main-d'œuvre ;
- amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ;
- création de conditions favorables à l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite, voire au-delà ;
- promotion de l'innovation et augmentation la productivité.

De nombreuses mesures ont été mises en place pour atteindre ces objectifs. De plus, les branches concernées ont elles-mêmes déjà introduit plusieurs dispositions, tant au niveau national que cantonal. On peut notamment citer les efforts d'Hotelleriesuisse pour activer le potentiel de main-d'œuvre qualifiée (voir : <https://www.hotelleriesuisse.ch/fr/formation-et-qualifications>).

Le problème est donc reconnu au niveau national. Il reste à déterminer si les régions de montagne et les espaces ruraux sont également concernés et si des mesures spécifiques doivent être prises pour ces régions.

Les régions de montagne et les espaces ruraux dépendent largement de quelques secteurs économiques, tels que le tourisme, l'agriculture, l'industrie et l'artisanat. C'est surtout au sein de ces branches qu'il



existe une importante pénurie en matière de main-d'œuvre qualifiée. De plus, la problématique du changement démographique touche principalement les régions de montagne et les espaces ruraux. Les besoins en personnel qualifié dans le domaine de la santé sont par exemple élevés. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée au sein du secteur touristique était déjà importante avant la crise du coronavirus. Elle s'est considérablement aggravée depuis. Mais les besoins sont également importants dans l'agriculture et les professions qui lui sont liées. Il est par exemple très difficile de trouver du personnel qualifié pour les fromageries et les boucheries. De nombreuses entreprises artisanales sont également confrontées par cette problématique.

Le Haut-Valais connaît actuellement une situation très particulière avec la Lonza et Scintilla ; sociétés qui ont créé de nombreux nouveaux emplois et qui sont obligées de recruter de la main-d'œuvre dans toute la Suisse et à l'étranger. D'autre part, ils débauchent également des employés dans d'autres entreprises locales, de sorte que la pénurie de main-d'œuvre s'étend à ces sociétés.

L'exemple du Haut-Valais démontre que les marchés du travail dans les régions de montagne et rurales sont plutôt petits et donc très sensibles aux changements (positivement ou négativement). L'objectif de la politique économique doit donc consister à réduire cette vulnérabilité et diversifier l'économie, afin d'en augmenter sa résilience.

L'économie des régions de montagne et des espaces ruraux ne se compose toutefois pas uniquement des branches "traditionnelles". La numérisation et les effets liés au coronavirus offrent de nouvelles possibilités. Il en résulte un besoin croissant de personnel qualifié dans les professions liées aux mathématiques, à l'informatique, aux sciences naturelles et à la technique (MINT).

4. Position et mesures à prendre du point de vue du SAB

En raison de leur structure sectorielle, les cantons et les régions sont touchés par la pénurie de personnel qualifié dans différents domaines. Il est donc difficile, au niveau na-

tional, de trouver des solutions uniformes. Des mesures doivent être envisagées, au sein des cantons et des régions, avant tout en intégrant les acteurs des branches concernées. La Confédération devrait soutenir activement la recherche et la mise en œuvre de ces solutions. En tant qu'organisation nationale, le SAB peut influencer les conditions-cadres politiques fédérales et favoriser les échanges d'expériences. Pour le SAB, les mesures suivantes sont donc prioritaires.

1. Le potentiel de main-d'œuvre indigène doit être mieux exploité. Pour ce faire, il faut notamment assouplir l'âge de la retraite, afin que les personnes souhaitant continuer à travailler au-delà de l'âge de la retraite puissent le faire.
2. Les prestations d'accueil extrafamilial doivent être développées dans les régions de montagne et les espaces ruraux. Les communes doivent en outre communiquer de manière ciblée l'existence de telles prestations dans le cadre de la promotion locale.
3. Ne pas restreindre encore plus l'immigration de spécialistes étrangers en Suisse, en mettant clairement l'accent sur les pays européens.
4. Le marché suisse du travail, proche des zones frontalières, dépend largement de la main d'œuvre étrangère (320'000 frontaliers). Dans les régions limitrophes, il faut activer le potentiel de la main d'œuvre indigène. Le trafic pendulaire transfrontalier s'effectue en grande partie en voiture, ce qui entraîne une surcharge des réseaux routiers. Les offres de transports publics (infrastructures et exploitation) doivent donc être développées de manière substantielle en collaboration avec les pays voisins (voir à ce sujet les résultats du projet Crossborder : <https://www.alpine-region.eu/projects/arpaf-crossborder>).
5. Le service universel dans les régions de montagne et rurales doit être nettement renforcé, en tant qu'un ensemble de prestations indispensables pour la population et l'économie.

6. Si l'on veut attirer de nouveaux professionnels dans une région, il faut aussi disposer de logements attrayants. Or, les régions de montagne et les espaces ruraux manquent souvent de logements locatifs répondant aux exigences modernes. Dans ce contexte la situation s'aggrave dans beaucoup de communes de montagne suite à l'acceptation de la Lex Weber avec des effets indirects sur les résidences primaires et les logements abordables. La promotion du logement et une politique communale sur les logements revêtent donc une importance particulière. Un guide sur l'aide au logement sera publié en automne 2022 par l'OFL et le SAB. La promotion économique a aussi son rôle à jouer en mettant en avant les avantages des différentes régions de manière intégrée.
7. La formation professionnelle doit être renforcée et les coûts pour les apprentis doivent être réduits. Des exigences inutilement élevées, en matière de formation ainsi qu'au niveau des charges administratives, telles que pour les professions liées à la santé, doivent être réduites, afin de rendre ces professions plus attractives.
8. De manière générale, l'apprentissage doit redevenir plus attractif. Le système de formation dual de la Suisse est exemplaire et permet aussi, aux jeunes ayant terminé leur apprentissage, de débiter ensuite une carrière académique. Cette réalité ne s'est malheureusement pas encore imposée partout. Le marché du travail, dans les régions de montagne et rurales, n'est souvent pas en adéquation avec les formations exigées. On constate régulièrement que les parents poussent leurs enfants à suivre une carrière académique. Ils souhaitent, ce qui est compréhensible, que leurs enfants bénéficient d'une bonne situation et d'un emploi bien rémunéré. Mais dans ce cas, il n'y a souvent aucune possibilité d'emploi dans la région d'origine. Les jeunes sont ainsi contraints d'aller chercher un travail ailleurs. On assiste alors à une fuite des cerveaux. En revanche, ceux qui souhaitent faire un apprentissage dans une branche fortement présente dans leur région peuvent partir du principe qu'ils trouveront très probablement un emploi dans cette même région. Un important travail d'information et de persuasion est donc nécessaire. Pour cela, il faut s'adresser de manière ciblée aux jeunes, par exemple via des bourses d'emplois et des journées de sensibilisation, ainsi qu'aux parents.
9. Les projets innovants, en rapport avec la réduction de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, devraient (continuer à) être soutenus par les instruments de promotion de l'innovation de la Confédération, tels qu'Innosuisse et la politique régionale ainsi que par la loi sur la formation professionnelle.
10. Les pouvoirs publics (Confédération, cantons, communes) peuvent jouer un rôle important, en tant que modèles favorables aux familles. La numérisation permet, en outre, d'introduire de nouvelles possibilités de travail (espaces de travail partagés, télétravail, etc.), très attractives, notamment pour les régions de montagne et les espaces ruraux. Ces alternatives peuvent conduire à des changements de lieux de résidence, en faveur des régions de montagne et rurales, comme cela a pu être clairement observé dans le cadre de la pandémie de coronavirus, en 2020 et 2021.
11. Dans les régions touristiques en particulier, le tourisme ne représente pas uniquement un employeur. Les nombreuses possibilités de loisirs, ainsi qu'une bonne accessibilité, doivent également être mises en avant, en tant qu'atout pour le recrutement de personnel qualifié.
12. Pratiquement tous les cantons et régions ont lancé des initiatives intéressantes et prometteuses, afin de remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Pour que les cantons et les régions puissent apprendre les uns des autres, les échanges d'expériences et d'informations devraient être intensifiés au niveau national. Le SAB peut offrir une plateforme à cet effet, entre autres par le biais de la Conférence des régions ou d'autres réseaux.