



## «Mutation démographique et migration – Perspectives d’avenir pour l’AI»

Martin Kaiser, responsable Politique sociale et Assurances sociales /  
membre de la direction de l’Union patronale suisse

Conférence plénière 2018 de la COAI  
Neuchâtel, 28 septembre 2018



### ***La mutation démographique: un mégatrend mondial (ONU)***

- **3 moteurs: espérance de vie – taux de natalité – migration.**
- Population mondiale: **7,28 mia. en 2014; 9,6 mia. en 2050.**
- Pourcentage des plus de 60 ans dans le monde entier: au moins **10%** en 2014 (près de 800 mio.); **22%** en 2050 (au moins 2 mia.).
- Taux de natalité mondial actuel: 2,5 enfants; en 2100: en-dessous de 2,1 (autrement dit, en-dessous de ce qu’on appelle le «seuil de remplacement»).
- ***Alors qu’on peut assez bien prévoir l’évolution de l’espérance de vie et du taux de natalité, il n’en va pas de même pour la migration!***

## ***Les défis du vieillissement démographique (I)***

### ■ **Politique du marché du travail**

- Changements dans la relation entre l'offre et la demande: si l'on ne prend aucune mesure, on constate un besoin croissant en personnel qualifié avec une réduction simultanée de l'offre.
- Changement dans les structures du personnel des entreprises.

### ■ **Politique sociale**

- Charges croissantes qui pèsent sur les systèmes d'assurances sociales.
- Besoin croissant de financement.

## ***Les défis du vieillissement démographique (II)***

### ■ **Politique de croissance**

- Répercussions sur le potentiel de croissance: la pénurie de ressources en personnel met en péril la prospérité et réduit le substrat contributif qui permet de financer les assurances sociales («impôt démographique»!).

## ***Les défis pour les employeurs***

- Les défis démographiques posés au marché suisse du travail et les défis démographiques dans la politique sociale sont les deux faces de la même médaille.
- UBS (analyse conjoncturelle, 2<sup>e</sup> trimestre 2014): au cours des 10 prochaines années, le **manque** de personnel en Suisse sera de près **d'un demi-million de postes équivalents plein temps!**  
**«Pénurie de personnel qualifié».**
- **Le vieillissement démographique, en tant que mégatrend**, déploie ses effets dans le monde entier, mais aussi en Europe: **à l'avenir, les employeurs ne pourront plus s'en remettre à l'immigration pour être mesure de couvrir les besoins en personnel!**

## ***Conséquences du vieillissement démographique sur la politique sociale, avec ses effets sur le marché du travail***

- Besoin croissant en soins/et en prise en charge, augmentation des coûts de la santé;
- Forte croissance du besoin de financement des rentes (rentes de vieillesse);
- Recul du nombre des cotisants;
- Pourcentage croissant des charges liées à la vieillesse;
- **Augmentation des risques d'invalidité!**

## Pistes de solutions des responsables politiques



- Augmenter progressivement l'âge de la retraite / réduire l'incitation à la retraite anticipée / créer des incitations pour prolonger à titre volontaire la durée de l'activité lucrative;
- Encourager la formation, la formation continue ainsi que la formation de rattrapage;
- Encourager la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale;
- **Encourager l'insertion professionnelle** (personnes atteintes dans leur santé, jeunes, immigrés);
- **Garantir une migration qualifiée.**

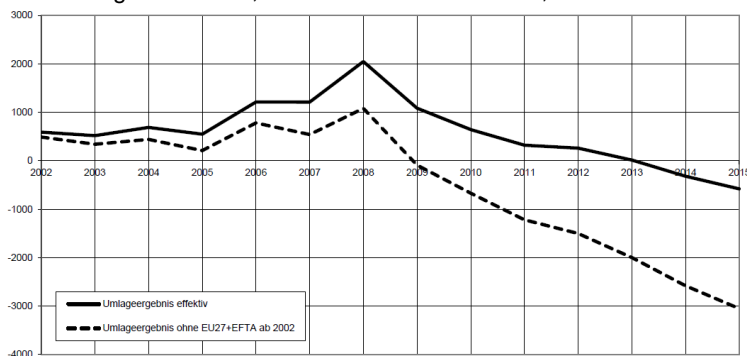
Union patronale suisse, Conférence plénière 2018 de la COAI, Neuchâtel, 28 septembre 2018

© COAI / 7

## Effets importants de l'immigration qualifiée sur nos systèmes sociaux!



- Sans l'immigration, le résultat de répartition de l'AVS aurait déjà été négatif en 2009; il se serait élevé à CHF -3,1 mia en 2015



Source: OFAS (2017) Umlageergebnis effektiv = Résultat de répartition effectif  
Umlageergebnis ohne EU27+EFTA ab 2002 = Résultat de répartition sans UE27+AELE à partir de 2002  
Union patronale suisse, Conférence plénière 2018 de la COAI, Neuchâtel, 28 septembre 2018

© COAI / 8

## La libre circulation des personnes n'a pas entraîné une hausse massive de rentiers AI étrangers

- Nbre de bénéficiaires de rentes AI par nationalité 1998-2016

	1998	2010	2012	2013	2014	2015	2016
Schweizer	140'392	190'628	187'310	184'409	182'014	180'187	178'830
EU/EFTA	61'462	57'994	53'738	51'602	49'810	48'054	46'865
Drittstaaten	14'263	30'905	29'962	29'109	28'106	27'106	26'024
<b>Total</b>	<b>216'117</b>	<b>279'527</b>	<b>271'010</b>	<b>265'120</b>	<b>259'930</b>	<b>255'347</b>	<b>251'719</b>

- Pourcentage des nationalités rapporté au total des rentiers AI 1998-2016

	1998	2010	2012	2013	2014	2015	2016
Schweizer	65%	68%	69%	70%	70%	71%	71%
EU/EFTA	28%	21%	20%	19%	19%	19%	19%
Drittstaaten	7%	11%	11%	11%	11%	11%	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source: OFAS (2017) Schweizer = Suisses EU/EFTA = UE/AELE Drittstaaten = Etats tiers

Union patronale suisse, Conférence plénière 2018 de la COAI, Neuchâtel, 28 septembre 2018

© COAI / 9

## L'immigration: un facteur de succès pour lutter contre la pénurie de personnel qualifié?

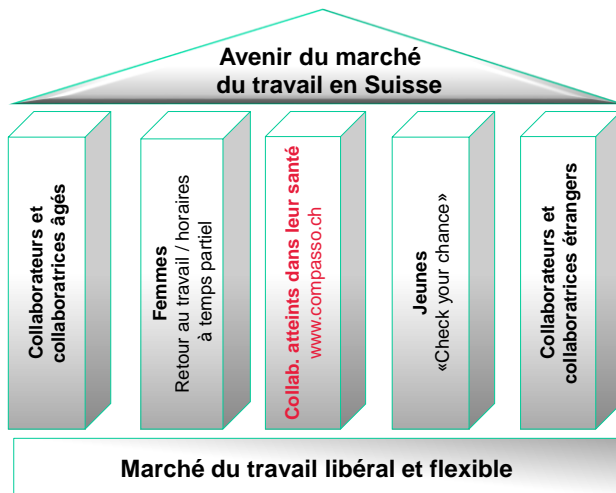
- Le vieillissement démographique déploie ses effets dans le monde entier, mais en particulier également en Europe.
- **Pour cette raison, le recul de l'immigration de personnel qualifié devrait encore se poursuivre.**
- Toutefois, les flux de migration en tant que tels sont difficilement prévisibles; des conflits pourraient en particulier entraîner des bouleversements plus importants.
- L'acceptation politique de l'immigration a diminué ces dernières années; elle est influencée, pour l'essentiel, par le fait que les entreprises attestent que les ressources indigènes en personnel sont effectivement utilisées.

Union patronale suisse, Conférence plénière 2018 de la COAI, Neuchâtel, 28 septembre 2018

© COAI / 10

## Avenir du marché du travail en Suisse

Les employeurs tirent parti du potentiel de ressources indigène!



Union patronale suisse, Conférence plénière 2018 de la COAI, Neuchâtel, 28 septembre 2018

© COAI / 11

## La pénurie de personnel qualifié: une chance pour les personnes atteintes dans leur santé (I)

- En raison de la mutation démographique, il devient toujours plus important de mieux tirer parti du potentiel de personnel «laissé en friche»: les employeurs misent de manière accrue sur l'insertion professionnelle des personnes atteintes dans leur santé: maintien de l'employabilité et (ré-)insertion professionnelle.
- Toutefois, aux yeux des employeurs, l'insertion professionnelle est une tâche exigeante, notamment en raison de l'existence d'un grand nombre de partenaires dont les mandats sont segmentés et dont les procédures sont complexes. L'insertion professionnelle n'est donc pas quelque chose qui va de soi!

Union patronale suisse, Conférence plénière 2018 de la COAI, Neuchâtel, 28 septembre 2018

© COAI / 12

## ***La pénurie de personnel qualifié: une chance pour les personnes atteintes dans leur santé (II)***



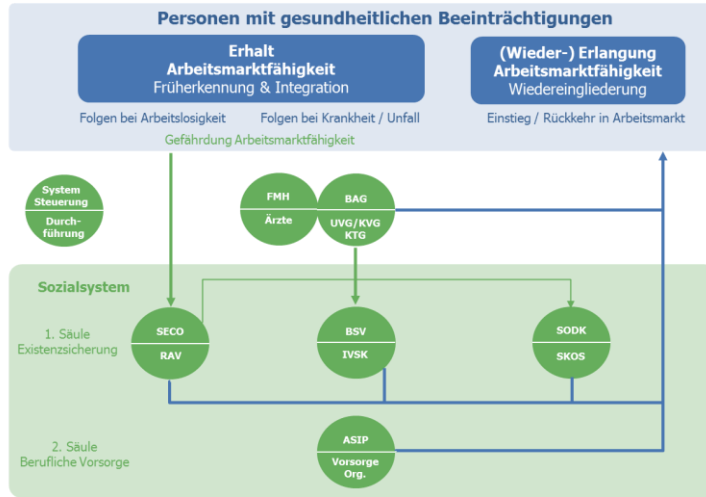
- Des partenaires du système – à savoir la COAI et les employeurs – s’engagent en faveur de l’insertion professionnelle en collaboration avec d’autres partenaires d’importance stratégique: [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)!

## ***Vision de Compasso***



Les employeurs détectent précocement les problèmes de santé de leurs collaborateurs et garantissent leur employabilité en prenant suffisamment tôt les mesures appropriées. Ils évitent autant que possible que les collaborateurs quittent le premier marché du travail en raison de problèmes de santé. Les employeurs qui aimeraient embaucher un collaborateur atteint dans sa santé bénéficient d’un soutien dans le cadre du processus de réinsertion.

# Une insertion professionnelle réussie grâce aux partenaires du système



Union patronale suisse, Conférence plénière 2018 de la COAI, Neuchâtel, 28 septembre 2018

© COAI / 15



## [Légendes du graphique de la diapositive 15]

Personnes atteintes dans leur santé		Personnes atteintes dans leur santé	
Maintien de l'employabilité	(Ré-)obtention de l'employabilité		
Détection précoce et intégration	Réinsertion		
Conséquences en cas de chômage	Conséq. en cas de maladie/accid.	Entrée / retour sur le marché du travail	
Pilotage du système	Mise en péril de l'employabilité	FMH Médecins	OFSP LAA/LAMal IJM
Mise en œuvre			
<b>Système social</b>			
<b>1<sup>er</sup> pilier</b>			
Garantie de couverture des besoins vitaux	SECO ORP	OFAS COAI	CDAS CSIAS
<b>2<sup>e</sup> pilier</b>			
Prévoyance prof.		ASIP Org. de prévoyance	

© COAI / 16



## **Conclusion I: Vieillesse démographique et migration: perspectives d'avenir pour l'AI**

- Le vieillissement démographique, en tant que mégatrend, est synonyme de défis importants à relever pour le marché du travail, la politique sociale et le système de santé.
- En raison de l'évolution démographique, l'immigration aura tendance à baisser, et on recherchera de manière accrue du personnel indigène.
- ***Pour les raisons précitées, l'AI devra relever ces défis puisque le personnel employé dans les entreprises est en moyenne plus âgé et que, de manière générale, il y aura une augmentation des risques d'invalidité due à un allongement de la durée de l'activité lucrative.***

Union patronale suisse, Conférence plénière 2018 de la COAI, Neuchâtel, 28 septembre 2018

© COAI / 17

## **Conclusion II: Vieillesse démographique et migration: perspectives d'avenir pour l'AI**

- En revanche, la pénurie de personnel qualifié donnera un élan supplémentaire à l'insertion professionnelle des personnes atteintes dans leur santé. Si nous parvenons à renforcer la coordination en étroite collaboration avec les employeurs et les autres partenaires du système, l'AI en profitera!
- ***Ces prochaines années, le renforcement de la coordination des efforts de l'insertion professionnelle, encore assez fortement fragmentés, et en particulier ceux de l'AI, des ORP et de l'aide sociale, constituera un facteur de succès important – pas uniquement pour l'AI, mais aussi pour cette dernière!***

Union patronale suisse, Conférence plénière 2018 de la COAI, Neuchâtel, 28 septembre 2018

© COAI / 18

## ***Numérisation: et si tout se présentait différemment à l'avenir?***

- Plusieurs études parviennent à la conclusion que la numérisation en Suisse aura tendance à créer davantage d'emplois.
- Toutefois, les profils professionnels changent, certains métiers disparaîtront alors que de nouveaux métiers prendront naissance.
- Pour certains types d'atteintes à la santé, grâce au progrès de la technologie, la réinsertion aura même tendance à être plus simple que jusqu'à présent.
- Selon l'état actuel de nos connaissances, il ne faut pas s'attendre à une «explosion» de nouvelles formes d'activité lucrative qui placeraient les assurances sociales devant des défis entièrement nouveaux à relever.

***Un grand merci pour votre travail très apprécié!***



Martin Kaiser

Membre de la direction de l'Union patronale suisse (UPS), responsable Politique sociale et Assurances sociales

kaiser@arbeitgeber.ch