



La situation sur le marché du travail en 2025

Chiffres et faits concernant le marché du travail bernois en 2025

Rapport annuel de la Commission cantonale du marché du travail (KAMKO)

Extrait du rapport annuel du Contrôle du marché du travail de Berne (AMKBE)



Mentions légales Éditeur

AVA Office de l'assurance-chômage
l'économie Stauffacherstrasse 131
3014 Berne

Office de
Münsterplatz 3a
3011 Berne

Contact

+41 31 633 45 34
info.awi@be.ch www.be.ch/wirtschaftsdaten

Rédaction

Silvia Kollar-Jakob

Photo de couverture

© iStock

© AVA Office de l'assurance chômage et Office de l'économie, janvier 2026 ; reproduction autorisée avec mention de la source

Table des matières

1.	Résumé.....	4
2.	La situation sur le marché du travail	6
2.1	Conjoncture	6
2.2	Marché du travail	7
2.3	Chômage	8
2.3.1	Évolution du chômage	8
2.3.2	Chômage selon l'âge	9
2.3.3	Chômage selon la durée et le sexe	10
2.3.4	Chômage par circonscription administrative	11
2.3.5	Exclusions	12
2.4	Salaires	13
2.5	Chômage partiel	14
2.6	Licenciements collectifs	15
3.	Activité d'exécution	16
3.1	Travailleurs étrangers soumis à l'obligation d'annonce	16
3.2	Surveillance du marché du travail	17
3.3	Obligation de déclaration des postes vacants	18
3.3.1	Déclaration des postes vacants	18
3.3.2	Traitement des déclarations	19
3.3.3	Suppression des postes vacants	20
	Annexe 1 : Organisation des relations de travail	22
	Contrat de travail	22
	Convention collective de travail	22
	Contrat de travail type sans salaire minimum	22
	Contrat de travail normal avec salaire minimum	22
	Annexe 2 : La surveillance du marché du travail dans le canton de Berne	22
	Tâches de la surveillance du marché du travail	23
	Organes de la surveillance du marché du travail	24
	Annexe 3 : Rapport annuel de la Commission cantonale du marché du travail (KAMKO)	25
	Annexe 4 : Membres de la KAMKO (au 31 décembre 2025)	27
	Annexe 5 : Extrait du rapport annuel du Contrôle du marché du travail de Berne (AMKBE)	28
	Annexe 6 : Comité directeur et collaborateurs de l'AMKBE (état au 31 décembre 2025)	31

1. Résumé

En raison de la faiblesse de la conjoncture internationale, le chômage a continué d'augmenter en 2025, mais est resté à un niveau modéré. Après avoir atteint un niveau historiquement bas dans le canton de Berne à l'été 2023, le taux de chômage n'a cessé d'augmenter depuis lors (décembre 2025 : 2,3 %) pour atteindre, au cours de l'année 2025, le niveau de la moyenne sur dix ans. En Suisse, le taux de chômage était légèrement supérieur à la moyenne sur dix ans. Par rapport à 2024, le canton de Berne comptait en moyenne 3800 chômeurs supplémentaires. Le taux de chômage annuel moyen est passé de 1,7 % l'année précédente à 2,1 % (CH : de 2,4 à 2,8 %).

Au cours de l'année 2025, 1079 demandes de chômage partiel ont été approuvées, concernant potentiellement environ 24 000 employés.

Le nombre de licenciements collectifs a été inférieur à celui de l'année précédente, mais toujours supérieur au niveau d'avant la pandémie de 2019 (2025 : 26, 2024 : 29, 2019 : 20).

Le nombre de missions de travail de courte durée soumises à déclaration obligatoire effectuées par des travailleurs étrangers s'est élevé à environ 21 600, soit moins que l'année précédente (23 000).

En 2025, le contrôle du marché du travail de Berne (AMKBE) a effectué au total 3592 contrôles visant à vérifier le respect des conditions de salaire et de travail dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes et à lutter contre le travail au noir. Le canton de Berne a examiné au total 1090 cas présumés de travail au noir et d'infractions à la loi sur les travailleurs détachés et a prononcé 709 sanctions.

La commission cantonale du marché du travail (KAMKO) a tenu quatre réunions en 2025. Le comité exécutif et le secrétariat de la KAMKO ont mené 19 procédures de conciliation. La KAMKO a statué dans 12 cas sur des sous-enchères abusives par rapport aux salaires usuels dans la localité et la branche.

Dans le cadre de l'obligation d'annoncer les postes vacants, les employeurs du canton de Berne ont effectué en 2025 environ 17 400 annonces auprès des offices régionaux de placement (ORP), dont 24 000 postes soumis à l'obligation d'annonce et 14 100 non soumis à cette obligation.

Marché du travail dans le canton de Berne

		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Personnes actives occupées ¹		2023			2024		
Suisse	Personnes	4 769 784	2 235 112	2 534 673	4 824 333	2 259 433	2 564 900
Canton de Berne	Personnes	570 145	272 227	297 918	573 918	276 260	297 658
Taux d'activité		2023			2024		
Suisse	standardisé ²	64,2	59,6	69,0	64,3	59,6	69,0 %
Canton de Berne	Standardisé ²	64,2	59,9	68,6	64,1	60,3	68,0 %
Salariés ³		2022			2023		
Suisse	Personnes	5 561 101	2 550 760	3 010 341	5 644 870	2 597 176	3 047 694
Canton de Berne	Personnes	662 558	314 315	348 243	673 902	321 555	352 347
Temps plein (90-100 %)	Part	63,6	43,4	82,0	63,1	42,5	81,9
Temps partiel I (50-89 %)	Part	24,8	37,9	12,9	25,4	38,8 %	13,1
Temps partiel II (< 50 %)	Part	11,6	18,7	5,1	11,5	18,6	5,0
Demandeurs d'emploi (moyenne annuelle)		2024			2025		
Suisse	Personnes	184 529	84 376	100 153	214 098	98 449	115 569
Canton de Berne	Personnes	16 278	7 307	8 972	19 231	8 662	10 569
Chômeurs ⁴ (moyenne annuelle)		2024			2025		
Suisse	Personnes	112 563	49 072	63 491	133 712	58 555	75 175
	Taux	2,4	2,2	2,5	2,8	2,7	3,0 %
Canton de Berne	Personnes	9 923	4 194	5 729	11 776	4 936	6 841
	Taux	1,7	1,6	1,9	2,1	1,8	2,3
15 à 24 ans	Personnes	1 074	439	635	1 217	515	703
	Taux	1,9	1,7 %	2,2	2,2	1,9 %	2,4 %
25 à 49 ans	Personnes	6 057	2 676	3 381	7 286	3 154	4 133
	Taux	1,9	1,8	2,1	2,3	2,1	2,5
50 ans et plus	Personnes	2 792	1 079	1 713	3 273	1 268	2 005
	Taux	1,4	1,2	1,6	1,7	1,4	1,9
Chômeurs de longue durée (> 1 an)	Personnes	1 072	448	624	1 528	640	888
	Part	10,8 %	10,7 %	10,9	13,0	13,0	13,0
Départs		2024			2025p		
Suisse	Personnes	26 750	12 408	14 338	34 625	15 802	18 823
Canton de Berne	Personnes	2 231	981	1250	3 074	1 424	1 650
Chômage partiel		2024			2025		
Canton de Berne	Demandes approuvées	733	1 079
	personnes ⁵	16 367	23 867

« p » : chiffres provisoires

Source : Secrétariat d'État à l'économie (SECO), Office fédéral de la statistique (OFS), Office de l'économie (AWI)

¹ Sont considérées comme personnes actives occupées les personnes actives et les personnes sans emploi selon la définition de l'Organisation internationale du travail (OIT). Les personnes actives constituent l'offre de main-d'œuvre.

² Le taux d'activité standardisé correspond à la part de la population active dans la population résidente âgée de 15 ans et plus. La population résidente comprend toutes les personnes de la population résidente permanente vivant dans des ménages privés. Les personnes vivant dans des ménages collectifs, les diplomates, les fonctionnaires internationaux et les membres de leur famille ont été exclus.

³ Les personnes occupant un emploi (emplois pourvus) et les postes vacants correspondent à la demande du marché du travail.

⁴ Sont considérées comme chômeurs les personnes inscrites auprès d'un office régional de placement (ORP), sans emploi et immédiatement disponibles pour un placement. Le fait que ces personnes aient droit ou non à des indemnités de chômage n'a aucune importance.

⁵ Les employés potentiellement concernés sont recensés. Il n'est pas possible, sur cette base, de se prononcer sur le nombre d'employés effectivement concernés.

2. La situation sur le marché du travail

2.1 Conjoncture

En 2025, l'économie suisse et bernoise a enregistré une croissance inférieure à la moyenne en raison de la faiblesse de la demande internationale. L'année a été marquée par une forte volatilité. L'annonce, début avril 2025, de droits de douane élevés sur les produits suisses importés aux États-Unis a entraîné des effets d'anticipation sur les exportations de produits pharmaceutiques et d'horlogerie vers ce pays. La croissance économique robuste du premier semestre 2025 a été suivie d'un recul au second semestre.

La déclaration d'intention entre la Suisse et les États-Unis du 14 novembre 2025, qui prévoit une réduction des droits de douane supplémentaires spécifiques à certains pays sur les produits suisses à un maximum de 15 %, a certes représenté un soulagement considérable pour les entreprises directement concernées, notamment dans l'industrie MEM et horlogère. Néanmoins, la situation est restée difficile pour les secteurs orientés vers l'exportation, notamment en raison de la vigueur persistante du franc suisse.

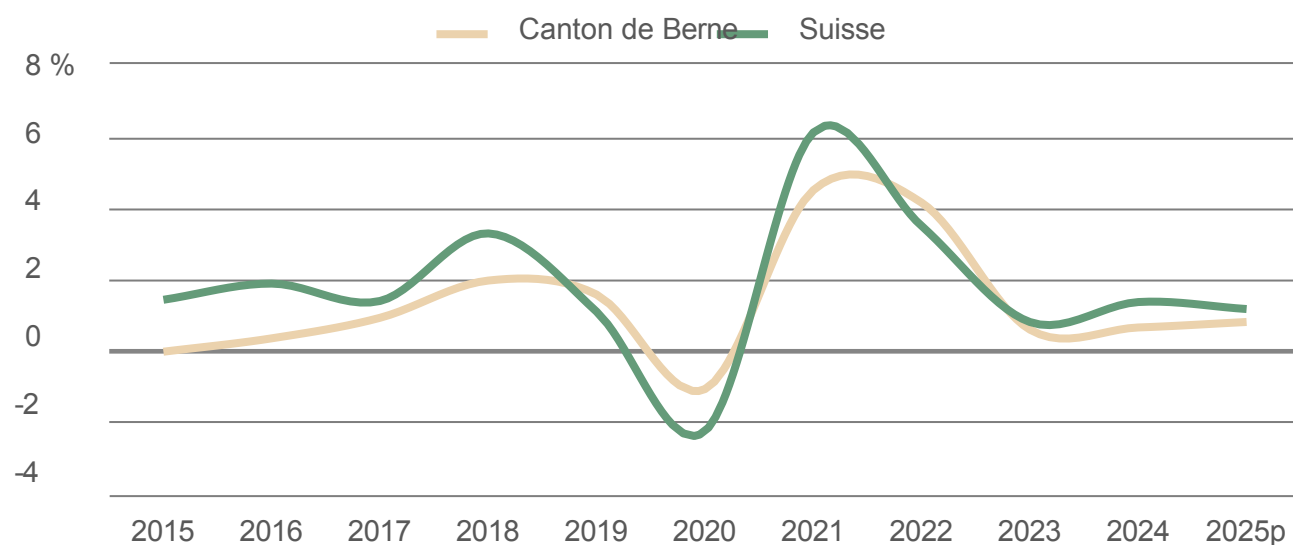
Les exportations de marchandises bernoises ont connu une évolution très hétérogène et volatile en 2025, avec une légère baisse globale par rapport à l'année précédente. Les exportations de marchandises des secteurs pharmaceutique et chimique ont dépassé le niveau de l'année précédente, tandis que les industries des machines et de l'horlogerie, plus sensibles à la conjoncture et aux taux de change, ont souffert de la faiblesse de l'économie mondiale et des droits de douane américains et ont enregistré une baisse de leurs exportations.

Dans le secteur du tourisme, le nombre de nuitées en Suisse a dépassé le niveau record de 2024 et le canton de Berne a presque atteint le niveau record de l'année précédente. Au cours de la saison estivale 2025, les visiteurs du continent américain ont enregistré un nouveau record en termes de nuitées, tandis que les nuitées des visiteurs asiatiques ont diminué.

Contrairement à la zone euro et aux États-Unis, le taux d'inflation a nettement reculé au cours de l'année, ce qui a conduit la Banque nationale suisse (BNS) à abaisser considérablement son taux directeur, pour la dernière fois en juin 2025 à 0,0 %.

Selon les estimations de BAK Economics, le produit intérieur brut (PIB) a enregistré une hausse de 1,2 % en 2025 (2024 : +1,4 %) en Suisse et de 0,8 % dans le canton de Berne (2024 : +0,7 %).

Évolution du PIB (variation par rapport à l'année précédente)



« p » : chiffres provisoires

Source : BAK Economics (état : décembre 2025)

2.2 **Marché du travail**

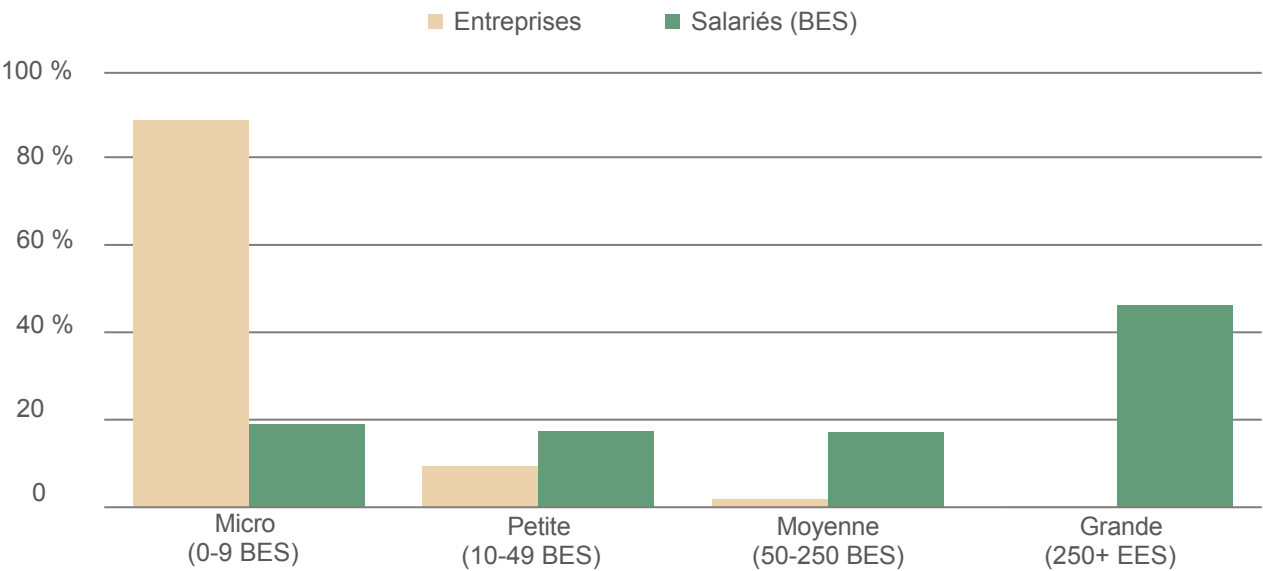
Un marché du travail fonctionnel est déterminant pour le développement économique d'un pays. Comme sur tout marché, l'offre (population active) et la demande (entreprises) s'y font face. Lorsque la demande de main-d'œuvre est inférieure à l'offre ou que les qualifications de la population active ne correspondent pas aux compétences recherchées, il en résulte du chômage. À court terme, la demande de main-d'œuvre dépend de l'évolution conjoncturelle : si les entreprises ont beaucoup de commandes, la demande de main-d'œuvre augmente. En revanche, dans un contexte économique difficile, des emplois sont supprimés, la demande de main-d'œuvre diminue et le chômage augmente. À plus long terme, le progrès technologique, les changements structurels et la compétitivité des entreprises ont une incidence sur la demande de main-d'œuvre. L'offre de main-d'œuvre résulte de l'évolution démographique, de l'immigration et du taux d'activité.

En 2025, le marché du travail bernois a été marqué par la faiblesse de la conjoncture et la grande incertitude liée à la politique économique et commerciale internationale. La demande de main-d'œuvre a été particulièrement freinée dans le secteur industriel. En raison de la hausse du chômage, les entreprises ont signalé que les difficultés à recruter du personnel qualifié avaient diminué et que les efforts nécessaires pour pourvoir les postes vacants s'étaient normalisés.

En 2024, le canton de Berne comptait 573 900 personnes actives : 276 300 femmes et 297 600 hommes. Le taux d'activité dans le canton de Berne était dans la moyenne suisse.

En 2023, environ 71 100 entreprises avaient leur siège dans le canton de Berne. Parmi celles-ci, 99,7 % étaient des petites et moyennes entreprises (PME) comptant jusqu'à 250 employés. Au total, les entreprises du canton de Berne offraient 674 000 emplois.

Part des entreprises et des employés selon la taille de l'entreprise, canton de Berne, 2023



Source : Office fédéral de la statistique (OFS) STATENT

2.3 Chômage

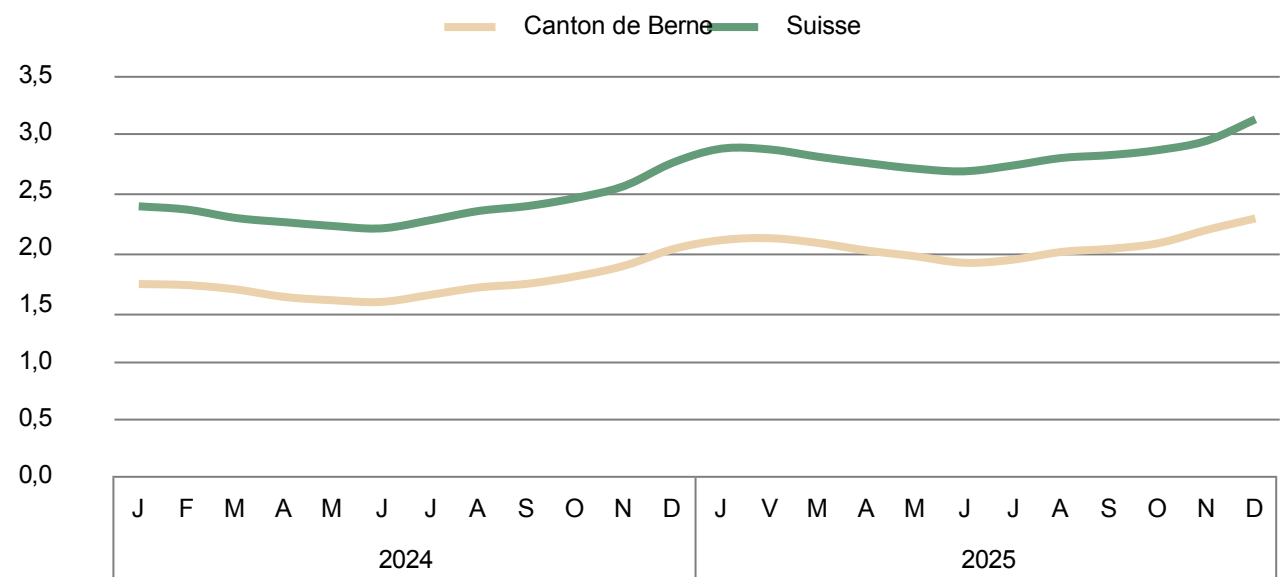
2.3.1 Évolution du chômage

En raison de la faiblesse de la conjoncture internationale, le chômage a continué d'augmenter en 2025, tout en restant à un niveau modéré. Après avoir atteint un niveau historiquement bas dans le canton de Berne à l'été 2023, le taux de chômage n'a cessé d'augmenter depuis lors pour atteindre, au cours de l'année 2025, le niveau de la moyenne sur dix ans. En Suisse, le taux de chômage en 2025 était légèrement supérieur à la moyenne sur dix ans.

En moyenne annuelle pour 2025, le taux de chômage s'est établi à 2,1 %, soit 0,4 point de pourcentage de plus que l'année précédente. Début janvier 2025, 11 593 personnes étaient au chômage et le taux de chômage s'élevait à 2,0 %. Fin décembre 2025, 13 041 personnes étaient au chômage, ce qui correspondait à un taux de chômage de 2,3 %. Le nombre de chômeurs a augmenté de 1448 personnes au cours de l'année (BE : +12,5 %, CH : +13,0 %).

Au cours de l'année 2025, tous les secteurs ont enregistré une augmentation du taux de chômage. Dans l'industrie horlogère et MEM, la baisse de la demande due à la faiblesse de la conjoncture mondiale et aux droits de douane élevés imposés par les États-Unis sur les produits suisses a entraîné une hausse significative du chômage. Ainsi, le taux de chômage moyen dans l'industrie horlogère a atteint 5,0 % en 2025 (2024 : 4,1 %) et 3,6 % dans l'industrie MEM (2024 : 2,7 %). Le taux de chômage moyen a également fortement augmenté dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (2024 : 3,9 %, 2025 : 4,6 %).

Taux de chômage

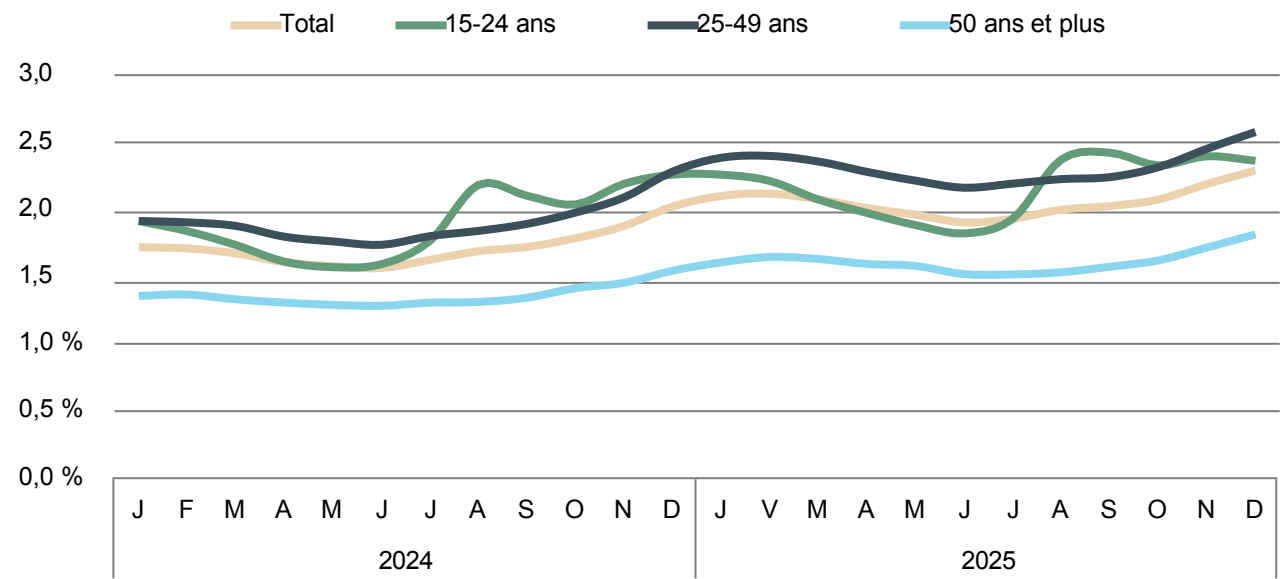


Source : Secrétariat d'État à l'économie (SECO) Statistiques du marché du travail

2.3.2 Chômage selon l'âge

En 2025, le taux de chômage annuel moyen a augmenté dans toutes les tranches d'âge par rapport à l'année précédente. Ainsi, le taux de chômage des adolescents et des jeunes adultes (15 à 24 ans) s'élevait en moyenne à 2,2 % (2024 : 1,9 %). Chez les 25-29 ans, le taux de chômage annuel moyen a augmenté à 2,3 % (2024 : 1,9 %). Le taux de chômage annuel moyen des travailleurs de plus de 50 ans, à 1,7 % (2024 : 1,4 %), était inférieur à la moyenne annuelle cantonale (total BE : 2,1 %).

Taux de chômage par âge, canton de Berne



Source : Secrétariat d'État à l'économie (SECO) Statistiques du marché du travail

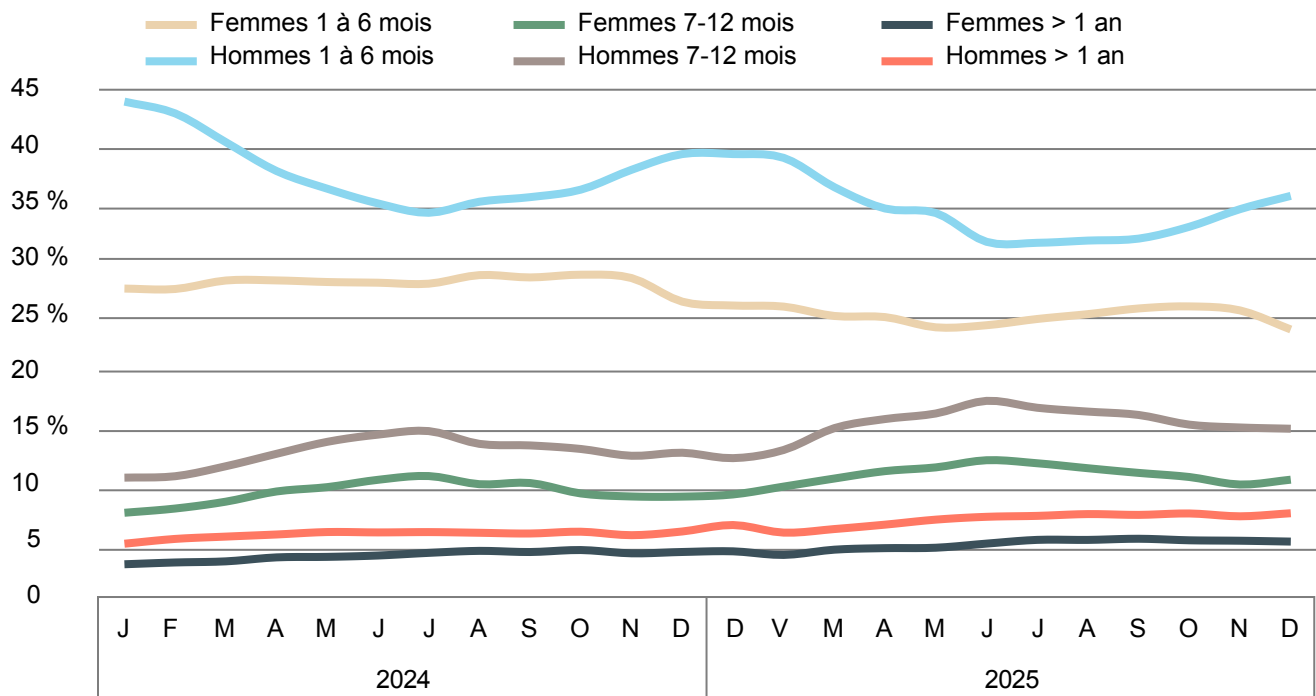
2.3.3 Chômage selon la durée et le sexe

Outre le taux de chômage, le nombre et l'âge des personnes au chômage, la durée du chômage est également un élément intéressant. En 2025, 60,2 % des personnes concernées étaient au chômage depuis un à six mois. La part des chômeurs de longue durée, c'est-à-dire des personnes inscrites au chômage depuis plus d'un an, s'élevait à 13,0 % (2024 : 10,8 %).

En moyenne annuelle pour 2025, 41,9 % des chômeurs étaient des femmes et 58,1 % des hommes. Les hommes sont plus touchés que les femmes par les effets saisonniers ou conjoncturels, car ils travaillent plus souvent dans des secteurs cycliques (par exemple, la construction et les industries orientées vers l'exportation).

En raison des effets saisonniers dans le secteur de la construction entre novembre et mars, la proportion d'hommes au chômage pendant une période pouvant aller jusqu'à six mois est nettement supérieure à celle des femmes.

Proportion de chômeurs selon le sexe et la durée du chômage, canton de Berne



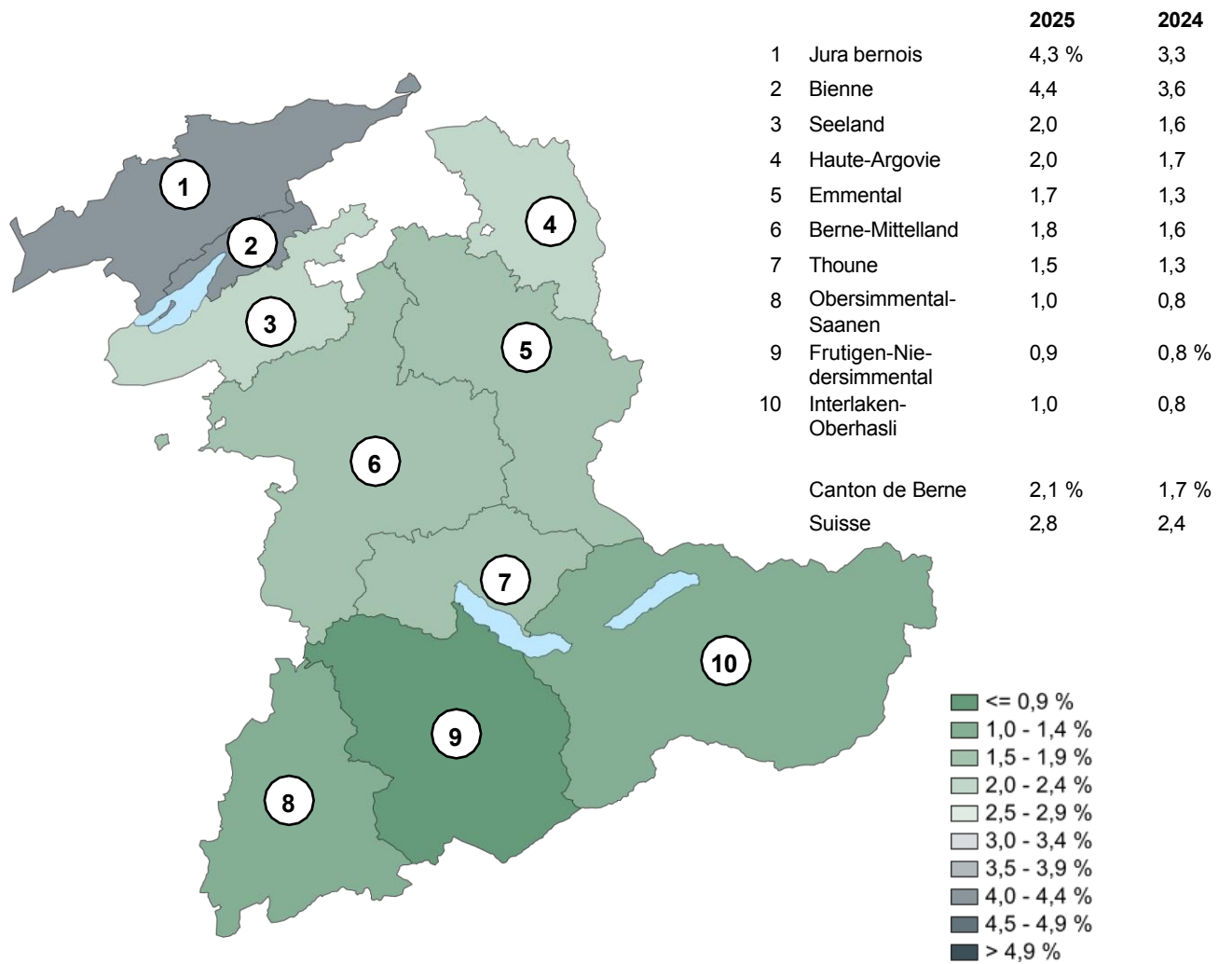
Source : Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), statistiques du marché du travail

2.3.4 Chômage par circonscription administrative

En 2025, le taux de chômage annuel moyen a augmenté dans les dix circonscriptions administratives par rapport à l'année précédente. Si l'on compare les taux de chômage des circonscriptions administratives du canton de Berne, on constate des différences importantes : le taux de chômage annuel moyen le plus élevé a été enregistré dans la circonscription administrative de Bienne (4,4 %), tandis que le plus bas a été observé dans la circonscription administrative de Frutigen-Niedersimmental (0,9 %). Dans les circonscriptions administratives du Jura bernois et de Bienne, le taux de chômage est supérieur à la moyenne suisse.

La plus forte augmentation du taux de chômage a été enregistrée dans le district administratif du Jura bernois, où la demande de main-d'œuvre, en particulier dans l'industrie horlogère et MEM, a diminué en raison de la faiblesse de la conjoncture mondiale et des droits de douane élevés imposés par les États-Unis sur les produits suisses. Dans les districts administratifs de l'Oberland, le chômage n'a que légèrement augmenté, notamment en raison d'une nouvelle année touristique forte et de la demande de main-d'œuvre qui en a découlé.

Taux de chômage, districts administratifs du canton de Berne, moyenne annuelle 2025



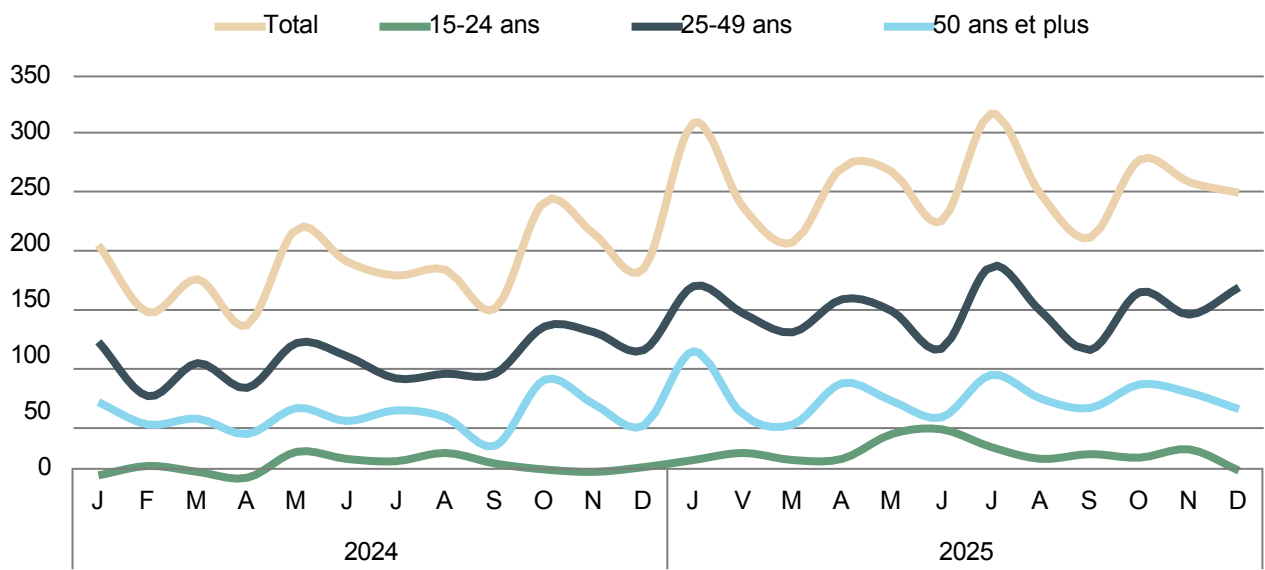
Source : Secrétariat d'État à l'économie (SECO), statistiques du marché du travail

2.3.5 Personnes en fin de droits

Les chômeurs qui ont épuisé leur droit aux indemnités journalières de l'assurance-chômage sont considérés comme ayant épuisé leurs droits. Les personnes ayant épuisé leurs droits peuvent rester inscrites auprès d'un ORP et bénéficier des services de conseil de l'ORP. Dans ce cas, elles continuent d'être comptabilisées comme demandeurs d'emploi dans les statistiques du marché du travail.

Au cours de l'année 2025, 3074 personnes au total ont été exclues du droit aux indemnités dans le canton de Berne (2024 : 2131). 58,7 % des personnes en fin de droits étaient âgées de 25 à 49 ans, 29,9 % avaient plus de 50 ans et 11,4 % étaient âgées de 15 à 24 ans.

Nombre de personnes en fin de droits par âge, canton de Berne



Remarques :
Les chiffres pour les mois d'octobre à décembre 2025 sont provisoires.

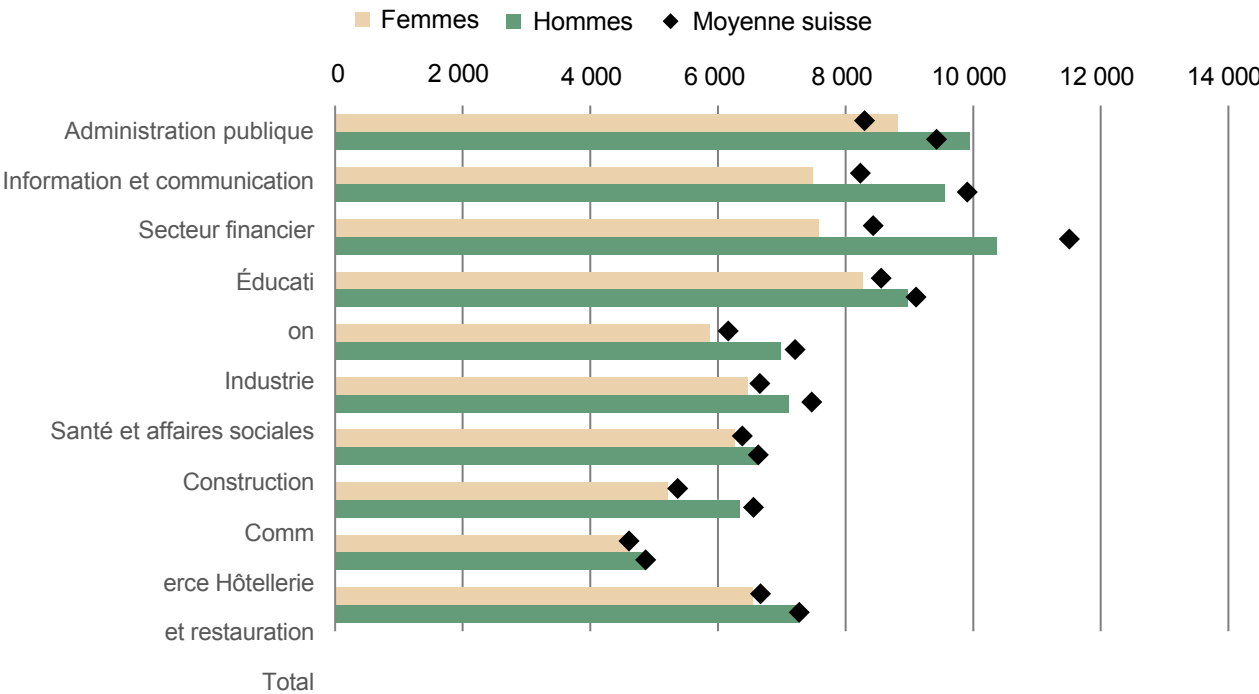
Source : Secrétariat d'État à l'économie (SECO), statistiques du marché du travail

2.4 Salaires

Les enquêtes sur la structure des salaires menées par l'Office fédéral de la statistique ne fournissent pas de résultats pour le canton de Berne, mais uniquement pour la grande région Espace Mittelland (cantons de Berne, Fribourg, Jura, Neuchâtel et Soleure). En 2024, le salaire mensuel brut médian dans la grande région Espace Mittelland s'élevait à 6964 francs, converti en emploi à plein temps et incluant la part du 13e mois. Cela signifie que la moitié des employés (convertis en emplois à plein temps) gagnaient plus que le salaire médian, tandis que l'autre moitié gagnait moins.

Une nette différence entre les salaires des femmes et ceux des hommes a été constatée tant dans le canton de Berne qu'en Suisse. Dans pratiquement tous les secteurs, la médiane du salaire mensuel brut des femmes était inférieure à celle des hommes. Cette observation ne permet toutefois pas de conclure à une éventuelle discrimination salariale. Le niveau des salaires est influencé par de nombreux facteurs (tels que l'expérience professionnelle) qui ne sont pas tous pris en compte dans les statistiques.

Salaires par branche et par sexe, Espace Mittelland (BE, FR, JU, NE, SO), 2024



Source : Office fédéral de la statistique (OFS) Enquête suisse sur la structure des salaires 2024

2.5 Chômage partiel

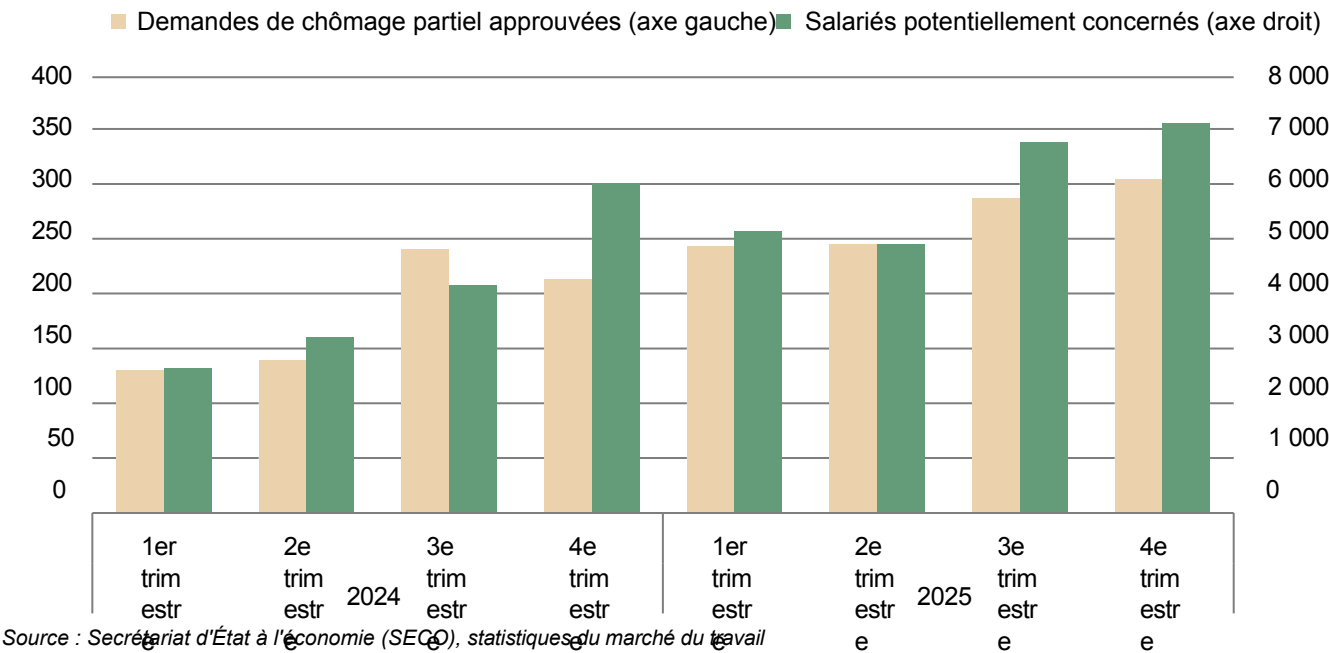
Le chômage partiel vise à compenser les baisses temporaires d'activité et à préserver les emplois. Avec l'indemnité en cas de chômage partiel, l'assurance-chômage (AC) offre aux employeurs une alternative aux licenciements imminents. L'AC couvre une grande partie des coûts salariaux des employeurs qui recourent au chômage partiel pendant une certaine période.

En raison du ralentissement conjoncturel en 2024 et de la grande incertitude qui règne en matière de politique commerciale et économique internationale en 2025, on a enregistré une augmentation constante du nombre de demandes approuvées. Au cours de l'année 2025, 1079 demandes de chômage partiel (2024 : 722) ont été approuvées, concernant potentiellement 23 867 personnes (2024 : 15 985).

Pour la période allant de juin 2024 à juillet 2025, le Conseil fédéral avait prolongé la durée d'indemnisation du chômage partiel de 12 à 18 mois, puis, pour la période allant de novembre 2025 à juillet 2026, la durée maximale d'indemnisation a été prolongée une nouvelle fois, passant à 24 mois.⁶ L'augmentation de la durée d'indemnisation du chômage partiel vise principalement à soutenir les secteurs et les entreprises suisses orientés vers l'exportation.

Il n'est pas possible de se prononcer sur le nombre de salariés effectivement concernés. Les indemnités de chômage partiel versées par la caisse publique d'assurance-chômage pour 2025 s'élevaient à 37 millions de francs (2024 : 28 millions de francs). Il s'agit d'un chiffre provisoire, car les indemnités de chômage partiel peuvent être calculées rétroactivement jusqu'à trois mois.

Nombre de demandes de chômage partiel approuvées et personnes potentiellement concernées, canton de Berne



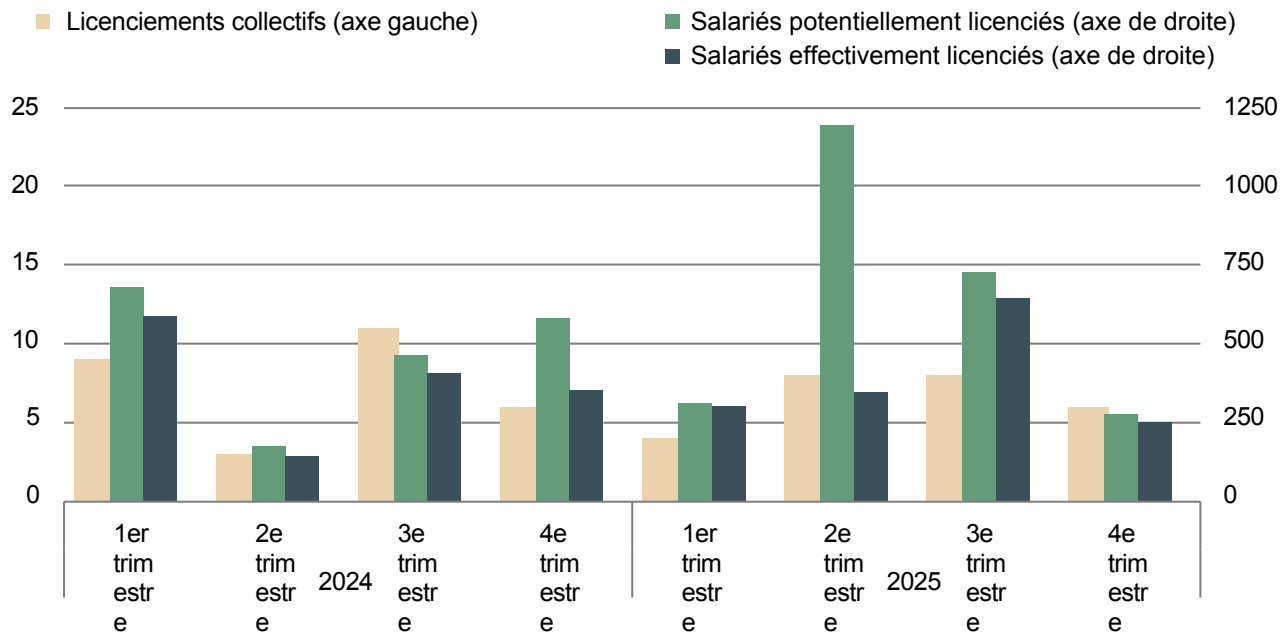
⁶ Ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI)

2.6 Licenciements collectifs

Si une entreprise doit prononcer dix licenciements ou plus dans un délai de 30 jours pour des raisons opérationnelles ou en raison de la cessation de ses activités, il s'agit, selon la taille de l'entreprise⁽⁷⁾ d'un licenciement collectif soumis à l'obligation de déclaration.

En 2025, le nombre de licenciements collectifs déclarés était inférieur à celui de l'année précédente, mais restait supérieur au niveau d'avant la pandémie de 2019 (2025 : 26, 2024 : 29, 2019 : 20). Le nombre de salariés potentiellement menacés de licenciement (2025 : 2508, 2024 : 1899) ainsi que le nombre de salariés effectivement concernés par un licenciement (2025 : 1545, 2024 : 1492) ont augmenté par rapport à l'année précédente et sont nettement supérieurs en 2025 au niveau d'avant la pandémie de 2019 (salariés menacés : 1116, salariés concernés : 489). En raison des procédures de consultation encore en cours ou des licenciements non encore prononcés, les chiffres des employés effectivement licenciés en 2025 sont encore provisoires.

Licenciements collectifs, canton de Berne



Remarque :
Les chiffres relatifs aux employés effectivement licenciés en 2025 sont provisoires.

Source : AVA Office de l'assurance-chômage

⁷ Un licenciement collectif dépend de la taille de l'entreprise et du nombre de licenciements prononcés par l'employeur dans un délai de 30 jours. Selon les articles 335d et suivants du CO, il y a licenciement collectif lorsque :
- Entreprises de 21 à 99 employés : ≥10 licenciements
- Entreprises de 100 à 299 employés : ≥10 % de licenciements
- Entreprises de 300 salariés et plus : ≥30 licenciements

3. **Activité d'exécution**

3.1 **Travailleurs étrangers soumis à l'obligation d'annonce**

Les ressortissants des États membres de l'UE ou de l'AELE sont soumis à une obligation de déclaration lorsqu'ils occupent un emploi de courte durée auprès d'un employeur suisse et lorsqu'ils fournissent des services (travailleurs détachés ou indépendants) en Suisse (jusqu'à 90 jours par année civile). En 2025, 21 641 missions de travail de courte durée soumises à l'obligation de déclaration ont été enregistrées dans le canton de Berne, ce qui correspond à une baisse de 6 % par rapport à 2024 (23 037). Par rapport à l'année précédente, le nombre de travailleurs détachés a diminué de 7 %, le nombre de prestataires de services indépendants de 12 % et le nombre d'emplois de courte durée auprès d'un employeur suisse de 4 %. Depuis l'introduction de la libre circulation des personnes avec l'UE, les annonces ont augmenté de manière constante jusqu'en 2023, à l'exception des années 2009, 2015 et 2020. Depuis 2024, le nombre total d'annonces a diminué et était inférieur en 2025 au niveau de 2019 (22 600).

Certaines branches économiques dépendent fortement des travailleurs étrangers soumis à l'obligation d'annonce. Ainsi, en 2025, environ 60 % de toutes les personnes soumises à l'obligation d'annonce travaillaient dans l'industrie, la construction, l'hôtellerie et la restauration ou la location de services. Ces branches représentaient également une part importante du volume de travail en termes de jours de travail effectués.

Activité lucrative de courte durée dans le cadre de la procédure d'annonce, canton de Berne

		2024	2025
Personnes détachées ⁸	Nombre de personnes	8 987	8 344
	Durée moyenne d'intervention en jours	9	8
Prestataires de services indépendants ⁹	Nombre de personnes	1 747	1 545
	Durée moyenne d'intervention en jours	15	13
Entrée en fonction chez des employeurs suisses	Nombre de personnes	12 303	11 752
	Durée moyenne de mission en jours	49	48
Total des personnes soumises à l'obligation d'annonce	Nombre de personnes	23 037	21 641
	Durée moyenne d'intervention en jours	31	30

Source : Secrétariat d'État aux migrations (SEM), Office de l'économie (AWI)

⁸ Les travailleurs détachés d'une entreprise ayant son siège dans l'UE/AELE, quelle que soit leur nationalité, peuvent exercer une activité lucrative en Suisse pendant une durée maximale de trois mois ou 90 jours par année civile dans le cadre de la procédure d'annonce.
⁹ Les prestataires de services indépendants exercent une activité professionnelle temporaire dans le pays d'accueil sans s'y établir. L'activité professionnelle n'est pas limitée au secteur des services, mais peut également s'exercer dans le secteur industriel.

3.2 Surveillance du marché du travail

En 2025, l'Inspection du marché du travail de Berne (AMKBE) a effectué 3592 contrôles dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. 1751 contrôles concernaient des branches sans convention collective de travail déclarée de force obligatoire (sans CCT étendue) et ont été effectués pour le compte du canton de Berne. 921 contrôles ont été effectués pour le compte des commissions paritaires dans des branches couvertes par une convention collective de travail (avec extension CCT). Dans le domaine du travail au noir, l'AMKBE a effectué 920 contrôles.

En 2025, 1090 cas présumés de travail au noir et d'infractions à la loi sur les travailleurs détachés ont été examinés dans le canton de Berne. Des sanctions ont été prononcées dans 709 cas.

Les sanctions comprennent des avertissements, des amendes, des interdictions d'exercer et des plaintes pénales. Elles sont prononcées par le bureau de déclaration et d'autres autorités compétentes. Outre l'Office de l'économie, cela comprend également les caisses de compensation, les autorités fiscales et la police cantonale.

En 2025, la KAMKO a mené 19 procédures de conciliation, car elle soupçonnait une sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels dans la localité et la branche. Les cas concernaient les branches du second œuvre, de la construction mécanique, de la fiducie, de l'informatique, du jardinage ainsi que de l'événementiel et de la construction de stands d'exposition. À la demande du comité exécutif, la KAMKO a statué sur 12 cas d'abus en matière de salaires usuels dans la localité et la branche.

Inspection du marché du travail, canton de Berne

Contrôles effectués par l'AMKBE		2024	2025
Branches sans CCT étendue	Nombre de contrôles	1 491	1 751
Branches avec CCT étendue	Nombre de contrôles	969	921
Travail au noir	Nombre de contrôles	680	920
Total	Nombre de contrôles	3 140	3 592
Travail au noir et infractions à la loi sur les travailleurs détachés			
	Cas élucidés	973	1 090
	Nombre de sanctions	609	709
Accords et décisions relatives aux abus de la KAMKO			
Accords conclus	Nombre de procédures	25	19
Sous-enchères salariales abusives	Décisions KAMKO	13	12

Source : Office de l'économie (AWI), Contrôle du marché du travail de Berne (AMKBE), Commission cantonale du marché du travail (KAMKO)

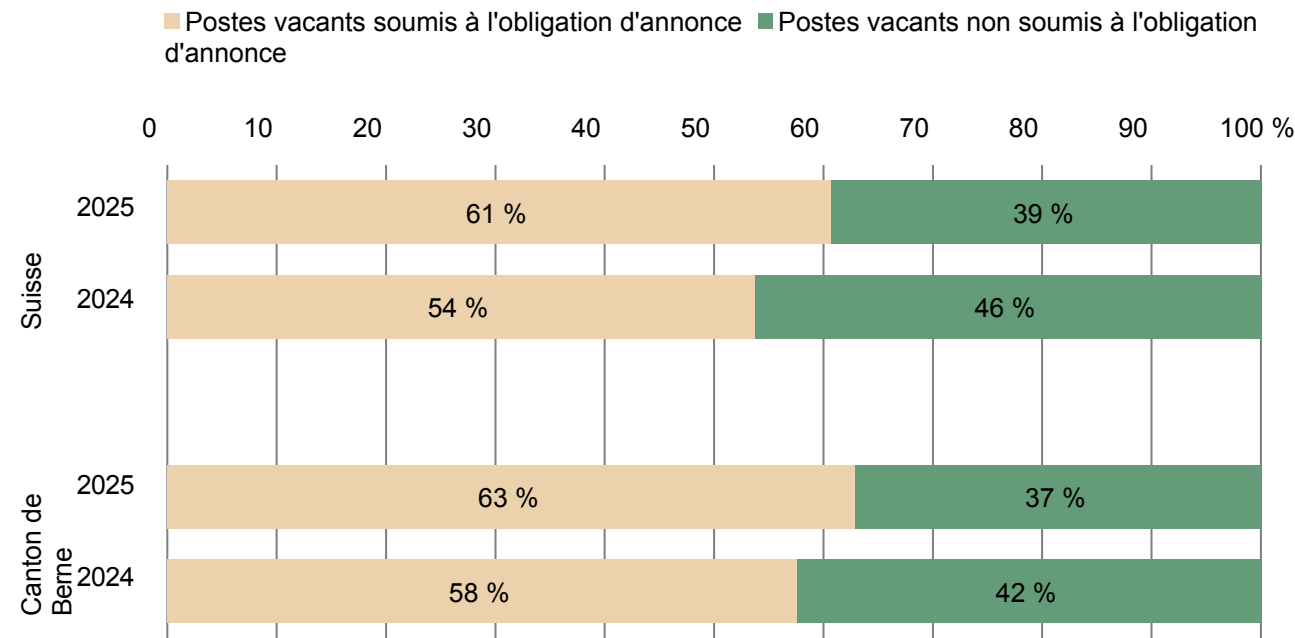
3.3 Obligation d'annoncer les postes vacants

3.3.1 Annonce des postes vacants

L'obligation d'annoncer les postes vacants a pour objectif de mieux exploiter le potentiel de la main-d'œuvre indigène. Depuis le 1er juillet 2018, les employeurs sont tenus d'annoncer à l'ORP les postes vacants dans les professions qui affichaient un taux de chômage d'au moins 5 % dans toute la Suisse l'année précédente¹⁰.

En 2025, les employeurs du canton de Berne ont effectué 17 400 annonces¹¹ auprès des ORP, soit un total de 24 000 postes vacants soumis à l'obligation de déclaration et 14 100 postes vacants non soumis à l'obligation de déclaration (Suisse : 172 100 annonces, 206 000 postes vacants soumis à l'obligation de déclaration et 133 000 postes vacants non soumis à l'obligation de déclaration).

Annonce des postes vacants



Source : Secrétariat d'État à l'économie (SECO), statistiques du marché du travail

¹⁰ Jusqu'à fin 2019, ce seuil était de 8 %.

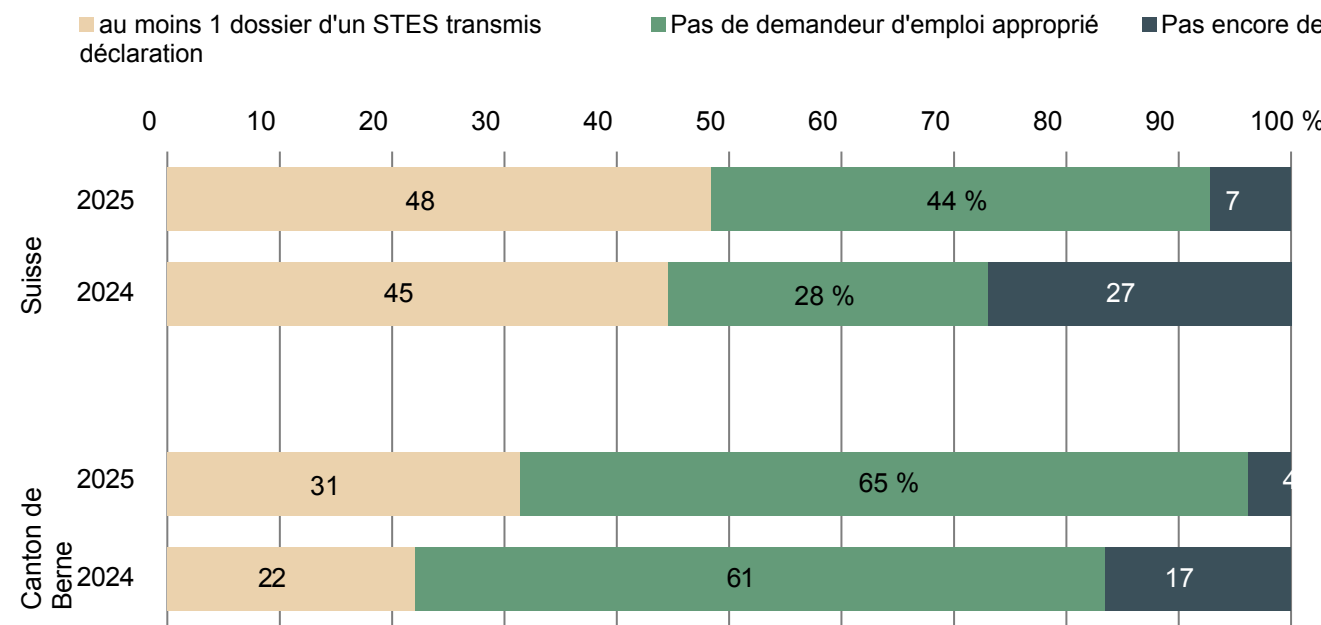
¹¹ Une annonce peut contenir plusieurs postes vacants (soumis ou non à l'obligation d'annonce). Si plusieurs postes sont annoncés, ils doivent présenter le même profil.

3.3.2 Traitement des annonces

Les ORP transmettent aux employeurs, dans un délai de trois jours ouvrables, les dossiers des demandeurs d'emploi enregistrés qui correspondent au profil recherché ou les informent qu'aucune personne appropriée n'est disponible. Les demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ORP bénéficient ainsi d'un avantage en termes d'information et de candidature, car les employeurs ne peuvent publier les offres d'emploi ailleurs qu'après l'expiration du délai de restriction d'information de cinq jours ouvrables.

En 2025, les ORP du canton de Berne ont pu transmettre aux employeurs au moins un dossier d'un demandeur d'emploi approprié pour 31 % des offres soumises à l'obligation d'annonce. Pour 65 % des annonces, aucun demandeur d'emploi approprié n'a pu être trouvé et pour 4 % des annonces (-13 points de pourcentage par rapport à l'année précédente), le délai de trois jours ouvrables pour une réponse n'a pas pu être respecté.

État d'avancement du traitement des annonces soumises à l'obligation de déclaration après 3 jours ouvrables



Remarque : STES = demandeur d'emploi

Source : Secrétariat d'État à l'économie (SECO), statistiques du marché du travail

3.3.3 Déclaration des postes vacants

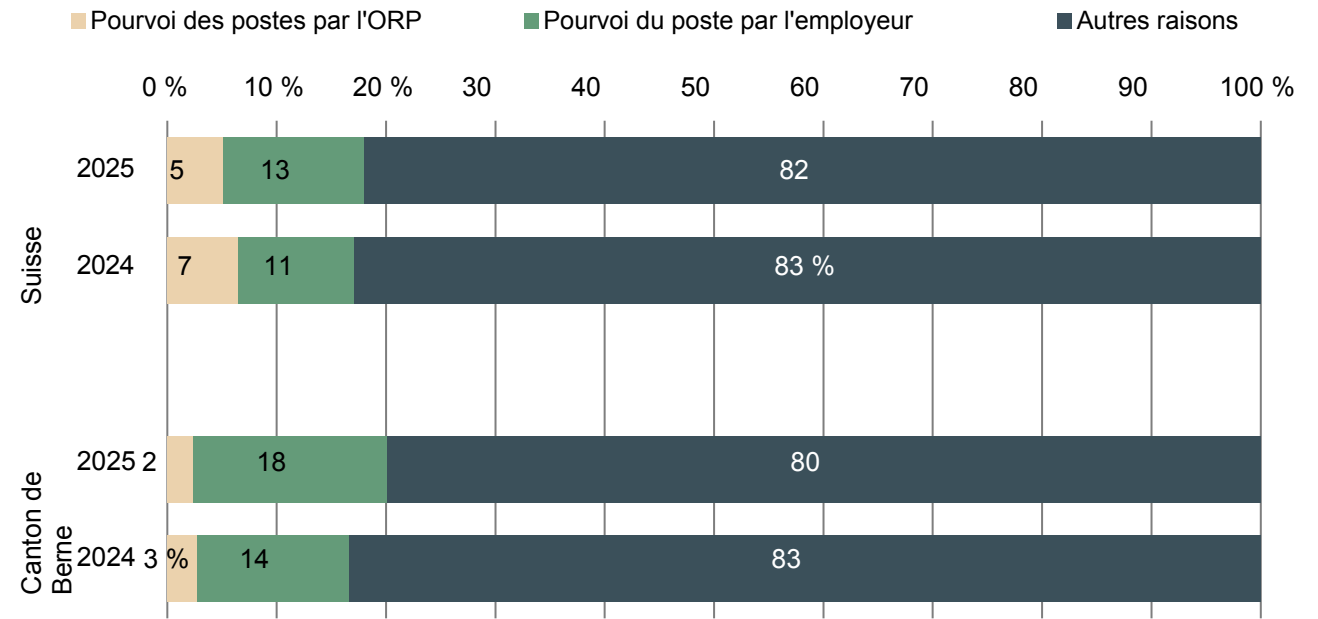
Les employeurs examinent les dossiers des demandeurs d'emploi enregistrés qui leur sont transmis par les ORP. Ils indiquent à l'ORP s'ils ont convoqué à un entretien d'embauche ou engagé l'un des demandeurs d'emploi proposés.

Au cours de l'année 2025, 37 500 postes vacants ont été désinscrits dans le canton de Berne, dont 23 200 étaient soumis à l'obligation d'annonce et 14 300 n'étaient pas soumis à cette obligation.

Les motifs de désinscription ne sont disponibles que pour les annonces et non pour les postes individuels annoncés. Dans le canton de Berne, 17 300 annonces au total ont été désinscrites en 2025¹², dont 7 300 étaient soumises à l'obligation d'annonce et 10 000 n'étaient pas soumises à cette obligation.

En 2025, dans le canton de Berne, au moins un poste vacant a été pourvu par l'intermédiaire de l'ORP pour 2 % des annonces soumises à l'obligation d'annonce qui ont été retirées. Dans 18 % des cas de désinscriptions soumises à l'obligation d'annonce, au moins un poste vacant a pu être pourvu grâce au recrutement des employeurs. 80 % des désinscriptions soumises à l'obligation d'annonce avaient un autre motif.

Déclarations d'emploi soumises à l'obligation d'annonce et retirées, selon le motif du retrait

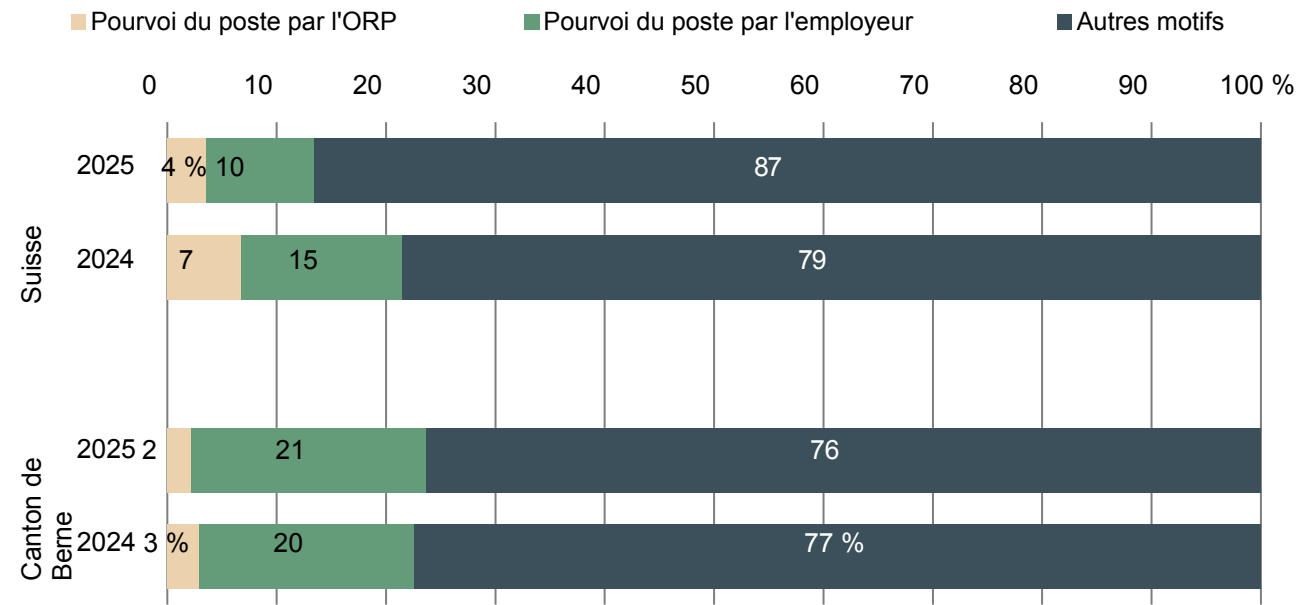


Source : Secrétariat d'État à l'économie (SECO), statistiques du marché du travail

¹² La désinscription d'une annonce entraîne la désinscription de tous les postes vacants qui y sont liés.

La situation est similaire en 2025 pour les désinscriptions des annonces non soumises à l'obligation de déclaration : dans le canton de Berne, au moins un poste vacant a été pourvu par l'intermédiaire de l'ORP dans 2 % des annonces désinscrites non soumises à l'obligation de déclaration. Dans 21 % des cas de désinscription d'offres non soumises à l'obligation d'annonce, au moins un poste vacant a pu être pourvu grâce au recrutement des employeurs. 76 % des désinscriptions d'offres non soumises à l'obligation d'annonce avaient un autre motif.

Désinscriptions d'annonces non soumises à l'obligation de déclaration selon le motif de désinscription



Source : Secrétariat d'État à l'économie (SECO), statistiques du marché du travail

Annexe 1 : Organisation des relations de travail Contrat de travail

Le contrat de travail lie juridiquement l'employeur et l'employé : les employés s'engagent à fournir le travail attendu et les employeurs s'engagent à verser le salaire et les cotisations sociales et à accorder des congés payés. Tout ce qui n'est pas mentionné dans le contrat de travail est régi par le Code des obligations ou, le cas échéant, par une convention collective de travail.

Convention collective de travail

Dans certaines branches, il existe une convention collective de travail (CCT) qui garantit aux employés des salaires minimaux et des conditions de travail appropriées, tenant compte des particularités de la branche et des organisations concernées. Une CCT est un bon moyen d'assurer la paix sociale.

Une CCT est un accord conclu entre :

- une entreprise individuelle et un ou plusieurs syndicats représentant ses employés
- plusieurs entreprises et un ou plusieurs syndicats représentant leurs employés
- une ou plusieurs associations patronales et un ou plusieurs syndicats représentant les employés

La CCT doit être appliquée dans toutes les entreprises membres des associations signataires. À la demande des associations, les autorités compétentes de la Confédération et des cantons peuvent déclarer une CCT de force obligatoire (déclaration de force obligatoire générale, DFOG). Les décisions d'extension précisent le territoire, la branche et les travailleurs auxquels s'appliquent les dispositions de la CCT déclarées de force obligatoire.

Une liste des conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire générale peut être consultée sur le site Internet du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) sous le lien suivant : [Conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire générale \(admin.ch\)](#)

Contrat-type de travail sans salaire minimum

Les contrats-types de travail (CTT) sans salaire minimum sont des actes législatifs introduits principalement pour les professions qui ne sont pas couvertes par la loi sur le travail et qui nécessitent une protection minimale. Ils renforcent principalement la protection des travailleurs et contiennent des salaires indicatifs. Les dispositions du CNE ne s'appliquent que si l'employeur et l'employé ne s'en écartent pas dans un contrat de travail écrit. Dans le canton de Berne, il existe des CNE sans salaire minimum pour le commerce de détail, les services domestiques, l'agriculture et l'assistance 24 heures sur 24.

Contrat-type de travail avec salaires minimaux

Les contrats-types de travail (CTT) avec salaires minimaux (obligatoires) sont édictés pour les branches qui ne disposent pas de CCT et dans lesquelles des salaires abusifs ont été constatés à plusieurs reprises. Au niveau fédéral, il existe des CCT avec salaires minimaux dans le domaine de l'économie domestique. Le canton de Berne n'a pas encore édicté de CTT avec salaires minimaux. Les salaires minimaux fixés dans les CTT doivent être impérativement respectés et tout salaire inférieur peut être sanctionné par le canton d'une amende pouvant aller jusqu'à 30 000 francs.

Annexe 2 : L'inspection du travail dans le canton de Berne

Le terme « surveillance du marché du travail » recouvre différentes tâches de contrôle dans le domaine de l'emploi des travailleurs. Les explications suivantes traitent des tâches de la surveillance du marché du travail dans le cadre de la libre circulation des personnes et de la lutte contre le travail au noir et présentent les principaux acteurs impliqués dans la mise en œuvre.

Tâches de la surveillance du marché du travail

Mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes

L'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne (UE) est entré en vigueur en 2002. Cet accord donne aux ressortissants suisses et aux ressortissants des États membres de l'UE/AELE le droit de choisir librement leur lieu de travail ou de résidence sur le territoire des parties contractantes. L'accord sur la libre circulation des personnes a également libéralisé la prestation de services pendant 90 jours ouvrables par année civile. Afin de protéger les travailleurs contre les violations abusives des conditions de salaire et de travail en vigueur en Suisse, des mesures d'accompagnement ont été introduites le 1er juin 2004. Les mesures d'accompagnement visent également à garantir des conditions de concurrence équitables pour les entreprises nationales et étrangères.

Les mesures d'accompagnement comprennent pour l'essentiel les réglementations suivantes :

- La loi fédérale sur les travailleurs détachés en Suisse (loi sur les travailleurs détachés) oblige les employeurs étrangers qui détachent des travailleurs en Suisse à respecter les conditions minimales suisses en matière de salaire et de travail.
- En cas de sous-enchère salariale abusive répétée, les dispositions d'une convention collective de travail concernant les salaires minimaux, les horaires de travail, l'exécution paritaire et les sanctions peuvent être déclarées de force obligatoire par voie simplifiée. Ainsi, toutes les entreprises actives dans cette branche sont tenues de respecter les dispositions de la convention collective de travail déclarées de force obligatoire par voie simplifiée.
- Dans les branches où il n'existe pas de convention collective de travail, des contrats-types de travail prévoyant des salaires minimaux impératifs peuvent être édictés en cas de sous-enchère salariale abusive répétée. Toutes les entreprises actives dans la branche concernée sont alors tenues de respecter ce salaire minimum.
- Les commissions tripartites cantonales surveillent le marché du travail suisse et peuvent contrôler les entreprises suisses et étrangères. Si elles constatent des sous-enchères abusives répétées par rapport aux salaires usuels dans la localité et la branche, elles peuvent proposer l'adoption temporaire de salaires minimaux. Dans les branches où des conventions collectives de travail sont déclarées de force obligatoire, les commissions paritaires contrôlent le respect de la convention collective de travail dans les entreprises suisses et étrangères.

Lutte contre le travail au noir

Le travail au noir désigne le non-respect des obligations de déclaration et d'autorisation liées au travail. Les infractions peuvent concerner différents domaines juridiques tels que le droit des assurances sociales, le droit des étrangers ou le droit fiscal.

Avec l'entrée en vigueur de la loi fédérale contre le travail au noir le 1er janvier 2008, des organes de contrôle ont été créés dans les cantons afin de lutter contre le travail au noir.

Organes de surveillance du marché du

travail Commission cantonale du marché

du travail

La commission cantonale du marché du travail (KAMKO) est la commission tripartite du canton de Berne. Elle se compose de cinq représentants des organisations patronales et syndicales et de cinq représentants des autorités. La KAMKO assume les tâches suivantes :

- Observation des conditions de salaire et de travail sur le marché du travail bernois.
- Évaluer les signalements de sous-enchères présumées abusives par rapport aux salaires et aux horaires de travail usuels dans la localité et la branche.
- Mener des procédures de conciliation directes.
- Soumettre des propositions au Conseil-exécutif pour réglementer les conditions de salaire et de travail lorsqu'il n'existe pas de conventions collectives de travail (CCT) déclarées de force obligatoire générale.

Commissions paritaires

Les commissions paritaires ont pour mission de faire respecter les dispositions convenues dans les conventions collectives de travail. Elles sont composées de représentants des partenaires sociaux des branches concernées et opèrent au niveau national, cantonal ou régional, selon le champ d'application de la convention collective de travail. Les commissions paritaires peuvent déléguer les activités de contrôle nécessaires à des tiers, par exemple aux organes de contrôle du marché du travail.

Contrôle du marché du travail à Berne

Le contrôle du marché du travail de Berne (AMKBE) est organisé sous forme d'association et effectue, pour le compte du canton de Berne et de nombreuses commissions paritaires, des contrôles visant à vérifier le respect des conditions de salaire et de travail. Pour le compte du canton de Berne, il effectue en outre des contrôles visant à lutter contre le travail au noir.

Les membres de l'AMKBE sont des commissions paritaires des branches disposant d'une convention collective de travail déclarée de force obligatoire, des organisations de salariés et d'employeurs, des associations faïtières des partenaires sociaux, des commissions d'entreprise, des services cantonaux et communaux ainsi que d'autres organisations exerçant des fonctions sur le marché du travail.

Domaine de la surveillance du marché du travail

Le domaine Surveillance du marché du travail (AMA) fait partie de la division Conditions de travail de l'Office de l'économie. Il délivre des autorisations aux travailleurs étrangers et assure la surveillance des agences de placement privées et de la location de services. En tant qu'organe central, l'AMA reçoit toutes les notifications concernant les travailleurs détachés, les soupçons de travail au noir ou les plaintes relatives à des conditions de salaire et de travail abusives, et vérifie le respect de l'obligation de déclarer les postes vacants. L'AMA prononce des sanctions en cas d'infractions à la loi sur les travailleurs détachés et à la loi fédérale contre le travail au noir. À cet effet, le service spécialisé travaille en étroite collaboration avec les autorités compétentes et l'AMKBE.

Annexe 3 : Rapport annuel de la Commission cantonale du marché du travail (KAMKO)

Personnel

Au 1er juin 2025, Mme Jasmin Waldvogel, de l'Association du commerce et de l'industrie du canton de Berne (HIV), a été élue à la KAMKO. Elle remplace l'ancienne représentante de la HIV du canton de Berne, Mme Sybille Plüss-Zürcher.

À compter du 1er juin 2025, M. Christoph Düby occupera le poste de membre de la KAMKO (auparavant assesseur). Mme Rahel Frey assumera la fonction d'assesseure. Tous deux représentent la Direction de la formation et de la culture du canton de Berne.

À compter du 1er juillet 2025, M. Fabio Iseini, de Travail.Suisse, a été nouvellement élu à la KAMKO. Il remplace l'ancien représentant de Travail.Suisse, M. Christopher McHale.

M. Daniel Heizmann, de l'Union syndicale du Jura bernois, a démissionné avec effet au 31 décembre 2025.

Priorités pour 2025

Au cours de l'année sous revue, la KAMKO a concentré ses activités sur l'observation du marché du travail, en particulier dans les secteurs clés que sont la construction/le second œuvre, l'économie domestique et la construction mécanique.

Conformément au cycle prévu, les seuils salariaux définis et déjà existants par la KAMKO ont été actualisés et adaptés en 2025.

Traitement des cas transmis

En 2025, la KAMKO a mené des procédures de conciliation dans 19 cas, car elle soupçonnait une sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels dans la localité et la branche. Les procédures de conciliation ont été menées par le secrétariat de la KAMKO. Les cas concernaient les secteurs du second œuvre, de la construction mécanique, de la fiducie, de l'informatique, du jardinage ainsi que de l'événementiel et de la construction de stands d'exposition.

À la demande du comité exécutif, la KAMKO a statué sur 12 cas d'abus concernant les salaires usuels dans la localité et la branche.

Demandes et autorisations

Février	<p>La KAMKO approuve son rapport annuel 2024.</p> <p>Les chiffres de contrôle relatifs à la loi sur le détachement des travailleurs et au travail au noir sont fixés pour l'année 2025 et les secteurs prioritaires pour 2026 sont déterminés.</p> <p>La KAMKO statue dans un cas d'abus en matière de sous-enchère par rapport aux salaires usuels dans la localité et la branche.</p> <p>La KAMKO approuve les ajustements des seuils salariaux existants. Elle décide en outre que la révision aura désormais lieu tous les deux ans.</p>
Mai	<p>La KAMKO prend connaissance du rapport sur les mesures relatives au marché du travail (MMT).</p> <p>La KAMKO statue dans trois cas de sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels dans la localité et la branche.</p>
Septembre	<p>La KAMKO statue dans quatre cas sur une sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels dans la localité et la branche.</p>
Novembre	<p>La KAMKO statue dans quatre cas sur une sous-enchère abusive des salaires usuels dans la localité et la branche.</p> <p>La KAMKO prend acte du fait que le SECO mène actuellement un audit dans le canton de Berne dans le domaine de la surveillance du marché du travail. Divers représentants de la KAMKO ont également été interrogés à ce sujet.</p> <p>La KAMKO fixe les dates des réunions pour 2026.</p>

Annexe 4 : Membres de la KAMKO (état au 31.12.2025)

Représentants des employeurs	
Jasmin Waldvogel	Association du commerce et de l'industrie du canton de Berne
Lars Guggisberg, conseiller national (1er vice-président)	PME bernoises
Dave von Kaenel	Union du commerce et de l'industrie du canton de Berne
Anna Bähni	PME bernoises
Dr. iur. Christoph Zimmerli	Association cantonale des organisations patronales bernoises
Représentants des employés	
Stefan Wüthrich (président)	Fédération des syndicats du canton de Berne, FSB
Janine Junker	employée à Berne
Daniel Heizmann	Union syndicale du Jura bernois
Fabio Iseini	Travail.Suisse/BE
Angela Zihler	Fédération des syndicats du canton de Berne, GKB
Représentants des autorités	
Dr. iur. Thomas Kräuchi (2e vice-président)	WEU – Office de l'économie
Manuel Michel	GSI – Office de l'intégration et des affaires sociales
Cornelia Hofstetter	BVD – Secrétariat général
Christoph Düby professionnelle	BKD – Office de l'enseignement secondaire et de la formation
Cécile Wüthrich-Weidmann	SID – Office des services à la population
Assesseurs	
Hans Knüsel	WEU – AVA Office de l'assurance chômage
Christoph Düby professionnelle	BKD – Office de l'enseignement secondaire et de la formation
Secrétariat	
Marcos Feijoo	WEU – Office de l'économie

Source : Office de l'économie (AWI)

Annexe 5 : Extrait du rapport annuel du Contrôle du marché du travail de Berne (AMKBE) Priorités et

activités

En 2025, l'AMKBE s'est concentrée de manière systématique sur la garantie de conditions de travail équitables et d'une concurrence transparente dans le canton de Berne. Les contrôles ont pu être intensifiés et la collaboration avec les membres et les organisations partenaires renforcée.

Le dialogue avec les représentants du secteur a également constitué un élément important de notre travail. Ainsi, une réunion a eu lieu en 2025 avec la PBK Bauhauptgewerbe Bern, la RPBK Schreiner, la RPBK Maler-Gipser et l'Union bernoise des paysans. Nous poursuivrons et développerons ces discussions en 2026.

Formation et perfectionnement

La qualification professionnelle de nos inspecteurs est essentielle pour la qualité des contrôles. En avril 2025, trois inspecteurs ont suivi avec succès le module 1 de la formation FlaM/BGSA de la VSAA. Les échanges intercantonaux dans le cadre de cette formation ont largement contribué à l'approfondissement des connaissances spécialisées et à la mise en réseau.

Échanges et mise en réseau

Le 3 juin 2025, des représentants de l'AMKBE ont participé à la manifestation de la Société Suisse des entrepreneurs, section Jura bernois (SSE-JB), à Sonceboz. L'échange ouvert et constructif a permis de présenter les compétences et les tâches de l'AMKBE et de favoriser la compréhension mutuelle.

Organisation et organes Assemblée des

délégués

L'assemblée des délégués s'est tenue le 22 mai 2025 au Kursaal de Berne. Outre les tâches statutaires Deux nouveaux membres du comité administratif et un nouveau vice-président devaient être élus.

Corrado Pardini, membre de longue date du comité administratif, président et vice-président, ainsi qu'Alain Zahler ont été remerciés. Nous leur sommes très reconnaissants pour leur engagement précieux et de longue date en faveur de l'AMKBE.

Dans le même temps, nous avons eu le plaisir d'accueillir Rébecca Lena-Cristofaro et Giuseppe Reo, élu vice-président, en tant que nouveaux membres du comité administratif. Nous leur souhaitons beaucoup de satisfaction et de succès dans leurs nouvelles fonctions.

Assemblée générale

L'assemblée générale du Contrôle du marché du travail du canton de Berne (AMKBE) s'est tenue le 4 septembre 2025 au stade du Wankdorf.

L'un des points forts de l'assemblée a été les informations fournies par le président sur l'évolution de l'AMKBE depuis 2023 : après une phase de réorganisation difficile marquée par une forte fluctuation du personnel, une grande stabilité a été atteinte en 2024. Pour 2025, l'accent a été mis en particulier sur le renforcement de la coopération avec l'Office de l'économie et les commissions paritaires, ainsi que sur l'équipe professionnelle et motivée.

L'assemblée a approuvé le procès-verbal de l'assemblée générale 2023 et a pris connaissance du rapport annuel 2024, des comptes annuels 2024 (légère perte, liquidités saines) et du budget 2025, qui prévoyait notamment des investissements informatiques plus importants (Baticontrol). L'introduction de Baticontrol à partir de 2026 a été envisagée, sous réserve de l'autorisation du canton en matière de protection des données.

Parmi les autres thèmes abordés figuraient ISAB / Workcontrol, la situation dans le Jura bernois avec des mesures d'amélioration clairement définies (communication, présence, planification régionale), les élections de remplacement des délégués, le maintien de la cotisation des membres en 2026 et une table ronde pour échanger des expériences.

Le comité administratif

Le 1er juillet 2025, un atelier d'introduction a été organisé avec les membres actuels et nouveaux du comité administratif. L'objectif était de faciliter l'intégration des deux nouveaux membres au sein du comité et de créer une base de travail commune. L'accent a été mis sur la compréhension des tâches, des rôles et des processus, ainsi que sur l'échange direct entre le comité et le secrétariat.

Numérisation et processus

Le développement des outils numériques a également constitué une priorité importante en 2025. Depuis mars 2025, l'application ISAB est utilisée pour les contrôles de l'AMKBE. En outre, l'ISAB a intensifié sa coopération avec des fournisseurs tels que WORKCONTROL et SURSECTOR. L'objectif est de rendre la carte ISAB directement utilisable pour les systèmes d'accès à l'avenir, de sorte que les entreprises n'aient plus besoin que d'une seule carte d'identité. Les préparatifs techniques pour une utilisation à partir de 2026 sont en cours.

Parallèlement, un projet pilote a été lancé avec l'application Baticontrol. Il s'agit actuellement d'évaluer en particulier les questions relatives à la protection des données, aux interfaces et au concept de formation. Ce projet pilote constitue une base importante pour de nouveaux gains d'efficacité et optimisations des processus. L'objectif est de lancer cette application au cours du premier trimestre 2026.

Activité de contrôle 2025 – Réalisation des objectifs

Le tableau suivant présente les contrôles prévus et effectivement réalisés au cours de l'exercice 2025, ainsi que le degré de réalisation des objectifs. Les chiffres servent à garantir la transparence et à classer les activités opérationnelles de l'AMKBE.

Domaine / Type de contrôle

CCT non étendue : 100,1

% CCT étendue : 67,1 %

LTN : 108,2 %

En 2025, l'équipe d'inspecteurs a effectué au total 3592 contrôles du marché du travail avec le soutien du secrétariat. Parmi ceux-ci, 1751 contrôles concernaient le domaine des conventions collectives de travail non obligatoires (= 100,1 % de l'objectif annuel ; année précédente 85,2 %), 921 contrôles dans le domaine des conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire (= 67,1 % de l'objectif annuel ; année précédente 60,8 %) et 920 contrôles dans le domaine de la lutte contre le travail au noir (= 108,2 % de l'objectif annuel ; année précédente 80,0 %).

Personnel Départs

Au 30 juin 2025, Mario Wili, inspecteur, a quitté l'AMKBE. Nous le remercions chaleureusement pour son engagement important et précieux engagement au cours des dernières années.

Arrivées

Le 1er juillet 2025, nous avons eu le plaisir d'accueillir à nouveau Andreas Karlen en tant qu'inspecteur à l'AMKBE. Nous lui souhaitons un bon départ et beaucoup de satisfaction dans ses nouvelles fonctions.

Changement de personnel à la direction opérationnelle

Le Contrôle du marché du travail de Berne (AMKBE) a engagé Mme Isabelle Weber comme nouvelle cheffe inspectrice à compter du 1er janvier 2026. Cette nouvelle nomination renforce de manière ciblée la direction opérationnelle, la professionnalise davantage et allège la charge de travail du comité administratif.

La nouvelle inspectrice en chef apporte une solide expérience en matière de direction ainsi qu'une compréhension approfondie de l'exécution du marché du travail. À l'avenir, elle assumera la direction opérationnelle de l'inspection, continuera à garantir la qualité des contrôles et renforcera la coopération avec les parties prenantes internes et externes.

Avec cette décision en matière de personnel, l'AMKBE assure la continuité, la qualité et le développement de ses tâches pour les années à venir.

Remerciements et reconnaissance

Le travail fructueux de l'AMKBE ne serait pas possible sans la collaboration constructive et confiante de nos partenaires. Nous tenons à remercier tout particulièrement les partenaires sociaux, les autorités cantonales, la police et les services compétents du canton de Berne. Leur expertise, leur volonté de coopérer et leur engagement sont essentiels pour trouver ensemble des solutions viables, même pour des questions complexes.

Perspectives

En 2026, l'AMKBE continuera à s'engager avec détermination en faveur de conditions de travail équitables et d'un marché du travail fonctionnel. Le développement des outils numériques, le renforcement des compétences professionnelles et le dialogue ouvert avec toutes les parties prenantes resteront les piliers centraux de notre travail.

Annexe 6 : Comité directeur et collaborateurs de l'AMKBE (état au 31.12.2025)

Représentants des employeurs	
Jürg Hostettler (président)	Direction Staub und Hostettler AG
Manfred Ulmann	Président EIT Berne
représentants des salariés	
Giuseppe Reo (vice-président)	Unia Région Oberland bernois
Rébecca Lena-Cristofaro	Syndicat Unia Région Transjurane
Représentants du canton	
Yvonne Fischer	Office de l'économie du canton de Berne Directrice adjointe, responsable de l'aide à la gestion
Dr Thomas Kräuchi	Office de l'économie du canton de Berne Responsable des conditions de travail, membre de la direction
Collaborateurs AMKBE	
Ursula Boschung	Directrice adjointe / Responsable administration
Ramona Bozic	Responsable administrative
Laura von Allmen	Employée administrative
Oliver Bossard	Inspecteur
Patrick Knuchel	Inspecteur
Michael Diemi	Inspecteur
Marcel Mühlemann	Inspecteur
Dejan Petrovic	Inspecteur
Mario Wili	Inspecteur (jusqu'au 30 juin 2025)
Andreas Karlen	Inspecteur (à partir du 01.07.2025)

Source : Contrôle du marché du travail de Berne (AMKBE)