

Economie et travail en point de mire

Prise de position



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Migrationskommission EKM
Commission fédérale des migrations CFM
Commissione federale della migrazione CFM

19 décembre 2016

Economie et travail en point de mire

Contenu

1. Mobilité et migration sont les caractéristiques de notre société	3
2. Les grandes lignes de l'évolution	3
La mutation du monde du travail	3
La mutation dans le domaine de la migration	3
3. Exigences futures	4
Déterminer les potentiels et les valider	4
Encourager la formation et l'acquisition d'une formation	4
Garantir des conditions équitables pour tous	5
Éliminer les obstacles et créer des mesures d'incitation	5

Mobilité et migration sont les caractéristiques de notre société

L'histoire de l'industrialisation, qui a commencé à la fin du 18^e siècle et a entièrement transformé le monde, s'est accompagnée d'une grande mobilité des peuples. Les personnes s'établirent là où des usines étaient construites, quittant généralement des zones rurales pour s'installer dans les villes et les centres industriels. L'économie suisse est, elle aussi, depuis le 19^e siècle une économie ouverte au maillage international.

L'Etat libéral n'a pas fait obstacle à l'immigration. Les premiers migrants travaillèrent à la construction de tunnels et de routes, dans des manufactures et des fabriques. Certains d'entre eux s'établirent en Suisse comme entrepreneurs. Au début de la Première Guerre mondiale, la part d'étrangers à la population globale atteignait déjà 15 pourcent ; dans les villes, le pourcentage était même plus élevé. En effet, il atteignait 30,8 pourcent à Lugano, 37,6 pourcent à Bâle et 40,4 pourcent à Genève.

Seule la catastrophe des deux guerres mondiales vint interrompre la migration. En revanche, le développement massif de la puissance économique suisse après la Seconde Guerre mondiale n'a été possible que grâce à l'immigration. Les forces vives de l'économie recrutèrent du personnel étranger à grande échelle. Comme avant la Première Guerre mondiale, la phase de l'après-guerre vit l'accroissement de l'immigration.

Dans les années 70, au vu de la crainte grandissante de la population à l'égard d'une emprise étrangère, le Conseil fédéral décida d'introduire un contingentement des étrangers, géré par les autorités. L'accord sur la libre circulation des personnes conclu avec l'UE mit fin à ce contingentement pour les citoyens de l'UE et de l'AELE, et les conditions cadres politiques changèrent à nouveau. Mais ce sont surtout les conditions économiques et les groupes de migrants qui ont changé au cours des dernières années.

Les grandes lignes de l'évolution

Le changement économique des dernières décennies est marqué par deux grandes mutations : d'une part dans le domaine du monde du travail, d'autre part dans celui de la migration.

La mutation du monde du travail

La mutation du monde du travail se caractérise par toute une série de changements décrits comme mondialisation, numérisation ou évolution vers une société de savoir et de prestations de services.

Les développements qui ont cours à l'échelle mondiale influencent bien plus le marché du travail que les conditions économiques générales définies par les différents Etats. On remarque le transfert de la production de marchandises ou de prestations de services vers des pays où le coût des salaires et de la production sont bas. Cela entraîne la disparition progressive de divers secteurs d'activité dans les pays plutôt aisés qui ont, eux, un niveau de salaires élevé. Les changements évoqués s'appliquent aussi à la Suisse. Les grands groupes, mais aussi les moyennes et petites entreprises – les PME constituent toujours la colonne vertébrale de l'économie suisse –, se tournent de plus en plus vers l'international et se voient contraints d'adapter leurs conditions de production à cette nouvelle donne.

La numérisation constitue une autre évolution importante, car de nombreux processus de travail sont automatisés. La main d'œuvre humaine est remplacée par des machines – un mouvement qui gagne de plus en plus de secteurs économiques, tout en causant la disparition de nombreuses activités. En revanche, d'autres branches professionnelles, dans le domaine des bas salaires où la présence de personnes est indispensable, se maintiennent. L'on voit même apparaître d'autres activités, par exemple dans le secteur des services à domicile, de l'hôtellerie-restauration, du tourisme, du «business ethnique», voire de nouvelles prestations de services domestiques.

Les évolutions qui mènent à la société du savoir et des services font accroître les exigences posées pour exercer de nombreux emplois : l'on demande davantage de qualifications, des compétences plus pointues ; il faut adopter une pensée systémique, être souple et créatif. Avec le vieillissement démographique en toile de fond, les mutations profondes de l'économie se traduisent par une demande accrue de travailleurs qualifiés. Il sera donc nécessaire de continuer à recruter des spécialistes à l'étranger.

La mutation dans le domaine de la migration

Le nombre de personnes mobiles augmente, les formes de migration et de mobilité sont toujours

plus hétérogènes et diversifiées. Cela influence la composition de la société, qui devient de plus en plus pluraliste.

Aujourd'hui, environ un migrant sur deux arrive en Suisse pour des raisons professionnelles ou parce qu'il y a trouvé un emploi. La moitié de ces personnes est « hautement qualifiée » et dispose donc d'une formation tertiaire. L'autre moitié se répartit en trois groupes : des personnes arrivant dans le pays pour rejoindre leur famille, des étudiants et des demandeurs d'asile. La progression de ces formes de migration constitue une nouvelle évolution, contrairement à celle du siècle dernier, qui était surtout déterminée par le marché du travail. Un nombre considérable de personnes vient en Suisse pour y travailler, alors qu'elles résident hors du pays.

La majorité des personnes venues en Suisse au cours des dernières décennies, dans le contexte de la production industrielle classique, afin d'y exercer des travaux peu qualifiés dans l'industrie, le bâtiment, l'hôtellerie-restauration ou le tourisme, dispose toujours d'un emploi. Cependant, au regard des exigences croissantes de l'économie, ces personnes auront besoin de formations complémentaires.

Il est particulièrement important que les personnes arrivant en Suisse pour d'autres motifs que le travail puissent accéder au marché du travail et se qualifier. Elles disposent généralement de potentiel, sans toutefois pouvoir l'exploiter, soit parce que leurs diplômes ne sont pas reconnus, soit par manque de possibilités de formation complémentaires.

Le changement qui marque l'économie et le domaine de la migration représente un grand défi pour les institutions sociales. Les personnes qui ont peu de chances sur le marché du travail risquent de devenir dépendantes de l'aide sociale. Afin d'éviter de possibles conséquences négatives sur la cohésion sociale, il convient de veiller à ouvrir des perspectives professionnelles à l'attention de ces personnes.

Exigences futures

L'évolution en cours dans le domaine de la migration et la mutation du monde du travail font apparaître quatre principaux sujets, significatifs à la

fois pour l'intégration de la population dans le monde du travail, mais aussi pour la prospérité de l'économie et de la société toute entière – quelle que soit l'origine des individus qui la composent. Si l'on veut répondre aux nouveaux et multiples défis, il ne suffit pas de réaliser des projets pilotes et de prendre des mesures ponctuelles. Il faut bien plus remanier les structures en place et les adapter aux nouvelles exigences.

Déterminer les potentiels et les valider

- **Déterminer les qualifications** : les qualifications des migrants fraîchement arrivés dans le cadre du regroupement familial, des réfugiés, des personnes bénéficiant d'une admission provisoire et des personnes avec des difficultés à accéder au marché du travail doivent être examinées avec soin. L'on prendra en compte aussi bien des connaissances informelles et des compétences acquises de manière informelle que les diplômes professionnels et de fin d'études.
- **Valider les qualifications et les apprécier** : pour compléter le système actuel de reconnaissance de diplômes, il convient également de vérifier les connaissances et l'expérience, par exemple par le biais de l'évaluation de compétences pratiques. En se basant sur cet élément, l'on devra mettre au point des offres spécifiques permettant aux personnes de développer leurs connaissances et leur potentiel. Les associations professionnelles devront prendre part de manière ciblée à l'élaboration de ces offres.

Encourager la formation et l'acquisition d'une formation

- **Élargir l'encouragement précoce** : le potentiel des individus se développe à l'âge préscolaire. Jusqu'à présent, les chances d'encouragement pendant cette phase n'ont pratiquement pas été saisies. C'est pourquoi l'offre doit être élargie, notamment aux groupes défavorisés. Pour ce faire, il faut apporter aux familles un soutien à domicile, promouvoir les compétences de communication dans la langue locale et la langue maternelle et apporter globalement une offre de prise en charge de haute qualité, à un niveau de coût supportable par tous, même par les parents qui élèvent leurs enfants sans soutien extérieur.
- **Encourager la formation à tous les niveaux** : l'acquisition d'une formation doit être adaptée aux nouveaux besoins du monde du travail, cela à tous les échelons, de l'âge préscolaire jusqu'à celui de la formation des adultes. L'objectif visé étant que la majeure partie de la population ac-

quière une formation la qualifiant sur le plan professionnel. Les possibilités de formation et de reconversion doivent être ouvertes aux personnes de tous âges.

- **Faciliter la perméabilité** : la formation doit systématiquement déboucher sur une perméabilité élevée, afin de faciliter l'acquisition de nouvelles qualifications aux personnes de tous les niveaux d'âge. L'on a besoin de concepts de formation qui mènent à une intégration pérenne sur le marché du travail, en particulier pour les jeunes adultes qui ne peuvent plus être intégrés dans les structures scolaires ordinaires, mais qui sont dans le pays depuis peu.
- **Obtenir une intégration durable** : l'enjeu ne consiste pas à intégrer le plus rapidement possible un grand nombre de personnes sur le marché du travail. L'objectif de cette intégration doit bien plus viser à obtenir une qualification adaptée aux besoins du marché du travail et en adéquation avec les capacités des personnes. Une telle politique engendre, certes, des frais d'éducation et de formation plus élevés, mais elle constitue un investissement d'avenir. Les coûts supplémentaires pourront être compensés par des recettes fiscales plus élevées, par une offre plus importante à l'adresse des spécialistes indigènes et par la diminution des situations de travail précaires, qui peuvent mener à l'aide sociale.

Garantir des conditions équitables pour tous

- **Traitement juste des prestations de services domestiques** : dans de nombreux ménages, l'on assiste à un transfert des travaux ménagers non payés vers des prestations de services externes, que ce soit dans le cadre des soins à domicile, de la garde des enfants, de travaux ménagers, du nettoyage, etc. Il convient de s'assurer que les employés sont correctement rémunérés pour les prestations apportées, et que les conditions de travail sont réglées sans lourdeurs administratives.

Éliminer les obstacles et créer des mesures d'incitation

- **Éliminer les obstacles** : les obstacles à l'intégration sur le marché du travail doivent être résolument éliminés. Les longues procédures d'autorisation et les taxes spéciales doivent être supprimées. Parmi les entraves à supprimer se trouve la dénomination « admis à titre provisoire », qui a un effet dissuasif sur de nombreux employeurs. Il faut également une politique clairement définie, qui ouvre des perspectives.

Les personnes ne doivent pas rester dans l'incertitude ; une telle situation démoralise, rend malade, entrave massivement les aptitudes professionnelles et se répercute sur les générations suivantes.

- **Permettre l'intégration dès le premier jour** : des offres cumulant l'apprentissage de la langue et de premières expériences professionnelles doivent être créées dans la première phase du séjour, en particulier pour les réfugiés et les personnes admises provisoirement, mais également pour les demandeurs d'asile. Les longues sessions de cours pendant lesquelles seule la langue est enseignée n'ont guère de sens pour les personnes avec peu de formation ; en revanche, une formule qui associe l'expérience pratique et l'apprentissage de la langue favorise non seulement l'aptitude à communiquer, mais encore l'intégration dans la société. Le mentorat et le coaching – qui peuvent s'inscrire dans le cadre d'un engagement de la société civile – peuvent aussi aplanir le chemin qui mène à l'intégration professionnelle.
- **Coopérer avec les instances économiques, les partenaires sociaux, l'Etat et les personnes concernées** et
- **utiliser plus largement les bonnes approches** : les entreprises qui s'engagent en faveur des offres de prise en charge, de la conciliation entre travail et famille et de la formation continue de leurs employés doivent pouvoir bénéficier d'incitations ciblées. L'économie, l'Etat et les personnes concernées ont tous une contribution à apporter. Il convient de promouvoir les bons exemples. Le soutien aux startups et aux personnes œuvrant pour devenir indépendantes doit être élargi. L'aide sociale doit résolument cibler la formation et le perfectionnement.