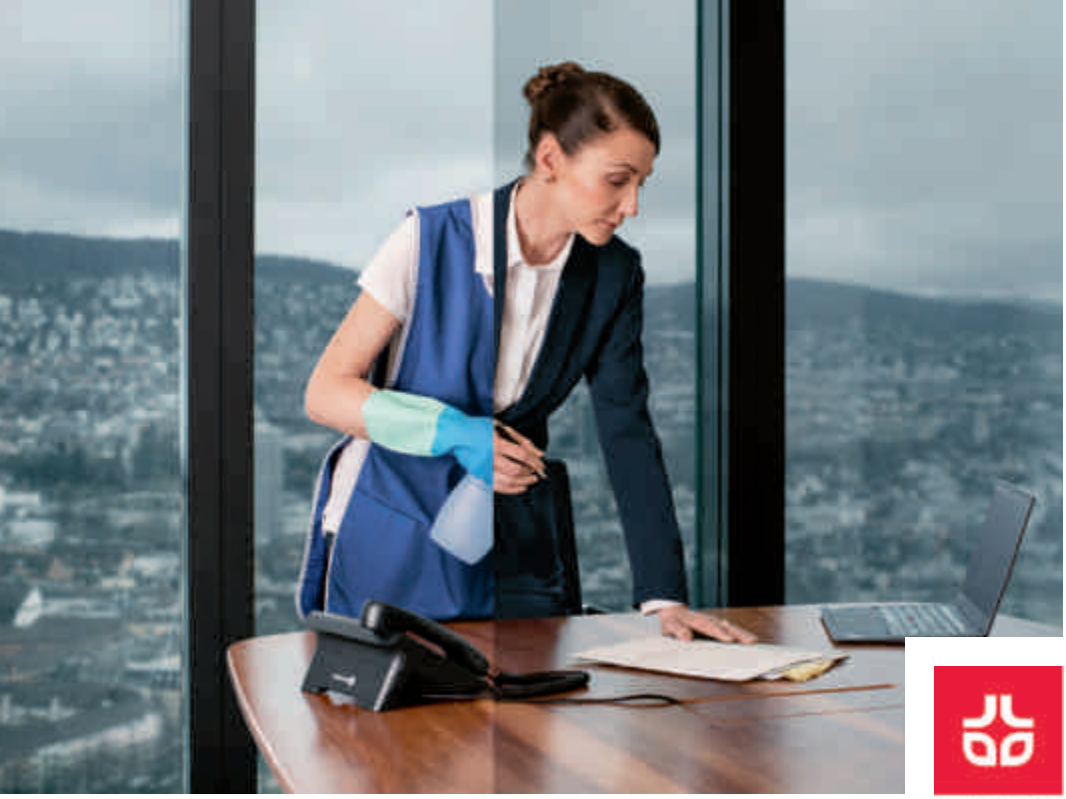


HEKS
EPER

PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE EN SUISSE

VALORISER LE POTENTIEL DES PERSONNES MIGRANTES HAUTEMENT QUALIFIÉES ORIGINAIRES D'ÉTATS TIERS

Forte demande en personnel hautement qualifié
Les entreprises suisses éprouvent de plus en plus de difficultés à recruter de la main-d'œuvre qualifiée. D'après une étude du Secrétariat d'Etat à l'économie, deux tiers des secteurs d'activité seraient susceptibles de souffrir d'une pénurie de personnel qualifié. Le besoin actuel en main-d'œuvre qualifiée en Suisse est évalué à quelque 260 000 personnes. Selon une étude du Boston Consulting Group (qui ne tient pas compte de l'immigration nette), environ 430 000 collaborateurs qualifiés pourraient manquer en Suisse en 2020. La demande en personnel hautement qualifié est particulièrement élevée. L'évolution démographique exacerbe le problème : dès 2020, il faudra ainsi intégrer à l'équation une population active en constant recul. Ces dernières années, lorsqu'elles souhaitaient couvrir leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée, les entreprises avaient surtout tendance à recruter du personnel étranger. En parallèle, la Confédération et les cantons, les unions patronales, les associations de l'industrie ainsi que les entreprises ont conçu des stratégies permettant de mieux utiliser le potentiel offert par la main-d'œuvre résidant en Suisse, en particulier celui des femmes et des travailleurs âgés. La mise en œuvre timorée des mesures démontre néanmoins que la prise de conscience de cette problématique et la pression sur les entreprises demeurent encore timides en bien des endroits.

Mieux utiliser les ressources disponibles en Suisse
Avec l'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse de l'UDC en février 2014, le peuple suisse s'est prononcé en faveur d'une limitation de l'immigration par des quotas et des contingents annuels. Conséquence directe de cette votation, l'accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE devra être renégocié. De ce fait, l'exploitation du potentiel offert par la main-d'œuvre résidant en Suisse a fortement gagné en importance. Car quelle que soit la forme que prendra la future mise en œuvre de cette initiative, les entreprises ont tout intérêt à axer leur politique de recrutement sur toutes les personnes dont on néglige actuellement les ressources en Suisse. Selon les sources, ce potentiel oscille entre 320 000 et 400 000 personnes.

Quatre groupes avec du potentiel
Dans ses programmes d'intégration professionnelle en Suisse, l'Entraide Protestante Suisse (EPER) a depuis longtemps observé que le potentiel professionnel de certains groupes de personnes habitant en Suisse n'était ni reconnu ni utilisé efficacement. Les quatre groupes cibles ci-après sont particulièrement concernés :

Migrants hautement qualifiés :
Personnes originaires d'Etats tiers (autrement dit, hors UE ou AELE) au bénéfice d'un diplôme d'une université ou d'une haute école spécialisée ou d'une formation professionnelle supérieure. Il s'agit souvent de personnes arrivées en Suisse à la faveur d'un regroupement familial, de réfugiés et de personnes admises à titre provisoire.

Migrants et Suisses peu qualifiés :
Personnes sans formation postobligatoire

Personnes d'un certain âge :
Personnes de plus de 50 ans en recherche d'emploi ou occupant un poste qui ne correspond pas à leurs qualifications.

Jeunes socialement défavorisés :
Jeunes en quête d'une place d'apprentissage sans diplôme de fin d'études ou avec un diplôme de faible niveau et/ou des connaissances linguistiques insuffisantes et/ou une situation personnelle ou familiale compliquée.

Les entreprises ont tout intérêt à axer leur politique de recrutement sur les personnes dont on néglige les ressources en Suisse.

Un potentiel reconnu

Sur mandat de l'EPER, l'institut bâlois B.S.S. a mené une enquête afin de déterminer si les entreprises suisses décelaient un potentiel d'emploi dans ces quatre groupes cibles. Pour ce faire, 48 entreprises suisses de cinq secteurs d'activité confrontés à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée ont été interrogées sur les motifs qui les inciteraient à employer davantage de personnes issues des quatre groupes cibles, sur les obstacles inhérents à ce recrutement et sur le type de soutien dont elles auraient besoin en leur qualité d'employeurs. Les secteurs d'activité pris en considération dans cette étude incluent des professions de la construction, de l'hôtellerie, de l'informatique, de l'ingénierie et de la santé.

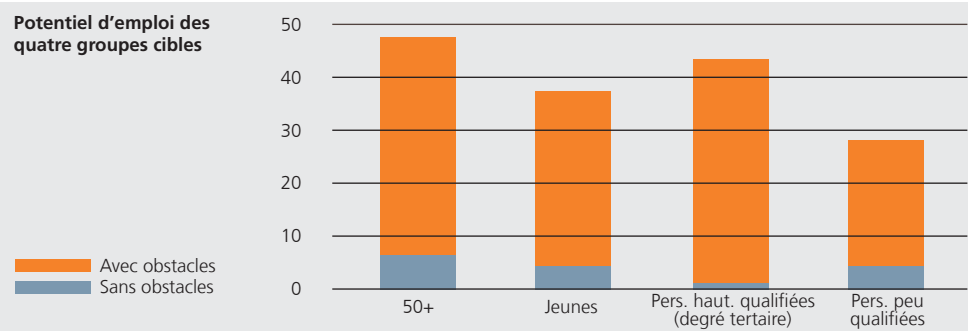
A la lumière des résultats, il apparaît que la grande majorité des employeurs reconnaît le potentiel de ces quatre groupes. Le potentiel le plus important est celui attribué aux personnes de plus de 50 ans, suivies des migrants hautement qualifiés originaires d'Etats tiers. De même, une majorité des entreprises détecte un potentiel fondamental chez les jeunes et les migrants faiblement qualifiés.

L'ensemble de l'étude et des informations détaillées sur les différents groupes cibles, les obstacles et les aides aux entreprises sont disponibles à l'adresse

www.chances-egales.ch

Changement d'oriéntation

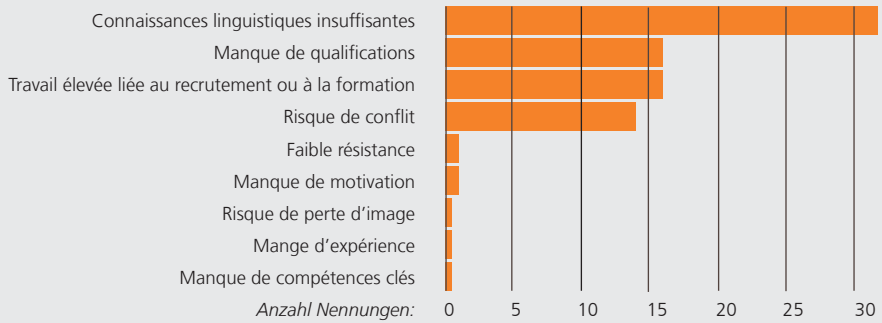
Si le potentiel des femmes et des employés de plus de 50 ans est abondamment souligné dans le discours actuel, l'on se concentre exclusivement pour les migrants sur les mesures de qualification destinées aux personnes peu qualifiées. Les migrantes et migrants qualifiés originaires d'Etats tiers quant à eux ne sont pas du tout au centre de l'attention. Une négligence regrettable, puisque le potentiel de ce groupe est approximativement de 50 000 personnes (Enquête suisse sur la population active 2014 de l'Office fédéral de la statistique et statistiques dérivées). Si, avec 42 %, la part des diplômés d'écoles supérieures est bien plus élevée chez les migrants originaires d'Etats tiers que chez les Suisses, ce groupe est le plus touché par le chômage et la surqualification. Les personnes qui arrivent sur sol helvétique à la faveur d'un regroupement familial suite à un mariage avec un-e Suisse-sse ou en qualité de réfugiés doivent faire face à divers obstacles et préjugés formels qui les empêchent de démontrer ou de pleinement révéler leur potentiel professionnel. Or les entreprises pourraient tirer considérablement parti du potentiel des migrantes et migrants hautement qualifiés. Les résultats de l'étude de l'EPER le montrent également, puisque sur les 48 entreprises interrogées, 43 font état du potentiel d'emploi de ce groupe de personnes.



De la théorie à la pratique :
un parcours semé d'embuches

Sur les 43 entreprises qui reconnaissent le potentiel des migrants hautement qualifiés, seules deux estiment que leur recrutement ne s'accompagne d'aucun obstacle. Les connaissances linguistiques insuffisantes et l'absence de qualifications sont les obstacles les plus souvent cités, même si la difficulté à mesurer l'équivalence des diplômes et des certificats de travail étrangers avec les certificats suisses est également mentionnée. A ce titre, les compétences liées à des diplômes universitaires ou de hautes écoles non connues étant teintées d'incertitude, on tendra plutôt à considérer pour ne pas courir de risque que les qualifications et compétences nécessaires font défaut. Les importantes contraintes administratives sont un autre obstacle cité, par exemple lorsqu'un permis de travail est nécessaire (notamment pour des personnes admises à titre provisoire). Enfin, dix entreprises évoquent un risque élevé de conflit découlant de différences culturelles, en relation entre autres avec des aspects hiérarchiques.

Les obstacles lors du recrutement de migrants hautement qualifiés originaires d'Etats tiers



Profession : documentaliste
Activité actuelle : en recherche d'emploi
Pays d'origine : Bénin
Motif de l'entrée : mariage
Durée de séjour : 8 ans
Age : 31ans

Chimène Maraviglia
ancienne participante au projet de mentorat de l'EPER

Pour Chimène Maraviglia, arrivée sur sol helvétique pour suivre son mari suisse voici huit ans, les difficultés ont commencé au moment de la reconnaissance de son diplôme. Au Bénin, elle avait obtenu un bachelor en documentation. En Suisse, l'autorité compétente lui a annoncé qu'elle n'avait pas besoin d'études universitaires pour travailler comme documentaliste ou bibliothécaire. Elle s'est alors vu octroyer une attestation de niveau que les employeurs n'ont cependant pas su interpréter à sa juste valeur. Par conséquent, elle a essuyé refus sur refus et a dû accepter des postes pour lesquels elle était nettement surqualifiée. « Les entreprises ne se fient pas aux diplômes étrangers », affirme-t-elle. De son point de vue, il faudrait créer, pour les entreprises, une offre de soutien à l'interprétation des diplômes étrangers.

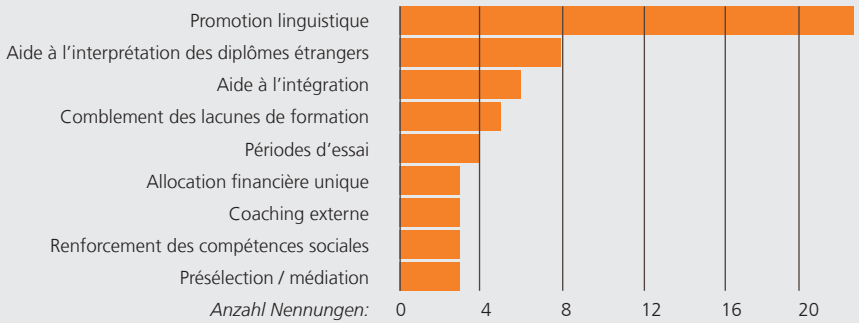
Aide au recrutement de personnes migrantes hautement qualifiées

Entre autres objectifs, l'étude effectuée par l'institut bâlois B.S.S. visait à identifier les aides aux entreprises qui reconnaissent un potentiel fondamental au groupe des migrants hautement qualifiés. Les entreprises interrogées ont indiqué qu'elles embaucheraient davantage ces personnes si elles pouvaient compter sur les aides ci-après.

Promotion linguistique

La promotion linguistique est l'aide la plus citée par les entreprises. A travers toute la Suisse, une vaste palette de cours de langues est proposée, dont certains sont adaptés aux besoins spécifiques des entreprises. Ces cours peuvent être dispensés en interne ou en externe, en collaboration avec d'autres entreprises, associations ou communes. Les employeurs ont de surcroît bien des possibilités d'aider à moindres frais leurs collaborateurs à améliorer leurs connaissances linguistiques et de faciliter la compréhension mutuelle. Ils peuvent ainsi par exemple utiliser des aide-mémoire uniformisés et formulés simplement ou, en Suisse alémanique, établir l'allemand standard comme langue de travail.

Aides lors du recrutement de migrants hautement qualifiés originaires d'Etats tiers



Aide à l'interprétation des diplômes étrangers
En deuxième position des obstacles nommés figure le comblement des lacunes de formation. Cet aspect englobe aussi le manque d'équivalence entre formations étrangères et diplômes suisses et l'absence de reconnaissance des certificats de travail et diplômes d'Etats tiers. De l'avis de huit des 43 employeurs, ces problèmes pourraient être résolus, en partie du moins, par une aide à l'interprétation des diplômes étrangers. Celle-ci devrait permettre d'établir des correspondances élémentaires entre les formations suisses et des diplômes de formation d'Etats tiers, afin que les entreprises puissent évaluer les compétences et capacités des candidates et candidats.

Si de plus en plus de personnes font reconnaître les diplômes obtenus dans leur pays d'origine, nombreuses sont celles qui demeurent mal informées sur le déroulement de ce processus en Suisse. La reconnaissance des diplômes étrangers est du ressort du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Pour les professions qui ne tombent pas sous sa compétence, le SEFRI renvoie les demandeurs à une douzaine d'autres autorités de reconnaissance. Dans le cas des professions de la santé par exemple, c'est la Croix-Rouge suisse (CRS) qui est compétente. Des reconnaissances d'équivalence sont en outre établies pour des professions réglementées dont l'accès et l'exercice requièrent des qualifications professionnelles particulières. Pour les professions non réglementées, une attestation de niveau peut être délivrée. Celle-ci permet aux écoles, autorités et futurs employeurs d'être informés de la valeur du diplôme étranger par rapport au système de formation suisse.

La reconnaissance des diplômes vaut la peine, mais les écueils sont nombreux...
Une reconnaissance de diplôme accroît considérablement les chances des candidates et des candidats sur le marché du travail. Et elle est également synonyme d'avantages pour l'entreprise, qui peut ainsi plus facilement se faire une opinion des capacités, compétences et connaissances des candidates et candidats. Toutefois, ces procédures de reconnaissance sont contraignantes. Dans certains cas, la seule collecte des diplômes à l'étranger peut s'avérer ardue lorsque, par exemple, les institutions de formation concernées n'existent plus. De même, les frais élevés inhérents à la reconnaissance des diplômes peuvent constituer un obstacle pour de nombreuses personnes hautement qualifiées originaires d'Etats tiers.

L'exemple de Ponts Emploi
Sur mandat du Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM), l'EPER a lancé fin 2012 un projet pilote avec l'objectif de stimuler le potentiel professionnel de réfugiés et d'étrangers admis à titre provisoire dans les cantons de Vaud et de Genève. Dans le cadre d'une offre passerelle, 16 personnes hautement qualifiées reçoivent un conseil et un encadrement. Il s'agit ce faisant de favoriser une intégration durable sur le marché du travail. Des stratégies communes sont mises au point dans le but d'améliorer les chances lors de la recherche d'un poste de travail correspondant aux qualifications. Les candidats sont encadrés pour faire valider leur expérience professionnelle à l'étranger comme en Suisse et reconnaître leurs diplômes acquis à l'étranger. En outre, ils sont conseillés sur le choix et le financement des mesures de formations manquantes ou complémentaires.

Profession : professeure d'histoire et sciences sociales
Activité actuelle : animatrice socioculturelle et éducatrice sociale bénévole au sein d'un foyer pour requérants d'asile de l'Hospice général
Pays d'origine : Colombie
Motif de l'entrée : fuite
Durée de séjour : 3 ans
Age : 49 ans

Luz Marina Cantillo Romero
participante à Ponts Emploi

Durant 20 ans, Luz Marina a été professeure d'histoire et défenseuse des droits de l'homme en Colombie. Il y a trois ans, elle a dû brutalement quitter son pays et est arrivée en Suisse. Depuis, elle se bat pour que son expérience professionnelle et son diplôme soient reconnus. Dans le cadre du projet Ponts Emploi, elle a été guidée pour faire reconnaître ses compétences en Suisse, mais aussi pour déterminer les qualifications qui lui font encore défaut pour trouver un poste adapté et correspondant à son potentiel. Elle apprécie ce soutien et se réjouit de pouvoir bientôt trouver un emploi où elle pourra intégrer ses connaissances : « Pour moi, le travail est bien plus qu'un salaire. Il m'apporte un sentiment de dignité et donne un sens à ma vie ».

L'aide à l'interprétation pour les entreprises : un exemple de bonne pratique en provenance d'Allemagne

En Allemagne, en vertu de la loi pour l'amélioration de la définition et de la reconnaissance des qualifications professionnelles obtenues à l'étranger, le personnel qualifié au bénéfice de diplômes étrangers de l'UE ou d'Etats tiers dispose d'un droit légal à une procédure de reconnaissance. Dans ce cadre, toute une palette d'aides a été mise au point pour les entreprises, les associations et les demandeurs : premier conseil gratuit, encadrement durant la procédure et coaching, conseil en ligne et divers portails d'information. Les autorités et associations en charge de la reconnaissance sont actuellement occupées à établir une comparaison entre l'ensemble des qualifications professionnelles obtenues à l'étranger et les diplômes allemands. Il s'agit ce faisant de créer une banque de données complète recensant diverses qualifications professionnelles et différents systèmes de formation professionnelle. Sur la base de ces informations, les entreprises pourront à l'avenir plus facilement se faire une idée des capacités et compétences de leurs candidates et candidats.

www.anerkennung-in-deutschland.de

Aide à l'intégration

Pour les personnes issues d'une autre culture, vivre et travailler en Suisse est souvent un défi. Dans le même temps, certains employeurs redoutent que les divergences entre milieux culturels entraînent des conflits. Pour endiguer ce risque, six des 43 entreprises interrogées ont indiqué souhaiter une aide à l'interprétation sous la forme d'un cours sur le marché du travail suisse, mais également sur la vie en Suisse et la culture et la mentalité helvétiques. De tels cours peuvent être proposés avant l'embauche ou à titre de mesure d'encadrement, sous forme de coaching externe.

Kathrin Huber
responsable Human Resources chez Basler & Hofmann AG – Ingénieure, planificatrice et conseillère

« En tant qu'entreprise, nous nous flattons d'entretenir une culture ouverte et savons que nous ne pourrions plus exister sans notre personnel qualifié étranger. A n'en pas douter, faire appel à des personnes migrantes hautement qualifiées originaires d'Etat tiers nous permet de combler notre pénurie de main-d'œuvre qualifiée. A cet égard, l'intégration est un thème important. Elle implique notamment de surmonter les difficultés linguistiques, que ce soit par le biais de cours de langues en interne ou par des cours dans des écoles de langues en externe. L'acceptation culturelle n'est pas évidente, mais elle se déroule bien en règle générale, puisque nos collaborateurs travaillent dans des équipes de projets mixtes ; l'intégration se fait donc rapidement. Pour réussir la médiation culturelle, il faut comprendre l'histoire des différents collaborateurs et savoir comment aller de l'avant tous ensemble. Nous soutenons également nos collaborateurs issus d'autres cultures dans leur recherche d'appartement et leur apportons notre aide pour les autorisations ou autres demandes spéciales ».

L'EPER a la certitude qu'une meilleure valorisation du potentiel des personnes migrantes résidant en Suisse peut permettre, à court et à moyen termes de faire face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Cela requiert l'engagement des acteurs politiques et économiques.

L'EPER DEMANDE

au monde politique :
L'établissement d'une banque nationale de données permettant de comparer les diplômes professionnels et académiques étrangers et suisses, de façon à simplifier et à uniformiser les procédures de reconnaissance et à faire office d'aide à l'interprétation pour les entreprises.

La création d'offres pour les entreprises telles que la médiation interculturelle, les formations et la médiation lors de conflits.

Un droit de séjour ordinaire pour les personnes admises à titre provisoire dans le but de réduire les formalités.

aux entreprises :
Des cours de langue spécifiques pour les collaboratrices et les collaborateurs de langue étrangère hautement qualifiés.

L'utilisation d'offres telles que la médiation interculturelle, le coaching et le mentorat.

Des stages de plusieurs semaines pour les candidates et les candidats permettant d'évaluer leurs aptitudes de manière approfondie.

Plus d'informations sous www.chances-egales.ch

IMPRESSUM
Rédaction/textes :
Nina Gilgen, Christine Spirig
Traduction : Dpt Communication
Photo couverture :
Advico Young & Rubicam
Graphisme : Herzog Design, Zurich
Impression : FO-Fotorotar AG
Adresse de commande :
Entraide Protestante Suisse (EPER)
Bd de Grancy 17bis, case postale 536
1001 Lausanne
Tél. : +41 21 613 40 70
E-mail : info@eper.ch

L'EPER s'engage en faveur de l'égalité des chances sur le marché du travail.

Pour en savoir plus sur la campagne, visitez la page
www.chances-egales.ch

ENTRAIDE PROTESTANTE SUISSE

Bd de Grancy 17bis
case postale 536
1001 Lausanne

Tél. : +41 21 613 40 70
E-mail : info@eper.ch
www.eper.ch