

Consultation régionale FMMD/OCDE Session d'ouverture 2 juillet 2020

Marco Taddei, Responsable Politique patronale internationale, Union patronale suisse (UPS).

Je remercie le GFMD et l'OCDE de m'avoir invité à participer à ce séminaire.

Je précise que l'UPS est membre de l'OIE, mais également de OECD Business and Industry Advisory Committee.

Au nom de l'Union patronale suisse, je vais aborder les trois thèmes suivants :

- 1) La gouvernance des migrations
- 2) Les partenariats
- 3) Les qualifications des migrants

En guise d'introduction, permettez-moi deux remarques préliminaires :

- 1) La Suisse, l'une des économies le plus compétitives de la planète, est un petit coin de paradis en termes d'emplois : en 2019 le taux de chômage a atteint 2,3% en 2019. La Suisse doit sa réussite non seulement à sa stabilité politique, à l'excellence de son système de formation et à sa capacité d'innovation, **mais aussi à son ouverture économique et son corollaire : la libre circulation des personnes**. Un chiffre pour illustrer mon propos : en vigueur depuis 2002, l'accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE aurait contribué à créer près d'un million d'emploi en Suisse.
- 2) Mais derrière cette réussite, se cache une autre réalité : la pénurie de main d'œuvre. Aujourd'hui déjà de nombreuses entreprises – tous secteurs confondus – sont confrontées à un manque aigu de spécialistes. En raison de la vague de départ à la retraite de la génération du baby-boom, un demi-million de personnes pourraient manquer à l'horizon 2030. Les besoins croissants des entreprises en spécialistes ne peuvent être uniquement couverts par du personnel autochtone. **Seul un recours accru à la main-d'œuvre étrangère permettra de relever ce défi.**

1. La gouvernance des migrations de main-d'œuvre dans un contexte de l'emploi en mutation

Aux yeux de l'UPS, la politique migratoire doit permettre aux entreprises de recruter la main d'œuvre qualifiée et non qualifiée de manière simple, efficace et non bureaucratique.

A cette fin, nous préconisons la transparence, la stabilité, la cohérence et la prévisibilité des processus décisionnels.

A la lumière de l'expérience suisse, nous considérons qu'en Suisse la bonne gouvernance des migrations passe également par l'existence au sein de l'administration **d'un Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM)**. Ce service spécialisé traite toutes les questions relevant du droit des étrangers et du droit d'asile en Suisse. Il assure non seulement l'expertise mais aussi la cohérence (entre les départements de l'administration fédérale) de la politique des migrations.

2. Encourager les partenariats

Notre credo : seules des politiques publiques acceptées et soutenues par les milieux concernés s'avèrent pleinement efficaces. Ce constat vaut également pour les politiques migratoires. Dit autrement, l'Etat n'a pas le monopole de la gestion des migrations. Il doit associer les associations d'employeurs dans l'élaboration des normes.

La Suisse l'a bien compris. Elle a instauré **une gouvernance ouverte**, qui intègre les acteurs concernés par les phénomènes migratoires, qui se caractérise par une forte imbrication entre sphère publique et privée.

Afin d'institutionnaliser cette collaboration, le gouvernement suisse a mis sur pied des organes qui réunissent à intervalles réguliers les acteurs publiques et privés. Deux exemples :

- **La Commission fédérale des migrations** où siègent les partenaires sociaux et les représentants de la société civile.
- **Les Commissions fédérale et cantonales tripartite chargées des mesures d'accompagnement** qui veillent à ce que la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union Européenne ne génère pas de dumping social et salarial. Elles intègrent des représentants de l'Etat fédéral, des cantons des employeurs et des syndicats.

3. Qualifier les migrants pour l'emploi

La réussite d'une entreprise dépend en premier lieu du niveau de compétences de ses collaborateurs, quelle que soit leur nationalité.

A l'heure de l'économie numérique, la formation initiale – professionnelle et académique – n'est plus adaptée pour répondre aux besoins changeants du monde du travail. L'apprentissage permanent devient une priorité. Les employeurs l'ont bien compris : selon l'Office fédéral de la statistique, près de 90 pour cent des entreprises en Suisse s'engagent dans la formation continue. Certaines estimations évaluent son importance à environ 1% du PIB, soit 5,3 milliards de francs. La moitié de ce montant est financée par les employeurs.

L'engagement des employeurs profite également aux migrants actifs dans les entreprises suisses.

Dans ce contexte, il convient également de relever les problèmes d'intégration professionnelle des réfugiés. Plusieurs études montrent que la majorité des réfugiés reconnus

(permis B) et des réfugiés admis à titre provisoire (permis F) sont mal intégrés dans le marché du travail et qu'ils dépendent de l'aide sociale.

A la lumière de ces résultats, la nécessité d'intégrer davantage les réfugiés sur le marché du travail s'impose avec une acuité accrue. Faire travailler les réfugiés permet à la fois d'alléger le fardeau financier de nos collectivités publiques et de dynamiser l'activité économique.

Mais cette volonté intégrative se heurte à plusieurs obstacles : manque de connaissances linguistiques, différences culturelles, inadéquation des qualifications sont autant de barrières à l'emploi.

Forte de ce constat la Confédération a lancé en 2018 le programme « **Préapprentissage d'intégration** ». De quoi s'agit-il ? Les réfugiés reconnus ou admis provisoirement ont la possibilité d'acquérir des compétences de base dans un contexte professionnel, avec à la clé la possibilité d'accéder à un vrai apprentissage.

Cette voie a déjà été suivie avec succès par le secteur de l'hôtellerie restauration qui a mis en place un préapprentissage d'intégration d'une année permettant aux participants d'effectuer des stages de plusieurs semaines au service et en cuisine tout en suivant des cours d'allemand sanctionnés par un certificat reconnu au niveau européen. Les entreprises formatrices y trouvent aussi leur compte : en effet, pas moins de 400 réfugiés reconnus ont trouvé un emploi dans ce secteur.

Conclusion

Dans la période difficile que nous traversons, deux défis majeurs se présentent à nous :

1) L'impact de la crise du Covid-19 sur les entreprises

Le Coronavirus marque le retour des frontières dans le monde. La tentation du repli national est forte. Et la Suisse n'y échappe pas. Pendant plusieurs semaines, nos frontières, terrestres et aériennes, ont été fermées. Même au temps du COVID-19, l'ouverture de notre marché du travail s'est révélée être un atout précieux. Plus de 30'000 frontaliers français travaillent dans le domaine de la santé en Suisse. En cette période de crise sanitaire, que feraient nos hôpitaux et nos cliniques sans cette main-d'œuvre ?

2) Votation populaire du 27 septembre 2020

Le 27 septembre prochain, les citoyens suisses devront se prononcer sur une initiative populaire lancée par l'UDC « Pour une immigration modérée (initiative de limitation) ». L'acceptation de ce texte mettrait fin à l'accord sur la libre circulation des personnes et à l'ensemble des accords bilatéraux conclus avec l'Union européenne. La prospérité de la Suisse dépend en large mesure de ses échanges avec l'UE et de l'ouverture de son marché du travail : il faudra donc, sans hésitation, glisser un non dans les urnes le 27 septembre prochain.