

Comment augmenter le nombre d'indigènes dans les entreprises?

Peu importe la façon dont l'initiative contre l'immigration de masse sera appliquée, il sera plus difficile de recruter à l'étranger. Les employeurs suisses seraient donc bien inspirés de rechercher des travailleurs indigènes.



Myra Fischer-Rosinger est la vice-directrice de swisstaffing.

Le taux d'activité en Suisse est de 83 pour cent. Il n'y a guère d'autre pays présentant un taux aussi élevé. Mais ceci n'est que partiellement vrai. Converti en équivalents plein temps sous prise en compte du temps partiel, le tableau change un peu: il passe alors à 72 pour cent. Autrement dit: il existe un potentiel auprès du quart de la population en âge d'activité. Potentiel très marqué d'ailleurs pour certains groupes de personnes.

Trois quarts des mères suisses exercent une activité, mais presque toutes (80 pour cent) le font à temps partiel. Dans d'autres pays européens, le taux d'activité est nettement moindre. Celui à plein temps corrigé en conséquence n'est que de 58 pour cent chez les mères en Suisse. Par ailleurs, des personnes sans formation post-obligatoire présentent un taux clairement au-dessous de la moyenne. Au total, près d'un million de personnes vivent en Suisse, qui n'ont pas de diplôme professionnel et sont en âge de travailler. Leur taux d'activité est de 68 pour cent. Un troisième groupe offrant un potentiel est celui des seniors. Leur taux d'activité converti au plein temps est de 63 pour cent pour la tranche de 55 à 64 ans. D'autre part, vivent dans notre pays un demi-million de personnes de 65 à 70 ans, qui pourraient se retrouver sur le marché du travail au moyen de bonnes incitations. Ce groupe ne cessera de grandir en raison du vieillissement.

Près de 400 000 travailleurs potentiels

5,4 millions de personnes sont en âge de travailler en Suisse (15 à 64 ans). Un taux d'activité à plein temps de 72 pour cent signifie donc qu'un million et demi de personnes n'exercent aucune activité lucrative, ou alors à temps partiel, quand elles ne recherchent pas un emploi. C'est là que se trouve le potentiel de main-d'œuvre indigène théoriquement disponible. Si l'on parvenait à en activer 20 pour cent seulement, l'économie de la place bénéficierait de 300 000 employés à plein temps. Sur ceux-ci, au moins 60 000 proviendraient des groupes potentiels mentionnés ci-dessus. Et 95 000 travailleurs supplémentaires pourraient être gagnés dans le groupe des 65 à 70 ans.

Ce qui fait au total près de 400 000 travailleurs potentiels. Les amener sur le marché du travail et les rendre utilisables est cependant plus simple à dire qu'à faire. Il faut un mix sophistiqué d'incitations positives pour travailleurs et entreprises, un nouvel aménagement du travail et des systèmes de qualification fondés sur le marché du travail.

Aide initiale pour favoriser la remise en question

Si vous décidez en tant qu'entreprise d'engager de la main-d'œuvre dont vous présumiez jusqu'ici qu'elle comportait des risques, vous avez besoin d'une aide au départ. Il faut donc des

moyens aisément accessibles pour engager des gens qui n'ont plus été sur le marché depuis assez longtemps ou ne disposent que de peu d'expérience encore. Les services de l'emploi peuvent représenter un pilier important avec des modèles Try & Hire. Ils conseillent les demandeurs d'emploi en recourant à leurs connaissances du marché. D'autre part, ils assument la responsabilité d'employeur en un contrat temporaire et déchargent ainsi l'entreprise locataire. Celle-ci sera mieux disposée à prendre le risque d'engager des collaborateurs ne correspondant pas totalement jusqu'alors au profil du poste.

Work-life balance reloaded

Un autre point d'approche est la compatibilité entre vie professionnelle et familiale, autrement dit la Work-life balance. Le mot est dans toutes les bouches, mais semble peu mis en pratique, si l'on en croit le taux d'activité des mères. Derrière la décision de travailler prise par une mère ou son choix du taux d'occupation se cachent, mis à part des critères d'organisation, des échelles de valeurs. Et il est difficile de modifier ces der-

«Si vous décidez en tant qu'entreprise d'engager de la main-d'œuvre dont vous présumiez jusqu'ici qu'elle comportait des risques, vous avez besoin d'une aide au départ.»

nières. Mais les entreprises peuvent s'occuper des critères d'organisation. Il faut d'abord une organisation du travail plus souple. Internet, smartphones et tablettes permettent de travailler et d'être connecté pratiquement partout. Une nouvelle conception de la collaboration sert finalement aussi à conférer de l'attrait au travail chez les seniors. Quiconque vise une retraite anticipée reverra probablement sa décision si des formes de travail flexibles lui sont ouvertes. Car qu'est-ce qui peut être plus valorisant pour un être que le sentiment d'être utile?

Cela ne fonctionne pas sans qualification

Le fondement de tout effort pour rallier au travail des milieux encore inactifs réside dans une offensive pour la qualification. Employeurs et travailleurs doivent investir dans la formation continue. Ces investissements peuvent être individuels ou solidaires. Notre branche a fait de très bonnes expériences avec son offensive à base solidaire en la matière: je pense au Fonds de la formation continue temptraining, existant depuis bientôt deux ans. Chaque semaine, 150 intérimaires déposent une demande, soit directement, soit via leur service de l'emploi. Plus de 10 millions ont été versés à ce titre jusqu'à présent, à près de 6000 temporaires.

Myra Fischer-Rosinger