



Photo: iStockphoto

La branche du travail temporaire contribue à l'intégration

Avec temptraining, le fonds de formation continue de la CCT Location de services, plus de 17 millions de francs ont été accordés à des travailleurs temporaires depuis sa création en 2012. Plus d'un demandeur sur deux est étranger. Les cours de langues sont très prisés.

Les services de l'emploi apportent une contribution substantielle à l'intégration de migrants en leur facilitant l'accès à des emplois temporaires, voire à des emplois fixes. Plus l'intégration des nouveaux arrivants est rapide, plus leur adaptation est réussie. Mais d'autres outils sont nécessaires. L'un d'entre eux est temptraining, le fonds de formation continue de la CCT Location de services ouvert aux travailleurs intérimaires.

Formation continue comprise

Après 176 heures de travail déjà, les employés temporaires peuvent demander la participation au cours de leur choix afin d'améliorer leurs qualifications. Pour suivre une formation sur la sécurité au travail, il suffit même de présenter un contrat de mission valide. Depuis sa fondation en 2012, temptraining a accordé plus de 17 millions de francs à des travailleurs intérimaires désireux de suivre des cours. En 2015, près de 9000 demandes ont été approuvées. Les conditions

d'accès sont faciles, pour permettre à un maximum de personnes de suivre une formation continue.

Les cours de langues sont très prisés

Les chiffres prouvent que temptraining contribue à l'intégration des travailleurs étrangers. Plus d'un demandeur sur deux est d'origine étrangère. Représentant un quart des requêtes, les cours de langues sont particulièrement recherchés, le plus souvent pour une langue nationale suisse. De bonnes connaissances linguistiques facilitent la vie quotidienne et l'activité professionnelle.

Tout le monde en profite

temptraining finance des formations très diverses. Le catalogue mentionne plus de 1000 écoles qui satisfont aux critères de qualité. Avec temptraining, les services de l'emploi aident les employés étrangers à s'intégrer et à évoluer professionnellement, ce dont profite en retour l'ensemble de notre pays.

Le blog d'Adrian Diethelm

Allons chercher à l'étranger



Adrian Diethelm, Directeur Express Personal SA

Il y a quelques années, l'évolution démographique et les lacunes qu'elle entraîne sur le marché du travail étaient déjà un sujet de préoccupation. Or à l'époque, les RH et les services de l'emploi pensaient que la Suisse était un « aimant à main-d'œuvre » et que cela permettrait de combler les manques. Hélas, il n'en a rien été: l'initiative sur l'immigration de masse, la crise du franc fort et d'autres facteurs économiques se sont révélés être de réels défis. De plus, les milieux politiques ont clairement signalé que la clé du recrutement de personnel qualifié devait se trouver sur le marché suisse.

La réalité prouve le contraire: même si le potentiel de main-d'œuvre disponible était utilisé à 100 pour cent, cela ne suffirait pas. Aujourd'hui, les services de l'emploi font déjà de nombreux efforts pour utiliser au mieux le potentiel indigène. Les mères de famille et les personnes âgées de 50 ans ou plus sont attirées sur le marché de l'emploi grâce à des modèles spécifiques. Des premiers succès ont été enregistrés. Cela ne répond cependant pas assez à la pénurie de personnel qualifié des entreprises. Plus les sociétés vieillissent, moins elles comptent d'actifs. Pour trouver rapidement du personnel supplémentaire, il faut aller le chercher à l'étranger. C'est le seul moyen qui permette, avec des stratégies et des solutions innovantes, aux entreprises en recherche urgente de main-d'œuvre qualifiée de fonctionner.

Lire la suite sur: <http://blog.swissstaffing.ch/>

Les migrants nous prennent-ils nos places de travail?

Qu'ils soient migrants ou requérants d'asile, les travailleurs étrangers renforcent notre économie, surtout s'ils s'intègrent rapidement. Suisses et migrants sont complémentaires. La peur de perdre des emplois est donc injustifiée.

■ L'immigration et ses conséquences inquiètent la population. Des grandes entreprises comme Google menacent de quitter la Suisse si les obstacles bureaucratiques posés à l'engagement de salariés étrangers augmentaient encore. Nous contemplons aussi le flux des migrants en direction de l'UE. Les deux aspects suscitent des questions. Les migrants prennent-ils les places de travail des Suisses? Cela va-t-il faire diminuer le niveau des salaires en Suisse?

Les réponses simplistes sont fréquentes, mais seuls des instruments économiques permettent d'examiner ces sujets brûlants. Des économistes se sont penchés sur la question de savoir si l'immigration entraîne une augmentation du chômage et une baisse des salaires. A première vue, il semblait clair que chaque migrant était un travailleur supplémentaire – réduisant les salaires et faisant augmenter le chômage. Or, de nombreuses études prouvent le contraire.

Les statistiques prouvent que les Suisses et les migrants se complètent

Les économistes étaient perplexes: pourquoi un tel flux migratoire n'influence-t-il pas le marché du travail? Ils ont alors établi une distinction entre les travailleurs suisses et les travailleurs étrangers. Les migrants n'ont pas d'influence sur la rémunération ni sur le taux d'occupation des Suisses. Or, chez les travailleurs étrangers, on constate que les salaires se réduisent et que le chômage croît. Conclusion: les migrants concurrencent les étrangers déjà présents sur le marché helvétique, mais il n'y a pas de compétition directe entre les Suisses et les migrants. Les deux groupes semblent se compléter, car ils ont des choix professionnels distincts et des qualifications différentes.

Le recul des salaires et de l'emploi chez les étrangers est moins marqué que ce que l'on aurait pu attendre au vu du flux migratoire. L'immigration n'est pas un jeu à somme nulle. A cela trois raisons: les migrants comblent des manques; l'économie peut réaliser des projets qui n'auraient pas été envisageables sans la migration. En 2014, 34 000 travailleurs intérimaires sont venus en Suisse pour une courte durée.

Grâce à leurs qualifications, ils ont mis de l'huile dans les rouages de l'économie helvétique pendant leur séjour de trois mois. Le marché de l'emploi a été boosté.

Autre bénéfice: davantage de demande et d'innovation

Deuxièmement, les migrants ont fortement relancé la demande. Cela a créé des emplois dans tous les domaines, du commerce de détail au secteur de la santé. Avec près de 2 millions d'étrangers en Suisse, on peut se demander combien d'entreprises et d'emplois dépendent de cette demande. Les partisans de l'initiative contre l'immigration de masse pensent que les infrastructures publiques sont surchargées par les nouveaux arrivants. En réalité, elles ne sont pas utilisées à 100 pour cent. Les migrants aident à préserver des services publics, par exemple en payant des taxes ou en utilisant les écoles, les piscines et les hôpitaux régionaux. Troisièmement, la Suisse attire des personnes hautement qualifiées. Selon le Centre de recherches conjoncturelles (KOF), plus de 50 pour cent des nouveaux arrivants ont un diplôme du tertiaire et ils sont souvent très innovants. Des études américaines montrent qu'une augmentation de 1 pour cent des arrivants dotés d'une formation tertiaire en-

traîne une croissance de 6 pour cent du nombre des brevets.

La migration a peu de conséquences négatives au point de vue économique. Pour réussir, la Suisse doit pouvoir compter sur des marchés d'exportation dans l'UE et sur des talents provenant de l'étranger. Pour lancer un développement conjoncturel solide, il faut préserver les accords bilatéraux et mettre en œuvre de manière libérale l'initiative contre l'immigration de masse. L'introduction d'une procédure d'annonce pour les réfugiés serait un premier pas, d'autant que l'intégration rapide des migrants sur le marché du travail est essentielle pour l'économie comme pour la société. ■

Marius Osterfeld



Marius Osterfeld, économiste de swiss-staffing

La prestation du mois

Try & Hire

Voulez-vous tester votre personnel intérimaire avant de lui proposer un engagement fixe – et même économiser les frais de placement? Avec Try & Hire, c'est possible. Les entreprises peuvent employer une personne à l'essai pendant trois mois et voir si le poste lui correspond et si un emploi fixe serait une option. Le système Try & Hire est utile dans les cas où un candidat n'a pas exactement le profil requis, mais qu'il semble quand même remplir les exigences concrètes. Dans cette période de pénurie de personnel, ce modèle est séduisant pour les employeurs comme pour les employés.



Illustration: 123RF