

"PERMIS DE TRAVAIL... ET ALORS? Emploi et migration: freins et moteurs de l'intégration sur le marché du travail", morceaux choisis d'une journée de formation (Renens, 26 octobre 2017)

Joëlle Tharin, déléguée à l'intégration et responsable du Secteur intégration de la Ville de Renens

En collaboration avec Migjen Kajtazi, chargé de projets et responsable d'antennes au Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI)

Dans le cadre du Mini-PICⁱ 2014-2017, le Secteur intégration de la Ville de Renens encourage et développe des projets contribuant notamment à améliorer l'intégration socioprofessionnelle des personnes migrantes vivant à Renens et dans l'Ouest lausannois. La conjugaison des thématiques de l'emploi et de la migration a donné lieu à l'organisation d'une journée de formation "Permis de travail... Et alors?", le 26 octobre 2017. Destinée aux associations de Renens et environs, ainsi qu'à toute personne intéressée, cette journée s'est déroulée en trois temps: des ateliers, une table ronde ainsi qu'un concert de l'artiste suisse-albanaise Elina Duni. Ce texte présente quelques questionnements et constats posés à l'issue de cette journée.

Les ateliers

Le premier atelier "Lois sur l'immigration: enjeux et conséquences pratiques pour l'intégration des migrant-e-s sur le marché du travail" a notamment permis de mettre en évidence l'évolution du profil des migrant-e-s et les lois qui sont appliquées à ces derniers. Selon le Professeur Etienne Piguet, il faut se souvenir que dans les années 1960 on allait chercher les travailleurs à l'étranger. Les migrant-e-s arrivaient ainsi avec un contrat de travailⁱⁱ, alors qu'aujourd'hui, nombre d'entre eux/elles proviennent de l'asile et posent d'autres défis au marché de l'emploi... Celles et ceux qui viennent n'ont pas nécessairement les profils recherchés par les employeurs. Cette évolution nécessite une politique d'intégration volontariste. Mais les freins sont multiples et à plusieurs niveaux:

- la formation et la reconnaissance des diplômes,
- les pratiques administratives qui anticipent les durcissements planifiés,
- le fonctionnement du marché de l'emploi: il faut des employés efficaces de suite,
- la discrimination provenant d'une représentation négative des populations migrantesⁱⁱⁱ,
- la méconnaissance, voire l'ignorance des perspectives liées aux statuts de séjour^{iv}.

En 2018 entrera en vigueur la loi qui met en application l'article constitutionnel sur le contrôle de l'immigration. Elle pourrait paradoxalement faciliter l'intégration des personnes déjà titulaire d'un permis de séjour en Suisse, même provisoire. Pour cela, il vaut sans doute la peine de faciliter les contacts entre demandeurs d'emploi possédant ces permis et les employeurs potentiels en accompagnant tant les employeuse/eur-s que les migrant-e-s.

Intervenant-e-s: M. Etienne Piguet (professeur de géographie des migrations à l'Université de Neuchâtel et vice-président de la Commission fédérale des Migrations) et Mme Myriam Schwab Ngamije (travailleuse sociale, Centre Social Protestant Vaud - CSP).

Le 2ème atelier "Bénévolat, vecteur d'intégration" s'est articulé autour des questions suivantes: le bénévolat est-il un tremplin vers l'emploi? Dans quelles conditions le bénévolat est-il une ressource? Et inversement, que ne peut-on pas en attendre? Comment le bénévolat est-il perçu chez les employeur/euse-s? Les discussions ont permis de déterminer un certain nombre d'obstacles à l'engagement bénévole (langue, exigences, frein culturel de la représentation du bénévolat, etc.) mais ont également mis en valeur les aspects positifs du bénévolat: plaisir, lien, valorisation, sentiment d'utilité, réseau, capital social, place, identité, estime de soi, etc. Cependant, le bénévolat n'est pas un remède miracle dans la quête d'un emploi: son utilité est indéniable lorsque l'association permet une prise de conscience et une mise en mots des compétences développées (attestation). Reconnu de plus en plus fréquemment par les employeur/euse-s, le bénévolat a clairement sa place sur tout CV.

Intervenantes: Mme Nadia Piemontesi (responsable du secteur bénévolat, Bénévolat Vaud) et Mme Sandrine Cortessis (collaboratrice scientifique, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle - IFFP).

Diverses facettes du mentorat ont été présentées lors du 3ème atelier "Mentorat, moteur d'intégration" et ont permis d'approfondir les problématiques suivantes: le rôle du mentorat dans la création d'un réseau, son fonctionnement, ainsi que les facteurs de réussite d'un duo mentor-e/menté-e. Cet atelier a également soulevé plusieurs questions liées à la frustration et à l'acceptation de repartir à zéro, le sentiment de devoir être doublement compétent-e pour être engagé-e, ainsi que les difficultés liées à la reconnaissance des diplômes, aux préjugés et au racisme, etc. Le mentorat et le parrainage ne résolvent pas toutes ces questions, mais permettent, par petites touches, de contribuer au décryptage des codes sociaux de la société d'accueil et de dépasser certains stéréotypes. Dans la perspective d'une intégration réussie et réciproque, le mentorat est indéniablement l'affaire de toutes et de tous!

Intervenant-e-s: Mme Anne-Claude Gerber (responsable de projet, EPER), Mme X (Duo MEM) et M. Nicolas Margot (médiateur Eglises-réfugiés, Point d'Appui).

La table ronde

Modérée par Mme Vjosa Gervalla, responsable adjointe de Albinfo.ch, la table ronde a réuni des spécialistes de la migration et du marché de l'emploi: M. Etienne Piguet, professeur de géographie à l'Université de Neuchâtel et vice-président de la Commission fédérale des Migrations; M. Fabrice Sarazin, responsable du département Ressources humaines et Sécurité à Migros Vaud; M. Stéphane Robert, responsable Ressources Humaines de la Ville de Renens et M. François Donnet, collaborateur scientifique au Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation.

Malgré ses besoins de main d'œuvre et le vieillissement de sa population, la Suisse s'inscrit dans les mêmes tendances en matière de politique migratoire que les pays voisins: une fermeture vis-à-vis des ressortissant-e-s non européen-ne-s. L'objectif de cette table ronde était, notamment, d'éclairer, à travers les expériences et les connaissances théoriques déployées par les intervenants, les enjeux posés par l'application de l'article constitutionnel "contre l'immigration de masse", afin de mieux orienter et renseigner les personnes concernées (associations, employeur/euse-s et migrant-e-s). Pour compléter cette question, deux thématiques essentielles ont également été abordées dans le cadre de cette table ronde: celle de la reconnaissance des diplômes et celle de la discrimination à l'embauche.

Comme M. Etienne Piguet l'a résumé sur son blog^v après sa participation à la table ronde du 26 octobre, "après avoir envisagé une mise en œuvre rigoureuse de l'article constitutionnel "contre l'immigration de masse" (quotas annuels d'immigration par branches ou région) puis une version beaucoup plus souple (plafonnement unilatéral uniquement en cas de forte immigration), le Conseil fédéral (CF) a passé la main au parlement qui, en décembre 2016, a pris la liberté de ne pas appliquer la Constitution. Il envisage en contrepartie une mesure destinée à faciliter l'insertion sur le marché du travail des chômeurs résidents, l'espoir étant qu'elle diminue l'appétit des entreprises pour l'immigration".

Ce projet de loi consiste en "l'obligation pour les employeurs d'informer les Office régionaux de placement (ORP) des postes vacants dans les catégories professionnelles affichant un taux de chômage supérieur à 5 %. Dûment avertis, les demandeurs d'emploi résidents – suisses et étrangers – auront ensuite 5 jours pour postuler avant que l'employeur ne soit autorisé à prospecter plus avant et, en particulier, à recruter au sein de l'Union européenne en vertu de la libre-circulation". En donnant une longueur d'avance aux demandeur/euse-s d'emploi étranger/ère-s, inscrit-e-s à l'ORP, avant les autres candidat-e-s, la loi d'application de cet article pourrait même paradoxalement avoir un impact positif sur la situation des migrant-e-s, un effet sans doute pas escompté par ses initié-e-s...

Citant toujours le Professeur Piguet, "bien qu'administrativement complexe, cette mesure se borne donc à donner "une longueur d'avance" à la main-d'œuvre locale, mais ne plafonne en aucune manière l'immigration: la majorité des branches qui recrutent à l'étranger sont précisément celles où le taux de chômage est inférieur à 5% et échappent donc à tout contrôle. Au niveau du marché du travail par contre, la mesure pourrait avoir un impact favorable, d'autant plus que les réfugiés et les détenteurs d'une admission provisoire (permis F) accueillis en Suisse seront eux aussi habilités à postuler en priorité".

M. Fabrice Sarazin, responsable du département Ressources humaines & Sécurité à Migros Vaud, a souligné que, bien que rien ne soit encore définitivement posé, la mise en œuvre de l'article constitutionnel "contre l'immigration de masse" engendrera un processus de recrutement ainsi que des démarches administratives plus lourdes. En effet, les entreprises se trouvent souvent dans la situation de devoir engager rapidement du personnel, dont les compétences doivent être attestées: faire passer des tests de connaissances ou organiser un stage pour tester les connaissances de qqn peut devenir compliqué... Des expériences de bénévolat peuvent toutefois être prises en compte pour attester ces fameuses compétences professionnelles.

En sa qualité de responsable RH de la Ville de Renens, M. Stéphane Robert a également exprimé son inquiétude face à la lourdeur administrative de la mise en œuvre de cet article constitutionnel, en matière de processus de recrutement. De manière générale, la Ville de Renens fait preuve d'une belle ouverture en matière de recrutement; son administration à taille humaine permet d'accueillir des situations professionnelles particulières en proposant, par exemple, des stages pour de personnes dont les qualifications ne sont pas certifiées; il faut toutefois avoir conscience que cela n'est pas possible dans tous les domaines professionnels.

Les compétences propres de la personne ainsi que ses connaissances linguistiques sont incontournables pour accéder au marché de l'emploi: si les diplômes ne sont pas l'unique clef pour obtenir un emploi en Suisse, il vaut la peine de se questionner sur leur validité. M. François Donnet, conseiller scientifique auprès du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI), a donné des informations importantes sur la question de la reconnaissance des diplômes. Ainsi, trois questions principales se posent: le diplôme provient-il d'un établissement reconnu dans l'état d'origine ou est-ce un diplôme privé? La personne a-t-elle besoin de faire reconnaître son diplôme (reconnaissance formelle pour une profession réglementée)? Et, finalement, quelle est l'autorité compétente pour faire reconnaître le diplôme?

En matière de reconnaissance des diplômes, le système suisse est libéral par rapport à d'autres pays européens: l'accès aux professions est en effet relativement peu réglementé, excepté pour certaines professions (125-130 professions sont réglementées, en particulier dans le domaine de la santé). Dans le cas de professions réglementées, la reconnaissance des diplômes est obligatoire alors que pour les professions non réglementées, c'est au marché de l'emploi, à l'employeur de "décider". Enfin, les réglementations peuvent être de niveau fédéral ou cantonal.

En d'autres termes, la reconnaissance des diplômes protège l'activité et permet aux migrant-e-s une reconnaissance pouvant ouvrir les portes du marché du travail.

Et pour les associations?

Le champ de l'emploi est et reste soumis à des tensions importantes, au vu de l'évolution du profil des migrant-e-s et du contexte légal (transition d'une migration de travail vers une migration d'asile). Cependant, et selon les interlocuteurs de cette journée, il pourrait être intéressant, si ce n'est nécessaire, de se diriger vers une politique volontariste d'intégration, à plusieurs niveaux, dont la mise en œuvre nécessiterait bien évidemment quelques ajustements. Il s'agirait d'une forme de mentorat bicéphale: d'une part pour les migrant-e-s, via la création de places de travail "intégrantes"; et d'autre part pour les employeur/euse-s sous la forme d'un soutien facilitant leur rôle social. La question subsidiaire étant de savoir qui pourrait s'en charger...

En cela, les associations pourraient avoir un rôle important à jouer, en leur qualité de relais entre le monde du travail et les individus:

- pour tirer la sonnette d'alarme face aux discriminations;
- pour accompagner la mise en œuvre des mesures du marché du travail et communiquer sur elles.

Les discussions occasionnées lors de la journée de formation du 26 octobre 2017 ont permis la rencontre de différents points de vue: qu'il s'agisse des représentant-e-s des mondes associatif, professionnel et académique, ou des personnes concernée ou intéressées par les questions "emploi et migration", toutes et tous ont affirmé et martelé, à leur manière, que derrière chaque "dossier" se trouve une réalité humaine singulière pour laquelle la recherche de la meilleure solution possible nécessite une indispensable concertation entre les différents acteurs du monde du travail. La diversité d'horizons des différentes

personnes présentes à la table ronde a démontré qu'une telle concertation était à la fois possible, souhaitée et féconde.

ⁱ Mini-PIC: il s'agit du programme d'intégration cantonal décliné dans sa version communale; dans le canton de Vaud, 5 communes bénéficient de ce programme: Lausanne, Nyon, Vevey, Yverdon-les-Bains et Renens.

ⁱⁱ Etienne Piguet: "La raison tient au nouveau visage de la migration. Dans les années 1960 et 1980, les migrants arrivaient souvent en Suisse avec un contrat en poche. Aujourd'hui, on observe une augmentation de la migration d'asile et du regroupement familial. L'intégration de ces personnes provenant de pays en guerre, au parcours migratoire compliqués, dans un marché du travail plus exigeant, s'avère plus difficile", in <https://www.24heures.ch/vaud-regions/lausanne-region/Le-defi-de-l-integration-L'accès-au-travail/story/31613965>, consulté le 27 novembre 2017.

ⁱⁱⁱ Une expérience a démontré que les noms pouvaient jouer un rôle dans le tri des dossiers de candidature. Le rapport issu de cette recherche préconisait de ne pas indiquer les noms des candidat-e-s pour limiter le risque de discrimination à l'embauche. https://www.ekm.admin.ch/content/dam/data/ekm/dokumentation/medien/synthesis_nomen.pdf, consulté le 22 novembre 2017.

^{iv} Le permis F est un exemple frappant: en effet, son assimilation avec un statut provisoire freine l'engagement des détenteur/trice-s de ces permis, alors même qu'un emploi leur permettrait de transformer ce statut.

^v <https://blogs.letemps.ch/etienne-piguet/2017/10/27/immigration-les-surprenants-rebondissements-du-9-fevrier-2014/>, consulté le 22 novembre 2017.