

L'immigration en Suisse ne s'explique pas seulement par des raisons professionnelles

Les ressortissants des États membres de l'UE25/AELE qui immigreront en Suisse privilégient les perspectives professionnelles et la possibilité d'améliorer leurs revenus. Souvent, le transfert de domicile n'a pas de caractère économique. Il résulte d'autres critères, comme l'attrait de la nature et de la culture dans notre pays, ou le fait que des proches ou des amis y soient déjà installés. Quant aux entreprises suisses, la principale raison pour laquelle elles recrutent dans cet espace européen est le manque de main-d'œuvre qualifiée. Le rapport salaire-prestations joue un rôle moindre.



L'immigration dans notre pays n'a pas que des raisons économiques. Le paysage, la nature et les activités de loisirs occupent également une place de choix dans les motivations des nouveaux arrivants, de même que l'intérêt pour la nouveauté, la culture et les contacts.

Photo: Keystone

L'Office fédéral des migrations (ODM) a chargé B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung d'effectuer une étude sur les raisons de l'immigration en provenance de la zone UE25/AELE. Outre les motivations des travailleurs étrangers, il s'agissait également d'examiner les raisons qui poussent les employeurs à recruter ces personnes.

L'étude repose principalement sur un sondage écrit auprès de nouveaux arrivants en provenance de l'UE25/AELE et d'employeurs suisses. Dans les huit plus grandes villes du pays, les ressortissants des États

membres de cette zone ayant demandé un livret B (autorisation de séjour) ou L (autorisation de courte durée) ont été interrogés directement lors de l'annonce auprès de la commune. Un questionnaire leur a, en outre, été remis à l'intention de leur employeur. Dans le reste de la Suisse, les employés et les employeurs ont reçu le questionnaire par la poste. Au total, 2800 nouveaux arrivants et 2900 employeurs ont répondu au sondage. Le taux de retour s'élève ainsi à près de 50% pour les deux groupes, ce qui garantit des résultats hautement représentatifs.

Cette étude a été menée pour combler l'absence de données détaillées à l'échelle nationale. Mis à part les motifs, elle a relevé quantité de caractéristiques permettant de faire une distinction entre les différents nouveaux arrivants et employeurs.



Kathrin Gämman
Spécialiste, section Libre circulation des personnes, Office fédéral des migrations ODM, Berne



Michael Morlok
Chef de projet, B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung, Bâle

Motifs de recrutement des employeurs suisses

L'étude montre que les nouveaux arrivants exerçant une activité lucrative se répartissent plus ou moins équitablement entre les

Tableau 1

Les principaux motifs d'immigration et de recrutement au regard du niveau de formation

Formation	Motifs d'immigration	Motifs de recrutement
Pas de formation post-obligatoire	1. Perspectives professionnelles 2. Revenu 3. Proches / Amis	1. Rapport salaire-prestations 2. Peu de candidats 3. Pénurie de main-d'œuvre qualifiée au niveau national
Formation professionnelle	1. Perspectives professionnelles 2. Revenu 3. Paysage / Nature / Loisirs	1. Pénurie de main-d'œuvre qualifiée au niveau national 2. Connaissances spécialisées 3. Peu de candidats
Formation spécialisée ou professionnelle supérieure	1. Perspectives professionnelles 2. Revenu 3. Paysage / Nature / Loisirs	1. Pénurie de main-d'œuvre qualifiée au niveau national 2. Peu de candidats 3. Connaissances spécialisées
Haute école / université	1. Perspectives professionnelles 2. Paysage / Nature / Loisirs 3. Intérêt pour la nouveauté	1. Pénurie de main-d'œuvre qualifiée au niveau national 2. Connaissances spécialisées 3. Peu de candidats

Source: Gäumann, Morlok / La Vie économique

Par ailleurs, 23% des employeurs suisses ont indiqué avoir engagé plutôt par hasard une personne en provenance de l'UE25/AELE. Autrement dit, ils ne sont pas allés intentionnellement la chercher à l'étranger. C'est lors du recrutement que cette personne s'est révélée être le candidat le plus approprié. D'autres facteurs, tels que la flexibilité et les connaissances des langues ou du marché, ont moins d'importance.

Les résultats du sondage montrent que les moyennes et grandes entreprises recrutent plus souvent à l'étranger que les petites et micro-entreprises en raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et des connaissances spécialisées. En revanche, dans le secteur agricole, les employeurs recrutent principalement à l'étranger pour le rapport salaire-prestations, et cela intentionnellement.

Différents canaux de recrutement

Le processus de recrutement indique à quel point une entreprise a cherché des nouveaux collaborateurs en Suisse ou à l'étranger. Les résultats du sondage révèlent que 41% des employeurs ont mis à profit leur réseau personnel à des fins de recrutement. Cette pratique est particulièrement répandue parmi les petites entreprises à la recherche de main-d'œuvre faiblement qualifiée. Environ 39% des employeurs ont mis au concours le poste à pourvoir sur leur propre site Internet. Ce mode de recrutement est principalement employé par les grandes entreprises et a souvent permis d'engager des personnes hautement qualifiées. Quelque 30% des employeurs interrogés ont publié une offre d'emploi dans la presse écrite suisse ou sur un site Internet de recherche d'emploi; 13% ont effectué ces démarches à l'étranger. En outre, 13% des entreprises interrogées ont chargé une agence d'emploi privée ou un chasseur de têtes de procéder à la recherche. Les foires de l'emploi n'ont, quant à elles, été que rarement utilisées: seules 2% des personnes interrogées ont cherché des candidats dans de telles manifestations en Suisse et 2% également l'ont fait dans celles organisées à l'étranger.

Enfin, 23% des recrutements ont eu lieu à la suite de candidatures spontanées. Le taux de telles candidatures est particulièrement élevé en Suisse romande et chez les personnes ne jouissant pas d'une formation post-obligatoire.

Profil des nouveaux arrivants

En 2012, l'Allemagne, la France, l'Italie et le Portugal fournissaient les deux tiers environ des immigrants issus de l'UE25/AELE. La grande

Encadré 1

Études complémentaires sur les rapports entre manque de main-d'œuvre qualifiée et immigration

Le sondage auprès des employeurs et des employés a été complété par une étude de la situation de la main-d'œuvre qualifiée et des taux de migration dans différentes professions. Cette analyse a été effectuée au moyen du système d'indicateurs pour le dépistage précoce de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Mis au point par B,S,S. et l'université de Bâle à l'intention du Secrétariat d'État à l'économie (Seco) et de l'ancien Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), ce système permet d'identifier, grâce à divers indicateurs, la situation de la main-d'œuvre qualifiée dans un domaine professionnel. Il ressort de l'étude que les professions pour lesquelles la situation est tendue présentent en moyenne un taux de migration plus élevé. Le lien entre ces deux éléments n'est toutefois pas étroit, si bien qu'il ne peut être considéré comme la seule cause déterminante du recrutement de main-d'œuvre qualifiée à l'étranger. D'autres facteurs, tels que la réglementation en vigueur ou les connaissances linguistiques requises, exercent une influence sur le taux de migration enregistré dans un domaine professionnel, quelle que soit la situation.

a Voir B,S,S. et Centre de recherches pour le marché de l'emploi et l'économie industrielle de l'université de Bâle, *Indikatorenstystem Fachkräftemangel*, 2009. Ce rapport est disponible, en allemand uniquement, à l'adresse www.sefri.admin.ch, rubriques «Thèmes», «Formation professionnelle», «Évaluations et études concernant la formation professionnelle», «Vue d'ensemble des études».

1 «Qu'est-ce qui a fait qu'une personne nouvellement arrivée a été recrutée plutôt qu'une autre déjà résidente en Suisse?»

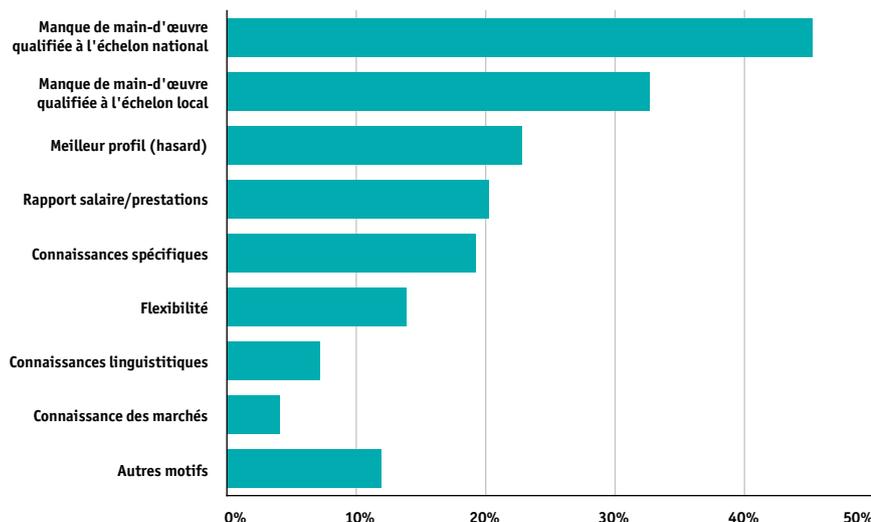
micro-entreprises (jusqu'à 9 collaborateurs), les petites entreprises (entre 10 et 49 employés), celles de taille moyenne (de 50 à 249 collaborateurs) et les grandes (250 employés et plus). La majorité des ressortissants de l'UE25/AELE travaillent dans les secteurs de l'information et de la communication, de la construction et des «autres services» (parmi lesquels figurent notamment les agences de placement). Le fait que l'entreprise ait son siège en Suisse ou non et le fait qu'elle soit active à l'étranger ou non semblent influencer faiblement la probabilité de recruter une personne provenant de cette zone.

Les employeurs suisses sont 45% à justifier le recrutement de ressortissants de l'UE25/AELE¹ par une pénurie de main-d'œuvre qualifiée au niveau national. Près de 33% se sont décidés dans le même sens, parce qu'ils ne trouvaient «pas suffisamment de candidats au niveau local» (même s'il n'existe pas de pénurie au niveau national). Environ 19% ont fait référence aux connaissances spécialisées du candidat (il n'existe pas de pénurie, mais le profil recherché est rare en Suisse; cela prendrait donc du temps avant de repourvoir le poste). Le rapport entre salaire et prestations constitue la raison pour laquelle 20% des employeurs ont engagé une personne provenant de l'UE25/AELE plutôt qu'une autre déjà établie en Suisse. Il faut, toutefois, prendre en considération le fait que, lors de la discussion sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, on a parfois confondu les quatre catégories ci-dessus. Il est par conséquent possible que les différences n'aient pas toujours été documentées correctement dans le sondage (et que les raisons se mêlent en pratique).

Graphique 1

Motifs de recrutement des employeurs suisses

Échantillon: 2815 réponses à la question posée (plusieurs réponses possibles).

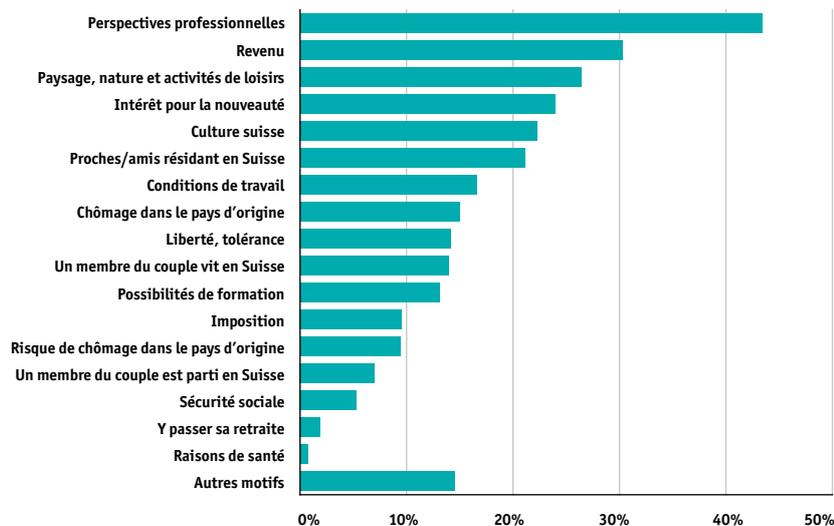


Source: Gäumann, Morlok / La Vie économique

Graphique 2

Motifs d'immigration invoqués par les nouveaux arrivants des États membres de l'UE25/AELE

Échantillon: 2370 réponses à la question posée (plusieurs réponses possibles).



Source: Gäumann, Morlok / La Vie économique

majorité (79%) des personnes âgées de 20 à 65 ans avaient déjà un emploi lorsqu'elles se sont annoncées auprès d'une commune en Suisse.

S'agissant de la formation, le sondage révèle que plus de la moitié des personnes interrogées (55%) sont titulaires d'un diplôme délivré par une université ou une haute école. Ce taux est sensiblement plus élevé que celui des Suisses. Par contre, 13% des nouveaux arrivants ne jouissent pas d'une formation post-obligatoire. Les autres ont suivi une formation professionnelle, une formation spécialisée supérieure ou une formation professionnelle supérieure. Les trois quart des immigrés avaient déjà acquis une expérience professionnelle dans leur pays d'origine.

Motifs d'immigration

La plupart des nouveaux arrivants indiquent avoir déménagé en Suisse pour des raisons surtout économiques. Ils sont 43% à y rechercher de meilleures perspectives professionnelles. Pour près d'un tiers d'entre eux (30%), le fait de percevoir un revenu supérieur était déterminant. À la troisième place² figure un motif qui n'est pas économique: 26% des nouveaux arrivants ont mentionné le paysage, la nature et les activités de loisirs comme motif d'immigration primordial. Par ailleurs, les personnes interrogées ont souvent évoqué leur intérêt pour la nouveauté (24%)³, la culture suisse (22%) ainsi que des proches et amis résidant en Suisse (21%).

Ils sont 25% à avoir mentionné que le chômage (ou le risque élevé de chômage) avait motivé leur départ du pays d'origine. *Ces résultats montrent que des facteurs d'attraction et de répulsion sont importants pour l'immigration en Suisse.*

Le réseau existant en Suisse (famille, connaissances), les aspects linguistiques et la proximité géographique avec le pays d'origine jouent un rôle important dans le choix du lieu d'établissement (série de questions supplémentaires; les réponses ne sont pas présentées sous forme de graphique). Ces trois points ont été évoqués par près de la moitié des immigrés.

Comparaison des motifs d'immigration et de recrutement

Le *tableau 1* présente les trois motifs les plus récurrents auprès des nouveaux arrivants et des employeurs, en fonction du niveau de qualification des immigrés. On constate une grande similarité entre les niveaux.

Les raisons économiques figurent au premier plan non seulement pour les em-

ployeurs, mais aussi pour les nouveaux arrivants. Toutefois, ni les uns ni les autres n'ont pour objectif d'optimiser à court terme la structure des salaires et des coûts. En effet, *les perspectives professionnelles occupent la première place parmi les motifs avancés par les nouveaux arrivants, devançant ainsi le revenu*. De même, pour les employeurs, la recherche d'un profil qui ne peut être trouvé en Suisse précède les questions d'ordre salarial.

Deux groupes se distinguent particulièrement:

1. Les personnes ayant terminé une formation supérieure (université ou haute école) se démarquent des autres groupes au regard des motifs d'immigration. Elles accordent une plus grande importance aux raisons qui ne sont pas de nature économique.
2. S'agissant des personnes sans formation post-obligatoire, l'attrait financier prime davantage pour les employeurs. Toutefois, les nouveaux arrivants de cette catégorie évoquent le salaire presque à la même fréquence que les autres. Ils se différencient, par contre, des autres nouveaux immigrants par le fait que la présence de proches ou d'amis en Suisse pèse plus sur leur décision.

Le recrutement extérieur doit d'abord compenser le manque de main-d'œuvre spécialisée

Pour les employeurs, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée aux niveaux national et local constitue de loin le motif de recrutement le plus important. Le hasard («le candidat correspondait le mieux aux exigences») a aussi été fréquemment évoqué, et ce plus souvent encore que le rapport salaire-prestations. Cependant, ce résultat ne concerne pas tous les profils, puisque l'aspect salarial passe devant lorsque les personnes recrutées ne jouissent pas d'une formation post-obligatoire.

Les résultats relatifs aux canaux de recrutement ont montré que nombre d'employeurs concentrent leur recherche sur la Suisse, malgré la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Ils utilisent leur réseau personnel, leur propre site Internet et la publication d'annonces dans la presse écrite ou les médias électroniques suisses. Proportionnellement, ils effectuent peu de recherches à l'étranger (publication d'annonces, foires de l'emploi, etc.). Cet état de fait est certainement dû à l'attrait de la Suisse en tant que lieu de travail et de résidence. Ainsi, des candidats européens prennent contact avec les entreprises depuis leur pays d'origine, par exemple au moyen de candidatures sponta-

nées, sans que les employeurs aient à les rechercher activement. Ce constat porte sur le recrutement moyen; dans certains secteurs, les employeurs doivent toutefois entreprendre activement des recherches dans le but de pourvoir leur poste.

Se concentrer sur les mobiles non économiques

Les nouveaux arrivants ont le plus souvent évoqué comme raison de leur immigration en Suisse les perspectives professionnelles qu'offre notre pays par rapport au leur. La volonté d'améliorer leur revenu figure en deuxième position. Des motifs de nature non économique ont aussi été fréquemment avancés. Selon les personnes interrogées, ils ne sont pas secondaires, mais déterminants dans le choix de déménager. Ce type de mobiles jouera probablement un rôle non négligeable dans l'immigration à l'avenir. Il convient de les prendre en compte tant lors du recrutement de main-d'œuvre en provenance d'Europe que lors de la promotion économique et de l'entretien des sites. De plus, les motivations non économiques ne sont pas tributaires de la situation économique générale.

Les résultats du sondage montrent que les effets de réseau ont un grand impact sur les flux migratoires. À cet égard, près de la moitié des nouveaux arrivants interrogés ont décidé de s'installer en Suisse notamment parce qu'ils y ont de la famille ou des amis. L'importance des réseaux s'est également fait ressentir au niveau des canaux de recrutement: un tiers des immigrants ont indiqué avoir trouvé un emploi grâce à des proches. ■

2 Sur une liste de 17 motifs parmi lesquels il fallait choisir une ou plusieurs options.

3 Dans le sondage, cette catégorie était appelée «Curiosité/esprit d'aventure».