

Pénurie: le défi d'engager des personnes issues de la migration

Le nombre de places vacantes baisse, mais reste élevé: deux emplois sur 100 sont actuellement inoccupés en Suisse. Selon le baromètre de l'emploi de l'OFS, cela représente 114 300 places de travail. Parallèlement, 216 000 personnes aimeraient travailler, mais sont exclues du marché du travail. Les femmes, les personnes de nationalité étrangère et les jeunes restent surreprésentés. Ces publics cumulent certains freins à l'insertion: difficulté à concilier travail et vie privée car manque de solutions d'accueil pour les enfants; niveau de formation bas ou non reconnu en Suisse; manque d'expérience professionnelle; ou pas assez d'expérience en Suisse.

Rapprocher candidats et employeurs

Comment rapprocher ces publics en attente d'engagement et les entreprises qui veulent recruter? Le contexte semble favorable puisque des secteurs sont en pénurie de main-d'œuvre. De plus, il y a une injonction à s'appuyer sur le potentiel de main-d'œuvre national. Confédération et cantons, entreprises et associations faitières en ont conscience et multiplient les initiatives en ce sens.

D'après l'enquête menée en 2022 par l'Union patronale suisse, les entreprises évoquent les obstacles suivants à l'engagement des personnes migrantes: le niveau de maîtrise de la langue, l'inadéquation des compétences, le défi culturel et la capacité à s'adapter, l'incertitude quant au statut de séjour. Comment faire matcher ces deux parties qui pourraient devenir des partenaires et arriver à une solution win-win?

La formation est la clé de voûte. En Suisse, le slogan «Quality First» est le gage du développement économique du pays. Dans l'industrie comme dans le secteur tertiaire, le CFC est



FREEPIK.COM

LA référence pour nombre de métiers. Il permet à tout chef d'entreprise de pouvoir évaluer les compétences du candidat. Or la personne migrante ne possède pas toujours cette référence. Comment aider à ce qu'entreprise et candidat se rencontrent sur le même terrain? L'enjeu est d'étendre et renforcer les outils qui existent déjà, destinés à valoriser les connaissances théoriques, et l'expérience pratique.

La généralisation de micro-certifications attestant de connaissances et de compétences acquises est un premier outil. Elle permet d'obtenir une qualification professionnelle, et cela est

possible dans de nombreux secteurs. Les partenaires institutionnels se mobilisent en ce sens. Les entreprises et associations faitières également (par exemple Gastro Vaud). Il s'agit de permettre à des gens qualifiés, expérimentés de devenir visibles dans leurs compétences techniques.

Le préapprentissage d'intégration (PAI) est une réussite. Mis en place en 2018 pour favoriser l'intégration des jeunes réfugiés, il permet de renforcer les compétences de base avant d'entrer en formation certifiante, CFC ou AFP. Outil privilégié pour l'insertion, il est un gage de

durabilité de l'emploi. Il a d'ailleurs été étendu à un public plus large.

Multiplier les possibilités

Les passerelles au sein des universités et hautes écoles existent. Elles permettent à des étudiants étrangers ou des actifs diplômés de faire reconnaître leur diplôme, par un complément de formation, pratique et théorique.

Si la solution de formation n'est pas envisageable, ou si l'existe pas de diplôme préalable, il y a la possibilité, à travers un stage professionnel, de démontrer ses connaissances et aptitudes. En créant, au sein des entreprises, des espaces et du temps pour des stages, la personne sera à même de s'exprimer, d'entrer en connexion avec le travail du secteur choisi et donc d'être légitimement évaluée pour ses compétences.

Pour la mise en place de tous ces outils, des structures actives dans l'insertion sont importantes. Ce sont des intermédiaires, des facilitateurs. Ils apportent aux entreprises, une connaissance et une analyse des dossiers «atypiques», mais intéressants. Ils apprennent au public issu de la migration les codes pour travailler en Suisse et le préparent à sa future entrée sur le marché du travail.

Cet accompagnement individualisé est essentiel pour créer la rencontre, faire le pont entre candidat et entreprise, analyser ensemble les besoins de l'un et les ressources de l'autre.

MARIE-HÉLÈNE EGLIN

CAP CONSEIL & ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL
WWW.CAP-PRO.CH



OFFRES D'EMPLOI



Le Service des ressources humaines de la Ville de Neuchâtel met au concours un poste de

Partenaire RH
(formation et recrutement) à 80%

Délai de postulation / 30 juin 2024

Consultation de l'offre détaillée et postulation sur notre site internet: www.neuchatelville.ch/emplois

Ville de Neuchâtel, Service des ressources humaines, rue Ernest-Roulet 2, 2034 Peseux, 032 717 71 47.




La Haute Ecole Arc Ingénierie
met au concours deux profils d'

Assistant-e HES 80-100% (CDD 3ans)

Si cette offre d'emploi vous intéresse et que vous êtes au bénéfice d'un master (MSc) en ingénierie biomédicale, microtechniques ou équivalent, nous vous invitons à consulter la rubrique «Emploi» du site internet www.he-arc.ch.

Entrée en fonction: 1er octobre 2024
Lieu d'activité: La Chaux de Fonds

Hes-so



RÉPUBLIQUE ET CANTON DE NEUCHÂTEL

À la recherche d'un nouveau défi professionnel ?

DIRECTEUR-TRICE DU PÔLE TERRE ET NATURE DU CPNE DE 80% À 100%

ENSEIGNANT-E-S EN ÉCOLES SUPÉRIEURES POUR LES FILIÈRES SOCIALES DU CPNE (140% À REPOURVOIR)

ENSEIGNANT-E EN ÉCOLE SUPÉRIEURE POUR LA FILIÈRE TECHNICIEN-NE EN MICROTECHNIQUE (CONCEPTION HORLOGÈRE) À 80%

au Centre de formation professionnelle neuchâtelois (CPNE)

CHEF-FE DU SERVICE DES MIGRATIONS
au service des migrations

JURISTE À 80%
au service de l'aménagement du territoire

MONITEUR-TRICE SOCIOPROFESSIONNEL-LE ET SOCIOCULTUREL-LE À 50%

AGENT-E DE DÉTENTION
au service pénitentiaire

GENDARMES (PLUSIEURS POSTES)


ASPIRANT-E-S POLICIER-ÈRE-S
à la Police neuchâteloise

CANTONNIER-ÈRE-CHAUFFEUR-SE

CANTONNIER-ÈRE
au service des ponts et chaussées

Restez connecté-e à nos offres d'emploi !

L'Administration cantonale neuchâteloise se réjouit de recevoir votre candidature en ligne !
Retrouvez les annonces complètes et postulez sur notre site internet www.ne.ch/OffresEmploi




Un-e Co-responsable Communication à 60% annualisé

Entrée en fonction souhaitée dès que possible

Plus d'informations sur:
benevolat-ne.ch/offres-demploi/



Centre de formation professionnelle spécialisée

Dans le cadre du développement de nos activités, nous recherchons pour notre siège à Grandson auprès de notre secteur «Techniques du bâtiment», pour le 1er novembre 2024 ou à convenir

Un.e maître.sse socioprofessionnel.le ferblantier.ère couvreur.se – 100 %
et
Un.e maître.sse socioprofessionnel.le installateur.rice en chauffage – 100 %
et
Un.e maître.sse socioprofessionnel.le installateur.rice sanitaire – 100 %

Annonces complètes sous www.lerepuis.ch