



Concurrence pour attirer des spécialistes internationaux: la Suisse cède du terrain

La concurrence pour attirer des spécialistes internationaux s'intensifie. Une nouvelle étude présentée par Deloitte et la Chambre de commerce suisse-américaine décerne une mauvaise note à la Suisse pour ses conditions-cadre en matière de mobilité internationale: par rapport à des pays comme l'Allemagne, le Canada, l'Irlande et le Royaume-Uni, la Suisse est à la peine. La politique doit donc rapidement lancer des réformes vigoureuses.

La Suisse a besoin de spécialistes internationaux. Ils sont de la plus haute importance pour l'innovation, la compétitivité et donc aussi pour notre prospérité. L'accord sur la libre circulation des personnes permet à la Suisse, depuis des années, d'embaucher des travailleurs spécialisés originaires des États membres de l'UE. Les personnes originaires de pays tiers ne représentent qu'une faible proportion des travailleurs internationaux, mais ils sont décisifs pour compléter l'immigration en provenance de l'UE. La récente *étude de Deloitte* et de la Chambre de commerce suisse-américaine montre que cette main-d'œuvre a beau ne représenter que 3% de l'immigration, elle est décisive pour la production. En 2017, les travailleurs originaires d'État tiers ont gagné 240 000 francs en moyenne, sachant que la moyenne pour l'ensemble des travailleurs avoisine les 150 000 francs. La main-d'œuvre internationale constitue un atout en termes de création de valeur, mais également pour atténuer la pénurie de main-d'œuvre et sous l'angle des échanges de connaissances, des recettes fiscales et de la création d'emplois. La main-d'œuvre étrangère originaire d'États tiers est, ainsi,

importante car elle complète judicieusement le marché du travail suisse.

LA SUISSE PEINE A AMÉLIORER SES CONDITIONS-CADRE

Comme le montre l'étude, la Suisse fait pâle figure par rapport à des concurrents en ce qui concerne les conditions-cadre en matière de mobilité internationale des personnes originaires d'États tiers. Dans un classement de huit pays, la Suisse ferme la marche derrière l'Allemagne, l'Irlande, le Royaume-Uni et le Canada. Les auteurs de l'étude estiment que les problèmes sont de diverses natures. Ils mentionnent notamment les progrès attendus en ce qui concerne l'utilisation du numérique pour les procédures d'inscription et de traitement, la mobilité au sein des entreprises, les facilitations administratives pour les entreprises très dépendantes de travailleurs mobiles à l'échelle internationale et les titulaires de diplômes étrangers immatriculés auprès d'universités suisses. Dans son dossier politique «**Étudiants étrangers: formation onéreuse et potentiel inexploité**» de 2019, l'économiesuisse demandait la simplification de l'accès au marché pour les étrangers originaires d'États tiers titulaires d'un diplôme d'une haute école suisse.

LA POLITIQUE DOIT RAPIDEMENT LANCER DES RÉFORMES VIGOUREUSES ET COHÉRENTES

La Suisse doit agir si elle entend éviter de perdre davantage de terrain en matière de concurrence internationale pour attirer les talents d'États tiers. Premièrement, en ce qui concerne l'accès d'étrangers originaires d'États tiers à des hautes écoles suisses, il importe de mettre en œuvre de manière efficace la motion Dobler adoptée par le Parlement. Deuxièmement, l'introduction, en Suisse, d'un visa de start-up est attendue de longue date. Avec la numérisation et la montée en puissance d'entreprises technologiques comme Google et Facebook, la population est davantage sensibilisée à l'importance des start-up. Cela a poussé de nombreux pays à prendre des mesures pour améliorer les conditions-cadre proposées à ces entreprises. Ils sont nombreux à avoir introduit un visa de start-up pour inciter de jeunes entrepreneurs talentueux à venir concrétiser leur idée commerciale chez eux. Ici aussi la Suisse est à la peine.

Et troisièmement, l'optimisation de processus, préconisée par l'étude de Deloitte, revêt une grande importance. Des procédures simples, transparentes, peu bureaucratiques et brèves sont moins onéreuses pour les entreprises et peuvent devenir un avantage concurrentiel lorsqu'il s'agit d'attirer des talents particuliers en Suisse.