



Les enjeux de la globalisation pour la Suisse

Prof. Yves Flückiger, Université de Genève



I. Les effets de la globalisation

- La question des conséquences de la globalisation est souvent débattue; elle reste aujourd'hui encore objet de controverses
- La globalisation a des avantages et des inconvénients
- Les politiques adoptées à l'échelle nationale et internationale jouent un rôle crucial pour assurer que la globalisation puisse favoriser une croissance équitable



I. Les effets de la globalisation

- Les enjeux majeurs, pour la population suisse, sont liés aux conséquences de la globalisation sur les rémunérations, les inégalités salariales, le chômage et l'emploi
- Les études académiques réalisées sur ce sujet sont assez unanimes mais pas toujours entendues par le grand public, souvent parce que leurs résultats dérangent des idées toutes faites



II. Ouverture au commerce et politiques salariales en Suisse

1) La « **sélection** » des personnes entre les entreprises **ouvertes** au commerce international et **fermées** n'est pas purement aléatoire

↳ Les individus actifs dans les entreprises ouvertes obtiennent des salaires plus élevés que ceux qui leur seraient proposés dans les entreprises fermées

↳ **Allocation optimale des ressources**



II. Ouverture au commerce et politiques salariales en Suisse

2) En moyenne, **les salaires** sont **plus élevés** dans les entreprises **ouvertes**

- ↳ Cela provient d'une productivité du travail supérieure, en raison notamment du niveau de qualification du personnel
- ↳ ... et d'une pression compétitive qui s'exerce sur les entreprises ouvertes; elle les oblige à innover pour maintenir leurs avantages comparatifs

Caractéristiques moyennes du personnel occupé dans les entreprises ouvertes et fermées

Variables	Open Enterprises	Closed Enterprises
Standardised raw monthly salary (in Swiss francs)	6'404.2	5'820.8
Swiss	67,3%	73,9%
Seasonal	0,6%	1,2%
Annual permit	4,1%	4,1%
Established	18,4%	15,4%
Cross-border	7,4%	3,4%
Other permits	2,2%	2,0%
Unqualified blue collar	15,8%	8,4%
Qualified blue collar	27,1%	14,4%
Well qualified blue collar	4,9%	3,6%
Unqualified white collar	5,4%	13,4%
Qualified white collar	20,5%	34,3%
Well qualified white collar	26,3%	25,9%
Number of observations	80'132	80'769



II. Ouverture au commerce et politiques salariales en Suisse

- 3) Les entreprises ouvertes « **demandent** » plus de personnel étranger que les entreprises fermées
- ↪ Toutes choses égales par ailleurs, les travailleurs étrangers obtiennent des salaires **plus élevés** lorsqu'ils sont employés dans des **entreprises ouvertes**
 - ↪ Elles reconnaissent plus facilement les **qualifications** acquises par le personnel étranger

**Différentiel de salaires entre entreprises
ouvertes et fermées
pour les travailleurs étrangers, en %**

Type of permit

Seasonal	7.6
Annual permit	7.3
Established	2.8
Cross-border	5.6
Other permits	11.7

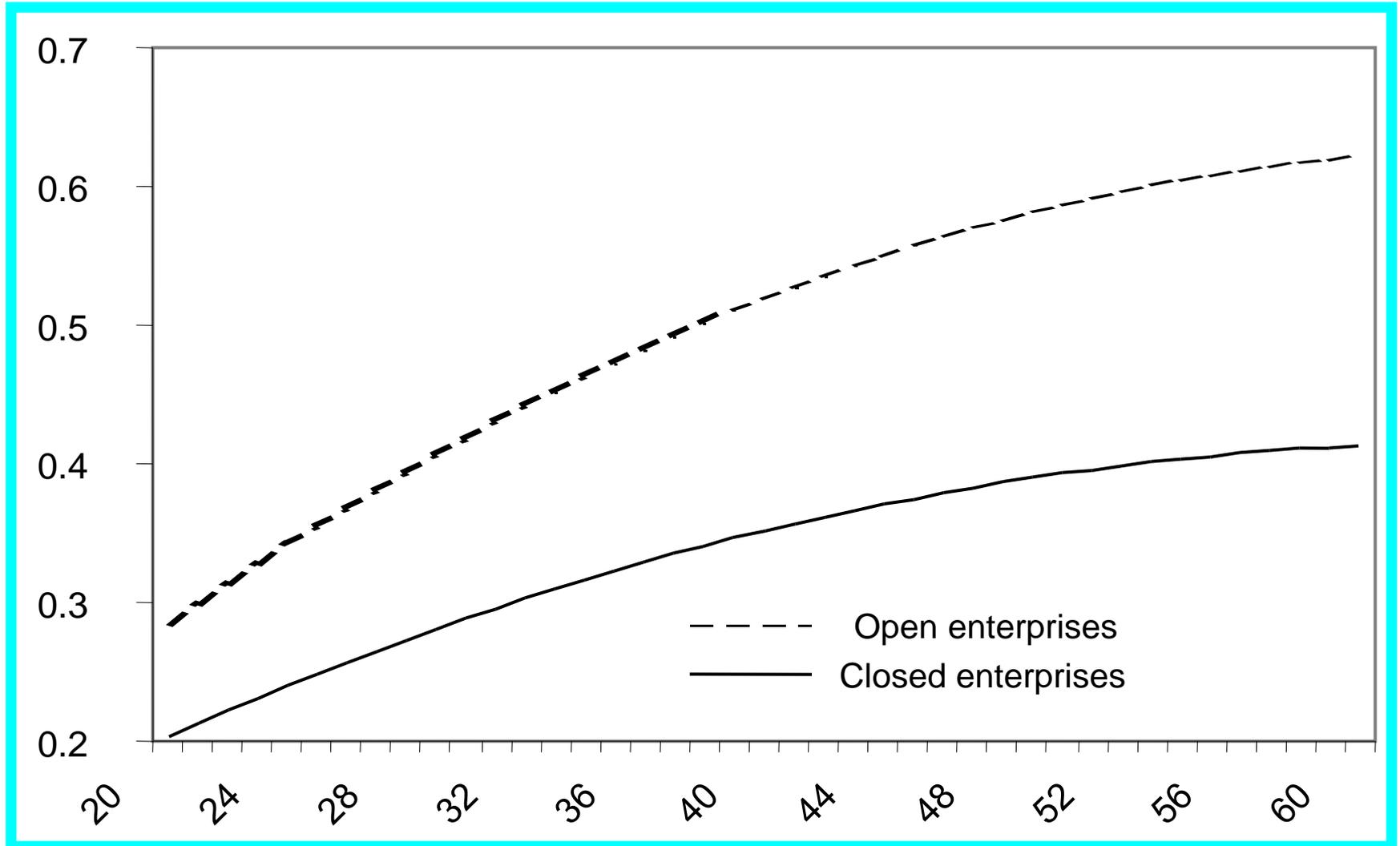


II. Ouverture au commerce et politiques salariales en Suisse

4) Si les salaires sont plus attractifs dans les entreprises ouvertes, les **inégalités y sont plus élevées**

↪ Nos estimations démontrent que ces inégalités entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés sont plus importants dans les entreprises orientées vers les exportations

Différentiel de salaires entre travailleurs qualifiés et non qualifiés dans les entreprises ouvertes et fermées





II. Ouverture au commerce et politiques salariales en Suisse

- 5) L'**ancienneté est moins valorisée** dans les entreprises ouvertes
- Elles favorisent l'expérience accumulée auprès de différents employeurs, particulièrement pour les personnes les plus qualifiées

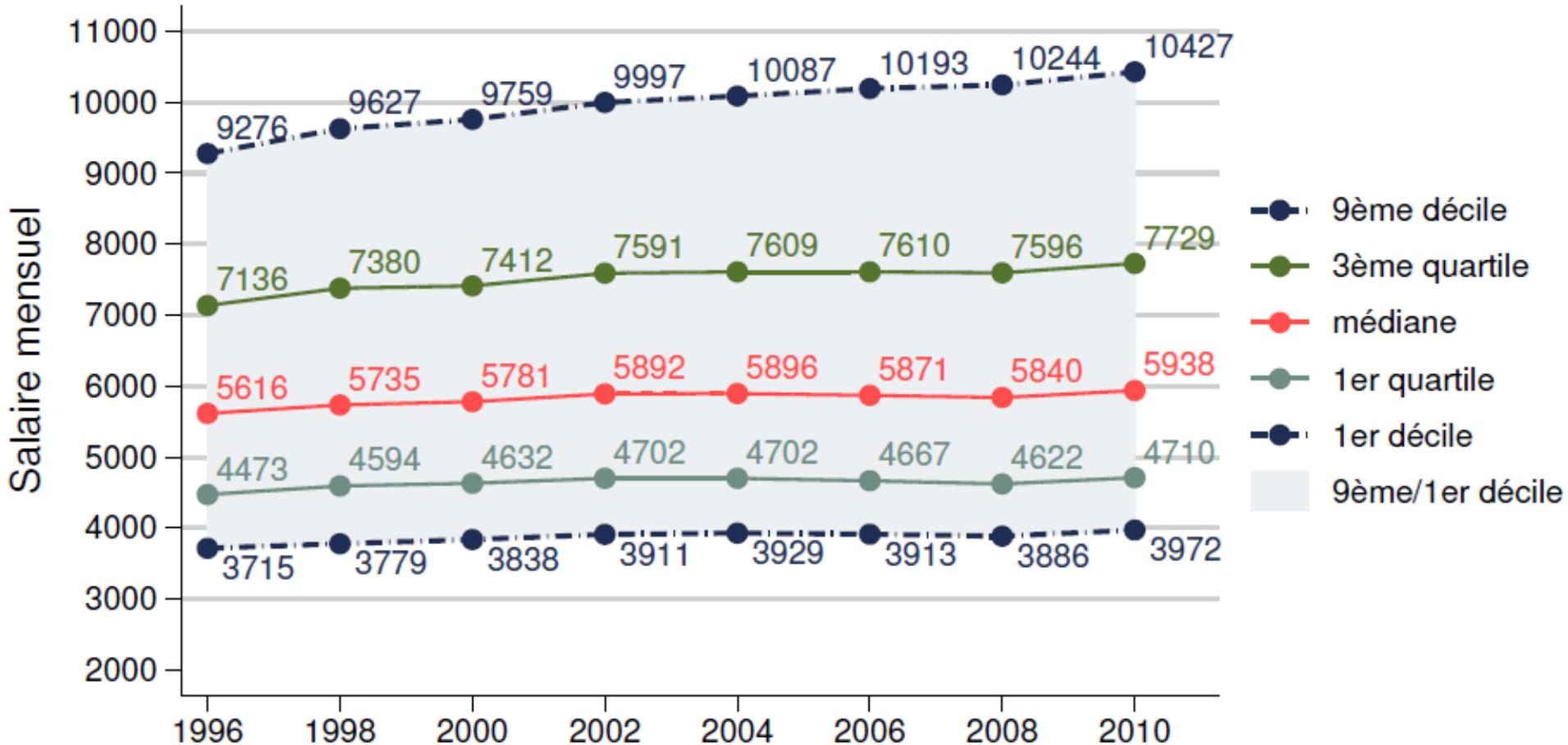


III. Libre circulation et dumping salarial

- Analyse des différences de salaires entre la population active résidente et les frontaliers
- Le salaire médian des résidents est plus élevé que celui des frontaliers
- Les différences sont plus marquées dans le canton du Tessin qu'à Genève
- Elles mettent aussi en évidence une dispersion moindre des salaires des frontaliers
- Ces analyses ne tiennent pas compte **du profil de la population**

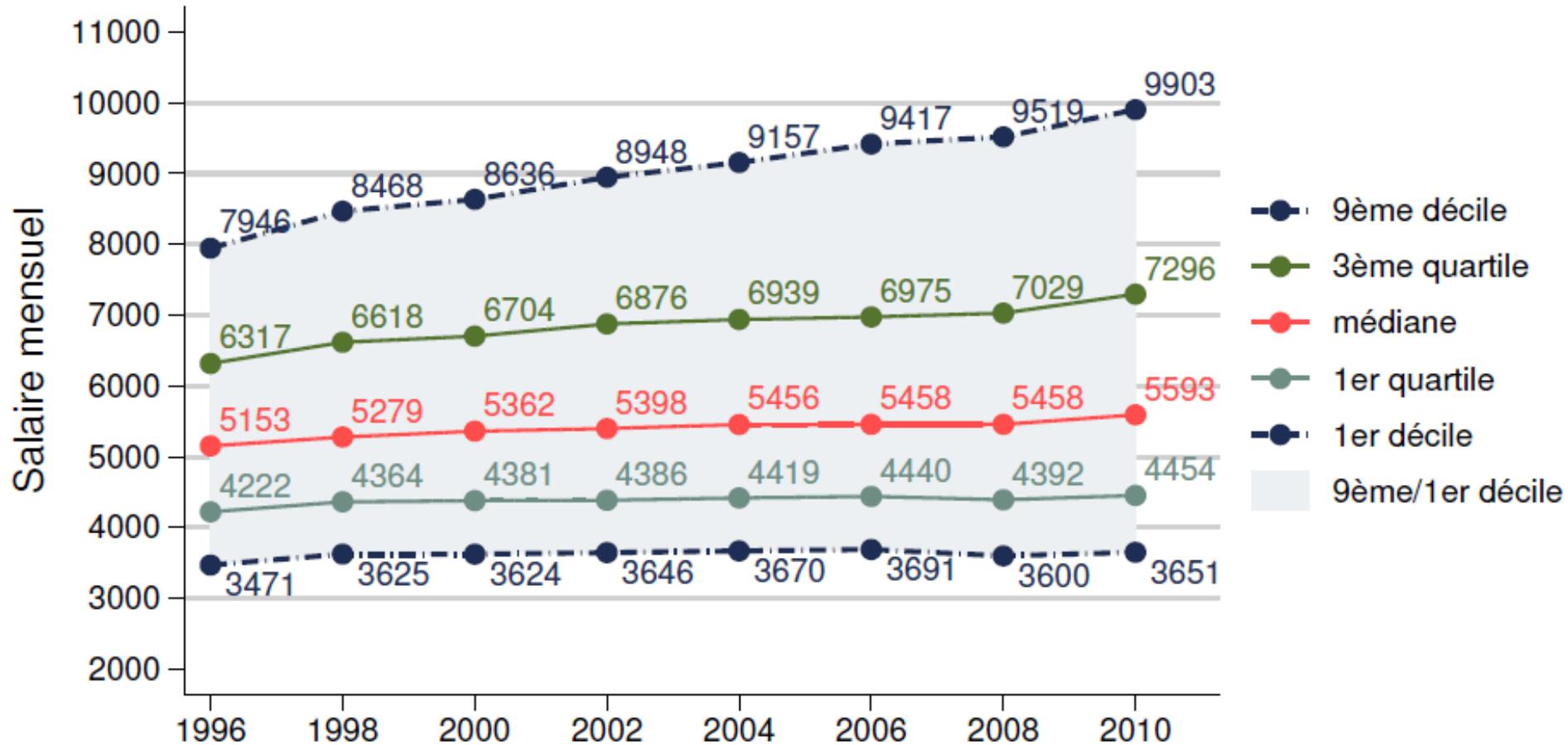


Progression des salaires réels, résidents, 1996 - 2010



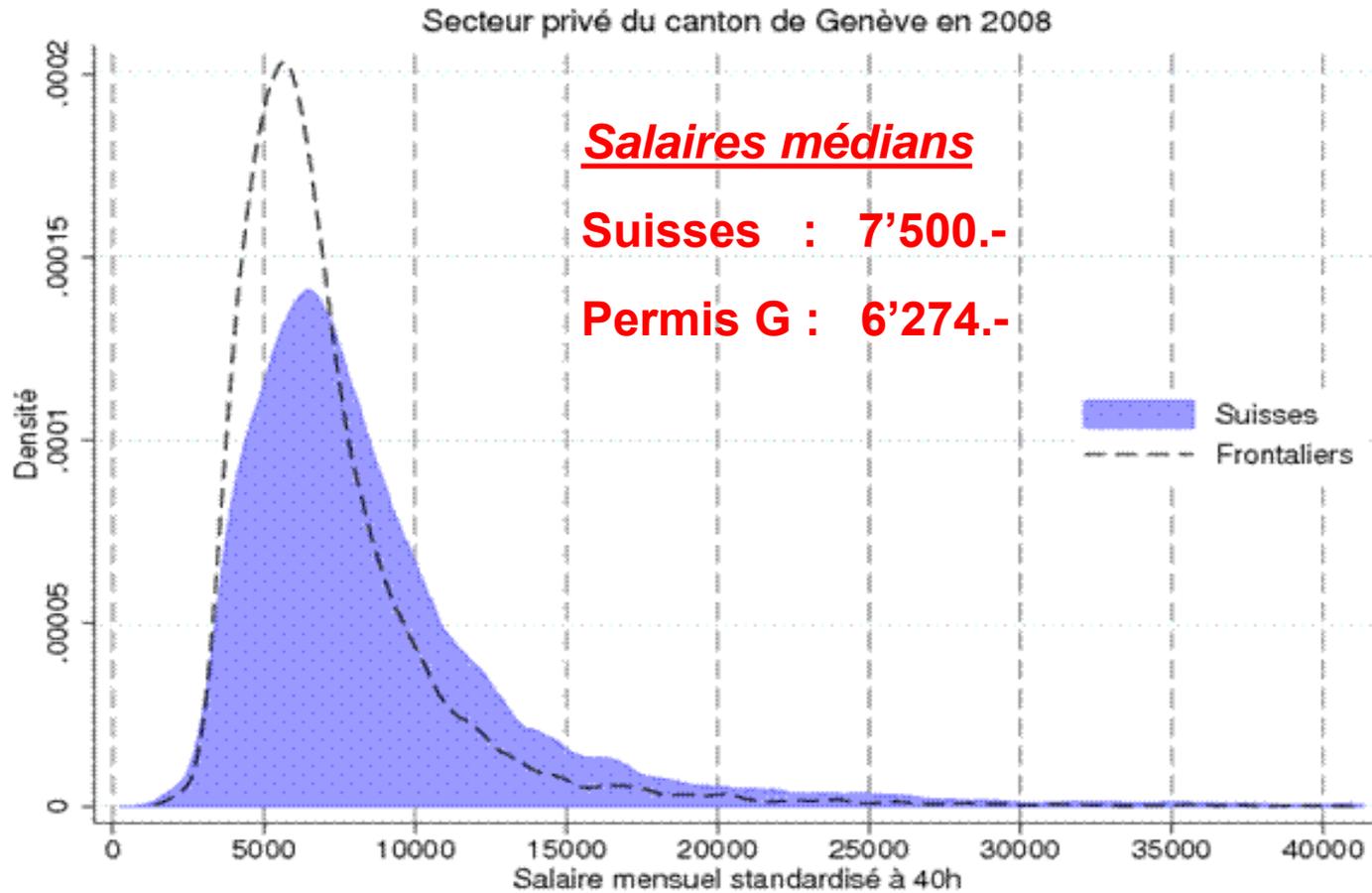


Progression des salaires réels, frontaliers, 1996 - 2010



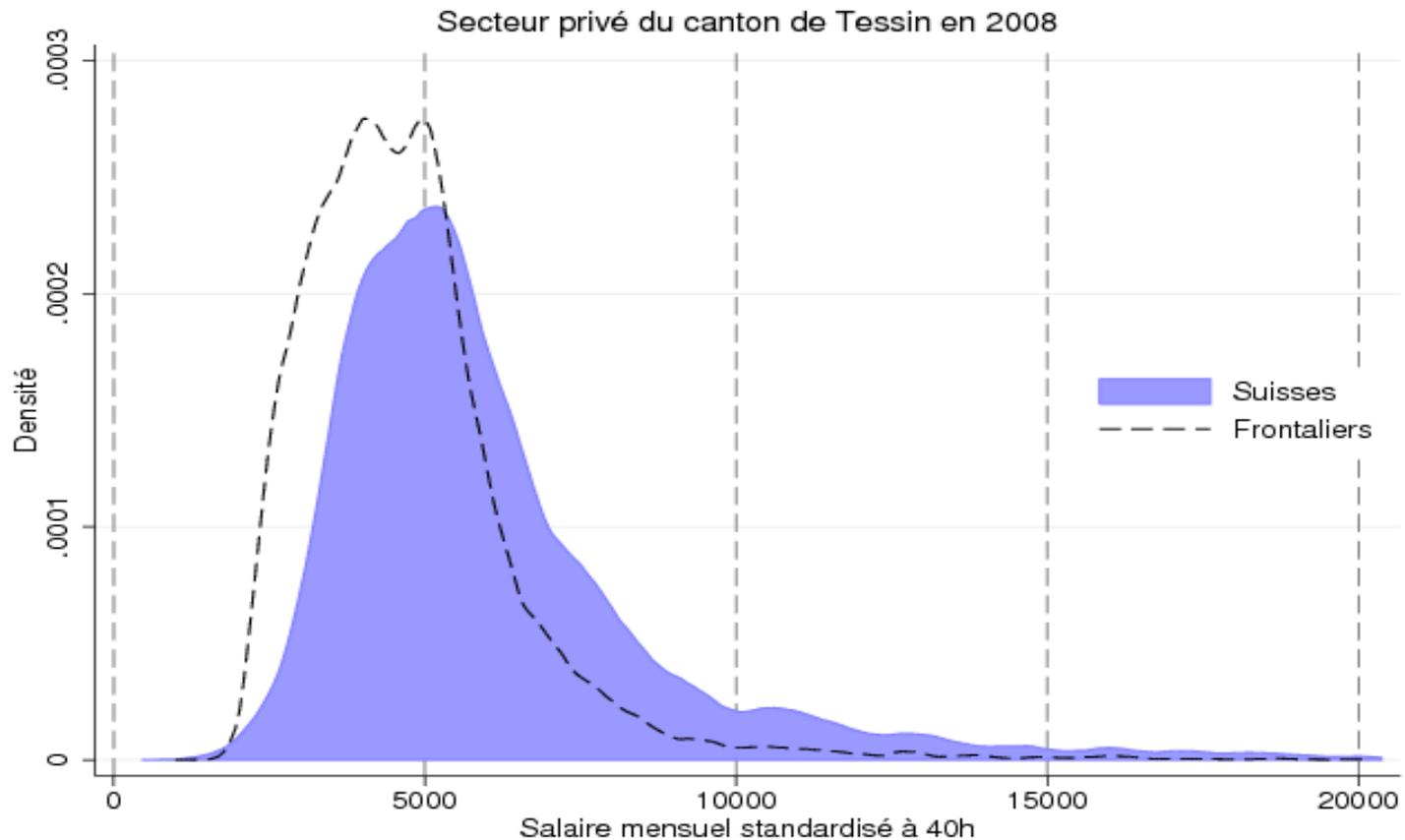


Distribution des salaires mensuels bruts standardisés, population active - secteur privé, Genève, 2008





Distribution des salaires mensuels bruts standardisés, population active dans le secteur privé au Tessin, 2008



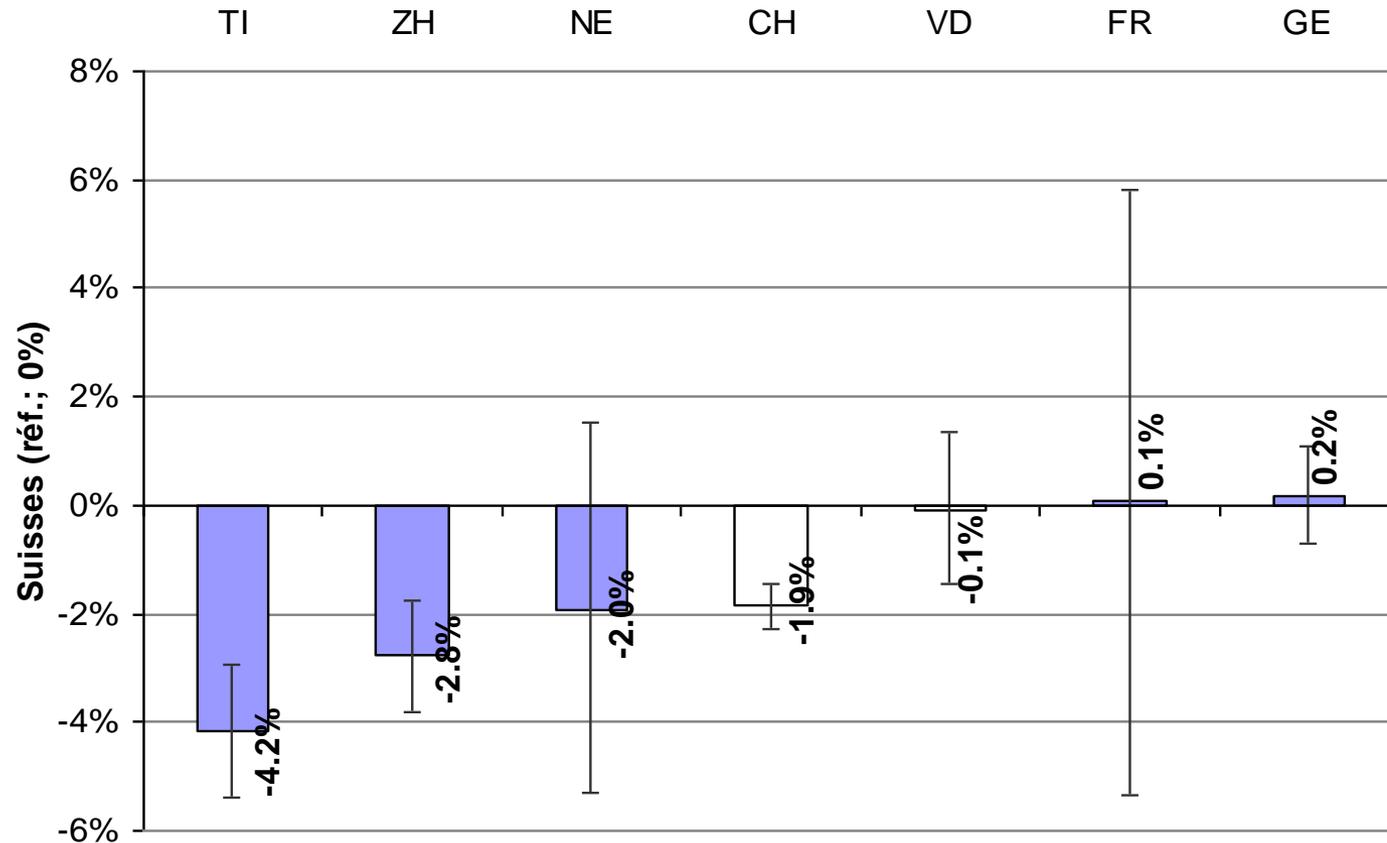


III. Libre circulation et dumping salarial

- Ces inégalités peuvent être dues aux différences de formation, d'expérience, d'ancienneté, de position hiérarchique, etc.
- *Toutes choses égales par ailleurs*, le fait d'être frontalier n'a pas d'incidence sur le niveau des salaires obtenus (absence de dumping salarial ou de discrimination salariale, selon le point de vue !)
- Ce n'est pas le cas de tous les cantons suisses ...
- mais toujours dans le canton de Genève (depuis 2000)

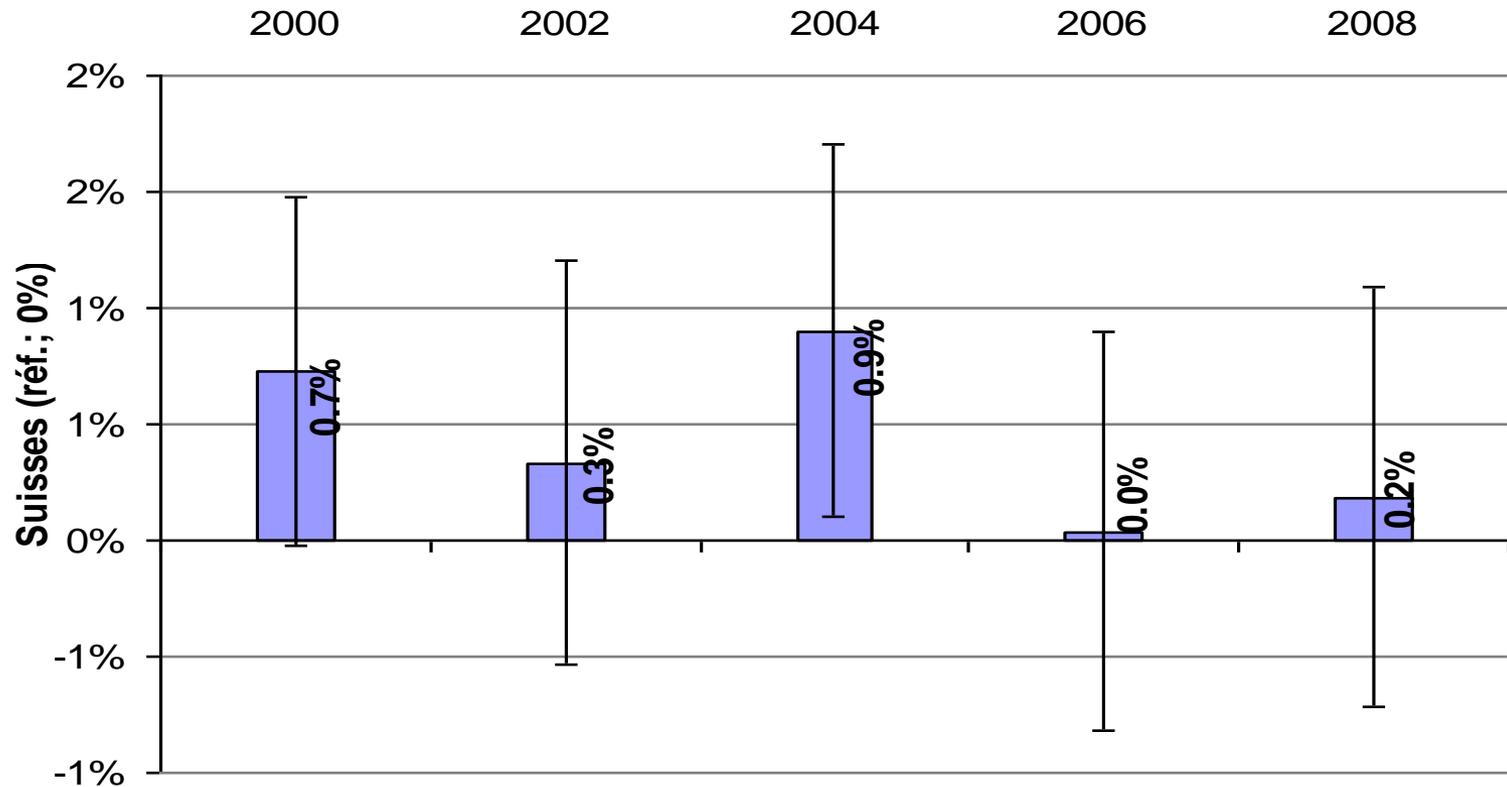


Coefficient associé à la variable « Frontaliers » dans les équations de salaires, 2008





Coefficient associé à la variable « Frontaliers » dans les équations de salaires, Genève, 2000 - 2008





IV. Effets de la libre circulation sur le chômage

- Cette question doit être analysée sous deux angles différents :
 1. L'effet sur le **risque de perdre son emploi** et d'entrer au chômage
 2. L'impact sur la **durée du chômage** et les probabilités de retrouver un emploi
- Le produit des deux premiers effets détermine l'impact sur le taux de chômage



IV. Effets de la libre circulation sur le chômage

- Le taux d'entrée au chômage **n'est pas influencé** par le taux de frontaliers ni par le taux de croissance du nombre de frontaliers
- La **durée du chômage** est corrélée positivement avec le pourcentage de **pendulaires** qui travaillent dans la commune et le **taux de mobilité** entre entreprises
- Ces résultats confirment la thèse selon laquelle les entreprises **ne procèdent pas à des licenciements** pour engager des frontaliers
- En revanche, le retour en emploi des chômeurs est rendu **plus long** par la concurrence sur le marché du travail



V. Analyse des politiques d'embauche

- Nous avons effectué une **étude expérimentale sur les comportements d'embauche** scindée en deux parties :
- 1. CV fictifs** (résidant genevois ou frontalier, en emploi ou au chômage) adressés à des employeurs ayant mis au concours (annonces sur internet ou dans des journaux) des postes de travail
- 2. Questionnaires adressés à des directions RH** de 195 entreprises qui ont été invitées à classer les mêmes 4 types de CV fictifs, avec en plus deux profils de contrôle (un chômeur de longue durée et une personne très qualifiée)



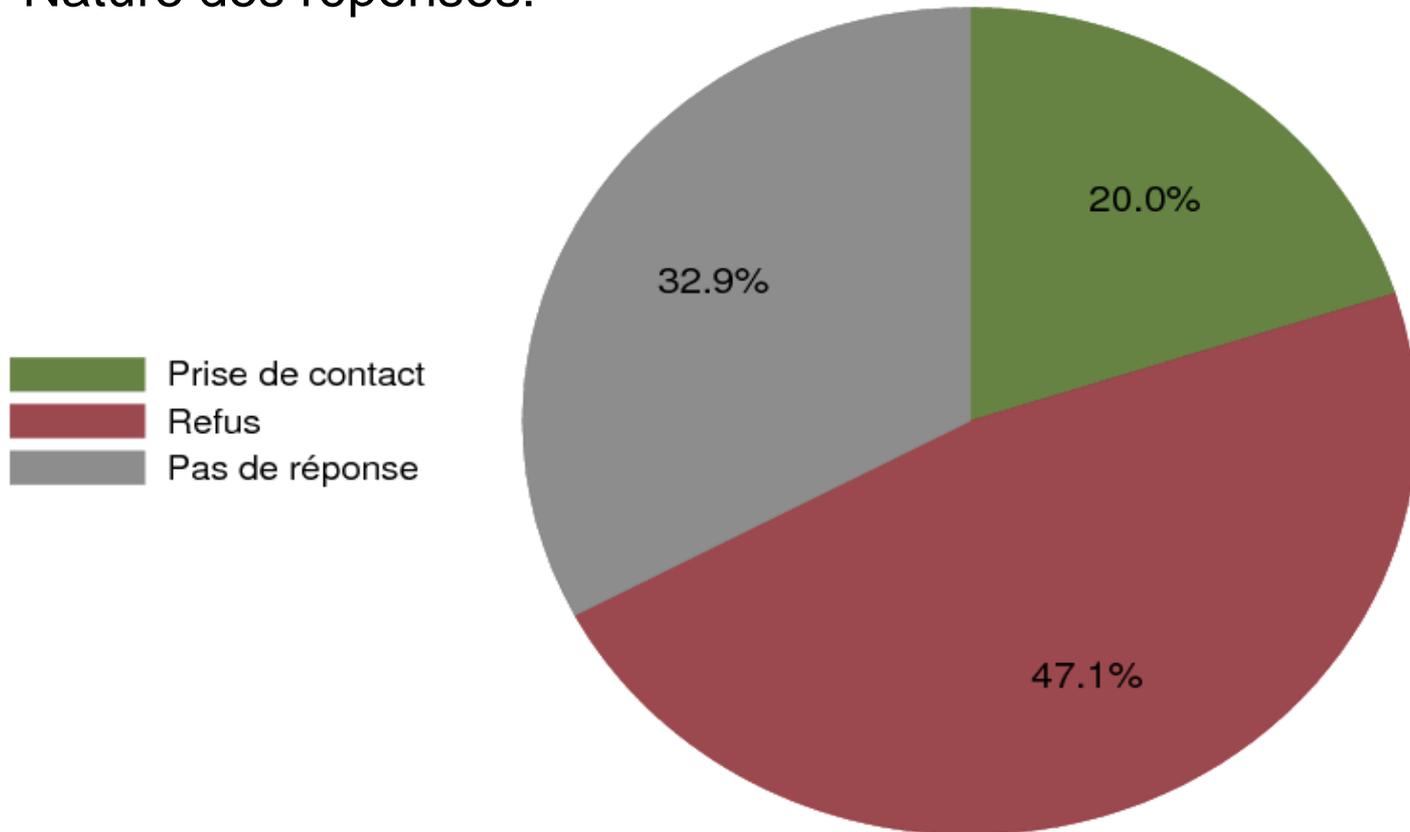
V. Analyse des politiques d'embauche (1)

- Réponse à des offres d'emploi **réelles** à l'aide de CV fictifs envoyés en majorité sur le site <http://www.jobup.ch>
- Création de quatre CV fictifs équivalents pour des personnes de 22 ans, disposant d'un CFC (resp. CAP en France) et ayant une expérience auprès de deux employeurs
- Les profils ne varient que sur la nationalité, le statut d'emploi et la résidence : *Suisse en emploi, Suisse au chômage, Résident transfrontalier en emploi en France, Résident transfrontalier au chômage en France*
- Point fort de cette méthode : elle permet de mesurer le comportement des employeurs dans une situation d'embauche réelle



« Practice testing » - Résultats

Nature des réponses:



N=520, Source: Données CV 2010/11, OUE



Nature des réponses selon la résidence et le statut d'emploi



Source: Données CV 2010/11, OUE



Résidence	Statut d'activité	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	Total
		CH	<i>en emploi</i>	X	X		X	X		X			X	
<i>au chômage</i>	X		X	X	X	X	X		X			X		
RT	<i>en emploi</i>	X			X		X		X	X				
	<i>au chômage</i>	X				X	X			X	X	X	X	
annonces	N	9	9	9	3	3	3	3	2	1	1	1	1	
		20%	20%	20%	7%	7%	7%	7%	4%	2%	2%	2%	2%	100%
contacts	N	36	18	9	9	9	9	3	4	2	2	2	1	104

- **47%** des prises de contact ont été faites **exclusivement** avec des candidats **genevois**;
- Les employeurs n'ayant contacté que des travailleurs **frontaliers** ne concernent que **4% des annonces**.

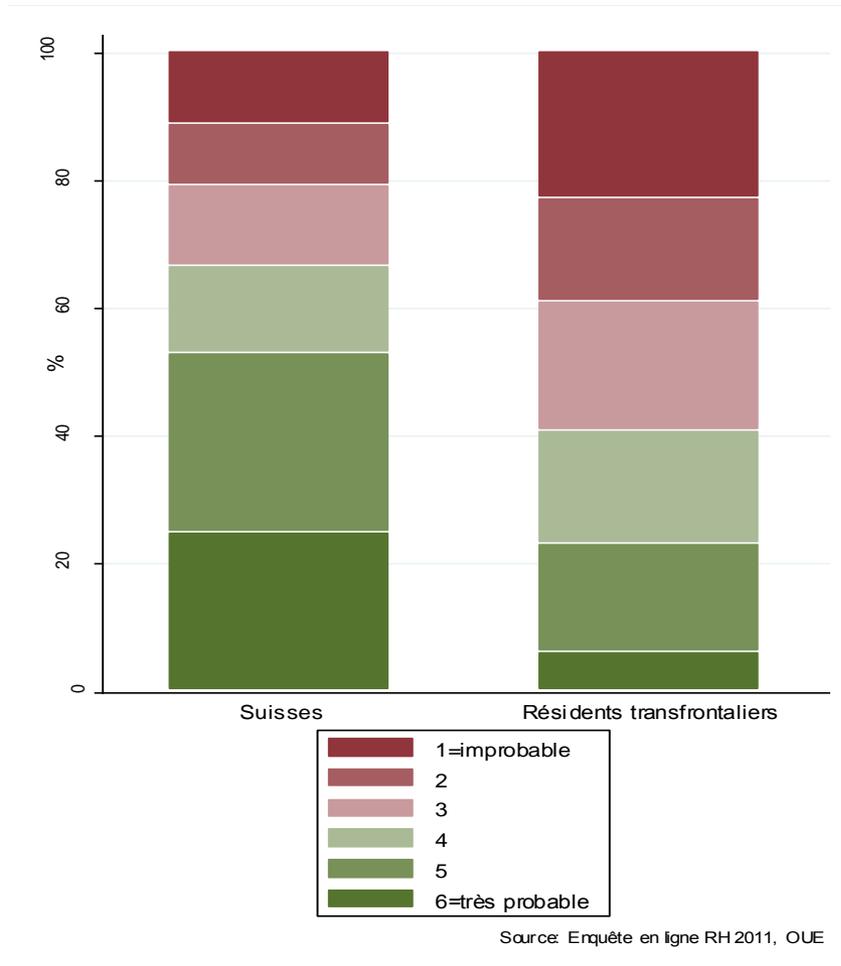


V. Analyse des politiques d'embauche (2)

- **Questionnaire envoyé à des responsables des RH**
- Questionnaire divisé en trois parties :
 - Informations sur l'entreprise,
 - Méthode de recrutement,
 - Informations sur la personne interrogée.
- La partie *méthode de recrutement* demande de classer des CV fictifs dans une échelle de 1 (improbable) à 6 (très probable) selon leur probabilité d'être retenu pour une offre d'emploi présentée
- CV identiques au « *practice testing* » avec **deux CV de contrôle**

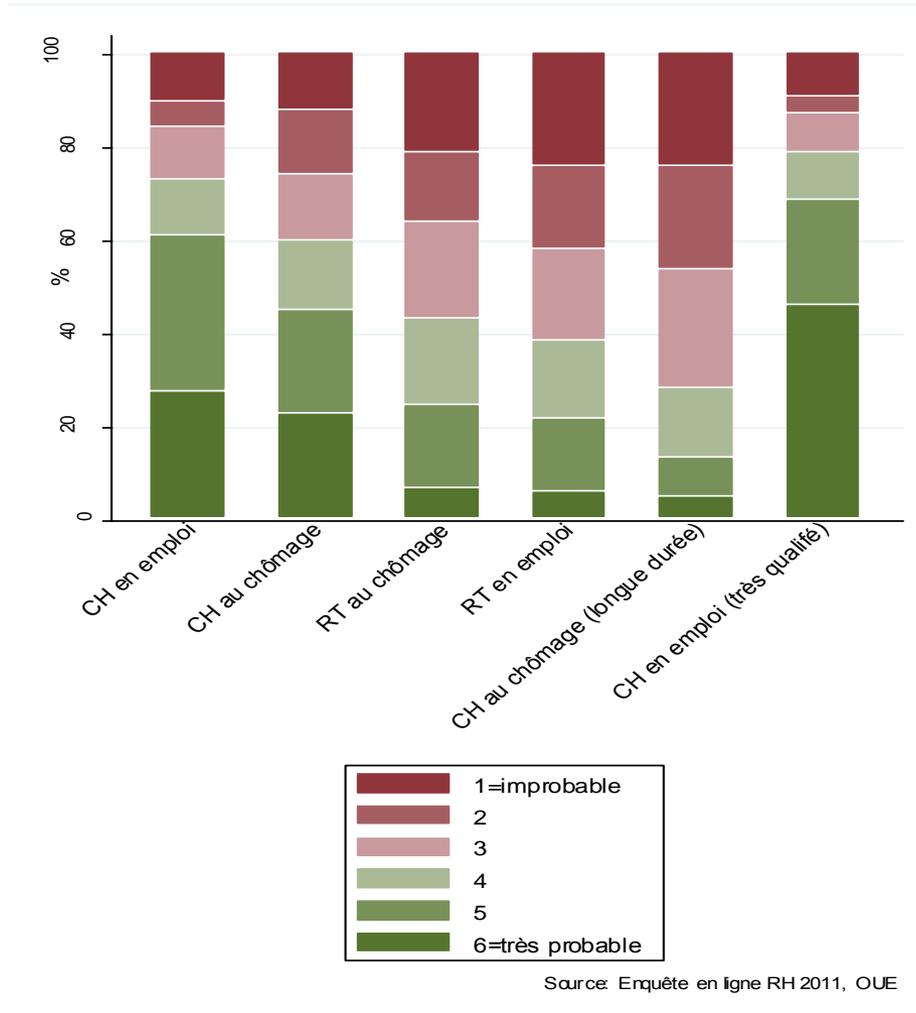


Classement des CV fictifs (sans les CV de contrôle)



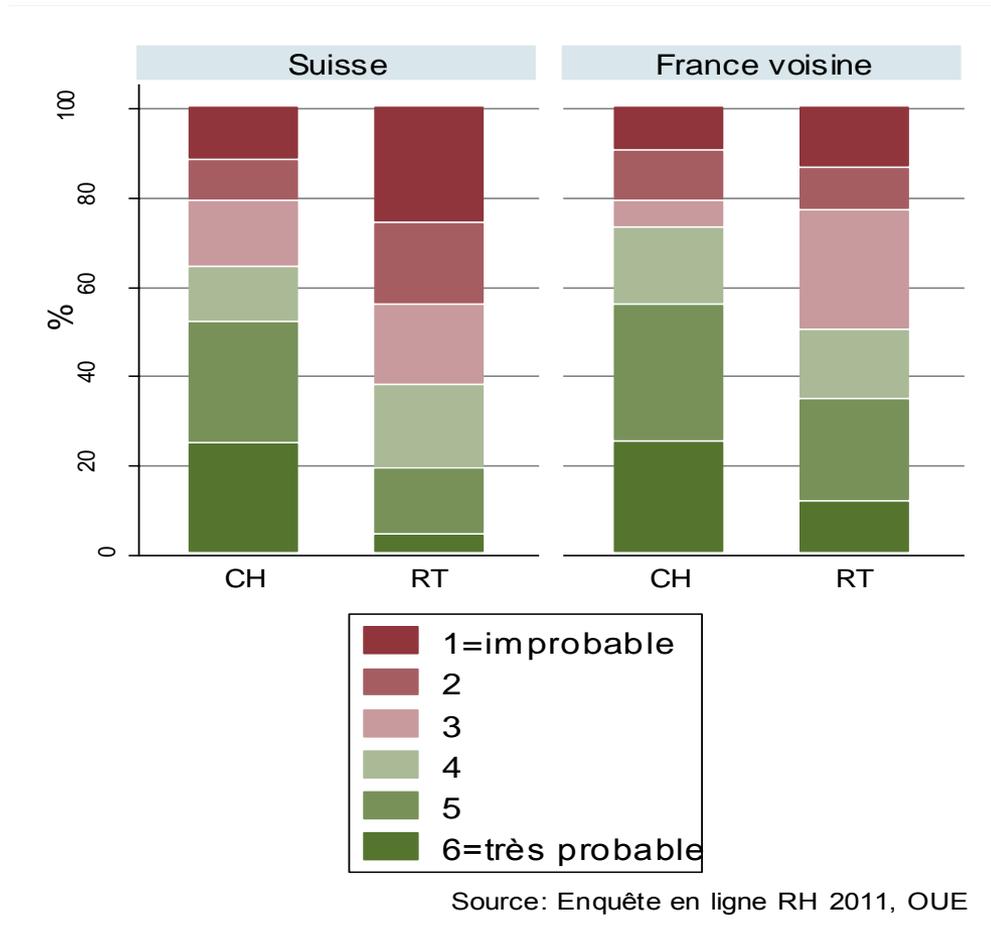


Classement de tous les CV fictifs





Distinction selon le pays de résidence de la personne interrogée





Merci de votre attention !

