



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Département de l'économie, des institutions et de la sécurité
Departement für Volkswirtschaft, Institutionen und Sicherheit

Département de l'éducation, de la culture et du sport
Departement für Erziehung, Sport und Kultur

Rester - Partir - Revenir

**Une étude de l'Observatoire valaisan de l'emploi
sur l'exode des compétences
des Valaisannes et Valaisans**

Sion, juin 2004



En collaboration avec la Chambre valaisanne de commerce et d'industrie

REMERCIEMENTS

Mandat

- Département de l'économie, des institutions et de la sécurité
- Département de l'éducation, de la culture et du sport
- Chambre valaisanne du commerce et de l'industrie

Groupe de projet

- Marco Dini, Chef du Service de l'industrie, du commerce et du travail, président
- Stefan Bumann, Chef du Service de la formation tertiaire
- Francine Crettenand, Collaboratrice scientifique du Service de la formation tertiaire
- Gilbert Fournier, Délégué aux questions universitaires
- Thomas Gsponer, Directeur de la Chambre valaisanne du commerce et de l'industrie
- Olivier Menge, Collaborateur scientifique du Service de la formation tertiaire

Equipe de recherche

- Cheffe de projet: Ursula Kraft
- Collaboratrices: Caroline Antony
Christine Bosi

Supervision scientifique

- Prof. François Hainard, Université de Neuchâtel

Traduction / Communication

- Sandrine Branca
- Christine Jäger Prata
- Janine Marko

Autres collaboratrices / collaborateurs

- Patrizia Clavien-Remedi
- Sylvia Steiner
- Ainsi que toutes les étudiantes et tous les étudiants qui ont aidé aux contacts téléphoniques

Le Département de l'économie, des institutions et de la sécurité, le Département de l'éducation, de la culture et du sport ainsi que Chambre valaisanne du commerce et de l'industrie remercient toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs qui ont participé d'une manière ou d'une autre à la recherche.

AVANT-PROPOS

Maintenir sa population est un objectif pour toute autorité politique. Retenir celle qui est la mieux formée en est un encore plus grand et ceci pour de multiples raisons.

Tout d'abord parce qu'elle est un des éléments moteurs de la dynamique d'une société tant par ses compétences et savoir-faire professionnels, ses engagements politique, social et culturel, que par un indispensable sens critique, moteur du changement. Ensuite parce que, par l'impôt, elle constitue une population qui participe pour une part non négligeable au budget de la communauté. Enfin ayant contribué par un soutien non négligeable aux formations, il est agréable à la collectivité de récolter en retour les fruits de son investissement .

Cependant, fort heureusement dans nos démocraties, personne ne peut retenir les habitants par décret ! Ils ne restent que s'ils en ont l'envie ou les possibilités, c'est-à-dire si les conditions objectives et subjectives leur paraissent suffisamment favorables pour cela ! Mais rester au pays ou partir est une décision complexe (parfois aussi une non-décision) qui combine les sentiments les plus forts avec les analyses les plus froidement matérialistes.

Comme plusieurs régions ou cantons de Suisse, celui du Valais connaît un départ (ou plutôt un non-retour) non négligeable de sa population la mieux formée, celle issue des universités et des EPF ou des Hautes Ecoles. Le gouvernement valaisan avait depuis longtemps conscience de cette réalité dont il connaît l'importance, tant en terme de déficit démographique, qu'en terme de carence pour la vie économique, sociale et culturelle du canton. Mais il ne suffit pas d'avoir conscience d'un problème pour saisir toute la complexité des modalités qui le caractérisent et imaginer ipso facto des stratégies pour le résoudre. Le Conseil d'Etat valaisan a donc souhaité connaître les éléments qui permettent de comprendre et d'expliquer le phénomène au-delà des supputations et du sens commun propres aux discussions de bistrot. Pour ce faire il s'est donné les moyens idoines, à savoir une recherche empirique conduite selon des critères scientifiques rigoureux, certes compte tenu des inévitables contingences de temps et de budget, l'un et l'autre n'étant bien sûr pas illimités.

Ainsi la collecte d'information s'est faite selon deux méthodes complémentaires. D'une part une enquête par questionnaire, suffisamment représentative pour connaître les comportements et/ou intentions en matière de mobilité auprès des Valaisans et Valaisannes diplômés ou sur le point de l'être. D'autre part une collecte de données par entretien auprès de personnes ayant vécu la migration et disposant d'une aptitude tant à prendre de la distance sur l'événement vécu, qu'à en rendre compte avec le « maximum de conscience possible », c'est-à-dire où leurs logiques s'expriment à travers un métissage d'expériences, d'affects et de faits.

La première approche apporte la vérité des chiffres et l'image de la situation sous forme de nombres absolus et de pourcentages. Elle rend compte des pratiques, des propensions, des interprétations de la situation selon les points de vue agrégés des personnes interrogées. A noter l'excellent score des questionnaires retournés, révélateur à la fois de la qualité de celui-ci (on ne remplit ni ne retourne, ou très peu, un questionnaire mal construit) et de l'intérêt que portent les personnes interrogées au problème de la migration : on n'est jamais insensible au départ de sa région, il s'agit là d'une décision importante et qui ne laisse personne indifférent.

La seconde approche apporte la force de l'argumentation, le poids du vécu explicité, les logiques propres à des trajectoires individuelles particulières. Ici aussi aucune des personnes sollicitées n'a refusé de raconter et de prendre le temps de réfléchir sur le sens du départ, du retour, ou de l'éventuel projet de retour. Toutes ont fait part de leurs joies, craintes, suggestions, frustrations, aspirations, et contribuent ainsi à donner de l'épaisseur scientifique et du sens à l'aridité des chiffres.

Conduire une recherche sur une problématique spécifique est certainement la seule manière d'expliquer et de comprendre ce qui se passe et, le cas échéant, de se doter des moyens d'agir. Mais c'est aussi accepter de se dévoiler et de se soumettre à la critique et au jugement. Les résultats de cette recherche sont éloquentes en ce sens qu'ils montrent que rester, partir ou revenir est, comme on pouvait le supposer, lié considérablement à l'offre des postes de travail,

y compris à celle susceptible d'intéresser le conjoint. Mais au-delà de cette vérité, l'enquête révèle toutes les subtilités du vaste et complexe problème qu'est l'offre d'emplois et permettra de mieux cibler les dispositions à prendre, par exemple à travailler davantage à une offre qui assure l'intérêt et la responsabilité dans le travail et la possibilité de valoriser pleinement la formation obtenue. Par contre, bonne nouvelle, elle révèle que tout, ou presque, ce qui réfère à l'argent n'est pas ce qui compte en premier lieu : pas vraiment le salaire et pas du tout la fiscalité ! Non la décision de rester, partir ou revenir est beaucoup plus complexe ; elle interfère avec des sentiments identitaires en transformation, avec les représentations de soi (et des siens), certes y compris des perspectives d'avenir, mais aussi celles liées au futur du Valais, de son fonctionnement, des opportunités qu'il offre en terme de qualité de vie, de sociabilité, et des formations offertes.

Ce qui est aussi certainement parmi les résultats le plus surprenant, est que parmi ceux qui ont quitté le Valais plus de la moitié (57 %) serait disposée à y revenir si les conditions le permettaient ! Voilà qui rassure sur l'attachement au pays et sur les intentions qui habitent ceux qui l'ont quitté. Mais cela peut aussi inquiéter dans la mesure où les marges de manœuvres des autorités sont de faibles envergures pour satisfaire une intention aussi importante. Rendre plus attractif le marché de l'emploi pour des formations supérieures n'est pas aisé à mettre en œuvre et ne peut se construire que sur du long terme.

Cette recherche a donc le mérite de lister et catégoriser les problèmes et de recenser quelques pistes proposées pour remédier à certaines carences. Elle montre aussi la nécessité de dramatiser le phénomène du départ, et peut-être de penser davantage le Valais sous la forme de réseaux, y compris extra-cantonaux. Mais cette recherche ne veut et ne peut prétendre en aucun cas apporter elle-même le remède miracle pour limiter les départs ou faire rentrer au bercail ceux qui ont dû ou voulu en sortir. Cela n'est pas de son ressort ni de ses prétentions, et encore moins de ses compétences puisque cela renvoie à la mise en œuvre de politiques publiques. Par contre elle dit et explique comment les choses se passent et comment elles sont vécues, ce qui est absolument indispensable pour prendre les dispositions nécessaires.

« Dispositions nécessaires » le mot est lancé et avec cela un passionnant et combien complexe défi à relever !

Prof. François Hainard
Institut de sociologie
Université de Neuchâtel

RESUME

I. INTRODUCTION

i. Situation de départ et but de l'étude

La migration des personnes hautement qualifiées attire l'attention de la science, de la politique et des médias depuis les années soixante. La mondialisation progressive et le développement vers ce que l'on appelle la société du savoir intensifient la demande en personnel hautement qualifié et renforcent visiblement la problématique. Aujourd'hui, le savoir est bel et bien la source première de prospérité et de maintien de la compétitivité.

Le canton du Valais est conscient depuis des décennies de la problématique de la migration des personnes hautement qualifiées. C'est pourquoi il a chargé l'Observatoire valaisan de l'emploi du Service de l'industrie, du commerce et du travail de réaliser une étude sur cette thématique. Les partenaires du projet étaient, à côté du Département de l'économie, des institutions et de la sécurité (DEIS), le Département de l'éducation, de la culture et du sport (DECS) et la Chambre valaisanne du commerce et de l'industrie (CVCI). Le suivi scientifique a été assuré par le prof. François Hainard, professeur de sociologie à l'Université de Neuchâtel. L'étude poursuivait les objectifs suivants :

1. Quantification de la migration pour le canton du Valais
2. Analyse des raisons poussant à la migration
3. Elaboration de recommandations à l'intention des décideurs.

ii. Design de la recherche

Après une analyse des données secondaires (statistiques de l'Office fédéral de la statistique, études antérieures sur la problématique de la migration), une étude quantitative fut menée sous la forme d'une enquête par questionnaire auprès des 1051 maturistes des années 1996 et 1997 et des 334 diplômé(e)s 2000 et 2001 des Ecoles supérieures et Hautes écoles spécialisées. Fin mai 2003, 1385 personnes au total reçurent le questionnaire de seize pages, dont les thèmes centraux étaient le parcours des personnes interrogées, leur lieu de résidence et de travail, les raisons en faveur de la migration ou du fait de rester/du retour en Valais et l'appréciation du canton du Valais. Cette enquête par questionnaire fut complétée par 21 interviews personnelles de Valaisannes et Valaisans ayant eux-/elles-mêmes vécu la migration et étant susceptibles d'apporter une information ou un point de vue significatif grâce à leur expérience. L'interview d'environ une heure se basait sur un guide d'entretien.

iii. La problématique du canton du Valais

L'absence d'université en Valais conduit les maturistes valaisan(ne)s, pour autant qu'ils/elles n'optent pas pour des études à distance, à accomplir leurs études universitaires au sein d'universités ou d'EPF hors canton.

Par contre, il est possible d'obtenir en Valais des diplômes d'Ecoles supérieures et de Hautes écoles spécialisées à la Haute école valaisanne (HEVs), à la Haute école valaisanne santé-social (HEVs2), à la Haute école pédagogique valaisanne (HEP-VS), à la Fernfachhochschule (SFH), à l'Ecole cantonale d'art du Valais (ECAV) et à la Haute école de musique du Valais (HEMVs).

Bien que le Valais soit un canton non-universitaire, son **taux de maturité**, proche de 21% en 2002, se situe nettement au-dessus de la moyenne suisse de 18%. Le **taux d'obtention d'un diplôme universitaire**, avec 11.4%, se situe lui aussi un point **au-dessus de la moyenne suisse** de 10.4%. Cependant, malgré des taux de maturité et d'obtention d'un diplôme universitaire au-dessus de la moyenne, le **taux de personnes hautement qualifiées au sein de la**

population valaisanne se situe, avec 9.6%, clairement **en dessous de la moyenne suisse** de 13.9%, ce qui indique la migration de la population hautement qualifiée.

En outre, le marché du travail valaisan favorise la migration parce que les branches telles les services aux entreprises, l'enseignement, les activités financières et assurances, les services informatiques ou la recherche et développement, qui traditionnellement occupent un nombre de personnes hautement qualifiées au-dessus de la moyenne, sont moins fortement représentées en Valais qu'en Suisse.

A côté de la perte en capital humain hautement qualifié, la migration cause également des pertes financières pour le canton du Valais : d'une part, des pertes annuelles d'environ 50 Mio. Fr. sous forme de frais de formation pour les personnes hautement qualifiées qui quittent le canton et d'autre part des pertes d'environ 40 Mio. Fr. de rentrées directes fiscales et de consommation. Au total, la **perte financière** s'élève donc à environ **90 Mio. Fr.**

II. RESUME DES RESULTATS DE LA RECHERCHE EMPIRIQUE

i. Résultats de l'enquête par questionnaire

Taux de retour et représentativité

Des 1385 questionnaires, 961 ont été retournés, ce qui correspond à un taux de retour de près de **70%**, taux exceptionnellement élevé pour ce genre d'enquête. En outre, on a pu démontrer que les résultats de l'enquête sont **représentatifs**.

Profil des personnes interrogées

Les personnes interrogées peuvent être caractérisées comme suit :

- 52% (500) sont des hommes, 48% (461) des femmes
- 92% (885) sont âgées de 25 à 30 ans
- 72% (688) sont francophones, 28% (269) de langue maternelle allemande
- 42% (407) vivent en couple, le/la partenaire est actif/-ve dans 82% des cas
- 64% (614) ont terminé leur formation, 31% (294) sont encore en formation et 5% (49) ont interrompu leur formation
- 59% (568) accomplissent/ont accompli une formation universitaire, 22% (208) accomplissent/ont accompli leur formation au sein d'une Ecole supérieure et 12% (110) au sein d'une Haute école spécialisée, 2% (22) fréquentent/ont fréquenté une autre école (5% ont interrompu leur formation)
 - 27% (152) des Valaisan(ne)s avec une formation universitaire étudient/ont étudié à l'Université de Lausanne, 17% (97) à l'Université de Fribourg, 17% (97) à l'Université de Genève, 17% (96) au sein d'une Ecole polytechnique fédérale et 10% (57) à l'Université de Berne
 - 51% (106) des personnes interrogées accomplissant/ayant accompli une formation au sein d'une Haute école spécialisée étud(i)ent à la Haute école valaisanne, 24% (49) dans une autre école de la Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale, 16% (33) à la Haute école spécialisée santé-social de Suisse romande
 - 49% (53) des personnes interrogées accomplissant/ayant accompli une Ecole supérieure, sont/étaient inscrit(e)s à l'Ecole supérieure d'informatique de gestion de Sierre et 42% (45) à l'Ecole Suisse de Tourisme de Sierre.
- 79% (759) des personnes interrogées sont actives, 58% (559) à plein temps et 21% (200) à temps partiel. (La majorité des personnes non-actives (125) est en formation.)
- 87% (655) travaillent dans le secteur des services, 13% (98) dans l'industrie et l'artisanat.

Quantification de la migration

- En prenant le lieu de travail comme indicateur de la migration, **deux personnes sur trois** (63%) en possession d'un diplôme d'une haute école **migrent**.
- Il faut cependant différencier entre la migration des diplômé(e)s des Hautes écoles spécialisées et Ecoles supérieures et les diplômé(e)s d'universités ou EPF. Ceux/Celles-ci sont nettement plus concerné(e)s par la migration : alors que **71%** des personnes interrogées avec un **diplôme universitaire** migrent, ce n'est le cas que pour **55%** des diplômé(e)s de **Hautes écoles spécialisées et Ecoles supérieures**.

Facteurs influençant la migration

Lieu d'études et lieu de stage

D'une part, le lieu d'études influence la migration : celui/celle qui a effectué ses études en Valais migre dans 53% des cas, alors que celui/celle qui a étudié hors canton migre dans 70% des cas.

Le lieu de stage influence d'autre part la migration, ceci d'une manière encore plus marquée étant donné qu'avec les stages les premiers contacts avec le monde du travail sont créés : celui/celle qui effectue un stage en Valais migre dans 48% des cas, tandis que celui/celle qui en effectue un hors canton migre dans 82% des cas.

A noter dans ce contexte que 31% des diplômé(e)s déclarent habiter sur leur lieu d'études, que 11% ont travaillé là-bas durant leurs études et que 5% y ont déjà habité auparavant.

Raisons individuelles en faveur de la migration

Les personnes interrogées ont été questionnées sur les raisons poussant à la migration. Possibilité leur était donnée d'en citer trois.

La principale raison menant à la migration des diplômé(e)s réside dans le **manque de places de travail**, que ce soit parce qu'elles ne sont pas disponibles ou parce qu'elles ne correspondent pas aux attentes des personnes interrogées. Vient ensuite le **manque de possibilités de carrière**. A côté de ces motifs liés au marché du travail, la **proximité d'un centre urbain** et le **manque d'offre de formation continue** en Valais sont évoqués comme raisons premières pour la migration. De manière secondaire, un(e) partenaire hors canton, les mentalités et des revenus plus élevés conduisent à accepter une place de travail en dehors du Valais. Par contre, la migration est peu influencée par l'existence d'un cercle d'amis, la qualité de vie, l'anonymat, les possibilités de devenir indépendant(e) et la fiscalité.

Une comparaison avec les raisons qu'évoquent les personnes interrogées encore en formation pour justifier pourquoi elles ne veulent pas rentrer en Valais après leurs études est révélatrice : la principale raison se résume dans l'hypothèse que les chances de trouver une place de travail intéressante sont nettement plus élevées hors du canton qu'en Valais. Les possibilités restreintes offertes par le marché du travail valaisan sont donc déjà connues durant les études. En deuxième place s'inscrit la proximité d'une grande ville. En revanche, les possibilités de carrière, les mentalités, l'offre de formation continue et le/la partenaire sont nettement moins importants pour les personnes interrogées encore en formation que pour les diplômé(e)s.

Raisons poussant à rester ou à revenir en Valais

Lieu de résidence et lieu de travail en Valais

Pour les diplômé(e)s, l'**offre de travail** joue un rôle décisif dans le choix de rester ou de revenir en Valais. Outre celle-ci, l'**attachement au canton** et la **qualité de vie** sont également des éléments significatifs. De manière secondaire, le/la partenaire, les mentalités, les activités associatives et les possibilités en matière de sport amènent les diplômé(e)s à vivre et à travailler dans leur canton d'origine. D'autres arguments, tels une propriété immobilière, la formation continue, les possibilités de carrière, la fiscalité, etc. ne jouent pas grand rôle.

En revanche, les réflexions liées au marché du travail et le/la partenaire jouent un rôle bien moindre pour les personnes interrogées encore en formation qui désirent revenir en Valais après leurs études. Pour elles, les raisons principales de rester ou de revenir en Valais sont le

fort attachement au canton et la qualité de vie. On peut donc conclure qu'il est plus facile d'adresser des mesures ciblées en vue d'un retour à des personnes hautement qualifiées encore en formation qu'à des diplômé(e)s.

Pendulaires

Les pendulaires sont très fortement **attaché(e)s au Valais** et conservent leur domicile dans le canton, bien qu'ils/elles n'aient **pas trouvé de place de travail** en Valais. De manière secondaire, ils/elles optent d'une part pour une place de travail hors canton en raison des possibilités de carrière et d'autre part gardent leur domicile en Valais en raison de la qualité de vie, de la fiscalité et des activités associatives. Le nombre de pendulaires reste toutefois restreint : seul(e)s 15% des diplômé(e)s choisissent d'être pendulaires et parmi eux/elles, environ 60% ne reviennent qu'une fois par semaine en Valais.

L'influence du contexte valaisan sur la migration

Marché du travail

Une offre de travail limitée, le manque de transparence du marché du travail, le manque de possibilités de carrière sont, selon les personnes interrogées, les principales faiblesses du marché du travail valaisan. Plus de 70% des personnes interrogées en sont mécontentes. Elles sont également insatisfaites, bien que moins fortement (environ 55%), des possibilités de changement d'employeur, de la qualité des places et des conditions salariales. Seules la mise en pratique du bilinguisme et les possibilités d'entreprendre une activité indépendante sont évaluées de manière positive (62% respectivement 53% de satisfait(e)s).

L'appréciation des personnes vivant hors canton apparaît plus négative encore que celle des personnes actives en Valais. Ceux/Celles qui habitent en Valais sont en effet majoritairement satisfait(e)s de la qualité des places de travail, des conditions salariales et des possibilités de changer d'employeur. De grandes différences se font également jour dans l'appréciation de la transparence : alors que seulement 24% des personnes interrogées vivant hors canton en sont satisfaites, 40% de celles habitant en Valais sont satisfaites de la visibilité des places de travail.

L'image négative du marché du travail valaisan **favorise** ainsi **la migration**. Tandis que les salaires jouent un rôle secondaire dans la migration, l'offre de places de travail et les chances de promotion appartiennent aux raisons premières poussant à migrer et celles-ci sont jugées négativement par la majorité des personnes interrogées.

Développement économique

Bien que le développement économique soit globalement évalué de manière tout juste positive (52% de satisfait(e)s), les personnes interrogées considèrent l'échange d'idées (70% d'insatisfait(e)s), le dynamisme économique (62% d'insatisfait(e)s) et les perspectives de développement dans un horizon temporel de cinq ans (56% d'insatisfait(e)s) comme des faiblesses du canton du Valais.

Comme pour le marché du travail, l'appréciation des personnes ayant leur domicile hors canton est moins bonne que celle des personnes vivant en Valais : c'est le cas pour l'appréciation globale et le dynamisme. Il est également intéressant de noter que le dynamisme est jugé nettement plus négativement par les Haut-Valaisan(ne)s que par la partie francophone du canton.

La mauvaise image du développement économique rend l'espace économique valaisan et son marché du travail moins attractifs en vue d'un établissement en Valais et **encourage** donc la **migration**.

Offre de formation continue

Alors que l'offre en formations continues courtes (79% de satisfait(e)s), la qualité de l'offre de formation continue (63%) et les formations professionnelles de type brevet ou diplôme (59%) sont évaluées de manière positive, l'évaluation concernant l'offre adaptée à la situation professionnelle (68% d'insatisfait(e)s), la diversité de l'offre (56%), les formations postgrades (53%) et l'information sur les possibilités de perfectionnement (52%) est majoritairement négative.

En comparant l'appréciation de l'offre de formation continue des personnes interrogées ayant une formation ES ou HES avec celle des personnes interrogées avec une formation universitaire, on observe des différences significatives. Les personnes interrogées au bénéfice d'une formation universitaire jugent l'offre de formation continue de manière nettement plus négative : elles se plaignent du manque d'information, sont davantage insatisfaites de la qualité, de la diversité, des formations continues courtes, des filières postgrades et des formations professionnelles de type brevet ou diplôme. Elles trouvent que l'offre de formation continue n'est pas adaptée à leur situation professionnelle (77% d'insatisfait(e)s). Cette opinion est cependant partagée par les diplômé(e)s d'Ecoles supérieures et Hautes écoles spécialisées, malgré qu'ils/elles sont moins insatisfait(e)s (54%).

Les personnes ayant leur domicile hors canton évaluent également l'offre de formation continue de manière nettement plus négative que celles habitant le Valais. Les Haut-Valaisan(ne)s se montrent quant à eux généralement plus satisfait(e)s de l'offre de formation continue que les Valaisan(ne)s francophones. La partie germanophone du canton se montre davantage mécontente uniquement en ce qui concerne l'offre adaptée à la situation professionnelle.

Etant donné que les possibilités de perfectionnement professionnel et de formation continue influencent fortement le choix du lieu de travail et appartiennent aux raisons premières incitant à la migration, le fait que l'offre ne corresponde pas aux besoins des personnes interrogées en particulier **augmente le risque de la migration** pour le canton du Valais.

Qualité de vie

La qualité de vie est évaluée de manière nettement positive, en particulier les paysages et les sites, le climat, l'environnement, la sécurité, les relations sociales et les logements (taux de satisfaction entre 87 et 98%). Bien que les personnes interrogées soient majoritairement satisfaites des offres de loisirs et des manifestations culturelles (68%), cette satisfaction apparaît moins clairement que celle concernant les autres aspects de la qualité de vie. La qualité de vie peut donc être considérée comme une force du canton.

Ceux/Celles qui habitent hors canton ont une opinion significativement plus négative concernant l'offre culturelle et de loisirs ainsi que les relations sociales, que ceux/celles vivant en Valais. Par contre, le marché immobilier est jugé plus positivement par ceux/celles ayant leur domicile hors canton.

Des différences se manifestent également entre les parties du canton : les paysages et sites et le marché du logement sont évalués plus positivement par les Valaisan(ne)s du Valais romand, les relations sociales par les Haut-Valaisan(ne)s.

La qualité de vie s'inscrit parmi les raisons premières en faveur d'une activité professionnelle en Valais après les études. L'image positive qu'ont les personnes interrogées de la qualité de vie dans le canton **agit** ainsi **contre la migration**.

Mentalité

Seule la convivialité est jugée de manière positive par les personnes interrogées (88% de satisfait(e)s). En revanche, elles incluent les relations entre les parties du canton (63% d'insatisfait(e)s), le manque d'ouverture et d'anonymat (53%) ainsi que le manque de capacités à entreprendre et innover (52%) parmi les faiblesses du canton du Valais.

L'appréciation de ceux/celles vivant en Valais reste toutefois significativement moins critique: ils/elles évaluent la mentalité positivement, y compris en ce qui concerne les relations entre les parties du canton. Les Valaisan(ne)s francophones sont nettement plus critiques relativement à l'ouverture, alors que les Haut-Valaisan(ne)s sont moins satisfait(e)s de la convivialité et de la préservation de l'anonymat.

La mentalité appartient, il est vrai, aux raisons secondaires en faveur de la migration, mais elle l'influence quand même. L'opinion majoritairement négative des personnes interrogées la concernant **encourage** donc la **migration**.

Infrastructure, services et conditions-cadres

Les infrastructures, services et conditions-cadres sont évalués majoritairement de manière positive : les personnes interrogées se montrent en particulier très satisfaites de l'école obligatoire

et des écoles du secondaire I et II (97% de satisfait(e)s). La satisfaction relative à toutes les autres infrastructures et conditions-cadres citées atteint un taux variant entre 57% (unités d'accueil pour la petite enfance) et 91% (services sanitaires et sociaux). On relève par ailleurs que 80% sont satisfait(e)s de la fiscalité.¹ Les personnes interrogées sont insatisfaites des transports publics (54%), de l'offre culturelle et des médias valaisans (je 52%).

Ceux/Celles ayant leur domicile en dehors du canton du Valais sont davantage insatisfait(e)s des écoles du tertiaire, de l'offre culturelle, des médias valaisans et des magasins, supermarchés et restaurants.

Selon la formation, les écoles du tertiaire sont évaluées différemment : celui/celle qui fréquente/a fréquenté une Ecole supérieure ou une Haute école spécialisée en Valais est davantage satisfait(e) (90% de satisfait(e)s) que celui/celle qui ne connaît pas ces écoles de par une expérience personnelle.

Selon la partie du canton, les infrastructures, services et conditions-cadres sont aussi jugées différemment. Les personnes interrogées de langue maternelle française sont généralement plus satisfait(e)s de l'école obligatoire, des écoles secondaires et tertiaires, des services sanitaires et sociaux et des administrations cantonales et communales, de la fiscalité, des liaisons routières comme de l'offre en matière de magasins, supermarchés et restaurants. Les Haut-Valaisan(ne)s sont davantage insatisfait(e)s de l'offre culturelle que les personnes interrogées francophones. Par contre, les médias valaisans sont jugés satisfaisants par les germanophones, alors que les Valaisan(ne)s du Valais romand sont mécontent(e)s de l'offre en la matière.

Globalement, les personnes interrogées sont majoritairement satisfaites de l'infrastructure, des services et des conditions-cadres. Toutefois, l'appréciation négative de l'offre culturelle, des transports publics et des médias peut être perçue comme une faiblesse du canton, car la proximité d'une grande ville est citée comme raison première en faveur d'un départ du canton.

Le potentiel de retour de personnes hautement qualifiées

Le départ du canton ne correspond souvent pas au vœu des personnes interrogées. Il existe un décalage entre désir et réalité : bien que 43% des étudiant(e)s au sein d'universités ou d'EPF voudraient revenir, seul(e)s 29% trouvent une place.

Le potentiel de retour de personnes hautement qualifiées en Valais existe bel et bien. Celui-ci est en outre plus élevé concernant les diplômé(e)s travaillant hors canton que les étudiant(e)s : **57%** des diplômé(e)s peuvent s'imaginer **revenir vivre un jour en Valais**. Seul(e)s 18% excluent un retour, 25% sont indécis(es). Les raisons plaidant en faveur d'un retour sont la qualité de vie élevée, des offres de travail intéressantes (également pour le/la partenaire) ainsi que la famille, le/la partenaire et le cercle d'amis.

Propositions d'amélioration

Les propositions d'amélioration en vue d'augmenter l'attractivité du canton du Valais touchent à des domaines très variés et restent très générales. La liste ci-dessous expose les propositions les plus fréquentes.

- Amélioration des conditions-cadres pour l'implantation de nouvelles entreprises
- Amélioration des conditions-cadres économiques
- Encouragement des nouvelles technologies
- Professionnalisation du tourisme
- Amélioration de l'offre culturelle ainsi que de l'offre en matière de sport et de loisirs
- Amélioration de l'offre des transports publics
- Moins de clientélisme politique

¹ Ceci indépendamment du fait que les personnes interrogées soient encore en formation ou soient déjà diplômées et donc actives.

- Moins de politique de clocher – davantage de collaboration
- Plus grande ouverture
- Encouragement des échanges intercantonaux et des échanges avec l'étranger.

ii. Les résultats de l'étude qualitative

Les entretiens personnels avec 21 Valaisan(ne)s **complètent** et **étoffent** les résultats de l'enquête quantitative. Ces interlocuteurs/-trices ont quitté le canton du Valais après leur maturité afin d'accomplir des études dans une université ou EPF. Une partie d'entre eux/elles vit et travaille en dehors du canton, une deuxième partie est pendulaire et une troisième partie vit et travaille en Valais. Ils/Elles sont actifs/-ves dans des branches d'activité variées et occupent pour la plupart des positions de cadres. La majorité d'entre eux/elles ont une famille ou vivent en couple.

Expériences de migration

Globalement, les personnes interrogées ont vécu leur départ du canton du Valais, qui découlait de l'absence d'une université en Valais, de manière positive et le voient comme une **chance** pour les jeunes Valaisan(ne)s, car il est partie intégrante du développement personnel et de l'acquisition de savoirs et d'expériences.

Le manque de perspectives professionnelles et un certain mal-être en Valais ont eu pour conséquence que de nombreux interlocuteurs/-trices ne sont pas revenu(e)s en Valais après leurs études. Il semble que la question du **rapatriement** des personnes hautement qualifiées soit la plus pertinente **au moment de la fin des études**, lorsque aucun projet de vie, ni plan de carrière n'existe encore hors canton, car l'intégration sociale et professionnelle en dehors du Valais représente le plus grand obstacle à un retour.

Cette intégration n'empêche cependant pas de conserver des contacts avec le Valais. Ces relations avec le canton sont maintenues par la famille, par un attachement émotionnel « patriotique » et par un retour « touristique » le week-end ou durant les vacances.

En revanche, pour un **retour de forces vives**, les **critères professionnels** sont décisifs, les facteurs non-professionnels restent toujours au second rang : les projets professionnels et les possibilités de les réaliser constituent les conditions sine qua non d'un retour. Même les atouts de la nature ne parviennent pas à compenser les perspectives professionnelles difficiles. La forte cohésion sociale, qui peut aussi être considérée comme une étroitesse sociale, conjuguée à la pression politique, religieuse et des mentalités, renforce souvent le besoin d'une « bouffée d'air » et donc d'un départ ou d'un établissement en dehors du canton.

Le canton du Valais comme point de départ

La **structure économique**, et avec elle l'**offre de places de travail**, limitent les possibilités de retour, les possibilités de carrière restreintes en Valais étant également un inconvénient. Du point de vue des personnes interrogées, les principales faiblesses du marché du travail résident toutefois dans ses dysfonctionnements : la politisation excessive de l'économie, le manque de professionnalisme et le „népotisme“ de la politique d'engagement.

Les personnes interrogées évaluent en revanche de manière positive l'**offre de formation et de formation continue** en Valais (en particulier les Hautes écoles spécialisées) et mettent en évidence le fait que la distance aux institutions de formation extra-cantonaux est vite franchie rendant possible l'option d'y effectuer des formations continues en pendulaire.

Sont cités comme d'importants atouts du canton du Valais, les **données naturelles** (région de montagnes) et le **climat** (soleil, air pur), qui ne contribuent pas seulement à la réputation touristique du canton, mais en font aussi un lieu de résidence privilégié, ce qui est malheureusement souvent sous-estimé ou totalement banalisé par les Valaisan(ne)s.

Par contre, de l'avis de la majorité des personnes interrogées, l'**environnement politique, culturel et social** influence la qualité de vie du canton de manière négative. Tandis que les un(e)s dénoncent l'immobilisme du canton, la politique sclérosée, ainsi que le manque

d'ouverture, d'autres entrevoient une phase de bouleversement et un processus de changement culturel et social.

Une partie des personnes interrogées évoquent également la **situation géographique** du canton parmi ses faiblesses, mais une autre partie considère celle-ci sur le plan national ou international et y voit un avantage, évoquant en particulier le potentiel des NLFA. Il semble que la proximité géographique soit moins déterminante que la possibilité de se rendre rapidement d'un lieu à un autre et que le développement de réseaux en vue d'encourager les échanges et la collaboration.

Recommandations d'action des personnes interviewées

Les personnes interrogées ont émis une série de recommandations afin d'augmenter l'attractivité du canton et d'encourager par là le retour de personnes hautement qualifiées. Les principales suggestions sont présentées ci-dessous.

En général, les interlocuteurs/-trices voient dans l'**augmentation de l'attractivité** et la **dynamisation de l'environnement économique** la possibilité de remédier au manque de places de travail hautement qualifiées. Ceci concerne les grandes branches de l'économie valaisanne comme le tourisme, l'agriculture et l'industrie, de même que les clusters, technopôles et l'enseignement. Les relations entre l'économie et les Hautes écoles, le transfert de savoirs et de savoir-faire ainsi que l'encouragement à la création d'entreprises jouent un rôle-clé. Une amélioration des conditions-cadres économiques passe essentiellement par une **dépolitisation**, des **échanges** et une **coopération** renforcés entre les différentes parties/régions du canton (moins de régionalisme) et par l'établissement d'**objectifs clairs**.

La qualité de l'**enseignement** doit être maintenue et améliorée. L'enseignement doit correspondre aux besoins de l'environnement économique et se développer dans des domaines innovateurs et des niches.

Afin de favoriser le rapatriement des personnes hautement qualifiées, il est essentiel de maintenir des **contacts** au moment-clé de la **fin des études**, p. ex. par des stands d'information des entreprises au sein des hautes écoles, par une offre de places de stage, des bourses de places, etc.

Quant à la **qualité de vie**, elle devrait être mieux vendue et le développement des infrastructures de transports poursuivi. Le canton devrait aussi modifier l'image qu'il a de lui-même et ne plus se considérer seulement comme une région périphérique.

L'**image** du canton à l'extérieur de ses frontières devrait également être améliorée, en mettant au centre l'image d'un canton économiquement dynamique. Le défi principal consiste à transmettre l'image d'un climat ouvert et tolérant, critère important dans le choix d'un lieu de résidence et de travail.

De plus, il ne faut pas voir les Valaisan(ne)s hors canton comme une perte de compétences, mais plutôt les relier au sein d'un **réseau de compétences** et les considérer comme des ambassadeurs/-trices du canton.

Réflexions pour conclure

Les résultats de l'étude qualitative recouvrent en grande partie les résultats de l'étude quantitative. Ils peuvent donc être considérés comme un complément utile et enrichissant de l'enquête par questionnaire. Les deux parties de la recherche (interviews et enquête par questionnaire) montrent que les motifs liés au marché du travail sont à l'origine de la migration. Elles s'accordent également sur l'appréciation du canton du Valais : l'économie, le marché du travail et l'environnement politique et social sont assimilés à des faiblesses du canton et l'environnement naturel ainsi que le climat à des forces. Enfin, les propositions d'amélioration vont également dans le même sens : dynamisation de l'économie afin de créer des places de travail hautement qualifiées et dépolitisation de l'économie et de la société.

III. CONCLUSIONS

Le savoir est devenu aujourd'hui la source première de prospérité et de maintien de la compétitivité. C'est pourquoi la demande en personnel hautement qualifié augmente avec la mondialisation et la concurrence autour de ce capital humain se renforce. Les **conséquences négatives** pour les régions concernées par une migration générale des personnes hautement qualifiées n'en deviennent que **plus sérieuses**.

L'étude a montré que le canton du Valais est particulièrement concerné par la migration de personnes hautement qualifiées. Cette perte en capital humain a des effets négatifs sur l'économie et la société et signifie que le canton finance la formation d'une partie des forces de travail des cantons urbains.

En regard de la société du savoir, des mesures en vue de la **diminution de la migration** sont indispensables, mesures qui devraient s'adresser aux personnes hautement qualifiées en général (qu'elles soient valaisannes ou non). La mise en réseau est, dans cette optique, plus importante que la proximité géographique. On peut donc suggérer la création d'un **réseau de personnes hautement qualifiées** servant à l'échange de compétences et d'expériences et participant par là activement au développement du canton.

A côté du retour « virtuel », le canton devrait aussi encourager un retour « physique ». Etant donné que ce retour dépend d'une combinaison de facteurs, les mesures à mettre en œuvre touchent à de nombreux domaines politiques et doivent être coordonnées avec pour objectif commun la création d'un environnement dans lequel les personnes hautement qualifiées peuvent s'épanouir. A signaler dans ce cadre que l'image du canton est nettement moins bonne chez les Valaisan(ne)s vivant hors canton, ce qui montre que les mesures concrètes d'amélioration de l'environnement doivent être accompagnées d'une attention particulière portée à l'image du Valais. Le point central consiste en la **création de places de travail hautement qualifiées**. Les mesures suivantes peuvent être proposées :

- **Mesures politico-économiques** en vue de la création de places de travail hautement qualifiées :
 - Relations étroites entre l'économie valaisanne et les Hautes écoles spécialisées, les universités et les EPF
 - Encouragement ciblé des jeunes entrepreneurs
 - Encouragement de création d'entreprises situées dans des niches à haute valeur ajoutée
 - Création d'un environnement économique dynamique qui serait perçu au-delà des frontières cantonales grâce à une promotion commune du Valais comme place économique
 - Transparence sur le marché du travail : p. ex. par la mise au concours de places dans les médias extra-cantonaux, par des bourses d'emplois, par une procédure de sélection transparente, par des stands d'information de l'économie valaisanne au sein des hautes écoles, par un pool de places de stage et de thèmes de travaux de diplôme
- **Mesures politiques au niveau de la formation**
 - Filières d'études et offre de formation continue de la Haute école valaisanne tenant compte des besoins de l'économie valaisanne et concentration de l'offre de formation sur les domaines innovants et les niches
 - Offre de formation et de formation continue de haute qualité
 - Encouragement d'offres de formation continue de niveau universitaire, p. ex. en collaboration avec les universités à distance de Brigue et de Sierre ou des instituts universitaires comme l'IUKB
 - Mise en réseau et collaboration avec les Hautes écoles spécialisées et universités hors canton, afin que le Valais n'ait pas à offrir toute la palette de formations continues

- Meilleure information et information plus précoce au sein des collèges, écoles professionnelles et cycles d'orientation concernant les possibilités de formation en Valais ainsi que les perspectives professionnelles en Valais pour les différentes filières d'étude
- Suivi des mesures par un controlling de la formation et, le cas échéant, adaptation de ces dernières
- **Mesures en vue de l'amélioration de l'environnement et du climat**
 - Encouragement de l'ouverture du canton
 - Dépolitisation de la société
 - Encouragement de l'unité du canton / diminution du régionalisme
- **Autres mesures**
 - Attention particulière à l'image du Valais, en particulier en dehors du canton
 - Marketing du Valais comme lieu de résidence
 - Encouragement de la culture
 - Conservation des atouts naturels du canton par une politique de développement durable
 - De bonnes infrastructures au niveau des transports et de bonnes liaisons de transports publics vers l'extérieur, mais aussi à l'intérieur du canton.

TABLES DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	2
AVANT-PROPOS	3
RESUME	5
TABLES DES MATIÈRES	15
LISTE DES TABLEAUX	18
LISTE DES FIGURES	20
LISTE DES ABRÉVIATIONS	21
PARTIE I : ELÉMENTS THÉORIQUES ET PROBLÉMATIQUE	22
1 ELÉMENTS THÉORIQUES	22
1.1 QU'EST-CE QUE L'EXODE DES COMPÉTENCES ?	22
1.2 LES ENJEUX DES MIGRATIONS DE COMPÉTENCES.....	22
1.3 ÉTUDES CONCERNANT L'EXODE DES COMPÉTENCES	23
1.4 LES DÉTERMINANTS DE L'EXODE	25
1.5 LES PERSPECTIVES DE RETOUR	26
1.6 LES MESURES POLITIQUES	27
2 LA PROBLÉMATIQUE DU CANTON DU VALAIS	29
2.1 LA POPULATION VALAISANNE ET SON NIVEAU DE FORMATION	29
2.2 QU'EST-CE QUI FAVORISE LA MIGRATION?	32
2.2.1 La formation en Valais	32
2.2.2 Les caractéristiques du marché du travail valaisan	34
2.3 PARTICULARITÉS DE LA MIGRATION DES VALAISAN(NE)S	36
2.4 CONSÉQUENCES FINANCIÈRES DE LA MIGRATION	37
2.5 LA PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE.....	38
PARTIE II: L'ÉTUDE „EXODE DES COMPÉTENCES“	40
3 DESIGN DE LA RECHERCHE	40
3.1 ENQUÊTE PAR QUESTIONNAIRE	40
3.1.1 Conception du questionnaire	40
3.1.2 Déroulement	40
3.1.3 Population	41
3.1.4 Retour	43
3.1.5 Représentativité	43
3.1.6 Traitement des données	44
3.2 LES ENTRETIENS QUALITATIFS.....	44

4	RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE PAR QUESTIONNAIRE	46
4.1	PROFIL DES PERSONNES INTERROGÉES	46
4.1.1	Caractéristiques démographiques	46
4.1.2	Situation familiale.....	48
4.1.3	Formation.....	49
4.1.4	Activité professionnelle	55
4.2	RESTER – PARTIR – REVENIR	61
4.2.1	Quantification de la migration	61
4.2.2	Migration entre désir et réalité	66
4.2.3	Facteurs influençant la migration	67
4.2.4	Pourquoi rester – partir – revenir	70
4.2.5	Ceux/celles qui ont quitté le canton – Contacts avec le Valais.....	81
4.2.6	Projets concernant un retour en Valais.....	82
4.3	OPINIONS SUR LE CANTON DU VALAIS.....	84
4.3.1	Marché du travail	84
4.3.2	Développement économique	87
4.3.3	Possibilités de perfectionnement professionnel et de formation continue .	89
4.3.4	Qualité de vie.....	93
4.3.5	Mentalité	95
4.3.6	Infrastructure, services, conditions-cadres	98
4.4	PROPOSITIONS POUR AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DU CANTON DU VALAIS	103
4.4.1	Contexte économique global et marché du travail.....	103
4.4.2	Infrastructure et conditions-cadres.....	104
4.4.3	Formation.....	105
4.4.4	Qualité de vie.....	105
4.4.5	Politique	105
4.4.6	Mentalité valaisanne	106
4.4.7	Le contact avec les étudiants.....	106
5	RÉSULTATS DES ENTRETIENS QUALITATIFS	107
5.1	PROFIL DES PERSONNES INTERVIEWÉES.....	107
5.2	EXPÉRIENCES DE MIGRATION	108
5.2.1	Le départ.....	108
5.2.2	L'idée d'un retour ou d'un non-retour.....	109
5.3	LE TERREAU DU DÉPART	112
5.3.1	Le marché du travail valaisan et ses conditions	112
5.3.2	La formation en Valais	114
5.3.3	La qualité de vie en Valais	115
5.3.4	Le Valais entre centre et périphérie	116
5.3.5	Le Valais du changement	117
5.4	RECOMMANDATIONS.....	119
5.4.1	Vivifier le tissu économique	119
5.4.2	Rester un pôle de formation.....	121
5.4.3	Etre présent lors de la transition de l'école à l'emploi.....	122
5.4.4	S'alléger du poids politique	122
5.4.5	Vendre la qualité de vie	123
5.4.6	Désenclaver le Valais	123
5.4.7	Signifier le changement	124
5.4.8	Le Valais au-delà de ses frontières.....	125
5.4.9	Se donner une vision d'avenir.....	126

5.5	DES INTERROGATIONS SUR LE PHÉNOMÈNE MIGRATOIRE ET SUR UNE TELLE RECHERCHE	128
5.5.1	Ne pas dramatiser les départs	128
5.5.2	Une étude sur une minorité.....	128
5.5.3	Ouvrir la réflexion.....	128
5.5.4	Un besoin de compétences	129
5.5.5	Où sont les vraies questions : les nouveaux termes de la réflexion	129
5.6	QUELQUES RÉFLEXIONS POUR CONCLURE	131
6	VUE D'ENSEMBLE DES PRINCIPAUX RESULTATS DE LA RECHERCHE EMPIRIQUE.....	133
	PARTIE III: CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	135
7	CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	135
7.1	CRÉATION D'UN RÉSEAU	135
7.2	MESURES POUR ENCOURAGER UN RETOUR	135
7.2.1	Mesures politico-économiques	136
7.2.2	Mesures politiques au niveau de la formation.....	136
7.2.3	Mesures en vue de l'amélioration de l'environnement et du climat	137
7.3	AUTRES MESURES	138
	BIBLIOGRAPHIE.....	139
	ANNEXES	141

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1:	<i>Migration interne selon la classe d'âge pour le canton du Valais, 2002</i>	29
Tableau 2:	<i>Taux de personnes hautement qualifiées au sein de la population résidant en Valais et en Suisse, 2000</i>	31
Tableau 3:	<i>Estimation de la migration nette par la comparaison entre le nombre de diplômé(e)s universitaires/d'une EPF et la part de la population possédant un diplôme universitaire/d'une EPF</i>	31
Tableau 4:	<i>Emplois dans les secteurs économiques secondaire et tertiaire, 2001</i>	34
Tableau 5:	<i>Occupation selon les branches d'activité les plus fortes du canton du Valais comparée avec la Suisse, 2001</i>	34
Tableau 6:	<i>Personnes actives et taux d'activité du canton du Valais et de la Suisse, 2000</i>	35
Tableau 7:	<i>Pendulaires avec diplôme d'une université/EPF, d'une HES ou d'une ES et totalité des pendulaires du canton du Valais, 2000</i>	35
Tableau 8:	<i>Contributions financières 2002-2003 du canton du Valais aux hautes écoles</i>	37
Tableau 9:	<i>Perte annuelle de rentrées fiscales et de consommation dues à la migration</i>	38
Tableau 10:	<i>Population selon l'école fréquentée</i>	42
Tableau 11:	<i>Population selon le sexe</i>	42
Tableau 12:	<i>Population selon la langue</i>	43
Tableau 13:	<i>Taux de retour</i>	43
Tableau 14:	<i>Questionnaires envoyés et retournés selon le sexe et la langue</i>	44
Tableau 15:	<i>Situation familiale des personnes interrogées</i>	48
Tableau 16:	<i>Institutions de formation des personnes interrogées encore en formation</i>	50
Tableau 17:	<i>Institutions de formation des diplômé(e)s</i>	50
Tableau 18:	<i>Hautes écoles spécialisées (HES)</i>	51
Tableau 19:	<i>Filière de formation dans une Ecole supérieure ou une Haute école spécialisée</i>	52
Tableau 20:	<i>Université ou école polytechnique fédérale</i>	53
Tableau 21:	<i>Filière d'étude dans une université ou une école polytechnique fédérale</i>	53
Tableau 22:	<i>Stage selon la durée et le taux d'occupation</i>	54
Tableau 23:	<i>Statut professionnel selon l'état de la formation</i>	56
Tableau 24:	<i>Branche de l'activité principale selon l'état de la formation</i>	58
Tableau 25:	<i>Division au sein des entreprises</i>	59
Tableau 26:	<i>Lieu de résidence selon l'état de la formation</i>	62
Tableau 27:	<i>Lieu de travail selon l'état de la formation</i>	64
Tableau 28:	<i>Lieu de travail selon le type de formation des diplômé(e)s</i>	65
Tableau 29:	<i>Lieu de travail selon le lieu de formation des diplômé(e)s</i>	67
Tableau 30:	<i>Lieu de travail selon le lieu de stage des diplômé(e)s</i>	69
Tableau 31:	<i>Liens des diplômé(e)s avec le lieu de résidence actuel hors du canton du Valais</i>	69
Tableau 32:	<i>Statut de pendulaire des diplômé(e)s selon la langue</i>	78
Tableau 33:	<i>Logement des diplômé(e)s en dehors du canton du Valais</i>	79
Tableau 34:	<i>Appréciation de la pendularité par les diplômé(e)s</i>	79
Tableau 35:	<i>Type de relations des diplômé(e)s avec le canton du Valais</i>	81
Tableau 36:	<i>Raisons possibles de retour pour les diplômé(e)s</i>	83
Tableau 37:	<i>Evaluation du marché du travail selon le lieu de travail des personnes interrogées</i>	85
Tableau 38:	<i>Appréciation du développement économique selon le lieu de résidence des personnes interrogées</i>	88
Tableau 39:	<i>Appréciation des possibilités de perfectionnement professionnel et de formation continue selon le type de formation</i>	90
Tableau 40:	<i>Appréciation de l'offre de perfectionnement professionnel et de formation continue selon le lieu de résidence des personnes interrogées</i>	91
Tableau 41:	<i>Appréciation de l'offre de perfectionnement professionnel et de formation continue selon la langue maternelle des personnes interrogées</i>	92

<i>Tableau 42: Appréciation de l'offre culturelle et de loisirs, des logements et des relations sociales selon le lieu de résidence des personnes interrogées.....</i>	<i>94</i>
<i>Tableau 43: Appréciation de la mentalité selon le lieu de résidence des personnes interrogées.....</i>	<i>96</i>
<i>Tableau 44: Satisfaction concernant les écoles de niveau tertiaire, l'offre culturelle, les médias valaisans et les magasins et restaurants selon le lieu de résidence des personnes interrogées.....</i>	<i>99</i>
<i>Tableau 45: Appréciation des infrastructures et des conditions-cadres selon la partie du canton.....</i>	<i>101</i>

LISTE DES FIGURES

Figure 1:	Indicateurs démographiques, 2000	29
Figure 2:	Comparaison des taux de maturité, 1980 à 2002.....	30
Figure 3:	Comparaison des taux d'obtention d'un diplôme universitaire, 1980 à 2002	30
Figure 4:	Institutions de formation tertiaire du canton du Valais, 2004.....	33
Figure 5:	Sexe des personnes interrogées.....	46
Figure 6:	Age des personnes interrogées.....	47
Figure 7:	Langue maternelle des personnes interrogées	47
Figure 8:	Statut professionnel du/de la partenaire.....	48
Figure 9:	Formation des personnes interrogées, selon l'état de la formation.....	49
Figure 10:	Ecoles supérieures (ES).....	51
Figure 11:	Stage des personnes interrogées pendant leurs études	54
Figure 12:	Statut professionnel des personnes interrogées	55
Figure 13:	Taux d'occupation des travailleurs/-euses à temps partiel.....	55
Figure 14:	Activité professionnelle des personnes interrogées selon les branches d'activité	57
Figure 15:	Situation professionnelle des personnes interrogées.....	60
Figure 16:	Lieu de résidence des personnes interrogées durant la semaine	61
Figure 17:	Lieu de travail selon les régions	63
Figure 18:	Lieu de travail désiré des personnes en formation à temps complet	66
Figure 19:	Lieu de stage des diplômé(e)s	68
Figure 20:	Raisons des diplômé(e)s pour une place de travail en Valais.....	71
Figure 21:	Raisons poussant les personnes encore en formation à vouloir travailler en Valais après les études.....	73
Figure 22:	Raisons des diplômé(e)s pour une place de travail en dehors du canton du Valais	75
Figure 23:	Raisons poussant les personnes encore en formation à vouloir travailler en dehors du Valais après les études.....	77
Figure 24:	Fréquence de pendularité des diplômé(e)s.....	78
Figure 25:	Plan pour le futur des diplômé(e)s pour qui la pendularité n'est qu'une situation provisoire	79
Figure 26:	Raisons des diplômé(e)s en faveur de la pendularité	80
Figure 27:	Fréquence des séjours des diplômé(e)s en Valais par année	82
Figure 28:	Désir de retour des diplômé(e)s	82
Figure 29:	Satisfaction des personnes interrogées concernant le marché du travail valaisan.....	84
Figure 30:	Appréciation des possibilités de carrière et du changement d'employeur selon la partie du canton	86
Figure 31:	Satisfaction des personnes interrogées concernant le développement économique	87
Figure 32:	Appréciation du dynamisme selon la partie du canton.....	88
Figure 33:	Satisfaction des personnes interrogées concernant les possibilités de perfectionnement professionnel et de formation continue en Valais.....	89
Figure 34:	Satisfaction des personnes interrogées concernant la qualité de vie.....	93
Figure 35:	Appréciation de la qualité de vie selon la partie du canton	94
Figure 36:	Satisfaction des personnes interrogées concernant la mentalité valaisanne	95
Figure 37:	Satisfaction concernant la mentalité selon la partie du canton.....	97
Figure 38:	Satisfaction des personnes interrogées concernant l'infrastructure, les services et les conditions-cadres	98
Figure 39:	Satisfaction concernant les écoles de niveau tertiaire en Valais selon la formation des personnes interrogées	100

LISTE DES ABRÉVIATIONS

Aufl.	édition (Auflage)
BAK	Basel Economics Ltd.
bzw.	beziehungsweise
cf.	confer, voir
CFNE	Commission de formation du nord-est (Canada)
EPF	Ecole polytechnique fédérale
ES	Ecole supérieure
etc.	et cetera
ETH	Eidgenössische Technische Hochschule
Fr.	franc(s) suisse(s)
HES	Haute école spécialisée
HES-S2	HES santé-social de Suisse romande
HES-SO	Haute école spécialisée de Suisse occidentale
HEVs	Haute école valaisanne
HEVs2	Haute école valaisanne santé-social
IUKB	Institut universitaire Kurt Bösch
max.	maximum
Mio.	million(s)
N	nombre d'observations
NEAT/NLFA	Nouvelles lignes ferroviaires à travers les Alpes
OFS	Office fédéral de la statistique
p	probabilité d'erreur
p. ex.	par exemple
Prof.	Professeur
prof.	professionnel(le)
R&D	Recherche et Développement
S	écart-type
SAB	Groupement suisse des régions de montagnes
USA	Etats-Unis d'Amérique
usw.	und so weiter
v.a.	vor allem

PARTIE I : ELÉMENTS THÉORIQUES ET PROBLÉMATIQUE

Dans la première partie, est posée d'abord la question de la définition du concept d'exode des compétences et un compte-rendu des bases théoriques sur le sujet est établi. Ensuite, sont décrits le cadre de l'enquête ainsi que la problématique du canton du Valais.

1 ELÉMENTS THÉORIQUES

Dans ce qui suit, le concept d'exode des compétences est défini et les enjeux et déterminants de cet exode étudiés. Un inventaire des études traitant de la migration est dressé et les intentions de retour ainsi que les mesures possibles pour y remédier sont examinées.

1.1 Qu'est-ce que l'exode des compétences ?

On entend généralement par « exode des compétences » (aussi nommées « élites » ou « cerveaux ») la migration des personnes hautement qualifiées.

A l'origine, le terme « cerveaux » a été associé au « drainage » dans le concept de « **brain drain** » par la British Royal Society pour décrire la migration massive des scientifiques et ingénieurs britanniques vers les Etats-Unis et le Canada après la seconde guerre mondiale (Cervantes, Quellec, 2002).

Par la suite, le terme « brain drain » devint pour tous l'expression de « la déperdition de personnel qualifié par le biais de la migration, et l'on fit entrer dans cette catégorie, non seulement les scientifiques confirmés et les étudiants, ce qui était déjà une extension du terme, mais aussi toutes les personnes migrantes qui, partant du Sud, présentaient une qualification professionnelle reconnue. » (Gaillard et Gaillard, 1999 : 42).

Ainsi, dans une acception plus ou moins large, certaines études regroupent sous ce dénominateur les scientifiques, les ingénieur(e)s et les cadres (Badre et Ferrand, 2001 : 56), et diverses autres catégories de gestionnaires et professionnel(le)s : scientifiques, ingénieur(e)s, comptables, avocat(e)s, infirmiers/-ères, athlètes, etc. L'expression « exode des cerveaux » devient alors synonyme de toute personne qui a émigré, quel que soit son domaine d'expertise (OST, 2000 : 9).

Dans un contexte international, il est très difficile de définir précisément les « compétences » en cherchant les professions qui s'y rapportent car chaque pays a sa propre classification socioprofessionnelle.

Ainsi, on définira plutôt avec Gaillard et Gaillard les personnes hautement qualifiées comme « une catégorie dite 'intellectuelle', scientifique et technique », ayant pour caractéristique commune le passage par l'université ou les établissements d'éducation supérieure » (Gaillard et Gaillard, 1999 : 43). En font donc partie les professionnel(le)s issu(e)s de formations supérieures, quelle que soit leur discipline, et les étudiant(e)s en cours de formation.

1.2 Les enjeux des migrations de compétences

Actuellement, la question de l'exode des cerveaux se pose de façon préoccupante avec l'intensification de la mondialisation et l'émergence d'une économie du savoir qui font croître la demande de main d'œuvre qualifiée partout dans le monde et intensifie la concurrence entre pays autour de ce capital.

Ainsi, outre la mondialisation, « La prise de conscience de la gravité d'un exode généralisé des compétences tient aussi à la certitude maintenant bien établie que la connaissance est aujourd'hui la source fondamentale de la création de richesses et le facteur primordial de la compétitivité internationale. » (Meyer, 2001 : 48).

Dans ce contexte, des stratégies sont mises en place par certains pays pour éviter les risques de marginalisation et d'appauvrissement engendrés par une perte de main d'œuvre qualifiée. C'est le cas par exemple du Canada, où « il faut que le Canada s'emploie à maintenir aux pays ses travailleurs/-euses qualifié(e)s pour que les entreprises canadiennes puissent réussir dans l'économie mondiale du savoir. En outre, on craint de plus en plus que le Canada ne soit en train de perdre certains segments clefs de sa main-d'œuvre hautement scolarisée et productive au profit des Etats-Unis (Nadeau et al., 2000).

L'exode de ressortissant(e)s hautement qualifié(e)s représente donc une **importante perte de ressources intellectuelles** et de forces vives.

Il engendre aussi des **conséquences d'ordre financier**, dans la mesure où le départ des universitaires ne permet pas un retour de l'investissement consenti à leur formation de haut niveau (Ladame, 1970 ; Egger et al., 2003). En Suisse, les cantons de montagne, sans université, perdraient ainsi, selon l'enquête du Groupement suisse des régions de montagnes (SAB), environ 27 millions de francs par année pour le coût des études (Egger et al., 2003 : 29).

L'exode des jeunes, indépendamment de leur degré de qualification, comporte encore un **enjeu démographique** non-négligeable (Baccaïni, 2001 : 39) qui n'est pas sans conséquence sur le développement économique d'une région, étant donné que les jeunes représentent à la fois un potentiel de population active et de familles.

Plus généralement, une meilleure compréhension de l'exode permet « d'appréhender l'organisation sociale dans laquelle il se produit » (OFS, 2001 :7). En effet, l'exode des compétences apparaît comme une manifestation particulière de la mobilité spatiale, qui s'affirme comme « un fait total social », c'est-à-dire comme « une des clefs de la compréhension et de l'explication du fonctionnement et du changement sociétal » (Bassand et al., 1985 : 19).

1.3 Etudes concernant l'exode des compétences

Pour ces motifs, la préoccupation de l'exode des compétences alimente débats politiques et médiatiques et motive de nombreuses recherches scientifiques depuis les années 60. Les études pratiques et théoriques sont nombreuses à étudier l'exode des compétences au niveau international, dans une perspective Nord-Sud ou Est-Ouest ou entre pays limitrophes tels que le Canada et les USA.

La première génération de travaux a thématiqué le problème autour du paradigme du « brain drain », selon lequel le départ d'un cerveau constitue une perte définitive pour le pays de départ et un gain pour le pays d'arrivée (Morokvasic-Muller, 2002). Dans un schéma simpliste de coûts/bénéfices, dans une logique de marché, « les migrants seraient des individus mus par l'attraction d'une offre, ressources humaines qui présenteraient une valeur comparable sur un marché du travail qui procéderait sans résistance à l'assignation des talents » (Meyer et Charum, 1999 : 1005).

Mais le paradigme du « brain drain » s'est épuisé dans les années 80. La problématique de l'exode des cerveaux s'énonce depuis en des termes qui rendent mieux compte de la complexité du phénomène et du contexte de plus en plus globalisé dans lequel il se manifeste. En effet, cette migration de cerveaux revêt plusieurs formes et répond à des dynamiques différentes : les séjours à l'extérieur de durée limitée sont de plus en plus fréquents il peut y avoir plusieurs départs et retours, etc. (Gaillard et Gaillard, 1999 : 46).

Pour mieux inclure ces nouveaux schémas, on a ajouté au concept du « brain-drain » celui du « **brain-gain** », son contraire, qui « exprime l'idée que l'émigration est un processus qui peut procurer des bénéfices au pays si celui-ci sait récupérer les talents qui se sont formés à l'extérieur » (Meyer et Charum, 1995 : 1009), jusqu'à préférer parler de « **brain exchange** » ou de « mobilité ». On parle ainsi actuellement de « cerveaux en voyage » et d'une « circulation de cerveaux » qu'on reconnaît être un élément essentiel de la circulation des idées et des pratiques (OST, 2000 : 52) et donc d'un enrichissement des connaissances.

Ainsi, la théorie du « brain drain » est remplacée par celle de « **l'acteur réseau** », avec pour principal enjeu un capital humain. La « migration des élites » est désormais reconnue comme étant un fait social avant d'être un fait économique (Gaillard et Gaillard, 1999 : 53).

L'exode des compétences intranational se laisse appréhender par les mouvements de population qui ont lieu entre les différentes entités administratives, économiques ou sociales du pays (régions, cantons, zones linguistiques, etc.).

Si la thèse **centre-périphérie** a perdu de sa toute-puissance explicative (Gaillard et Gaillard, 1999) et que, en Suisse romande, c'est un mythe que de voir dans la métropole lémanique une « pompe aspirante » qui phagocyte la campagne (Leresche et al., 1995), les statistiques migratoires confirment néanmoins un mouvement allant des périphéries rurales vers les zones urbaines.

*L'analyse de l'exode des compétences dans une perspective centre-périphérie doit en outre tenir compte que le développement des grandes villes s'appuie actuellement davantage sur les relations qu'elles entretiennent avec d'autres grandes villes. Ainsi « la structuration du territoire passe « d'un espace de place à un espace de flux » (May, 1993 : 829) qui implique un « relâchement » ou une reformulation des liens traditionnels entre les grandes villes et leur environnement régional. Pour reprendre les termes de N. May, la « **connectivité** » l'emporte désormais sur la « **proximité** » . (Leresche, Joye et al., 1995 : 98). Ce nouveau fonctionnement en termes de flux comporte le risque d'une « déconnexion » des villes avec leurs arrière-pays. Le risque d'une Suisse romande à deux vitesses ne peut donc être écarté.*

Dans ce contexte, l'exode des compétences est particulièrement préoccupant pour les cantons ruraux situés en périphérie, comme le Valais, le Jura et les Grisons, auxquels il arrive d'avoir un bilan migratoire déficitaire, et qui, de surcroît, sont des cantons sans université.

On ne peut terminer cet inventaire théorique sans aborder la **pendularité**, qui dans un sens restreint retenu par Bassand et al. pour sa recherche², définit les déplacements induits par « le fait de travailler dans une autre commune que celle où on réside » (Bassand et al., 1985 : 110)³.

La pendularité nous importe dans l'étude de l'exode des compétences car elle est en interdépendance avec la migration, et ce selon deux modalités. La pendularité peut constituer une phase préalable à une migration définitive, ce qui est le cas pour beaucoup d'apprenti(e)s ou étudiant(e)s, ou un substitut à la migration, ce qui est par exemple le cas d'un père de famille propriétaire de son logement qui préfère penduler que déménager.

La pendularité intercantonale, qu'elle soit quotidienne, hebdomadaire, etc., est un indicateur du nombre de places offertes par le marché du travail cantonal et participe à une nouvelle définition des agglomérations (OFS, 2003).

Études sur le canton du Valais

Parmi les sources documentaires à notre disposition (canadiennes, françaises et suisses, qui ont étudié les migrations internationales et intranationales), il convient de tenir compte spécialement de deux études très récentes qui se rapportent directement au canton du Valais. Combinées à diverses statistiques de l'OFS (Office fédéral de la statistique), elles donnent une estimation approximative du phénomène de la migration pour le Valais.

La première étude est l'enquête « **Brain Drain in der Schweiz** » (Egger et al., 2003 : 5) du groupement suisse pour les régions de montagnes. Elle envisage l'exode avec un souci marqué d'absorption des compétences des régions de montagnes dans les centres urbains. Son objectif était « d'analyser l'envergure de l'exode des cerveaux, d'observer les causes et les conséquences de cet exode et de présenter des mesures appropriées ».

² Enquête nationale portant sur un échantillon de 1100 personnes dans le cas du Programme national de recherche (PNR 5) sur les problèmes régionaux, étudiant la mobilité spatiale des Suisses à l'intérieur des frontières nationales.

³ Au sens large du terme, la pendularité est le déplacement quotidien entre le lieu de domicile et le lieu de travail (Bassand et al. : 1985).

La seconde enquête, « **Uesserschwyz** », s'intéresse particulièrement à l'effet de l'exode des Hauts-Valaisan(ne)s sur leurs compétences linguistiques (Werlen et al., 2002). Elle questionne aussi les projets de retour et les attentes qui leur sont liées.

La présente étude se situe dans la lignée de la première, partageant le postulat d'une logique centre-périphérie agissant en défaveur du Valais.

1.4 Les déterminants de l'exode

La littérature sur l'exode des compétences, qu'elle date des années septante ou d'aujourd'hui, porte surtout sur une migration internationale ou intranationale et s'accorde pour identifier plusieurs grandes catégories de facteurs d'exode (Guha, 1977 ; Egger et al., 2003 ; Pellaton, 1980).

Ces facteurs peuvent être répartis en deux grande catégories selon le modèle « push-pull ». Celui-ci distingue les **push factors**, facteurs poussant à quitter la région d'origine, et les **pull factors**, qui eux attirent les migrants dans une nouvelle région. Les push factors sont des aspects négatifs de la région de départ et répondent à la question : « Pourquoi quitte-t-on sa région d'origine ? », alors que les pull factors sont des aspects positifs de la région d'accueil, qui répondent à l'interrogation : « Qu'est-ce qui attire les immigrants vers une nouvelle région ? ». Ces deux types de facteurs sont indissociablement liés : décider de migrer implique en effet non seulement de constater des manques en termes d'avantages dans sa propre région (push factors), mais aussi un surcroît d'avantages dans la région d'adoption (pull factors), sinon le changement de lieu n'en vaudrait pas la peine.

Les pull et push factors se retrouvent parmi les :

1. Facteurs économiques :

- Push factors : manque d'opportunités professionnelles, offre inadéquate, conditions de travail insatisfaisantes (salaires), difficultés de la recherche d'emploi, perspectives de carrière insuffisantes ;
- Pull factors : présence d'emplois – ou du moins présence d'emplois perçue, conditions salariales intéressantes, standards de vie plus élevés.

2. Facteurs structurels :

- Push factors : manque d'infrastructures de services publics, de voies de communication, de loisirs, de formation, de culture ;
- Pull factors : développement de l'infrastructure attractif (concernant p. ex. l'offre de services, l'offre dans le domaine culturel, de loisirs, ...).

3. Facteurs socioculturels :

- Push factors : mentalité, pression sociale pesante, contrôle social ou des normes rigides ;
- Pull factors : faible pression sociale, anonymat.

4. Facteurs personnels :

- Push factors : ambition personnelle ;
- Pull factors : nouvelles relations sociales (partenaire, ami(e)s) en dehors de la région d'origine.

5. Facteurs environnementaux :

- Push factors : environnement moins attractif ;
- Pull factors : environnement agréable (attire d'un climat attractif, de la beauté du paysage).

On distingue des déterminants de l'exode de type économique ou non-économique, d'ordre macro et d'ordre micro (Pellaton, 1980), des facteurs objectifs et subjectifs (Guha, 1977) ou psychosociaux (Bassand et al., 1985). **Parmi ces différents facteurs, ceux de type économique viennent en tête** (ce qui est constaté par tous les auteurs). Ils fournissent en général les push et pull factors les plus déterminants pour d'éventuels migrants. Ainsi, une offre

de travail insuffisante ou inadaptée apparaît comme le principal motif d'exode. Viennent ensuite les facteurs d'ordres structurel, culturel, personnel et environnemental, qui jouent un rôle plus souvent secondaire – bien qu'important – dans la prise de décision.

Il est à noter qu'un motif est souvent présenté comme « principal », parce qu'ayant déterminé l'exode. Mais la migration est en réalité toujours déterminée par une **combinaison de facteurs** de poids différents : « derrière une raison énoncée comme principale et objective, de nombreuses autres sont sous-jacentes et jouent aussi un rôle important » (Bassand et al., 1985 : 275). Ainsi, entre autres, si les liens sociaux à l'extérieur du canton d'origine semblent concurrencer sérieusement les arguments professionnels (Egger et al., 2003), tout comme la famille (Bassand et al., 1985 : 275), les motifs liés au cadre de vie (nature et climat, infrastructures, etc.) sont bien moins influents.⁴ De même, le facteur de la fiscalité n'est pas – ou très peu – pertinent (Nadeau et al., 2000). La perspective d'obtenir des revenus plus élevés (le niveau de salaire est généralement plus élevé dans les centres) se classe, selon les études, parmi les facteurs dominants (Badre et Ferrand, 2001 : 67) ou parmi les facteurs de peu d'importance (Egger et al., 2003). Le bénéfice financier d'un départ pour le/la migrant(e) n'est cependant pas toujours vérifié (CFNE, 2001 : 30). L'attachement sentimental au pays ou à la région d'origine est quant à lui un frein à l'exode. Il parle aussi en faveur d'un retour dans le réseau de connaissances ou la famille (Guha, 1977).

Concernant le Valais, les Hauts-Valaisan(ne)s qualifié(e)s (formation universitaire, haute école spécialisée ou cadres) interrogé(e)s dans l'enquête « Uesserschwyz » ont principalement quitté le canton pour continuer leur formation et, en partie, pour suivre une formation continue (Werlen et al., 2002).

Il est important de mentionner encore qu'il serait réducteur de ne considérer que le seul « départ » des compétences. Le « retour » des compétences (en projet ou effectif) mérite une analyse car c'est en envisageant ces deux « temps » de l'exode (le départ et le retour) que nous pourrions en saisir les dynamiques, étant désormais entendu qu'il ne s'agit pas d'un seul schéma, et le cas échéant tenter de développer des mesures appropriées.

1.5 Les perspectives de retour

L'enquête « Uesserschwyz » apporte un éclairage sur les perspectives de retour à plus long terme, car elle a interrogé des Valaisannes et Valaisans vivant depuis au moins cinq ans en dehors du Valais. Ces personnes qualifiées ne sont pas rentrées pour des motifs professionnels (manque de places, mauvaises perspectives professionnelles). Viennent ensuite des facteurs d'ordre privé, culturel et environnemental : la rencontre d'un(e) partenaire non-valaisan(ne) ne parle pas en faveur d'un retour, tout comme l'éloignement des montagnes, l'éloignement par rapport aux anciennes connaissances, le contrôle social et l'isolement du canton par rapport au reste du monde (Werlen et al., 2002).

S'il y a eu migration, les facteurs favorisant un retour⁵ apparaissent comme autant de conditions nécessaires pour que le retour ait effectivement lieu. Ainsi, reprenant les résultats de l'enquête SAB, « la plupart des personnes ont encore un lien assez fort avec leur canton puisque 80% serait d'accord d'y retourner. Mais pour cela, 84% des personnes souhaiteraient une offre de places de travail attractive. Pour 56% des personnes, il est important que leur partenaire les suive et pour 50% un salaire approprié serait la condition d'un retour. » (Egger et al., 2003 : 7).

Une enquête française auprès d'ancien(ne)s étudiant(e)s expatrié(e)s (hors de France) des écoles du groupe HEC (Badre et Ferrand, 2001) avance d'autres proportions et facteurs, et met en évidence **la complexité liée au retour** au pays. Ainsi, 42% des étudiant(e)s expa-

⁴ Dans son étude sur les échanges de population entre la chaîne du Jura et les autres régions suisses, Pellaton avance que les motifs liés aux conditions d'environnement (logement/confort, climat, études pour enfants, loisirs, beauté et tranquillité de la région, impôts, politique locale) expliquent environ 10% de l'émigration et de l'immigration (Pellaton, 1980).

Pour Bassand et al., la recherche d'un autre environnement et d'une autre mentalité n'est une motivation des migrations qu'à hauteur de 8.9% (Bassand, 1985 : 275).

⁵ Sans spécification de notre part, « retour » s'entend comme le retour physique de la personne hautement qualifiée dans sa région d'origine, retour professionnel et résidentiel.

trié(e)s sont décidé(e)s à rentrer au pays, alors que 24% veulent rester dans leur pays de résidence et que le tiers restant est indécis. Ceux/Celles qui ont choisi de ne pas rentrer l'ont fait parce qu'ils/elles avaient perdu leurs attaches en France et créé de nouveaux contacts dans le pays d'expatriation (Badre et Ferrand, 2001 : 68). Un certain rejet de la France est aussi exprimé dans les témoignages d'expatrié(e)s recueillis sur le forum Internet qui complète l'étude ciblée auprès des étudiant(e)s: fiscalité dissuasive, mentalité conservatrice, etc., alors que les motivations de départ étaient majoritairement positives : volonté de découvrir des nouvelles mentalités, des nouvelles cultures, améliorer le développement de sa carrière, etc. (Badre et Ferrand, 2001 : 70). Mais il existe des obstacles pratiques et psychologiques au retour qui font que « le retour ne va pas de soi, même si, au départ, l'expatriation n'était pas envisagée de manière définitive » (Badre et Ferrand, 2001 : 72).

Le plus grand handicap se situe « dans une relative **incapacité à susciter une forte envie de retour** » (idem). La reconnaissance insuffisante de l'expérience acquise et un cadre moins attractif, moins dynamique, que celui trouvé à l'étranger en sont d'autres.

En outre, il est important de regarder la possibilité de retour dans sa perspective temporelle. En effet, le retour peut être envisagé à différents stades de vie : après quelques années d'expérience à l'étranger, lorsque les enfants atteignent l'âge de la scolarisation ou à la retraite.

Mais il semblerait aussi que : « les intentions de retour sont un phénomène de début de carrière, se manifestant une fois parti. C'est dire qu'elles concernent d'abord les 30 à 34 ans, les personnes seules, de haut niveau de formation mais de bas revenu et n'appartenant pas forcément aux couches supérieures- ayant migré une seule fois. Si l'absence perdure, la probabilité d'un retour baisse. » (Bassand et al., 1985 : 244).

1.6 Les mesures politiques

Sur la base de ce qui précède, on constate que le développement économique est le domaine où se concentrent les principaux déterminants de l'exode. Ainsi, la mesure la plus importante pour éviter la « migration de sortie » est le développement économique (CFNE, 2001 ; Gaillard et Gaillard, 1999).

La **collaboration** entre les **milieux de l'éducation** et des **entreprises** est une voie à suivre pour retenir les jeunes. Il s'agit donc de déterminer les débouchés et d'assurer l'adéquation des qualifications aux besoins de la région (CFNE, 2001 : 36 ; Conseil consultatif des sciences et de la technologie, 1999). Plus généralement, la formation continue est à encourager, car elle apparaît nécessaire à un meilleur développement des compétences (Commission européenne, 2001).

Sans remettre en cause l'utilité de ces mesures, il faut en temporiser l'impact sur le départ des jeunes qualifié(e)s : « vu que la migration est seulement en partie motivée par des facteurs économiques (le principal étant la pénurie d'emplois de qualité), **quatre jeunes sur dix partiraient de toute façon en zone urbaine** » (CFNE, 2001 : 34).

Le constat est un peu plus nuancé en Suisse : « pour lutter contre ce phénomène d'exode des cerveaux, il faut d'abord créer des **places de travail** attractives ayant une perspective de long terme. Ces places permettraient aux personnes intéressées un retour dans leur canton d'origine (70%). En ce qui concerne les facteurs d'ordre privé (par exemple : le partenariat à l'extérieur du canton d'origine), on constate qu'il y a une marge de manœuvre plus limitée » (Egger et al., 2003 : 32). Mais pas inexistante ! Il n'est donc pas illusoire de mettre l'accent, par exemple, sur la **qualité de vie** offerte par une région : une meilleure promotion des régions de montagne en tant que lieu de domicile devrait être développée pour encourager un retour (Egger et al., 2003 : 41).

Les conclusions de l'enquête de l'ancien Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail auprès des jeunes recrues⁶ vont dans le même sens en affirmant que : « le rapport

⁶ Résultats de deux enquêtes (1978/1987) auprès des recrues sur la mobilité professionnelle et géographique des jeunes Suisses.

de substitution entre la mobilité professionnelle et celle qui est géographique⁷ laisse en définitive escompter que quel que soit le bien-fondé de la politique d'encouragement des infrastructures, l'émigration de la main-d'œuvre jeune et qualifiée, en particulier de celle qui réside en régions de montagne limitrophes, se poursuivra. » (Frank, 1990 : 26).

Envisager de telles mesures, c'est considérer le rapatriement des compétences sous son angle « physique »⁸. Mais la récupération des compétences peut se concrétiser sans qu'il y ait retour physique : « le retour physique n'est plus indispensable, ce qui est essentiel, c'est qu'il soit connecté, qu'il participe et souscrive activement au travail collectif du **réseau**⁹ » (Nedelcu, 2002 : 21). Autrement dit, la re-capitalisation des compétences expatriées, en « diaspora », se fait par leur collaboration au sein d'un réseau qui a pour but de connecter les expatrié(e)s avec le pays d'origine pour encourager l'échange des compétences, des technologies et des connaissances¹⁰.

⁷ La disposition à une mobilité géographique augmente au fur et à mesure que les qualifications scolaires et professionnelles augmentent et est d'autant plus que leur lieu de domicile est en périphérie, mais la disposition à la mobilité professionnelle augmente (Frank : 1990 : 20).

⁸ Les pays du Sud-Est asiatique se sont assurés le retour systématique de leurs scientifiques expatriés par une politique de rapatriement très volontariste (Meyer et Charum, 1995).

Pour plus de développement sur les programmes de retour, voir Keely Charles B., 1986.

⁹ Contrairement au « brain drain » qui sous-entendait l'homogénéité et l'interchangeabilité des compétences, ici le capital humain construit ne se déploie pleinement que quand il est « enculturé ».

¹⁰ Le « réseau Caldas » colombien en est l'exemple de référence. Il réunit des Colombiens expatriés à qui l'on demande de se prononcer en tant qu'experts sur des sujets nationaux et qui sont encouragés à revenir au pays pour des interventions de court terme.

2 LA PROBLÉMATIQUE DU CANTON DU VALAIS

Ce paragraphe présente la problématique de la migration telle qu'elle se pose pour le canton du Valais, par le biais d'études et de statistiques existantes. En premier lieu est esquissé un tableau de la population valaisanne. Ensuite, sont cités des facteurs influençant la migration et enfin, la problématique et ses conséquences sont exposées.

2.1 La population valaisanne et son niveau de formation

Malgré le vieillissement démographique, qui concerne aussi le canton du Valais, la population valaisanne est un peu plus jeune que celle de la Suisse. Le rapport de dépendance jeunesse¹¹ s'élève à 40.2% dans le canton du Valais, alors qu'il est de 37.0% pour la Suisse (cf. Figure 1).

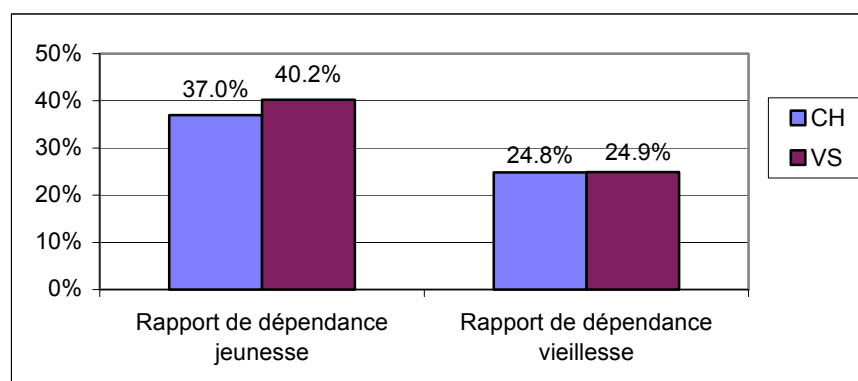


Figure 1: Indicateurs démographiques, 2000¹²

En considérant la migration interne pour le canton du Valais (cf. Tableau 1), on remarque que le **solde migratoire** est globalement positif. Toutefois, il est négatif concernant les classes d'âge des 20-24 ans et des 25-29 ans pour lesquelles il se monte respectivement à -40 et -158. Ceci indique l'émigration de la population active jeune.¹³

	Immigration	Emigration	Solde
0 – 19 ans	583	497	86
20 – 24 ans	429	469	-40
25 – 29 ans	472	630	-158
30 – 34 ans	492	508	-16
35 – 39 ans	308	309	-1
40 – 65 ans	1106	540	566
65 + ans	364	145	219
Total	3754	3098	656

Tableau 1: Migration interne selon la classe d'âge pour le canton du Valais, 2002¹⁴

¹¹ Rapport de dépendance jeunesse = (0-19 ans / 20-64 ans).

¹² Selon le recensement de la population 2000.

¹³ A l'Office fédéral de la statistique, il n'existe malheureusement pas de statistiques concernant la migration interne selon la plus haute formation achevée.

¹⁴ Selon les données de l'Office fédéral de la statistique.

Le niveau de formation de la population valaisanne peut être mis en évidence au moyen du taux de maturité, du taux d'obtention d'un diplôme universitaire et du taux de personnes hautement qualifiées¹⁵ au sein de la population.

La Figure 2 compare l'évolution du **taux de maturité**¹⁶ du canton du Valais avec celui d'une autre région de montagnes (GR), avec celui d'un canton romand non-universitaire (JU) et avec celui de cantons universitaires (BE, VD).

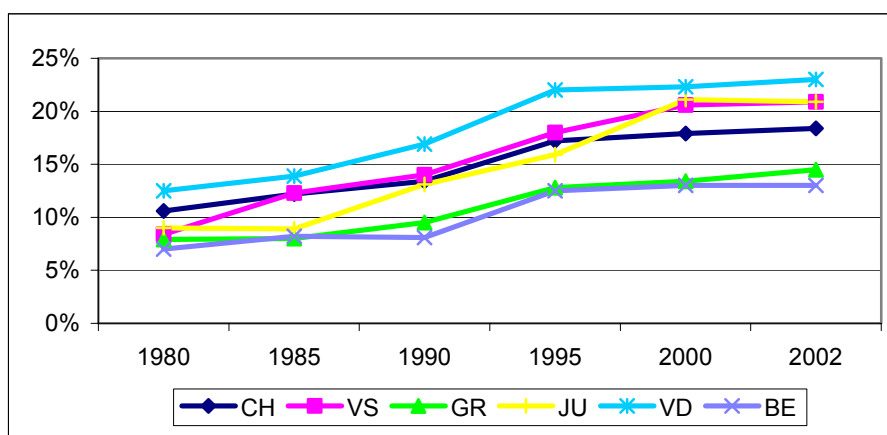


Figure 2: Comparaison des taux de maturité, 1980 à 2002¹⁷

Le taux de maturité valaisan de 20.9% en 2002 se situe au-dessus de la moyenne suisse de 18.4%, et nettement au-dessus de celui du canton de montagnes des Grisons (14.5%), qui selon l'étude de la SAB est aussi concerné par l'émigration. Le taux de maturité du canton universitaire de Berne (13%) est lui aussi clairement en dessous du taux valaisan. Par contre, les autres cantons romands ont des taux de maturité comparables (cf. Jura : 20.9% ou Vaud : 23.0%).

Une situation semblable, bien que moins marquée, peut être constatée concernant le **taux d'obtention d'un diplôme universitaire**¹⁸ (cf. Figure 3).

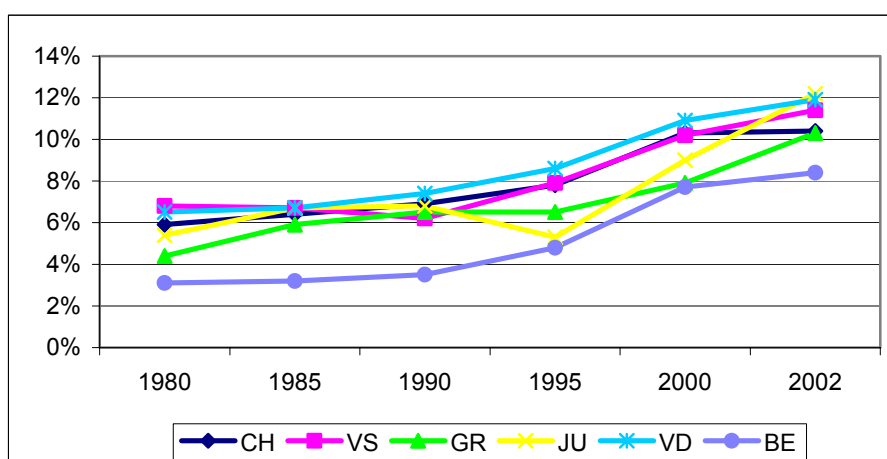


Figure 3: Comparaison des taux d'obtention d'un diplôme universitaire, 1980 à 2002¹⁹

¹⁵ Dans ce qui suit, on entend par personnes hautement qualifiées, les personnes ayant accompli une formation tertiaire (université, EPF, Haute école spécialisée, Ecole supérieure)

¹⁶ Taux de maturité : Nombre de maturistes en % de la population âgée de 19 ans selon le canton de domicile des maturistes.

¹⁷ Selon les données de l'Office fédéral de la statistique.

¹⁸ Taux d'obtention d'un diplôme universitaire: premiers examens académiques en % de la population âgée de 27 ans selon le canton de domicile avant le début des études. Selon les données de l'Office fédéral de la statistique.

Le taux d'obtention d'un diplôme universitaire a fortement augmenté en Valais depuis les années 80. Il s'élève à 11.4% en 2002, c'est-à-dire au-dessus de la moyenne suisse de 10.4%, mais aussi au-dessus de celle du canton de montagnes des Grisons (10.3%) ou du canton universitaire de Berne (8.4%). Par contre, les taux d'obtention d'un diplôme universitaire des cantons romands du Jura (12.2%) et de Vaud (11.9%) se situent légèrement au-dessus de celui du Valais.

Malgré un taux de maturité et un taux d'obtention d'un diplôme universitaire au-dessus de la moyenne, le taux de personnes hautement qualifiées au sein de la population du canton du Valais (9.6%) se situe en dessous de la moyenne suisse (13.9%), comme le montre le Tableau 2.

Diplôme	Canton du Valais		Suisse	
	Population résidente		Population résidente	
Population résidente	272'399	100%	7'288'010	100%
Formation professionnelle de niveau supérieur	15'026	5.5%	550'288	7.6%
HES, Université, Haute école	11'242	4.1%	459'761	6.3%
Total hautement qualifié(e)s	26'268	9.6%	1'010'049	13.9%

Tableau 2: Taux de personnes hautement qualifiées au sein de la population résidant en Valais et en Suisse, 2000²⁰

Ainsi, on constate que le canton du Valais compte un nombre de maturistes et de diplômé(e)s universitaires au-dessus de la moyenne. Cependant, ceux/celles-ci souvent ne reviennent pas une fois leurs études terminées, ce que montre le faible taux de personnes hautement qualifiées au sein de la population.

Au moyen d'une comparaison entre le nombre de diplômé(e)s universitaires ou d'une EPF²¹ et la part de la population ayant accompli une telle formation, le SAB estime la **migration nette** à au moins 44% pour le canton du Valais (SAB, 2003 : 16). Le Tableau 3 rend compte de ces estimations.

	Nombre de diplômé(e)s universitaires/d'une EPF 1980-2001		Population avec un diplôme universitaire/d'une EPF 1990 ²²		Migration
CH	167'475	100%	267'914	100%	
Région de montagne	21'343	12.79%	25573	9.55%	25%
VS	6'896	4.12%	6'162	2.3%	44%

Tableau 3: Estimation de la migration nette par la comparaison entre le nombre de diplômé(e)s universitaires/d'une EPF et la part de la population possédant un diplôme universitaire/d'une EPF²³

¹⁹ Selon les données de l'Office fédéral de la statistique.

²⁰ Plus haute formation achevée par la population selon le recensement de la population 2000.

²¹ Etant donné que les statistiques concernant les Hautes écoles spécialisées ne sont réalisées que depuis peu de temps, elles ne sont pas prises en considération.

²² Etant donné que dans le paragraphe suivant les estimations du SAB sont exposées, ce sont les chiffres du recensement de la population 1990 qui sont pris en compte. Une vérification des calculs avec les données du recensement de la population 2000 conduit cependant quasiment au même résultat. Vu que la population de la Suisse (459'761), des régions de montagne (45'417) et du canton du Valais (11'424) comptent davantage de diplômé(e)s universitaires et de hautes écoles, les proportions relatives restent dans le même ordre de grandeur (VS : 2.48%) et par là même aussi l'estimation du brain drain (VS : 40%).

²³ Selon les calculs du SAB (SAB, 2003:16).

Entre 1980 et 2001, 6'896 Valaisan(ne)s ont terminé des études universitaires ou au sein d'une EPF. Cela représente 4.12% de tous les diplômes sur l'ensemble de la Suisse dans cet intervalle de temps. En 1990, 6'162 personnes avec un diplôme universitaire ou d'une EPF vivaient en Valais, ce qui correspond à 2.3% de la population suisse avec un tel diplôme. Sans migration, le pourcentage de la population avec un diplôme universitaire ou d'une EPF devrait coïncider approximativement avec le pourcentage de ces diplômes. Le pourcentage de la population résidant en Valais en possession d'un diplôme universitaire est toutefois nettement plus bas. Il en résulte par conséquent une estimation globale de la migration nette de 44%.²⁴ Le SAB part cependant de l'idée que cette méthode sous-estime la migration et admet que l'exode concernant le canton du Valais se situe entre 44 et 60%.

2.2 Qu'est-ce qui favorise la migration?

2.2.1 La formation en Valais

Le système d'éducation tertiaire suisse est constitué de :

- 12 hautes écoles universitaires, à savoir : 10 universités cantonales, 2 écoles polytechniques fédérales, et 8 autres institutions universitaires
- 7 Hautes écoles spécialisées²⁵
- 350 écoles dispensant une formation professionnelle tertiaire de niveau non universitaire (en particulier écoles supérieures spécialisées²⁶).

Le Valais est un canton **non-universitaire**²⁷, c'est-à-dire que les maturistes valaisan(ne)s doivent accomplir leurs études universitaires au sein d'une université ou EPF hors canton et par là même, quitter leur canton d'origine. Les études à l'Université à distance de Brigue et au Centre romand d'enseignement à distance à Sierre constituent une exception.

Au début des années 80, sont constituées les premières écoles de formation professionnelle supérieure, à savoir, l'Ecole suisse de tourisme, l'Ecole d'ingénieurs du canton du Valais, les Ecoles de cadres pour l'économie et l'administration, l'Ecole technique cantonale en informatique. En 1994, le Gouvernement décide de la création d'un établissement cantonal d'enseignement professionnel supérieur comprenant ces cinq écoles. 1998 a vu la transformation de cet établissement en Haute école valaisanne²⁸. En 2002, le Centre de formation pédagogique et sociale fusionne avec l'Ecole valaisanne de soins infirmiers et l'Ecole de physiothérapie de Loèche-les-Bains pour former la Haute école santé-social Valais.

En outre, la Haute école pédagogique est créée en 1996 et la Fernfachhochschule en 1999.

La Figure 4 présente l'offre de formation tertiaire du canton du Valais.

²⁴ Calcul : $100 - (100 / 4.12 * 2.3) = 44\%$.

²⁵ Les Hautes écoles spécialisées (HES) sont, à côté des hautes écoles universitaires, un deuxième type de haute école. Elles ont pour mission d'offrir des études de niveau universitaire orientées sur la pratique et les métiers, notamment pour des diplômé(e)s d'une formation professionnelle en possession d'une maturité professionnelle. Outre cette mission de formation, elles s'occupent de perfectionnement professionnel, de recherche appliquée et de développement, ainsi que de prestations à des tiers.

²⁶ Les Ecoles supérieures (ES) se focalisent sur les problèmes pratiques du tertiaire, de l'exploitation, de la production. Les études proposées s'orientent ainsi vers la pratique tout en comportant une part équilibrée de théorie.

²⁷ Font partie des cantons non-universitaires, c'est-à-dire des cantons n'ayant pas d'université sur leur territoire, les cantons : AG, AI, AR, BL, GL, GR, JU, NW, OW, SH, SO, TG, UR, VS et ZG.

²⁸ Par la suite, seront comprises sous le concept de Haute école valaisanne non seulement les filières HES, mais également l'Ecole Suisse de Tourisme et l'Ecole Supérieure d'informatique de gestion qui sont reliées administrativement à la HEVs.

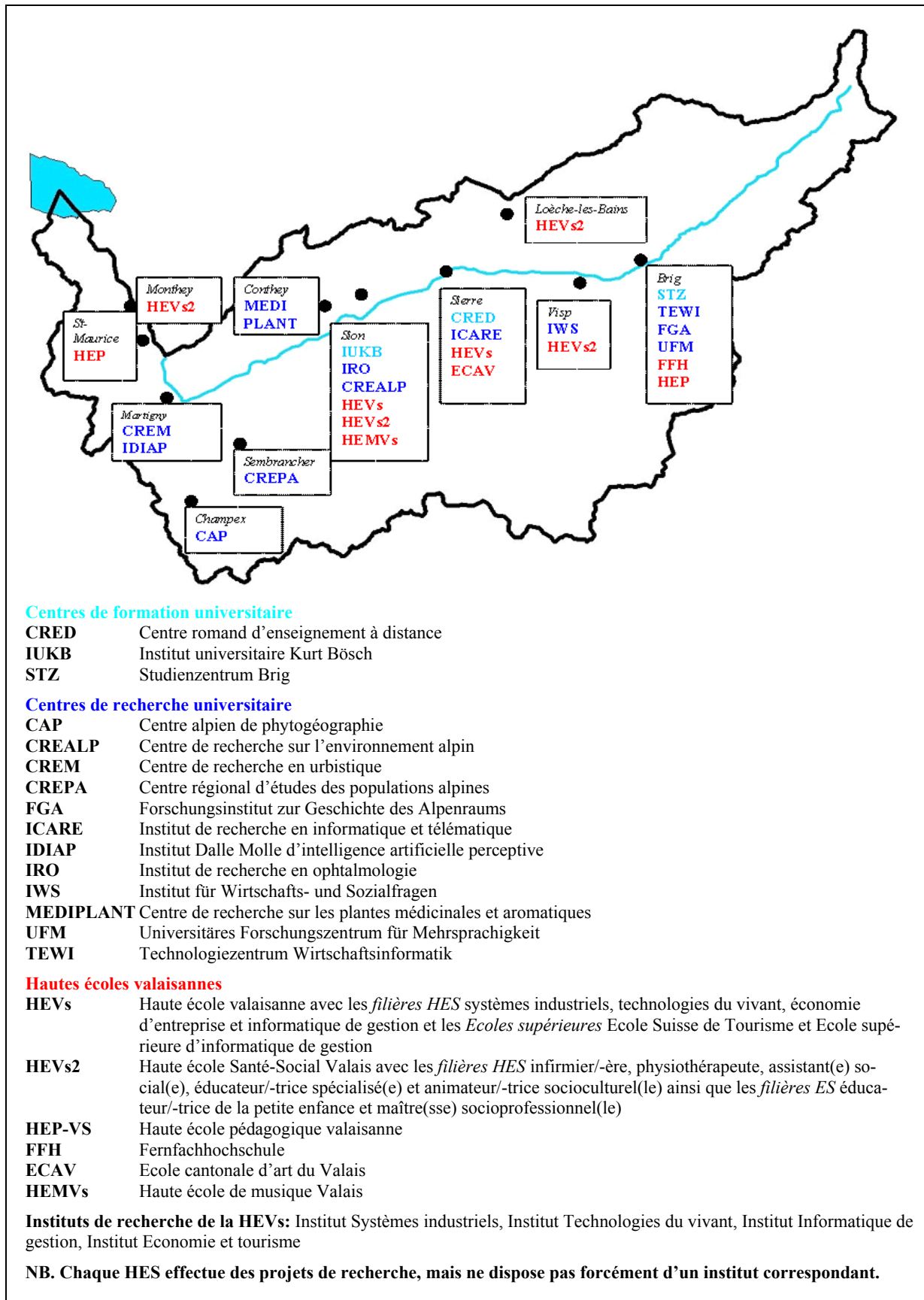


Figure 4: Institutions de formation tertiaire du canton du Valais, 2004

En outre, l'International College of Hospitality and Administration (ICHA) de Brigue, les Roches School of Hotel Management Bluche Crans-Montana et l'Institut César Ritz au Bouveret

proposent des études universitaires d'après les standards américains. Outre ces instituts et écoles privés, l'European Graduate School à Leuk et Saas-Fee est également reconnu par le canton du Valais.

2.2.2 Les caractéristiques du marché du travail valaisan

Les „Spezialauswertungen des International Benchmark Reports 2001“ (Kübler et al., 2001) du BAK montrent que les forces de l'économie valaisanne se trouvent d'abord dans la traditionnelle, et structurellement forte, **ancienne économie**²⁹, alors que la nouvelle économie³⁰ et les branches des services ont une importance moindre. Le recensement des entreprises 2001 indique qu'environ 29% des places de travail se rattachent au secteur secondaire et 71% au secteur tertiaire.

Secteur	Canton du Valais	
Secteur secondaire	33'855	28.9%
Secteur tertiaire	83'169	71.1%
Total	117'024	100%

Tableau 4: *Emplois dans les secteurs économiques secondaire et tertiaire, 2001*³¹

Le Tableau 5 montre la répartition des places de travail entre les différentes branches d'activité en comparaison avec la Suisse.

Branches d'activité	Canton du Valais		Suisse	
Hôtellerie et restauration	15'006	12.8%	231'023	6.3%
Commerce de détail et réparation d'articles	13'465	11.5%	323'835	8.8%
Construction	13'052	11.2%	293'910	8.0%
Santé et activités sociales	12'825	11.0%	395'807	10.8%
Services aux entreprises	6'361	5.4%	321'429	8.8%
Enseignement	5'805	5.0%	224'907	6.1%
Industrie chimique	5'543	4.7%	64'356	1.75%
Administration publique	4'384	3.7%	142'179	3.9%
Activités financières et assurances	3651	3.1%	20'7354	5.7%
Activités informatiques	540	0.5%	67'452	1.8%
Recherche et développement	158	0.1%	11'297	0.3%
Autres branches d'activité	36'234	31.0%	1'384'919	37.8%
Total	117'024	100%	3'668'468	100%

Tableau 5: *Occupation selon les branches d'activité les plus fortes du canton du Valais comparée avec la Suisse, 2001*³²

²⁹ Les branches traditionnelles et structurellement fortes sont l'industrie pharmaceutique chimique, le secteur de l'énergie, l'industrie du bâtiment ou le secteur primaire. Ils se distinguent par un part élevée du produit intérieur brut.

³⁰ Les branches pertinentes de la nouvelle économie sont la production d'outils informatiques et d'outils pour la transmission d'informations, la branche de la communication et les services informatiques, qui ne jouissent en Valais ni d'une grande importance, ni d'une grande croissance.

³¹ Selon le recensement des entreprises 2001. Le secteur primaire n'est pas pris en considération dans le recensement des entreprises. Le recensement des entreprises agricoles et sylvicoles effectué en 2000 a dénombré, dans le secteur primaire, 4620 emplois à plein temps et 14'011 emplois avec un taux d'occupation inférieur à 90%.

On peut constater qu'en Valais, des branches d'activité comme l'hôtellerie et restauration, le commerce de détail, la construction ou l'industrie chimique sont beaucoup plus fortement représentées qu'en Suisse, alors que des branches d'activité comme les services aux entreprises, l'enseignement, les activités financières et assurances, les activités informatiques ou la recherche et développement, qui traditionnellement occupent beaucoup de personnel hautement qualifié, sont moins fortement représentées en Valais.

Le marché du travail valaisan se distingue en outre par un **taux d'activité plus faible** comparé au taux suisse (cf. Tableau 6).

Secteur	Canton du Valais		Suisse	
	Nombre	en %	Nombre	en %
Taux d'activité femmes	58'468	42.1%	1'742'740	46.8%
Taux d'activité hommes	79'124	59.3%	2'204'248	61.8%
Taux d'activité total	137'592	50.5%	3'946'988	54.2%

Tableau 6: *Personnes actives et taux d'activité du canton du Valais et de la Suisse, 2000*³³

En particulier, le taux d'activité des femmes en Valais est nettement inférieur au taux d'activité des femmes en Suisse. Alors qu'en Suisse, 47% des femmes sont actives, en Valais elles ne sont que 42% à l'être. Ainsi, globalement, le taux d'activité valaisan se situe 3% en dessous de la moyenne suisse (51 contre 54%).

Une autre particularité du marché du travail valaisan est le taux relativement haut de pendulaires.

	Actifs/-ves avec diplôme d'une université/EPF, d'une HES ou d'une ES		Totalité des actifs/-ves	
	Nombre	en %	Nombre	en %
Actifs/-ves domicilié(e)s en Valais	8'569	100%	132'339	100%
Pendulaires sortant(e)s	1'406	16.4%	21'202	16.0%
Pendulaires entrant(e)s	413	4.8%	2'400	1.8%
Actifs/-ves travaillant en Valais	7'576	88.4%	113'537	85.7%

Tableau 7: *Pendulaires avec diplôme d'une université/EPF, d'une HES ou d'une ES et totalité des pendulaires du canton du Valais, 2000*³⁴

Des 8'569 actifs/-ves avec diplôme d'une université/EPF, d'une HES ou d'une ES qui sont domicilié(e)s en Valais, 1'406 ou 16% travaillent en dehors du canton (pendulaires sortant(e)s). En outre, 413 personnes (4.8%) en possession d'un tel diplôme travaillent en Valais tout en habitant hors canton (pendulaires entrant(e)s). Ainsi, 7'576 personnes hautement qualifiées sont actives en Valais. La proportion de pendulaires sortants est nettement plus élevée que celle des pendulaires entrants. On constate le même phénomène si l'on considère la totalité des actifs/-ves indépendamment de leur diplôme. Toutefois, pour ceux/celles-ci, la proportion de pendulaires entrant(e)s est encore plus faible que pour les personnes avec une formation tertiaire.

³² Selon le recensement des entreprises 2001.

³³ Selon le recensement de la population 2000.

³⁴ Selon le recensement de la population 2000.

Cette structure de l'économie valaisanne amène l'étude du BAK, déjà citée au début de ce paragraphe, à la conclusion que les déficits du canton du Valais en termes de capacité d'innovation peuvent être amoindris par une augmentation du pourcentage de travailleurs/euses hautement qualifié(e)s.

2.3 Particularités de la migration des Valaisan(ne)s

Sur la base des données de l'Enquête auprès des nouveaux/-elles diplômé(e)s des hautes écoles de l'Office fédéral de la statistique, datant de 1999, une analyse économétrique a été réalisée en 2002 par l'Observatoire valaisan de l'emploi dans le but de comparer la migration du canton du Valais et celle des autres cantons suisses et des cantons ruraux³⁵. Les points suivants sont ressortis de l'étude:

- Les Valaisan(ne)s hautement qualifié(e)s réagissent moins sensiblement aux conditions de travail que les diplômé(e)s des autres cantons, y compris des autres cantons ruraux, c'est-à-dire qu'avec des conditions de travail comparables, les diplômé(e)s du reste de la Suisse migreraient plus fortement que ne le font les Valaisan(ne)s.
- Les Valaisan(ne)s se sentent socialement bien intégré(e)s, ce qui les écarte de la migration. Ce facteur ne joue aucun rôle pour les autres cantons.
- Les Valaisan(ne)s sont moins persévérant(e)s dans leur recherche d'emploi que les autres Suiss(ess)es. Après plusieurs réponses négatives, ils/elles cherchent plus rapidement du travail ailleurs. Les diplômé(e)s des autres cantons ruraux abandonnent toutefois plus rapidement encore la recherche d'emploi dans leur canton.
- Pour les Valaisan(ne)s et les personnes hautement qualifiées des cantons ruraux, la vie sociale (associations, ...) est plus importante que pour la moyenne suisse.
- Les salaires jouent un rôle moindre pour les Valaisan(ne)s que pour les Suiss(ess)es en général.
- Plus les Valaisan(ne)s étudient longtemps, plus grande est la probabilité qu'ils/elles ne reviennent pas après leurs études. Cet aspect ne joue aucun rôle dans les autres cantons.
- Les Valaisan(ne)s seraient prêt(e)s à payer plus d'impôts, si l'Etat développait encore ses services. Ceci est en opposition avec le reste de la Suisse.
- Plus qualifié(e) est un(e) Valaisan(ne), plus il/elle risque de partir.

L'étude conclut que le canton possède des étudiant(e)s très fidèles, car si l'on tient compte des conditions du marché du travail et de la fiscalité, encore davantage de jeunes Valaisan(ne)s devraient quitter le canton. Cependant le problème de la migration reste, parce que les possibilités pour les diplômé(e)s de hautes écoles demeurent limitées dans les régions périphériques. C'est pourquoi l'encouragement de places de travail hautement qualifiées revêt une grande importance.

³⁵ Selon la définition utilisée dans l'étude, ce sont les cantons suivants: UR, SZ, OW, NW, GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG, TI, VS, NE, JU et LU.

2.4 Conséquences financières de la migration

A côté de la perte en capital humain, qui devient un facteur premier de production dans la société du savoir, la migration cause aussi des pertes financières pour le canton du Valais, sous forme de **coûts de formation**³⁶ pour les étudiant(e)s et de pertes de revenus. Le Tableau 8 renseigne sur les contributions que le canton du Valais a versées pour les étudiant(e)s en 2002/2003 aux universités, Ecoles supérieures et Hautes écoles spécialisées.

	Contribution financière aux hautes écoles (en Mio. Fr.)	Migration ³⁷	Perte Limite inférieure (en Mio. Fr.)	Perte Limite supérieure (en Mio. Fr.)
Université ³⁸	30	44 – 60%	13	18
Haute école valaisanne ³⁹	47		21	28
Autres ES/HES ⁴⁰	7		3	4
Total	84		37	50

Tableau 8: Contributions financières 2002-2003 du canton du Valais aux hautes écoles⁴¹

Les coûts annuels nets 2002/2003 s'élèvent à près de 84 Mio. Fr.⁴² En calculant la perte annuelle pour le canton du Valais sur la base des estimations de la migration du SAB, celle-ci se situe entre 37 et 50 Mio. Fr.

Avec la perte qui découle des investissements liés à la formation, échappent annuellement au canton du Valais des rentrées fiscales et de consommation, directes et indirectes, à cause de la migration. Les pertes indirectes, fiscales et de consommation, sont indirectement induites sur la chaîne de valeur ajoutée des fournisseurs et ne peuvent pas être calculées sans une recherche conséquente. C'est pourquoi le calcul suivant du SAB se limite aux **pertes directes, fiscales et de consommation** (cf. Tableau 9).

³⁶ Par les accords intercantonaux sur le financement des universités, des HES et des ES, le Valais contribue aux coûts de formation et garantit à ses étudiants un accès à ces écoles à des conditions avantageuses.

³⁷ Selon les estimations du SAB.

³⁸ Coûts nets pour 2443 étudiant(e)s selon l'Accord intercantonal universitaire (après déduction en faveur des cantons non-universitaires défavorisés par les pertes causées par la migration), selon le délégué aux questions universitaires.

³⁹ Coûts nets pour 2780 étudiant(e)s des écoles tertiaires du canton du Valais et 304 étudiant(e)s valaisan(ne)s dans le réseau HES-S2 et HES-SO pris(es) en charge par le Valais, selon les données du Service de la formation tertiaire.

⁴⁰ Ecolage pour 560 étudiant(e)s fréquentant des ES ou HES hors canton et hors-réseau HES-S2 et HES-SO, selon les données du Service de la formation tertiaire.

⁴¹ Sur le modèle de la présentation du SAB (SAB, 2003: 27).

⁴² A ces coûts, on pourrait ajouter aussi les coûts pour les bourses (2002: 4'760'000.- Fr.) et les coûts de formation jusqu'à la maturité.

Perte de rentrées fiscales et de consommation	
Perte de rentrées de consommation ⁴³	Fr. 59'448
Perte fiscale ⁴⁴	Fr. 10'222
Total	Fr. 69'670
Migration	44 – 60%
Diplômé(e)s de hautes écoles par année ⁴⁵	885
Dont émigré(e)s	389 - 531
Rentrées fiscales et de consommation perdues annuellement	27 – 37 Mio. Fr.

Tableau 9: Perte annuelle de rentrées fiscales et de consommation dues à la migration⁴⁶

Selon l'étude du SAB, la perte de rentrées fiscales et de consommation pour un ménage (2.44 personnes) avec un revenu moyen de diplômé(e) universitaire s'élève à 69'670 Fr. Comme 385 à 531 diplômé(e)s migrent, le canton du Valais perd annuellement entre 27 et 37 Mio. Fr.⁴⁷, selon l'estimation de l'ampleur de la migration retenue. Additionné à la perte annuelle liée aux investissements pour la formation, il découle de la migration une perte financière annuelle de 64 à 87 Mio. Fr. pour le Valais.

2.5 La problématique de l'étude

Parce que le capital humain devient une source première de prospérité et de compétitivité, la société du savoir et la mondialisation renforcent la demande internationale en personnel qualifié et aggravent la problématique de la migration pour les régions concernées comme le Valais. A cela s'ajoutent les conséquences financières de la migration des travailleurs/-euses hautement qualifié(e)s, qui se chiffrent pour le canton du Valais entre 64 et 84 Mio. Fr., lorsque l'on calcule comme le SAB avec une migration de 44 à 60%.

La problématique de la migration ne concerne pas uniquement le canton du Valais, mais aussi les autres cantons de montagne, comme le montre une étude du SAB datant de 2003. Toutefois, cette problématique concerne dans une plus grande mesure le Valais, parce que, contrairement aux autres cantons de montagne, il présente un taux de maturistes et de diplômés universitaires nettement plus élevé.

Ceci montre l'importance de cette problématique pour le canton du Valais et pose une série de questions:

- La migration est-elle due au marché du travail valaisan, relativement fermé et n'offrant qu'un nombre limité de places pour les personnes hautement qualifiées?
- Les conditions salariales et de travail ainsi que les possibilités de carrière ne sont-elles pas suffisamment attractives pour amener les jeunes diplômé(e)s à entreprendre une activité professionnelle en Valais après leurs études?
- La pendularité n'est-elle pas encourageable pour certaines régions du Valais ?

⁴³ Selon l'Enquête sur les revenus et la consommation (ERC 2000) par ménage (2.44 personnes) en 2000. Seule la part des dépenses liées à la consommation de 63.08% est prise en compte.

⁴⁴ Le revenu mensuel moyen des diplômé(e)s de hautes écoles s'élève, en 2000, à 108'300 Fr. selon les statistiques sur les hautes écoles. Le calcul de la charge fiscale (impôt cantonal et communal) est tiré du site Internet www.kantonalbank.ch pour le chef-lieu du canton, Sion.

⁴⁵ 417 étudiant(e)s au sein de hautes écoles universitaires et 468 diplômé(e)s d'ES et HES du canton du Valais selon les données de l'Office fédéral de la statistique et du Service de la formation tertiaire en 2002.

⁴⁶ Sur le modèle de la présentation du SAB (SAB, 2003: 29).

⁴⁷ Ces calculs ne concernent que les diplômé(e)s d'ES/HES qui ont obtenu leur diplôme en Valais, non ceux d'ES/HES hors canton qui ne sont pas pris en compte dans les statistiques. Si on les prenait en compte, la perte serait encore plus importante.

- Les possibilités de formation continue plus nombreuses hors canton, font-elles des agglomérations de Suisse romande et alémanique des lieux de résidence et de travail plus intéressants que le Valais?
- Quels rôles jouent la famille et l'intégration sociale dans la migration?
- La nature intacte et la qualité de vie du canton peuvent-elles compenser les avantages d'un centre urbain et ainsi ralentir la migration?
- Jusqu'à quel point la migration correspond-elle à un besoin de changer d'air et de connaître de nouvelles mentalités?
- Le lieu de formation influence-t-il la migration. En d'autres termes, les étudiant(e)s au sein des universités sont-ils plus fortement concerné(e)s par la migration que les étudiant(e)s de la Haute école valaisanne?
- De quelles conditions dépend un éventuel retour?

Etant donné les conséquences de la migration et les questions qu'elle pose, le Département de l'économie, des institutions et de la sécurité, le Département de l'éducation, de la culture et du sport et la Chambre valaisanne de l'industrie et du commerce ont lancé le projet « Exode des compétences », qui poursuit les buts suivants:

1. Quantification de la migration pour le canton du Valais
2. Analyse des causes de la migration
3. En s'appuyant sur les résultats, émission de recommandations et de mesures à l'attention des décideurs.

Pour répondre à ces nombreuses questions, l'Observatoire valaisan de l'emploi du Service de l'industrie, du commerce et du travail a donc mené, d'une part, une enquête écrite auprès des maturistes 1996 et 1997, des diplômé(e)s de la Haute école valaisanne 2001 et 2002 et des diplômé(e)s valaisan(ne)s de la Haute Ecole Spécialisée de la Suisse Occidentale. Il l'a complétée, d'autre part, par 21 entretiens qualitatifs avec des Valaisan(ne)s. Le Professeur François Hainard, professeur de sociologie à l'université de Neuchâtel, a assuré le suivi scientifique de la recherche. Les résultats de l'enquête écrite et des entretiens qualitatifs sont présentés dans les deux parties suivantes du présent rapport. Dans la dernière partie, des conclusions sont tirées et des recommandations d'action formulées.

PARTIE II: L'ETUDE „EXODE DES COMPÉTENCES“

3 DESIGN DE LA RECHERCHE

Les paragraphes suivants décrivent les aspects méthodologiques de l'enquête par questionnaire „Exode des compétences" et des entretiens qualitatifs.

3.1 Enquête par questionnaire

Etant donné que près de 1'400 personnes devaient être interrogées, un questionnaire écrit semblait adapté. Dans ce qui suit, la conception du questionnaire, le déroulement, la population, le retour, la représentativité et le traitement des données sont décrits.

3.1.1 Conception du questionnaire

En raison du nombre élevé de personnes à interroger, le questionnaire a été fortement standardisé et comprend presque exclusivement des questions fermées. Ce type de questions simplifie la saisie des données et par là même, leur analyse.

Le questionnaire (cf. Annexe) compte 43 questions réparties sur 16 pages ainsi qu'une page de couverture contenant des indications pour le remplir. Il se divise en 5 parties, qui s'intitulent comme suit:

- A. Signalétique personnelle:** comprend des données démographiques des personnes interrogées, qui servent avant tout à l'analyse du profil.
- B. Questions concernant la formation:** Questions concernant le lieu et la filière de formation ainsi que d'éventuels stages.
- C. Lieu de résidence:** examine les liens avec l'éventuel lieu de résidence hors canton, les contacts avec le Valais et la situation du pendulaire.
- D. Marché du travail:** s'intéresse au lieu de travail ainsi qu'aux raisons du choix de ce lieu de travail.
- E. L'opinion sur le canton du Valais:** opinion concernant l'infrastructure et les conditions cadre, le marché du travail, les possibilités de perfectionnement professionnel et de formation continue, le développement économique, la qualité de vie et la mentalité.

Etant donné que toutes les personnes interrogées recevaient le même questionnaire, plusieurs renvois étaient nécessaires afin de prendre en compte les situations respectives des répondant(e)s (en formation – diplômé(e) ; diplômé(e) d'une Ecole supérieure – Haute école spécialisée – université ; lieu de résidence et de travail en Valais – pendulaires – lieu de résidence et de travail hors du canton).

3.1.2 Déroulement

Après sa conception, le questionnaire fut validé fin février 2003 par le groupe de pilotage. Puis fut organisé au mois de mars un pré-test du questionnaire en français et en allemand auprès de 10 personnes appartenant au public visé par l'enquête. Le but de ce pré-test était de supprimer les problèmes de compréhension et les éventuelles irrégularités de la traduction.

La qualité des adresses postales du public visé était souvent insuffisante. En effet, elles étaient d'une part relativement anciennes (datant de 1996, 1997). D'autre part, il s'agissait d'adresses remontant à la fin de l'école ou des études, période où les étudiant(e)s changent souvent de lieu de résidence avec le début d'une activité professionnelle.

Afin de s'assurer que les questionnaires parviendraient bien à leurs destinataires, une série de mesures fut prise. Toutes les adresses furent d'abord vérifiées au moyen d'un annuaire électronique. Si aucune entrée correspondante n'était trouvée par ce biais, le contrôle des

habitants des communes était contacté. Dans une deuxième phase, comme il s'agissait souvent des adresses des parents (en particulier concernant les maturistes), ceux-ci furent tous contactés et priés de nous communiquer l'adresse actuelle et le numéro de téléphone de leurs fils et filles.

En fin de compte, 1465 adresses sur 1484 purent être actualisées. 19 personnes demeurèrent introuvables. Cette phase de validation des adresses dura environ 3 semaines, de mi-mars à début avril 2003.

Lors d'enquêtes par questionnaire, le risque d'un faible taux de retour peut être important. C'est pourquoi les destinataires du questionnaire furent ensuite rendu(e)s attentifs/-ives à ce dernier par téléphone. Ils/Elles furent prié(e)s de le remplir avec soin et de le retourner. Cette prise de contact dura également environ 3 semaines de fin avril à mi-mai.

Pour des raisons d'organisation, on renonça à transmettre le questionnaire aux 80 personnes se trouvant à l'étranger au moment de l'enquête. Après une annonce dans les médias, 1385 questionnaires furent envoyés du 26 au 30 mai 2003. Le délai de retour des questionnaires était fixé au 30 juin 2003.

3.1.3 Population

La population de la présente enquête est constituée des maturistes des années 1996 et 1997, des diplômé(e)s 2000 et 2001 de la Haute école valaisanne ainsi que des diplômé(e)s valaisan(ne)s 2000 et 2001 de la Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale (HES-SO) (cf. Tableau 10). Le choix de ces publics s'appuyait sur plusieurs raisons. En premier lieu, les personnes interrogées devaient avoir si possible terminé leur formation. Ce qui est le cas des diplômé(e)s des Ecoles supérieures et des Hautes écoles spécialisées et qui fut admis pour les personnes ayant obtenu leur maturité en 1996 et 1997. En second lieu, il fallut se rendre à l'évidence, que plus l'âge augmentait, plus la qualité des adresses diminuait. C'est pourquoi, bien que cela eût été souhaitable, aucune promotion antérieure ne fut incluse dans l'enquête. Enfin, les diplômé(e)s des Hautes écoles de Suisse alémanique ne purent être interrogé(e)s parce que leurs adresses n'ont pas pu être obtenues.

Ecole	Année		Total
	1996	1997	
Collèges	1996	1997	1996-1997
Collège de Brigue	135	163	298
Collège des Creusets, Sion	138	121	259
Collège de la Planta, Sion	77	82	159
Ecole Supérieure de commerce, Sion	48	44	92
Collège de l'Abbaye, St. Maurice	112	131	243
Total des maturistes	510	541	1051
Ecoles supérieures / Hautes écoles spécialisées	2000	2001	2000-2001
Ecoles supérieures (HEVs)	62	65	127
Ecole supérieure d'informatique de gestion, Sierre	36	42	78
Ecole Suisse de Tourisme, Sierre	26	23	49
Hautes écoles spécialisées (HEVs)	65	80	145
Economie d'entreprise, Sierre	27	20	47
Informatique de gestion, Sierre	-	11	11
Sciences de l'ingénieur et chimie, Sion	38	49	87
Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale (sans la Haute école valaisanne)	32	30	62
Total des écoles supérieures et des hautes écoles spécialisées	159	175	334

Tableau 10: Population selon l'école fréquentée

Il s'agit d'une enquête exhaustive. En tout 1385 personnes reçurent le questionnaire. Elles forment la population de l'enquête. 76% d'entre elles sont des maturistes⁴⁸ (1051) et 24% des diplômées et diplômés d'une Ecole supérieure ou d'une Haute école spécialisée (334).

Le Tableau 11 montre la composition structurelle de la population selon le sexe.

Sexe	Nombre de personnes	Pourcentage
Féminin	608	43.9%
Masculin	777	56.1%
Total	1385	100.0%

Tableau 11: Population selon le sexe

56% des personnes interrogées sont des hommes, 44% des femmes.

⁴⁸ Les maturistes qui ont ensuite fréquenté une école supérieure ou une haute école spécialisée ont été rangés parmi les collégien(ne)s.

Langue	Nombre de personnes	Pourcentage
Français	1000	72.2%
Allemand	385	27.8%
Total	1385	100.0%

Tableau 12: Population selon la langue

Comme le laisse entendre le Tableau 12, 1000 (72%) questionnaires furent envoyés en français et 385 (28%) questionnaires en allemand.

3.1.4 Retour

Au total, 961 questionnaires furent retournés. Il en résulte un taux de retour de 69.4% (cf. Tableau 13).

Questionnaires	Nombre de personnes	Pourcentage
Questionnaires envoyés	1385	100%
Non retournés	424	30.6%
Questionnaires en retour	961	69.4%
Questionnaires non exploitables	-	-

Tableau 13: Taux de retour

Le taux de retour de 70% est extraordinairement élevé pour une enquête écrite. Celui-ci s'explique d'une part par la prise de contact téléphonique, dans la phase préparatoire, avec les personnes interrogées. D'autre part, il trahit l'importance que représente la problématique pour ces personnes, de même que leur grand intérêt pour ce thème.

Les questionnaires ont été remplis très scrupuleusement : ils purent tous être exploités.

3.1.5 Représentativité

Malgré un taux de retour extraordinairement élevé, l'enquête n'est pas nécessairement représentative. On ne parle de représentativité que lorsque l'échantillon représente la population du point de vue de la totalité de ses caractéristiques (représentativité globale) ou de certaines de ses caractéristiques (représentativité spécifique) (Bortz, 1999: 86). Etant donné que toutes les caractéristiques de la population ne sont pas connues, on ne peut, dans le cas présent, qu'évaluer la représentativité spécifique.

Le Tableau 14 compare les questionnaires exploitables avec la population du point de vue des caractéristiques de la population qui sont connues, c'est-à-dire le sexe et la langue.

Caractéristique	Questionnaires retournés		Questionnaires envoyés	
	Nombre de personnes	Pourcentage	Nombre de personnes	Pourcentage
Sexe	N = 961		N = 1385	
Féminin	461	48.0%	608	43.9%
Masculin	500	52.0%	777	56.1%
Langue	N = 957		N = 1385	
Français	688	71.9%	1000	72.2%
Allemand	269	28.1%	385	27.8%

Tableau 14: Questionnaires envoyés et retournés selon le sexe et la langue

La comparaison des pourcentages se rapportant à la langue montre un écart minimal entre les questionnaires exploitables et la population. L'écart concernant le sexe est un peu plus important : les femmes sont légèrement surreprésentées en comparaison avec la population. Malgré tout, pour ce qui est de ces caractéristiques, on peut parler d'une enquête représentative.

3.1.6 Traitement des données

Les données des questionnaires retournés furent saisies et épurées dans le programme statistique Sphinx. Elles durent ensuite être traitées. L'analyse fut également effectuée à l'aide de Sphinx.

Cette analyse des données s'appuie sur les méthodes de la statistique descriptive, qui veut caractériser les données de manière si possible concise ou les décrire de manière résumée (Benninghaus, 2002: 15). Cette récapitulation des données est réalisée sous forme de tableaux de fréquence, de représentations graphiques, de tableaux croisés et du calcul de valeurs statistiques. (Bühl/Zöfel, 2000: 111).

Les tableaux croisés et les valeurs statistiques servent à rendre compte des liens entre deux variables. Le tableau croisé est créé en disposant verticalement la variable dépendante et horizontalement la variable indépendante (cf. Benninghaus, 2002: 70). Le test du chi-carré⁴⁹ permet de vérifier si un lien entre deux variables est significatif (Bühl/Zöfel, 2000: 238). Cette recherche des relations entre deux caractéristiques permet de répondre aux questions posées au départ.

3.2 Les entretiens qualitatifs

L'enquête par questionnaire a été complétée par 21 entretiens personnels auprès de Valaisannes et Valaisans ayant vécu la migration et étant susceptibles d'apporter une information ou un point de vue significatif grâce à leur expérience (cf. Résultats des entretiens qualitatifs). Il s'agissait d'entretiens semi-directifs s'appuyant sur un guide d'entretien et durant en moyenne une heure. Comme le questionnaire, le guide d'entretien a lui aussi été testé lors d'un pré-test.

⁴⁹ Le test du chi-carré examine si deux variables dépendent l'une de l'autre sur la base d'une comparaison entre la distribution effectivement observée et la distribution à laquelle on pourrait s'attendre s'il n'y avait pas de lien entre elles. De plus, on détermine au moyen d'un test de signification si ce lien doit être attribué ou non au hasard, autrement dit si ce lien est significatif. Le niveau de signification est donné à l'aide de la valeur 1-p. Plus celle-ci est proche de 1 ou de 100%, plus le lien est significatif, c'est-à-dire plus petite est la probabilité qu'il s'agisse d'un lien fortuit.

Le guide d'entretien (cf. Annexe) se divise en quatre parties. La première partie s'intéresse à la formation des personnes interrogées et au rôle joué dans la migration par les institutions de formation existant ou non en Valais. La deuxième partie concerne la carrière professionnelle, l'appréciation des possibilités professionnelles en Valais et des possibilités de pendularité en regard de la migration des compétences. La troisième partie traite de l'influence de la vie privée sur l'exode des compétences en général, et plus particulièrement dans le choix personnel du lieu de résidence ou de travail, ainsi que d'un éventuel retour. La quatrième et dernière partie – à laquelle était accordé le plus de temps lors des entretiens – s'intéresse aux opinions concernant le canton du Valais, ses forces et ses faiblesses, ainsi qu'à des propositions d'amélioration – plus particulièrement en vue d'une diminution de la migration – et à l'opinion des personnes interrogées concernant la problématique valaisanne de l'exode des compétences.

Les interlocuteurs/-trices hautement qualifié(e)s ont été choisi(e)s par le groupe de pilotage. Une attention particulière a été portée à une représentation équilibrée des femmes et des hommes ainsi que des différents milieux professionnels. Contrairement aux personnes interrogées par questionnaire, ils/elles ont derrière ils/elles plusieurs années d'expérience professionnelle. Une partie de ces interlocuteurs/-trices vit à l'extérieur du canton, une autre dans le canton du Valais.

4 RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE PAR QUESTIONNAIRE

L'analyse du questionnaire se divise en quatre parties. Dans une première partie, un profil des personnes questionnées est dressé. Qui sont-elles du point de vue de leur sexe, de leur âge et de leur langue maternelle ? Quelle formation ont-elles choisie et l'ont-elles terminée ? Dans quel milieu professionnel sont-elles actives ?

Dans la deuxième partie, la problématique de l'exode en elle-même est traitée. En s'appuyant sur le lieu de résidence et le lieu de travail des personnes interrogées, il a été tenté de mesurer l'exode. Les raisons du départ, du retour ou du non-départ du Valais sont ensuite examinées. Les contacts que conservent les „émigré(e)s“ avec leur canton d'origine sont également étudiés et leurs réflexions concernant un retour ultérieur mises en évidence.

L'exode ne peut cependant être considéré indépendamment des conditions-cadres offertes par le canton du Valais. L'économie, la formation, la politique, la société, la culture, la géographie influencent l'exode. C'est pourquoi on retrouve, dans une troisième partie, les opinions des personnes interrogées concernant ces données propres au canton.

La quatrième et dernière partie résume les propositions des personnes interrogées pour une augmentation de l'attractivité du canton.

4.1 Profil des personnes interrogées

Comme annoncé ci-dessus, ce paragraphe vise à esquisser un portrait des personnes interrogées. A côté de caractéristiques démographiques, la formation, l'activité professionnelle et la situation familiale sont prises en compte, car toutes ces circonstances personnelles de vie influencent la migration.

4.1.1 Caractéristiques démographiques

Parmi les personnes interrogées, on retrouve 500 hommes et 461 femmes, comme le montre la Figure 5.

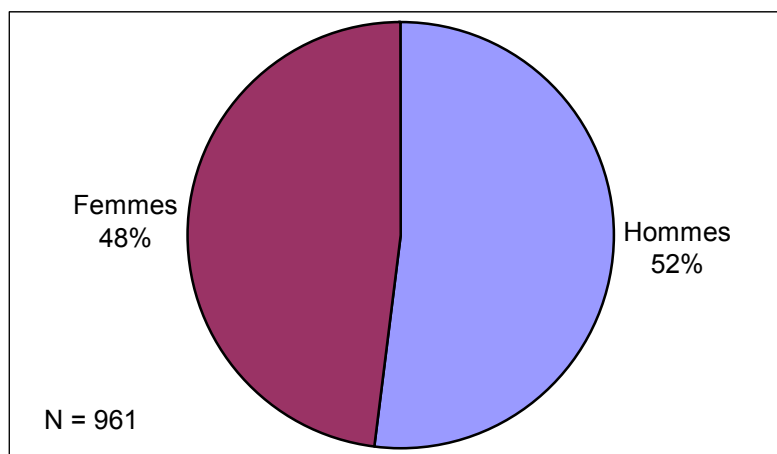


Figure 5: Sexe des personnes interrogées

Plus de 90% des personnes interrogées sont âgées de 25 à 30 ans. L'âge moyen s'élève à 26.7 ans⁵⁰. La Figure 6 montre le profil des personnes interrogées selon l'âge.

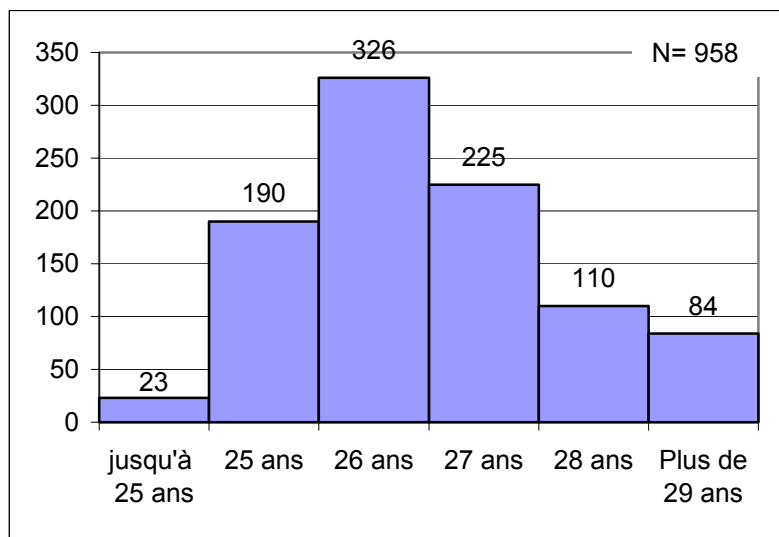


Figure 6: Age des personnes interrogées

Le/la plus jeune a 22 ans, le/la plus âgé(e) a 45 ans.

Près de 72% (688) sont de langue maternelle française, 28% (269) parlent allemand. 4 personnes interrogées sont quant à elles de langue maternelle italienne ou portugaise. (cf. Figure 7).

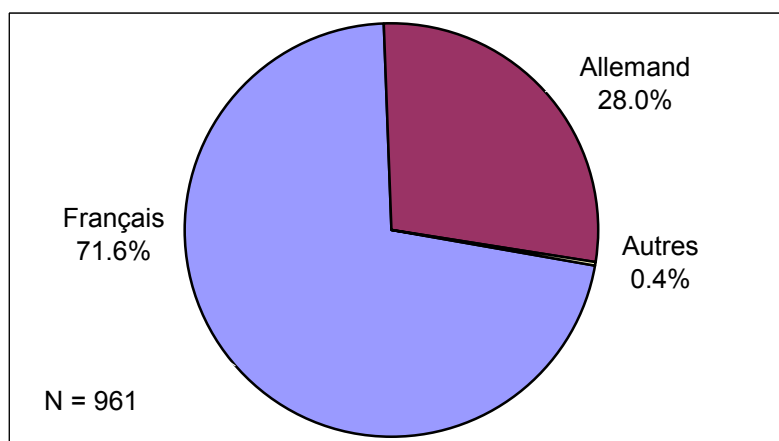


Figure 7: Langue maternelle des personnes interrogées

Cette composition linguistique correspond à la part de population du Haut-Valais et du Valais romand.

⁵⁰ S = 2.10

4.1.2 Situation familiale

Le Tableau 15 renseigne sur la vie privée des personnes interrogées.

Situation familiale: Je vis... N= 960	Nombre de personnes	Pourcentage
Avec un(e) partenaire	353	36.8%
Avec un(e) partenaire et un ou plusieurs enfant(s)	54	5.6%
Seul(e)	247	25.7%
Chez mes parents	179	18.6%
Avec d'autres adultes	125	13.0%
Avec un/plusieurs enfant(s)	2	0.2%
Total	960	100.0%

Tableau 15: Situation familiale des personnes interrogées

Une majorité relative de 42% (407) des personnes interrogées vit dans le cadre d'une relation. Un quart d'entre elles vivent seules et un cinquième vivent encore chez leurs parents. 13% habitent avec d'autres adultes dans un ménage (communauté d'habitation, ...). Seules 6% des personnes interrogées ont un ou plusieurs enfants. Parmi celles-ci, 36 personnes ont un enfant et 19 deux ou plusieurs enfants. Le nombre maximal d'enfants est de cinq.

La Figure 8 indique si le/la partenaire des personnes interrogées exerce une activité professionnelle.

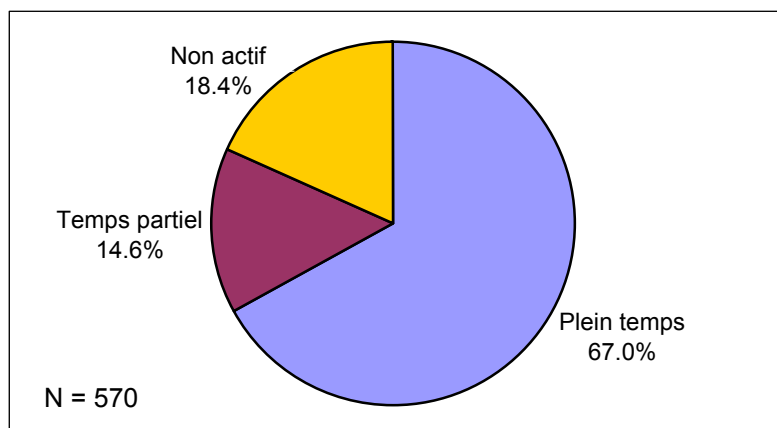


Figure 8: Statut professionnel du/de la partenaire

Les partenaires des 570 personnes ayant une relation sont dans plus de 80% des cas actifs/-ives: 67% (382) travaillent à plein temps et 15% (83) à temps partiel. 105 ne sont pas actifs/-ives. A noter que le fait que les deux partenaires aient une activité professionnelle signifie que, pour un éventuel retour en Valais, deux personnes devraient certainement trouver une place de travail.

4.1.3 Formation

La Figure 9 donne un aperçu du profil des personnes interrogées concernant leur formation. Il apparaît que près d'un tiers d'entre elles (294) sont encore en formation, alors que près des deux tiers (614) l'ont terminée.

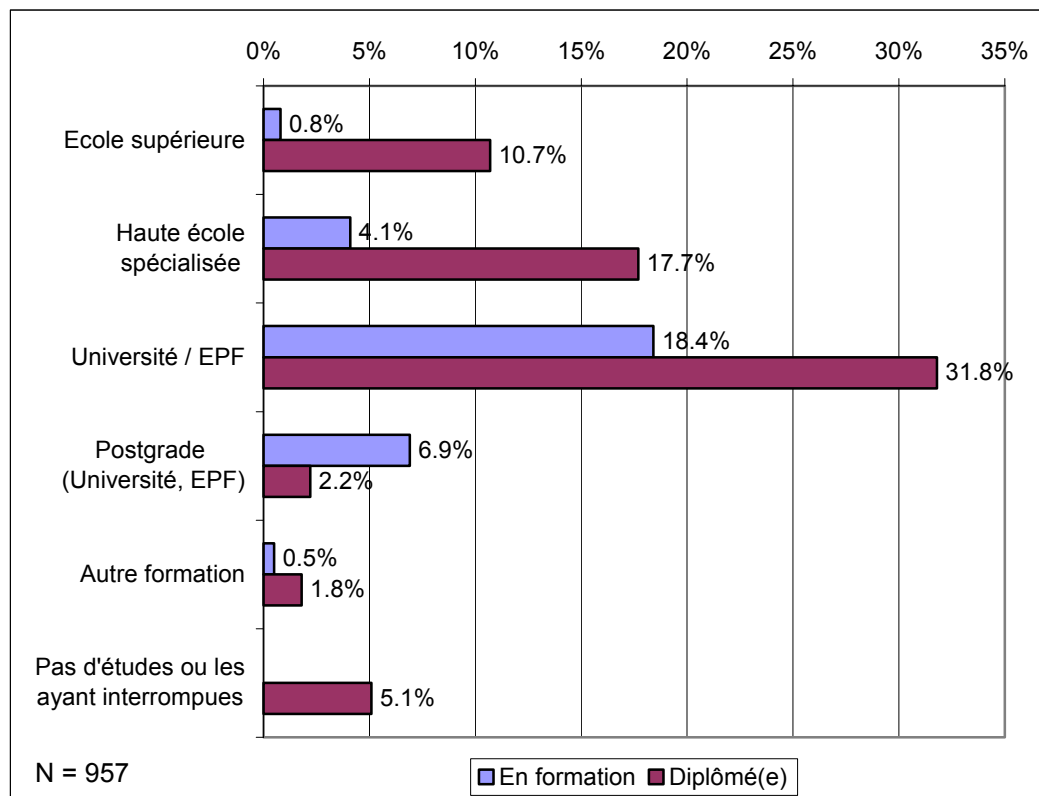


Figure 9: Formation des personnes interrogées, selon l'état de la formation

Au total, 12% (110) ont étudié ou étudient dans une Ecole supérieure, 22% (208) dans une Haute école spécialisée, 59% (568) dans une université ou une école polytechnique fédérale et 2% au sein d'une autre école (22). 5% (49) n'ont pas entrepris d'études après leur maturité ou les ont interrompues.

Le Tableau 16 montre dans quelles institutions de formation étudient les personnes interrogées encore en formation. Sur la base de la population de l'enquête, on peut déduire que ces personnes encore en formation sont exclusivement des ancien(ne)s maturistes.⁵¹

⁵¹ La population se composait de maturistes et de diplômé(e)s des Ecoles supérieures (ES) et Hautes écoles spécialisées (HES). Ces derniers/-ères avaient donc déjà, au moment de l'enquête, un diplôme d'une ES ou d'une HES. Il est toutefois possible qu'ils effectuent un postgrade.

En formation N = 294	Nombre de personnes	Pourcentage
Ecole supérieure ES	8	2.7%
Haute école spécialisée HES	39	13.3%
Université / EPF	176	59.9%
Postgrade (Université / EPF)	66	22.4%
Autre formation	5	1.7%
Total	294	100.0%

Tableau 16: Institutions de formation des personnes interrogées encore en formation

Des 294 personnes en formation, 60% veulent obtenir une licence / diplôme d'une université ou d'une école polytechnique fédérale. 16% étudient dans une Ecole supérieure ou une Haute école spécialisée et 22% ont déjà un diplôme et effectuent un postgrade au sein d'une université ou d'une EPF.

Le Tableau 17 donne des renseignements concernant l'école où les 614 diplômé(e)s ont terminé leur formation.

Diplômé(e) (le plus haut diplôme obtenu) N = 614	Nombre de personnes	Pourcentage
Ecole supérieure ES	102	16.6%
Haute école spécialisée HES	169	27.5%
Université / EPF	305	49.7%
Postgrade (Université / EPF)	21	3.4%
Autre formation	17	2.8%
Total	614	100.0%

Tableau 17: Institutions de formation des diplômé(e)s

Près de la moitié des diplômé(e)s sont en possession d'une licence ou d'un diplôme d'une université ou d'une école polytechnique fédérale. Un quart possèdent un diplôme d'une Haute école spécialisée et un cinquième le diplôme d'une Ecole supérieure. 21 personnes interrogées ont terminé un postgrade et 17 une autre formation. Parmi les autres diplômes obtenus, on trouve entre autres des diplômes en ostéopathie ou des diplômes d'écoles normales.

4.1.3.1 Formation dans une Ecole supérieure (ES) ou une Haute école spécialisée (HES)

En tout, 318 personnes étudiaient ou étudient dans une Ecole supérieure (35% ou 110) ou dans une Haute école spécialisée (65% ou 208).

La Figure 10 présente la répartition des personnes interrogées dans les différentes Ecoles supérieures, répartition qui reflète le choix des sujets de la recherche: 49% étudiaient ou étudient à l'Ecole supérieure d'informatique de gestion de Sierre et 42% à l'Ecole Suisse de Tourisme de Sierre.

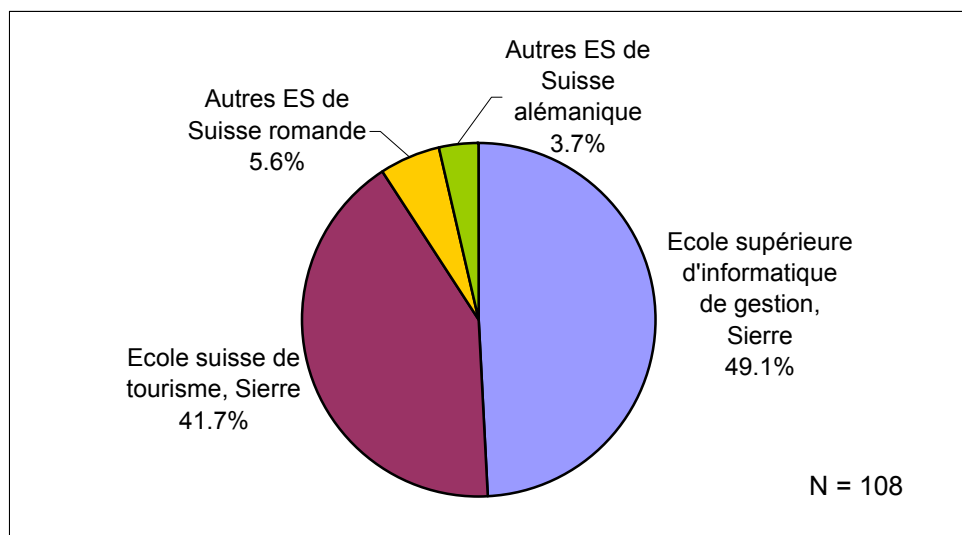


Figure 10: Ecoles supérieures (ES)

La répartition des personnes interrogées parmi les différentes Hautes écoles spécialisées s'explique aussi par la composition de la population de l'enquête (cf. Tableau 18).

Hautes écoles spécialisées N = 208	Nombre de personnes	Pourcentage
Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale	155	74.5%
<i>Haute école valaisanne</i>	106	51.0%
Sciences de l'ingénieur et chimie, Sion	61	29.3%
Economie d'entreprise, Sierre	34	16.3%
Informatique de gestion, Sierre	11	5.3%
<i>Autre Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale</i>	49	23.6%
HES santé-social de Suisse romande (HES-S2)	33	15.9%
HEVs2 du canton du Valais	21	10.1%
Autre HES-S2	11	5.8%
Hautes écoles pédagogiques	10	4.8%
Haute école pédagogique valaisanne	5	2.4%
Autre Haute école pédagogique	5	2.4%
Berner Fachhochschule	2	1.0%
Fachhochschule Nordwestschweiz	2	1.0%
Fachhochschule Ostschweiz	2	1.0%
Fachhochschule Zentralschweiz	2	1.0%
Zürcher Fachhochschule	1	0.5%
Autres Hautes écoles spécialisées	1	0.5%
Total	208	100.0% ⁵²

Tableau 18: Hautes écoles spécialisées (HES)

⁵² Arrondi.

Les trois quarts ont étudié ou étudient dans une école de la Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO). Parmi ceux-ci, 51% étaient / sont inscrits à la Haute école spécialisée valaisanne : près de 30% à l'école d'ingénieur de Sion et 21% dans les filières d'économie d'entreprise et d'informatique de gestion à Sierre. Tout juste 16% effectu(ai)ent leur formation à la Haute Ecole Spécialisée Santé-Social de Suisse romande (HES-S2) et 5% dans une Haute école pédagogique. Dans les autres Hautes écoles spécialisées de Suisse ont étudié / étudient 10 des personnes interrogées.

Il ressort du Tableau 19, les filières de formation choisies par les personnes interrogées.

Filières de formation ES / HES N = 318	Nombre de personnes	Pourcentage
Sciences techniques	100	31.4%
Informatique de gestion	67	21.1%
Tourisme / Hôtellerie	53	16.7%
Economie d'entreprise	41	12.9%
Santé et social	35	11.0%
Enseignement / pédagogie / éducation	14	4.4%
Autres	8	2.5%
Total	564	100.0% ⁵³

Tableau 19: Filière de formation dans une Ecole supérieure ou une Haute école spécialisée

Les sciences techniques ont été / sont étudiées par environ un tiers des répondant(e)s. Parmi elles, l'électrotechnique, la chimie, la construction mécanique et l'informatique sont les filières les plus citées. Un cinquième se sont décidé(e)s pour des études dans l'informatique de gestion, 17% pour le tourisme / hôtellerie et 13% pour l'économie d'entreprise. Chez les 35 diplômé(e)s de la santé et du social, c'est la formation en physiothérapie qui est appréciée. 14 personnes ont choisi des études dans le domaine de l'enseignement, de la pédagogie ou de l'éducation et 8 personnes ont opté pour une autre branche d'étude comme par exemple le graphisme ou la musique.

4.1.3.2 Formation dans une université ou dans une EPF

Comme le laisse entrevoir le Tableau 20, plus de la moitié (53%) des Valaisan(ne)s ont étudié ou étudient dans les universités / EPF de la région lémanique et un tiers (31%) dans l'espace Mittelland (universités de Fribourg, Berne et Neuchâtel).

Avec 27%, l'université de Lausanne possède le plus grand pourcentage d'étudiant(e)s valaisan(ne)s. Les universités de Fribourg et de Genève sont au deuxième rang avec chacune 17% d'étudiant(e)s valaisan(ne)s. 10% étudi(ai)ent quant à eux à l'université de Berne. Aux deux écoles polytechniques fédérales étaient / sont inscrits entre 8 à 9% des personnes interrogées. Les universités de St Gall et de Neuchâtel comptent chacune environ 3.5% de Valaisannes et Valaisans. Ils sont peu nombreux à avoir choisi les universités de Bâle, de Zürich et du Tessin (entre 1.8 et 0.7%) comme lieu d'étude.

⁵³ Arrondi.

Université ou école polytechnique fédérale N = 564	Nombre de personnes	Pourcentage
Université de Lausanne	152	27.0%
Université de Fribourg	97	17.2%
Université de Genève	97	17.2%
Université de Berne	57	10.1%
EPF Lausanne	49	8.7%
ETH Zürich	47	8.3%
Université de St Gall	20	3.5%
Université de Neuchâtel	19	3.4%
Université de Bâle	10	1.8%
Université de Zürich	6	1.1%
Université du Tessin	4	0.7%
Autre université	6	1.1%
Total	564	100.0%⁵⁴

Tableau 20: Université ou école polytechnique fédérale

Le Tableau 21 montre quelles branches d'étude ont été le plus souvent choisies par les personnes interrogées.

Filière d'étude université/EPF N = 567	Nombre de personnes	Pourcentage
Sciences sociales	128	22.6%
Sciences humaines	105	18.5%
Sciences économiques	79	13.9%
Sciences techniques	73	12.9%
Droit	59	10.4%
Sciences naturelles	57	10.1%
Médecine et pharmacie	53	9.3%
Autres	13	2.3%
Total	567	100.0%

Tableau 21: Filière d'étude dans une université ou une école polytechnique fédérale

La part d'étudiant(e)s à la faculté des sciences sociales est la plus grande avec près de 23%. Ce sont avant tout la psychologie (33), la pédagogie curative (25) et la politologie (19) qui y sont choisies comme branche principale. Avec 18.5%, les sciences humaines arrivent en deuxième place. Les principales branches choisies sont l'histoire (22) et le français (20). Près de 14% des personnes interrogées ont opté pour des études en sciences économiques et choisissent le plus souvent l'économie d'entreprise (53) comme branche principale. Alors que 13% s'intéressent aux sciences techniques, 10% se décident pour des études de droit et

⁵⁴ Arrondi.

10% pour les sciences naturelles. Parmi ces dernières, c'est vers la biologie que vont les préférences (19). Près d'un dixième des personnes interrogées étud(i)ent la médecine (30 la médecine humaine) ou la pharmacie.

4.1.3.3 Stages pendant les études

Trois cinquièmes des personnes interrogées (539) ont effectué un stage durant leurs études (cf. Figure 11).

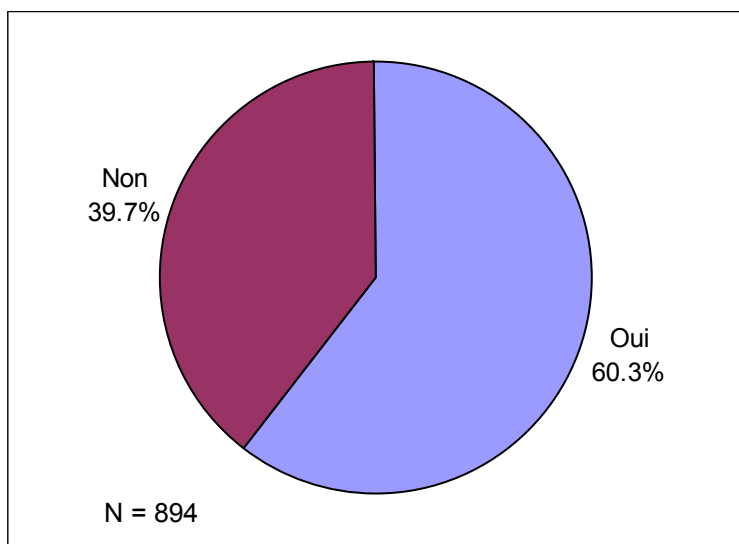


Figure 11: Stage des personnes interrogées pendant leurs études

La durée et le taux d'occupation durant le stage sont très divers (cf. Tableau 22).

Stage	Nombre de personnes	Pourcentage
Durée	N=519	
Moins de 6 mois	175	33.7%
Entre 6 et 12 mois	108	20.8%
Entre 12 et 18 mois	103	19.8%
Entre 18 et 24 mois	35	6.7%
24 mois ou plus	98	18.9%
Taux d'occupation	N=521	
Moins de 50%	162	31.1%
Entre 50 et 90%	88	16.9%
90% et plus	271	52.0%

Tableau 22: Stage selon la durée et le taux d'occupation

Un tiers ont effectué des stages de moins de 6 mois, un cinquième des stages de 6 à 12 mois, un cinquième également des stages de 12 à 18 mois et un cinquième des stages de 2 ans et plus.

Pour plus de 50% des stages, le taux d'occupation se situe entre 90 et 100%, pour 31% des stages à moins de 50% et pour 17% des stages entre 50 et 90%.

Le calcul du chi-carré⁵⁵ montre un lien significatif entre la durée du stage et le taux d'occupation: plus courte est la durée du stage, plus haut sera le taux d'occupation et inversement.

4.1.4 Activité professionnelle

Parmi les personnes interrogées, 79% sont actives (759): 58% (559) à plein temps et 21% (200) à temps partiel (cf. Figure 12). Parmi les 21% non actives (surface verte), 13% (125) sont encore en formation, 7% (67) recherchent du travail et environ 1% (8) ne cherchent aucun travail actuellement, pour diverses raisons.

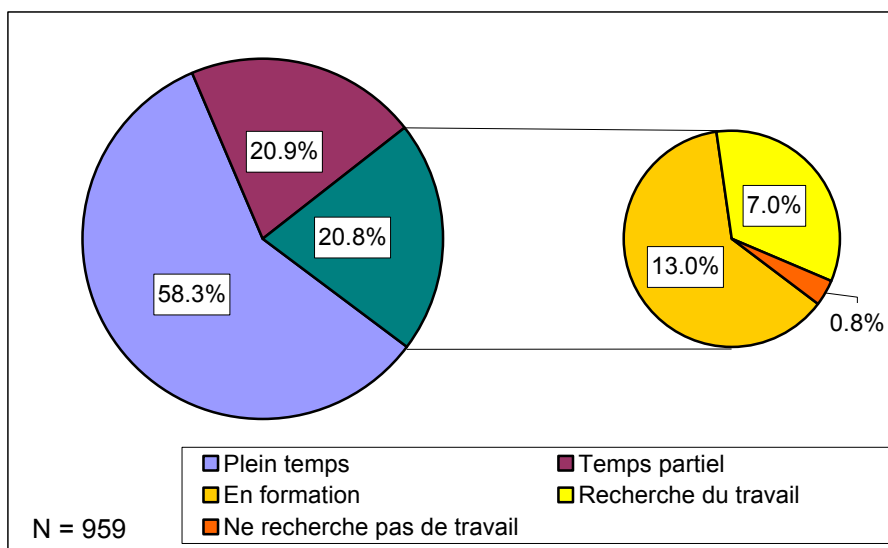


Figure 12: Statut professionnel des personnes interrogées

Le taux d'occupation des travailleurs/-euses à temps partiel se situe entre 50 et 90% pour 61% (119) d'entre eux/elles et pour 39% (75) en dessous de 50% (cf. Figure 13).

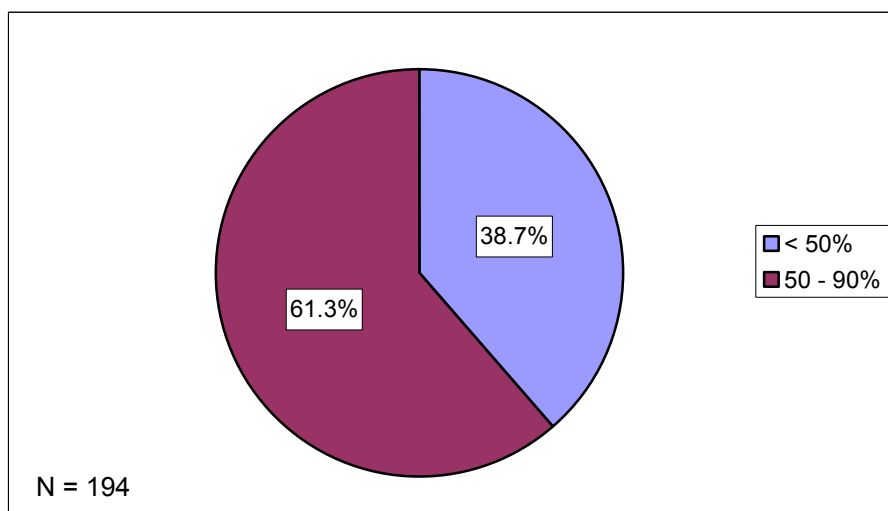


Figure 13: Taux d'occupation des travailleurs/-euses à temps partiel

Le taux d'occupation moyen des travailleurs/-euses à temps partiel s'élève à 51%.

⁵⁵ Test du chi-carré : 1-p ≥ 0.9999.

Toutes les personnes interrogées ayant une activité professionnelle n'ont pas forcément déjà terminé leurs études. Le Tableau 23 met en évidence le nombre d'actifs/-ives encore en formation et le nombre d'actifs/-ives ayant terminé leurs études.

			Etat de la formation		Total
			En formation	Diplômé(e)	
Statut professionnel	Plein temps	Nombre en % état de la formation	47 16.0%	509 76.9%	556 58.2%
	Temps partiel	Nombre en % état de la formation	111 37.9%	88 13.3%	199 20.8%
	Non actif/-ive	Nombre en % état de la formation	135 46.1%	65 9.8%	200 20.9%
Total		Nombre en % état de la formation	293 100%	662 100%	955 100%

Tableau 23: Statut professionnel selon l'état de la formation

Plus de la moitié des personnes en formation (158) sont des étudiant(e)s actifs/-ives, c'est-à-dire qu'ils exercent une activité professionnelle à côté de leurs études. Pour la majorité d'entre eux/elles (38%), il s'agit d'un travail à temps partiel. Parmi les personnes interrogées ayant terminé leurs études, neuf sur dix sont actives : 77% travaillent à plein temps et 13% à temps partiel. Les 65 personnes non actives (10%) avec un diplôme de fin d'études sont plus de 80% (54) à rechercher du travail.

4.1.4.1 Branches d'activité dans lesquelles travaillent les personnes interrogées

Si l'on considère les secteurs dans lesquels les personnes interrogées sont actives, on remarque qu'une part relativement restreinte d'entre elles travaille dans le secteur primaire et le secteur secondaire : Seules 4 (0.5%) personnes sont actives dans l'agriculture et la sylviculture et seulement 13% (98) travaillent dans l'industrie et le commerce. La grande majorité (87%, 655) sont actifs/-ives dans le secteur des services. La Figure 14 montre la répartition des actifs/-ives selon les différentes activités économiques.

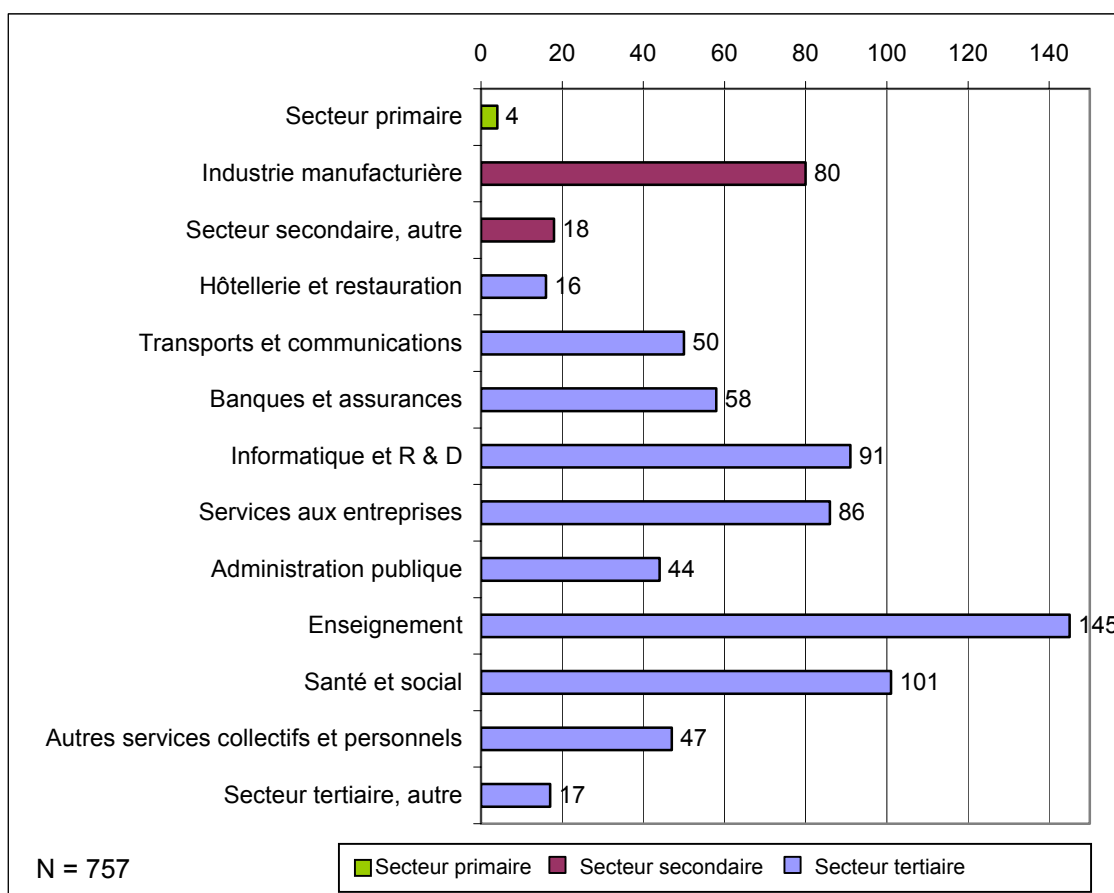


Figure 14: Activité professionnelle des personnes interrogées selon les branches d'activité

Un cinquième des personnes interrogées (145) travaille dans l'enseignement, donc dans des écoles ou hautes écoles. 13% (101) sont actives dans la santé et le social et 12% (91) dans l'informatique ou la recherche et le développement. Les services aux entreprises (activités juridiques, conseil en gestion et en affaires, activités comptables, bureaux d'architectes et d'ingénieurs, publicité, recherche et placement de personnel, ...) occupent 86 (11%) d'entre elles. 11% (80) également travaillent dans l'industrie manufacturière (industrie alimentaire, textile, industrie du bois, du métal, des machines, industrie électrique, chimie, ...). 8% (58) ont trouvé une place dans les activités financières et les assurances et 7% (50) sont actives dans le domaine des transports et communications. Les administrations publiques en emploient 6% (44). Les branches des autres services collectifs et personnels (activités associatives, activités récréatives, culturelles et sportives) regroupent environ 2% des personnes interrogées, de même l'hôtellerie et restauration en compte environ 2%.

Le Tableau 24 montre qu'il existe un lien⁵⁶ significatif entre la branche d'activité et l'état de la formation.

			Etat de la formation		Total
			En formation	Diplômé(e)	
Branches d'activité	Enseignement	Nombre	67	77	144
		en % état de la formation	42.4%	12.9%	19.1%
	Santé et activités sociales	Nombre	23	77	100
		en % état de la formation	14.6%	12.9%	13.3%
	Services informatiques et Recherche & Développement	Nombre	11	80	91
		en % état de la formation	7.0%	13.4%	12.1%
	Services aux entreprises	Nombre	6	80	86
		en % état de la formation	3.8%	13.4%	11.4%
	Industries manufacturières	Nombre	4	76	80
		en % état de la formation	2.5%	12.8%	10.6%
	Activités financières et assurances	Nombre	10	47	57
		en % état de la formation	6.3%	7.9%	7.6%
	Transports et communications	Nombre	5	45	50
		en % état de la formation	3.2%	7.6%	6.6%
Autres services collectifs et personnels	Nombre	18	28	46	
	en % état de la formation	11.4%	4.7%	6.1%	
Administration publique	Nombre	4	40	44	
	en % état de la formation	2.5%	6.7%	5.8%	
Autres industries	Nombre	1	17	18	
	en % état de la formation	0.6%	2.9%	2.4%	
Autres services	Nombre	6	11	17	
	en % état de la formation	3.8%	1.8%	2.3%	
Hôtellerie et restauration	Nombre	2	14	16	
	en % état de la formation	1.3%	2.4%	2.1%	
Agriculture et sylviculture	Nombre	1	3	4	
	en % état de la formation	0.6%	0.5%	0.5%	
Total	Nombre	158	595	753	
	en % état de la formation	100%	100%	100%	

Tableau 24: Branche de l'activité principale selon l'état de la formation

Les personnes encore en formation sont représentées de manière remarquablement forte dans l'enseignement (42% ou 67). Environ la moitié de celles-ci travaillent au sein d'universités et d'EPF. Elles sont également nombreuses dans la santé et les activités sociales (15%) et dans les autres services collectifs et personnels (11%).

Les personnes interrogées ayant terminé leur formation sont représentées de manière quasi identique dans les branches des services aux entreprises, des services informatiques et R&D, de l'enseignement et de la santé et activités sociales (environ 13%). Les branches des activités financières et assurances, de même que celles des transports et communications occupent chacune environ 8% des diplômé(e)s.

⁵⁶ Test du chi-carré: $1-p \geq 0.9999$.

4.1.4.2 Division au sein des entreprises

Le Tableau 25 précise les activités des personnes interrogées au sein des entreprises des différentes branches.

Division N = 684	Nombre de personnes	Pourcentage
Recherche et développement	145	21.2%
Services de conseil	114	16.7%
Informatique	79	11.5%
Service dans l'enseignement	56	8.2%
Service dans la santé et les activités sociales	54	7.9%
Finances	49	7.2%
Production	43	6.3%
Gestion / Administration	35	5.1%
Marketing	31	4.5%
Achat et vente	28	3.9%
Ressources humaines	19	2.8%
Logistique	19	2.8%
Service envers des tiers	12	1.8%
Total	684	100.0% ⁵⁷

Tableau 25: Division au sein des entreprises

Un cinquième (145) travaillent, au sein des différentes entreprises, dans le domaine de la recherche et du développement. 18% (114) fournissent des services de conseil et 12% travaillent dans la division informatique. Environ 8% s'occupent de services dans l'enseignement et 8% dans la santé et les activités sociales. 7% travaillent dans les finances et 6% dans la production. 5% sont actifs/-ives dans la gestion/administration et 5% également dans le marketing. Les divisions achats et ventes en occupent 4% et les ressources humaines et la logistique en occupent chacune 3%. 2% fournissent d'autres services envers des tiers.

⁵⁷ Arrondi.

4.1.4.3 Situation professionnelle au sein de l'entreprise

La Figure 15 met en évidence la position professionnelle des personnes interrogées au sein de l'entreprise.

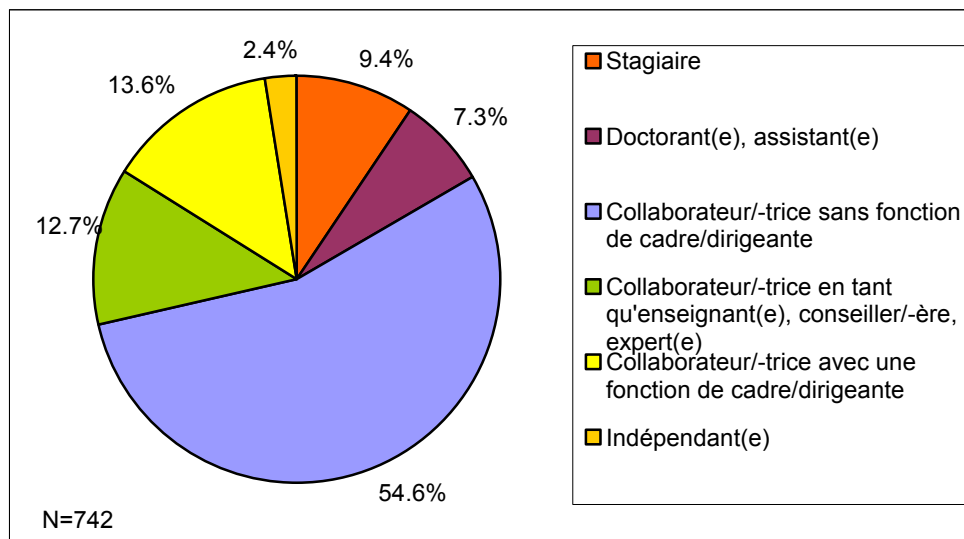


Figure 15: Situation professionnelle des personnes interrogées

La majorité des personnes interrogées (55%, 405) n'ont pas de fonction de cadre ou dirigeante. 14% (101) sont dans une position dirigeante et 13% (94) travaillent en tant qu'enseignant(e), conseiller/-ère ou expert(e). Près d'une sur dix (70) effectue un stage et 7% (54) sont doctorant(e)s ou assistant(e)s au sein d'une haute école. 18 personnes ont une activité indépendante.

4.2 Rester – Partir – Revenir

Cette partie traite d'abord de la question du pourcentage des personnes interrogées qui ont effectivement émigré hors du canton et compare cette migration avec les vœux de ces personnes concernant le choix de leur lieu de travail. Ensuite sont examinées les variables ayant une influence sur le choix de rester, de partir ou de revenir ainsi que les raisons de ces mêmes choix.

4.2.1 Quantification de la migration

Une première information du nombre de personnes interrogées ayant émigré est fournie par le lieu de résidence de ces dernières durant la semaine. Une seconde approche tente de quantifier la migration en fonction du lieu de travail. Ensuite, est posée la question de savoir si le type de formation (ES / HES ou université / EPF) et le lieu d'étude influencent le nombre de personnes quittant le canton du Valais.

4.2.1.1 Le lieu de résidence durant la semaine comme indicateur de la migration

La Figure 16 montre où habitent les personnes interrogées durant la semaine. Le domicile durant la semaine est plus révélateur pour appréhender la migration que le domicile légal.

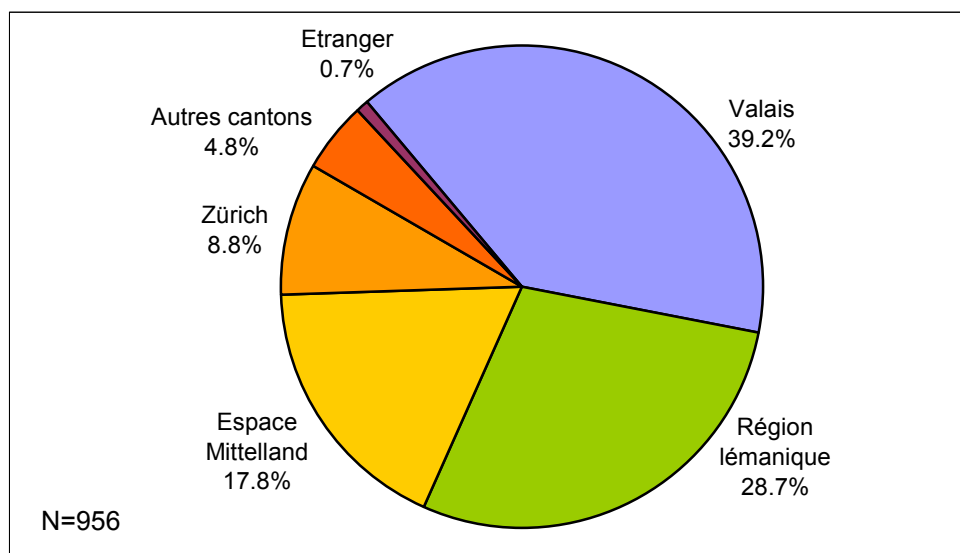


Figure 16: Lieu de résidence des personnes interrogées durant la semaine

La majorité relative des personnes interrogées habitent comme auparavant dans le canton du Valais (presque 40% ou 375). Près de 30% (274) vivent dans les cantons de Vaud ou Genève (région lémanique), environ 18% (170) dans les cantons de Berne, Fribourg, Jura, Neuchâtel ou Soleure (Espace Mittelland) et environ 9% (84) dans le canton de Zürich. Dans le Nord-Ouest et l'Est de la Suisse ainsi qu'en Suisse centrale et au Tessin, n'habitent qu'environ 5% (46) d'entre elles. 7 personnes interrogées ont quant à elles leur domicile à l'étranger.⁵⁸

Des 375 personnes qui vivent en Valais, 48% habitent dans le Valais central, un tiers dans le Valais romand et seulement 18% dans le Haut-Valais. Cette répartition diverge de la proportion de la population dans les 3 parties du canton: Dans le Haut-Valais vit 28% de la population valaisanne, dans le Valais central 39% et dans le Bas-Valais 33%.⁵⁹ **Le Haut-Valais est donc, en raison de sa situation géographique, plus fortement concerné par la migration que le Valais central et le Valais romand.** Le moins concerné est le Valais central.

⁵⁸ Ces 7 personnes s'additionnent aux 80 autres à qui l'on n'a pas envoyé de questionnaire parce que, selon notre base de données des adresses, elles séjournaient à l'étranger.

⁵⁹ Selon le recensement de la population 2000.

Selon ces premiers chiffres, environ 60% des personnes au bénéfice d'une formation tertiaire émigreraient donc. Dans cette évaluation, les étudiant(e)s et les diplômé(e)s sont toutefois considérés de la même manière. Or le test du chi-carré montre un lien significatif⁶⁰ entre le lieu de résidence et l'état de la formation (cf. Tableau 26).

			Etat de la formation		Total
			En formation	Diplômé(e)	
Lieu de résidence	Valais	Nombre en % état de la formation	68 23.3%	305 46.1%	373 39.1%
	Région lémanique	Nombre en % état de la formation	119 40.8%	155 23.4%	274 28.8%
	Espace Mittelland	Nombre en % état de la formation	60 20.5%	109 16.5%	169 17.7%
	Zürich	Nombre en % état de la formation	27 9.2%	57 8.6%	84 8.8%
	Autres cantons	Nombre en % état de la formation	15 5.1%	31 4.7%	46 4.8%
	Etranger	Nombre en % état de la formation	3 1.0%	4 0.6%	7 0.7%
Total		Nombre en % état de la formation	292 100%	661 100%	953 100%

Tableau 26: Lieu de résidence selon l'état de la formation

Des personnes interrogées en formation, seules 23% habitent en Valais, alors que près de la moitié (46%) des diplômé(e)s vit en Valais. Etant donné que ce n'est qu'avec l'achèvement des études que se décide l'endroit où les personnes interrogées entreprennent une activité professionnelle et s'installent définitivement, ce sont exclusivement les diplômé(e)s qui devraient être pris(es) en compte dans le calcul pour la quantification de la migration. **Par conséquent, plus de la moitié des personnes avec un diplôme d'une haute école (54%) émigrent, si l'on prend leur lieu de résidence comme indicateur.**

⁶⁰ Test du chi-carré : 1-p ≥ 0.9999.

4.2.1.2 Le lieu de travail comme indicateur de la migration

Un second indicateur du nombre de migrants est le lieu de travail. La Figure 17 indique où les personnes interrogées sont actives.

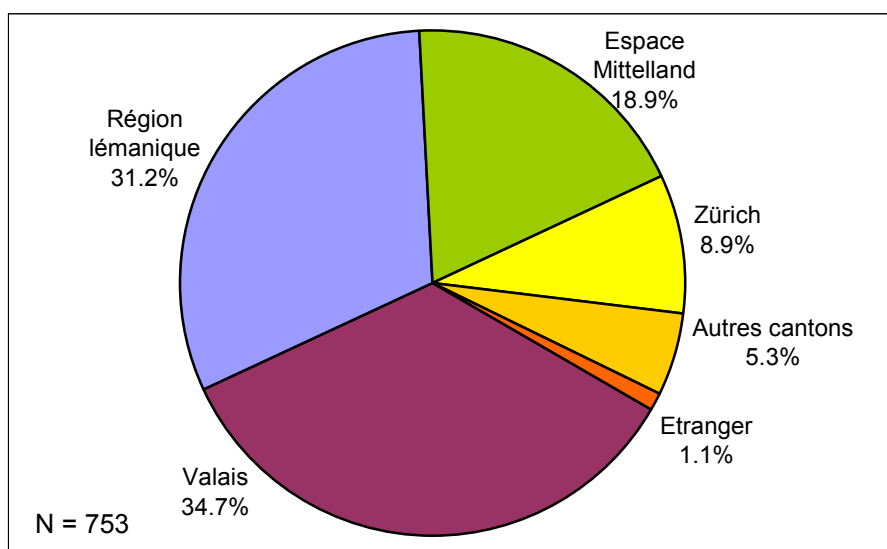


Figure 17: Lieu de travail selon les régions

35% (261) des personnes interrogées travaillent dans leur canton d'origine, le Valais. Dans les cantons de Vaud et de Genève, 31.2% ou 235 personnes sont actives. 19% (142) travaillent dans l'Espace Mittelland (BE, FR, JU, NE, SO) et 9% ou 67 personnes interrogées dans le canton de Zürich. 5.3% ont une activité professionnelle dans les autres cantons: 25 personnes dans le Nord-Ouest de la Suisse, 8 en Suisse centrale et 7 dans l'Est de la Suisse. 7 travaillent quant à elles à l'étranger.

Dans le canton du Valais, 49% (128) travaillent dans le Valais central, 30% (78) dans le Bas-Valais et 21% (55) dans le Haut-Valais.

Lors de l'estimation de la migration en fonction du lieu de travail, doit aussi être pris en compte dans la réflexion l'état de la formation, car il existe un lien significatif⁶¹ entre le lieu de travail et l'état de la formation (cf. Tableau 27).

⁶¹ Test du chi-carré: 1-p = 0.9239.

			Etat de la formation		Total
			En formation	Diplômé(e)	
Lieu de travail	Valais	Nombre en % état de la formation	38 24.5%	222 37.4%	260 34.7%
	Région lémanique	Nombre en % état de la formation	55 35.5%	179 30.1%	234 31.2%
	Espace Mittelland	Nombre en % état de la formation	37 23.9%	104 17.5%	141 18.8%
	Zürich	Nombre en % état de la formation	14 9.0%	53 8.9%	67 8.9%
	Autres cantons	Nombre en % état de la formation	9 5.8%	31 5.2%	40 5.3%
	Etranger	Nombre en % état de la formation	2 1.3%	5 0.8%	7 0.9%
Total		Nombre en % état de la formation	155 100%	594 100%	749 100%

Tableau 27: Lieu de travail selon l'état de la formation

La part de personnes travaillant en Valais est nettement plus haute parmi les personnes avec un diplôme d'une haute école. La plus petite proportion de personnes ayant leur lieu de travail en Valais parmi les personnes en formation s'explique par le type de formation qu'effectuent ces personnes. Selon la population de l'enquête, ce sont majoritairement des étudiant(e)s au sein d'universités ou d'EPF, qui se trouvent toutes en dehors du canton du Valais.

Bien que le lieu de travail des étudiant(e)s puisse influencer le choix de leur lieu de travail une fois les études achevées, la décision définitive de l'endroit où l'on accepte un travail est prise après la fin des études. C'est pourquoi, pour l'estimation de la migration au moyen du lieu de travail, seul(e)s les diplômé(e)s sont pris(es) en compte. **Par conséquent, deux personnes sur trois avec un diplôme d'une haute école (63%) migrent, si l'on prend leur lieu de travail comme indicateur.**

4.2.1.3 Migration et type de formation

Dans ce qui suit, est examinée la question de savoir si le nombre des personnes quittant le Valais après leurs études dépend du type de formation. En d'autres termes : Ceux/Celles qui sortent d'universités sont-ils/elles plus fortement concerné(e)s par la migration que les diplômé(e)s d'Ecoles supérieures ou de Hautes écoles spécialisées. Etant donné que pour la quantification de la migration, seul(e)s les diplômé(e)s sont pris en considération, les développements suivants ne se basent que sur les données des personnes ayant terminé leurs études.

Le Tableau 28 met en évidence qu'il existe un lien significatif entre la migration et le type de formation.⁶²

		Type de formation			Total	
		HES / ES	Université / EPF	Autre		
Lieu de travail	Valais	Nombre en % du type de formation	114 45.2%	76 28.5%	27 48.2%	217 37.7%
	Région lémanique	Nombre en % du type de formation	64 25.4%	92 34.5%	13 23.2%	169 29.4%
	Espace Mittelland	Nombre en % du type de formation	41 16.3%	52 19.5%	8 14.3%	101 17.6%
	Zürich	Nombre en % du type de formation	16 6.3%	32 12.0%	5 8.9%	53 9.2%
	Autres cantons	Nombre en % du type de formation	15 6.0%	13 4.9%	2 3.6%	30 5.2%
	Etranger	Nombre en % du type de formation	2 0.8%	2 0.7%	1 1.8%	5 0.9%
Total		Nombre en % du type de formation	252 100%	267 100%	56 100%	575 100%

Tableau 28: Lieu de travail selon le type de formation des diplômé(e)s

Pour les diplômé(e)s des Ecoles supérieures et des Hautes écoles spécialisées, il semble plus facile de trouver en Valais un poste correspondant à leur formation. Alors que près de la moitié (45%) des diplômé(e)s des Ecoles supérieures et des Hautes écoles spécialisées entreprennent un travail en Valais, ce n'est le cas que pour 29% des diplômé(e)s d'universités et d'EPF.

Par conséquent, il s'agit de différencier la migration des diplômé(e)s d'Ecoles supérieures ou de Hautes écoles spécialisées et celle des diplômé(e)s d'universités ou d'EPF. La migration des diplômé(e)s d'ES ou HES s'élève à 55%. Celle des diplômé(e)s d'universités est en comparaison significativement plus haute : elle se monte à 71%.⁶³

⁶² Test du chi-carré: 1-p = 0.9882.

⁶³ Ce dernier pourcentage entre dans l'ordre de grandeur des calculs d'une étude de l'université de Bâle datant de 1995 sur le retour des étudiant(e)s de cantons non-universitaires dans leur canton d'origine (Diem, 1995).

4.2.2 Migration entre désir et réalité

La réalité de la migration est une chose, mais à quoi ressemblent donc les représentations et les vœux des personnes interrogées? La Figure 18 montre où les 250 personnes effectuant une formation à plein temps au moment de l'enquête, aimeraient exercer une activité professionnelle après leurs études.

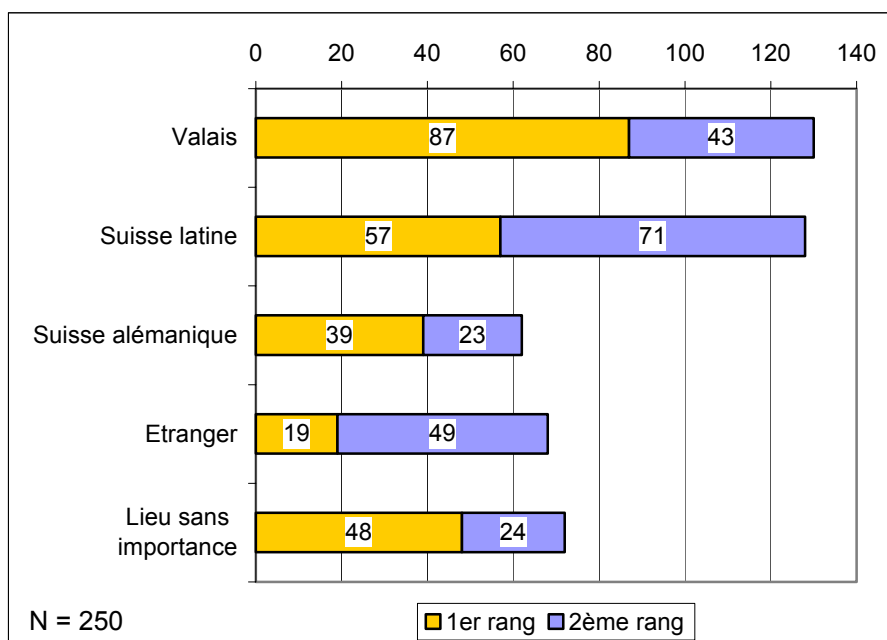


Figure 18: *Lieu de travail désiré des personnes en formation à temps complet (2 réponses ordonnées selon la préférence)*

En ce qui concerne le premier choix, un bon tiers (35% ou 87 personnes) aimeraient, après leur diplôme, trouver une place en premier lieu en Valais. La Suisse latine⁶⁴ (57) suit en deuxième place (22%). Pour un cinquième des personnes interrogées (48), l'endroit où elles travailleront plus tard ne joue aucun rôle.

Si l'on considère ensemble la première et la deuxième priorité pour la recherche d'une place, l'ordre reste le même: La majorité voudrait travailler en Valais (130), devant cependant de peu la Suisse latine (125). Pour 72 personnes interrogées, le lieu de travail est sans importance. En tout, davantage de personnes désireraient cependant travailler à l'étranger (68) qu'en Suisse alémanique (62), ce qui est probablement à attribuer à la barrière linguistique pour les Romands.

La différence entre le désir et la réalité est reflétée au mieux par le premier rang du choix du lieu de travail. Pour cette réflexion, les 48 personnes n'ayant aucune préférence peuvent être exclues. Cela signifie que 87 personnes sur 202 travailleraient volontiers en Valais après leurs études, ce qui représente 43% des personnes interrogées. Comme les personnes en formation à plein temps étudient très majoritairement (environ 85%) dans une université ou une EPF, ce chiffre peut être comparé avec le pourcentage des diplômé(e)s universitaires qui travaillent en Valais. Celui-ci s'élève à environ 29%. **Il existe donc une divergence entre le désir et la réalité: Malgré le fait que 43% des étudiant(e)s d'universités ou d'EPF aimeraient revenir en Valais après leurs études, ils/elles ne sont vraisemblablement que 29% à trouver une place.**

⁶⁴ Dans le concept de Suisse latine, sont compris la Suisse romande et le Tessin.

4.2.3 Facteurs influençant la migration

Alors que les diplômé(e)s des Ecoles supérieures et des Hautes écoles spécialisées ont la possibilité, pour la plupart des filières d'études, d'effectuer leur formation en Valais, les maturistes doivent accomplir leur formation universitaire en dehors du canton du Valais. Se pose donc la question de savoir si le lieu d'étude favorise la migration.

De plus, les stages sont souvent le premier contact des étudiant(e)s avec le marché du travail. Ils offrent la possibilité d'établir des relations avec de futur(e)s employeurs/-euses potentiel(le)s. Se pose donc la question de savoir si le lieu de stage influence la migration.

Enfin, peuvent exister déjà des liens avec un éventuel lieu de résidence hors canton, qui ont une influence sur la migration.

Les paragraphes suivants examinent ces variables pouvant avoir une influence sur la migration.

4.2.3.1 Migration et lieu d'étude

Ce paragraphe considère la question de l'influence du lieu d'étude sur la migration. Il s'agit de savoir si ceux/celles qui effectuent leur formation en Valais sont plus fortement lié(e)s au canton et restent par conséquent avec une plus grande probabilité en Valais après leurs études.

Le Tableau 29 constate qu'un lien significatif existe entre le lieu de travail et le lieu d'étude des diplômé(e)s.⁶⁵ Ce lien est un peu plus fort que celui entre le type de formation et la migration.

			Lieu de formation		Total
			En Valais	Hors canton	
Lieu de travail	Valais	Nombre en % du lieu de formation	91 46.9%	97 30.3%	188 36.6%
	Région lémanique	Nombre en % du lieu de formation	44 22.7%	111 34.7%	155 30.2%
	Espace Mittelland	Nombre en % du lieu de formation	35 18.0%	57 17.8%	92 17.9%
	Zürich	Nombre en % du lieu de formation	13 6.7%	32 10.0%	45 8.8%
	Autres cantons	Nombre en % du lieu de formation	10 5.2%	20 6.3%	30 5.8%
	Etranger	Nombre en % du lieu de formation	1 0.5%	3 0.9%	4 0.8%
Total	Nombre en % du lieu de formation	194 100%	320 100%	514 100%	

Tableau 29: Lieu de travail selon le lieu de formation des diplômé(e)s

47% de ceux/celles qui effectuent leur formation en Valais, exercent ensuite aussi un travail en Valais. Ils/Elles ne sont qu'un tiers (30%), parmi ceux/celles qui effectuent une formation hors canton, à revenir en Valais. **Le lieu d'étude influence donc la migration. Le pourcentage de ceux/celles qui quittent le canton est de 53% pour ceux/celles qui effectuent une formation en Valais et de 70% pour ceux/celles qui l'effectuent ailleurs, ce qui indique que des liens avec le lieu de formation se tissent de par les études.**

⁶⁵ Test du chi-carré: 1-p = 0.9953.

4.2.3.2 Migration et lieu de stage

60% des personnes interrogées effectuent un stage durant leurs études. Le lieu de stage influence-t-il le choix du futur lieu de travail? La Figure 19 montre où les personnes interrogées effectuent leurs stages.

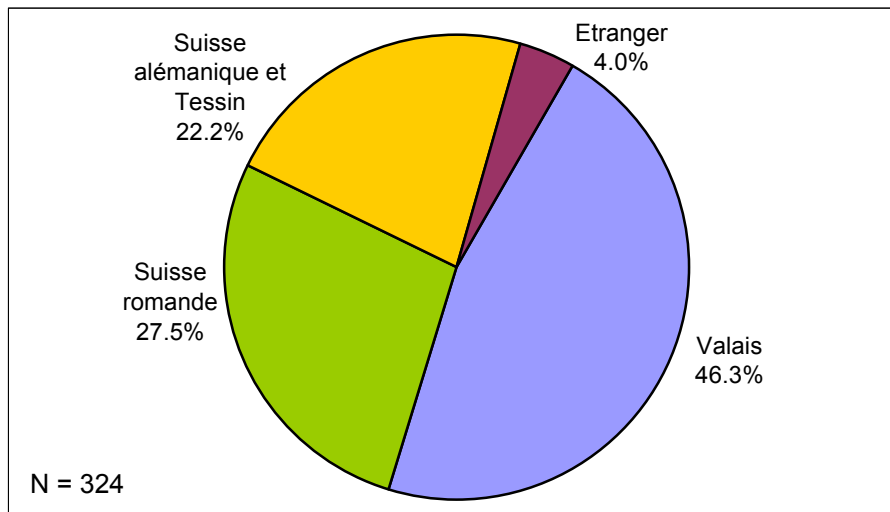


Figure 19: Lieu de stage des diplômé(e)s

La majeure partie des stages sont effectués en Valais (46%). Suivent la Suisse romande avec 28% et la Suisse alémanique avec 22% des stages. 13 diplômé(e)s vivent des premières expériences professionnelles à l'étranger. Ceci amène à une première constatation. La part de ceux/celles qui ont trouvé une place de stage en Valais est plus grande (46%) que la part de ceux/celles qui ont trouvé, après leurs études, une place de travail stable en Valais (37%).

Le Tableau 30 montre qu'il existe un lien très significatif⁶⁶ entre le lieu de stage et le futur lieu de travail des diplômé(e)s.

⁶⁶ Test du chi-carré: $1-p > 0.9999$.

			Lieu de stage		Total
			En Valais	Hors canton	
Lieu de travail	Valais	Nombre en % du lieu de stage	73 51.8%	29 18.2%	102 34.0%
	Région lémanique	Nombre en % du lieu de stage	32 22.7%	61 38.4%	93 31.0%
	Espace Mittelland	Nombre en % du lieu de stage	18 12.8%	35 22.0%	53 17.7%
	Zürich	Nombre en % du lieu de stage	8 5.7%	21 13.2%	29 9.7%
	Autres cantons	Nombre en % du lieu de stage	8 5.7%	12 7.5%	20 6.7%
	Etranger	Nombre en % du lieu de stage	2 1.4%	1 0.6%	3 1.0%
Total	Nombre en % du lieu de stage	141 100%	159 100%	300 100%	

Tableau 30: Lieu de travail selon le lieu de stage des diplômé(e)s

Plus de la moitié de ceux/celles qui effectuent leur stage en Valais travaillent ensuite aussi dans le canton du Valais. Mais seulement 18% de ceux/celles qui accomplissent leur stage en dehors du canton travaillent plus tard en Valais. Autrement dit, 82% des personnes ayant effectué un stage en dehors du canton travaillent également en dehors du Valais, une fois leurs études terminées. Les stages ont par conséquent une grande influence sur la migration.

4.2.3.3 Migration et liens avec le lieu de résidence hors canton

Les réponses à la question des liens des diplômé(e)s avec leur lieu de résidence actuel montrent l'influence du lieu d'étude et du lieu de travail pendant les études sur la migration (cf. Tableau 31).

Liens avec le lieu de résidence hors canton N = 287	Nombre de personnes	Pourcentage
Aucun lien avec cette région	133	46.3%
Lieu d'études	89	31.0%
Lieu de résidence d'amis, de connaissances, de parents	66	23.0%
Affinité pour la région	52	18.1%
Lieu de résidence du/de la partenaire	52	18.1%
Lieu de travail pendant les études	32	11.1%
Déjà vécu sur le lieu précédemment	15	5.2%
Autres	9	3.1%
Total cumulé	448	155.9%

Tableau 31: Liens des diplômé(e)s avec le lieu de résidence actuel hors du canton du Valais (3 réponses possibles)

Près de la moitié (46%) n'avaient auparavant aucun lien avec leur lieu de résidence actuel. Pour 31%, le lieu de résidence hors canton correspond à leur lieu d'étude. Pour 23%, c'est aussi le lieu de résidence d'amis, de connaissances ou de parents et pour 18% celui du ou de la partenaire. Beaucoup avaient aussi une affinité pour la région et 11% y travaillaient pendant leurs études. 5% y ont déjà vécu précédemment.

4.2.4 Pourquoi rester – partir – revenir

Ce qui suit s'intéresse aux raisons individuelles que donnent les personnes interrogées concernant le fait de rester en Valais, de partir ou de revenir après une formation hors canton. Pour celles qui sont encore en formation, est précisé pourquoi, après leurs études, elles préféreraient trouver du travail en Valais ou plutôt en dehors du canton.

4.2.4.1 Pourquoi rester en Valais ou y revenir ?

Le paragraphe suivant entend montrer pourquoi les personnes ayant étudié en Valais, exercent également une activité professionnelle dans ce canton, et pourquoi celles qui ont accompli leur formation en dehors du canton, reviennent en Valais après leurs études.

La Figure 20 présente les raisons citées dans l'enquête en faveur du Valais comme lieu de travail.

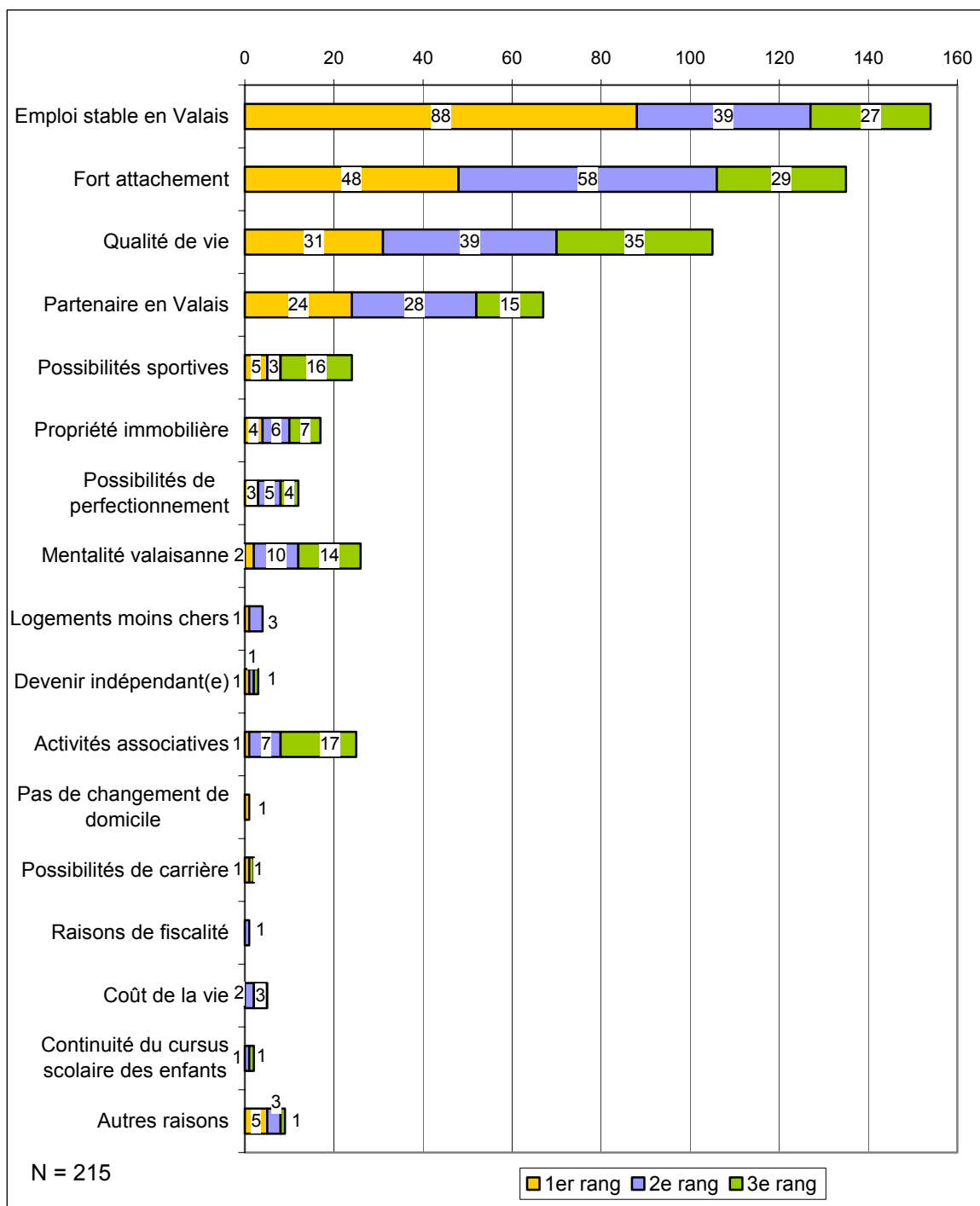


Figure 20: Raisons des diplômé(e)s pour une place de travail en Valais (3 réponses ordonnées)

La raison prioritaire d'une activité professionnelle en Valais, réside dans le fait que les personnes interrogées ont trouvé une place de travail intéressante dans leur canton d'origine (88 ou 41%). A la deuxième place, ressort distinctement l'attachement au Valais (48 ou 22%). Pour 14% (31), la qualité de vie est décisive et pour 11% (24) le/la partenaire qui vit en Valais.

En tout (1^e au 3^e rang), c'est aussi l'emploi stable et durable en Valais (cité 154 fois) qui est le plus souvent donné comme raison. La deuxième raison la plus fréquemment évoquée est le fort attachement au canton (135). La qualité de vie arrive clairement à la troisième place (105). Jouent également un rôle: le/la partenaire (67), la mentalité valaisanne (26), l'activité associative (25) et les possibilités sportives (24). Sont insignifiants pour le choix du Valais comme lieu de travail : les raisons fiscales (1), le fait de vouloir éviter les tracasseries administratives d'un changement de domicile (1), un éventuel changement d'école pour les enfants (2), les possibilités de carrière (2), le fait de viser une activité professionnelle indépendante (3), les loyers meilleur marché (4) ou les coûts de la vie moins élevés (5).

Les raisons pour le choix du lieu de travail en Valais peuvent donc être résumées comme suit. Est décisif le fait de trouver une place de travail correspondant à sa formation. Mais l'attachement au canton et la qualité de vie jouent aussi un rôle. Les raisons secondaires sont la résidence en Valais du/de la partenaire, la mentalité, les activités associatives et le sport. Toutes les autres raisons possibles comme la propriété immobilière, la formation continue, le coût de la vie, la carrière, les impôts, ... ne jouent qu'un rôle minime dans la décision d'accepter une place en Valais.

4.2.4.2 Lieu de travail désiré : le Valais – Pourquoi ?

Celui/Celle qui est encore en formation a été questionné sur son lieu de travail de prédilection après ses études (cf. Figure 21). La Figure 21 donne les raisons pour lesquelles les personnes interrogées désireraient trouver une place de travail en Valais après leurs études.

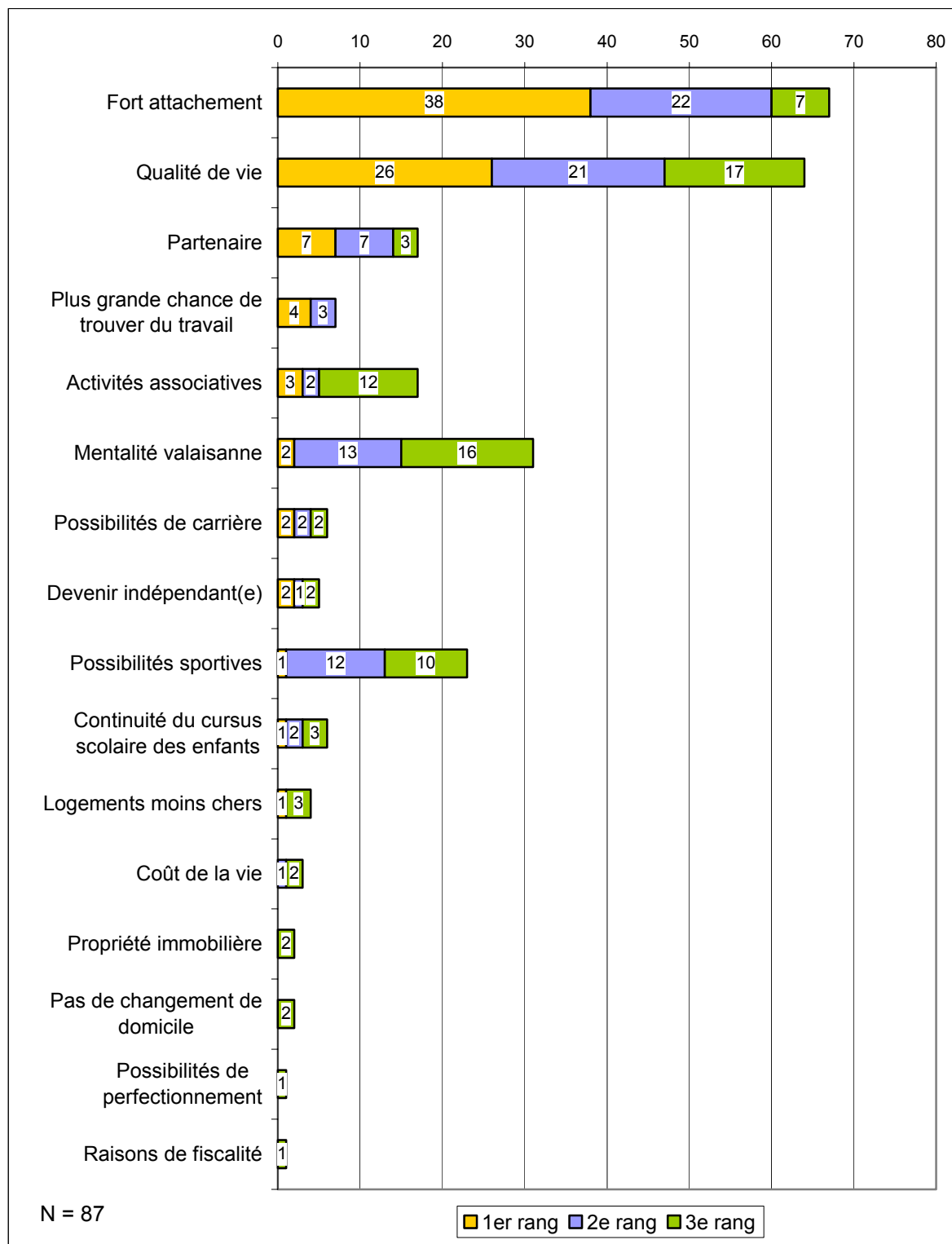


Figure 21: Raisons poussant les personnes encore en formation à vouloir travailler en Valais après les études (3 réponses ordonnées)

La première raison (1^{er} rang) est pour 44% (38) des personnes interrogées leur attachement au Valais et pour un tiers d'entre elles la qualité de vie (26). Les autres possibilités ne sont pas retenues ou citées au maximum 7 fois.

En ce qui concerne le 2^e rang, sont mentionnés le plus souvent, à côté de l'attachement (22) et de la qualité de vie (21), la mentalité valaisanne (13) et les possibilités sportives (12). Et pour le 3^e rang, les activités associatives jouent aussi un rôle (12).

En tout (1^e au 3^e rang), l'attachement (67) et la qualité de vie (64) sont presque aussi importants dans le choix d'exercer une activité professionnelle en Valais. Ces deux raisons regroupent à elles seules plus de la moitié des voix (51%). La mentalité valaisanne (31), les possibilités sportives (23), le/la partenaire (17) et la vie associative (17) sont nettement moins décisifs pour le choix du lieu de travail. En considérant les 3 rangs cumulés, aucune des autres raisons ne rassemble plus de 10 voix.

La comparaison entre les raisons invoquées par les personnes en formation expliquant leur désir concernant leur futur lieu de travail et celles invoquées par les diplômé(e)s expliquant pourquoi ils reviennent effectivement en Valais ou y restent, révèle quelques différences intéressantes. Alors que pour les diplômé(e)s, le fait qu'ils/elles aient trouvé une place en Valais est finalement décisif, les considérations liées au marché du travail ne jouent quasiment aucun rôle pour les personnes en formation. En outre, le/la partenaire qui vit ou veut vivre en Valais est une raison nettement moins significative pour les personnes en formation. Par contre, les deux catégories de personnes interrogées invoquent le fait qu'elles sont très fortement attachées au Valais et y apprécient beaucoup la qualité de vie.

4.2.4.3 Partir – Pourquoi?

Quelles sont les raisons conduisant à entreprendre une activité professionnelle en dehors du canton du Valais? La Figure 22 met en évidence les facteurs ayant conduit les personnes interrogées à accepter une place en dehors du canton.

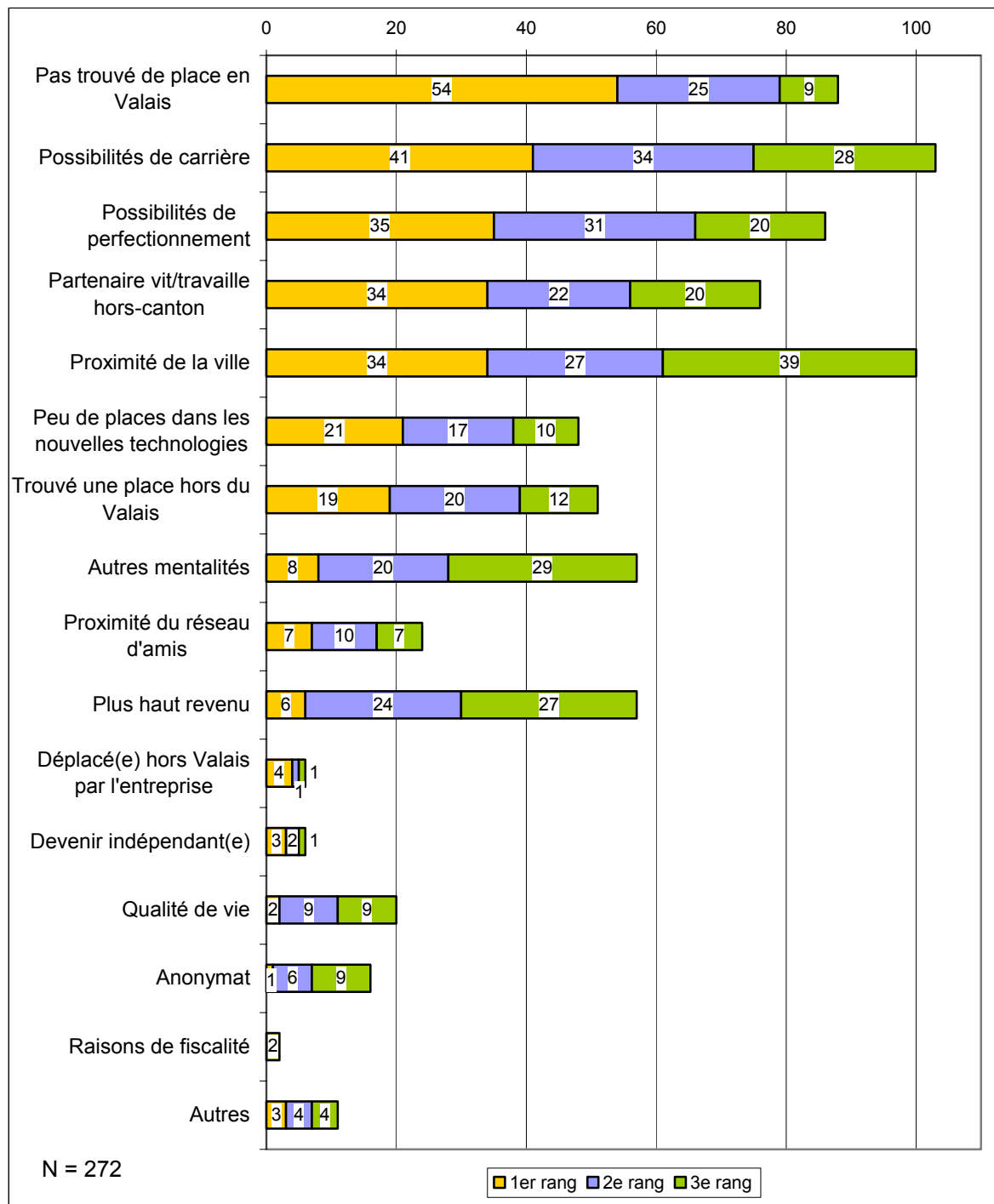


Figure 22: Raisons des diplômé(e)s pour une place de travail en dehors du canton du Valais (3 réponses ordonnées)

En ce qui concerne le 1^{er} rang, le fait que les personnes interrogées n'ont trouvé aucune place intéressante correspondant à leur formation, arrive en première place (54 ou 20%). Suivent les possibilités de carrière plus intéressantes (41), les possibilités de perfectionnement professionnel (35), les partenaires qui travaillent hors canton ou ne veulent pas déménager en Valais (34) et la proximité d'une grande ville avec une palette de cultures différentes et une offre de loisirs variée (34), que 13 à 15% des personnes interrogées présentent comme raisons premières pour le choix de leur lieu de travail. Recueillent environ 20 voix pour le 1^{er} rang également, les raisons suivantes : peu de places dans le domaine des nouvelles technologies (21) et le fait de trouver une place stable et durable hors canton (19). Par contre, le fait de pouvoir connaître d'autres mentalités (8), la proximité du réseau d'amis (7), un revenu plus important (6), un déplacement par l'entreprise (4), la possibilité de devenir indépendant(e) (3), la qualité de vie en dehors du canton du Valais (2), un plus grand anonymat (1) et aussi les raisons de fiscalité (0) sont secondaires.

Au 2^e rang, figurent d'abord les possibilités plus intéressantes de carrière (34), les possibilités de perfectionnement professionnel (31) et la proximité d'une ville (27). Suivent le fait de n'avoir pas trouvé de place (25), le revenu plus élevé (24), le/la partenaire (22), la place de travail stable et durable (20), la découverte de nouvelles mentalités (20) et le peu de places disponibles dans le domaine des nouvelles technologies (17). A nouveau, les possibilités de devenir indépendant (2), le déplacement par l'entreprise (1) et les impôts (0) jouent un rôle minime, voire nul.

Au 3^e rang, on trouve avant tout la proximité d'une ville (39). Les nouvelles mentalités (29), les possibilités de carrière plus intéressantes (28), un revenu plus élevé (27), les possibilités de perfectionnement professionnel (20) et le/la partenaire (20) sont cités également à ce rang-là.

En tout (1^{er} au 3^e rang), les raisons suivantes jouent un rôle central dans le choix du lieu de travail: les possibilités plus intéressantes de carrière (cité 103 fois), la proximité d'une ville (100), l'absence de places intéressantes correspondant à la formation (88) et les possibilités de perfectionnement professionnel (86). Lorsque l'on considère ensemble toutes les raisons liées au marché du travail, comme les places non-trouvées, le peu de places dans les nouvelles technologies et le fait de trouver une place hors canton, celles-ci se retrouvent en première position, ce qui est également constaté par les études antérieures sur la migration.

En résumé, le manque de places dans le canton du Valais, les possibilités de carrière et de perfectionnement professionnel ainsi que la proximité d'un grand centre urbain appartiennent aux raisons premières pour la migration. De manière secondaire, jouent un rôle dans le fait d'entreprendre une activité professionnelle hors du canton du Valais, le/la partenaire, l'envie de découvrir d'autres mentalités et le revenu plus élevé. Par contre, le réseau d'amis, la qualité de vie, l'anonymat, les possibilités de devenir indépendant et les impôts n'influencent qu'à peine la migration.

4.2.4.4 Lieu de travail désiré : en dehors du canton du Valais – Pourquoi ?

La Figure 23 indique pourquoi les personnes interrogées encore en formation au moment de l'enquête veulent chercher leur première place de travail en dehors du canton du Valais.

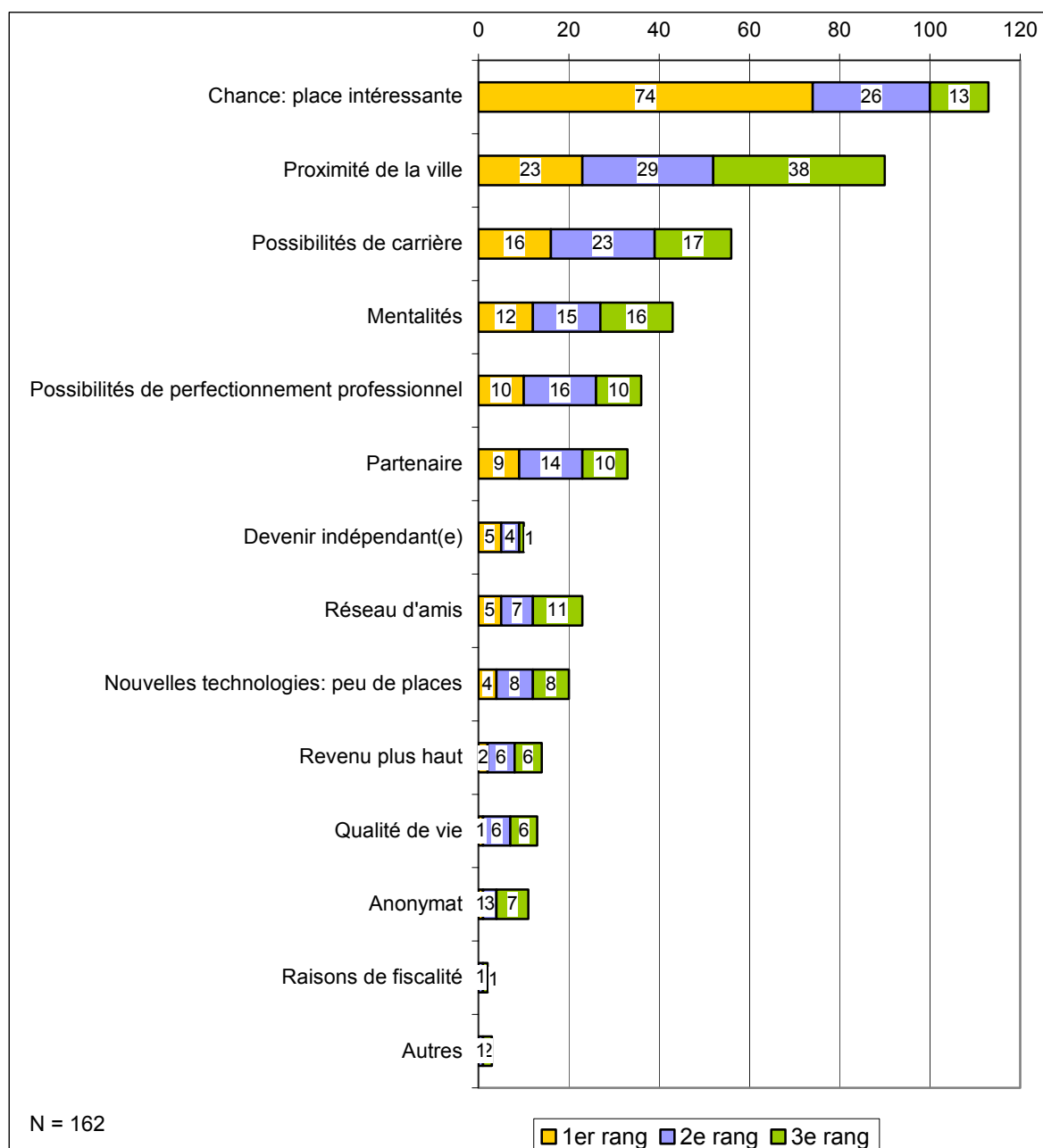


Figure 23: Raisons poussant les personnes encore en formation à vouloir travailler en dehors du Valais après les études (3 réponses ordonnées)

Arrive nettement à la première place, aussi bien pour le 1^{er} rang (74) que pour l'ensemble des rangs (113), non pas une raison claire, mais l'hypothèse que la chance de trouver une place correspondant à la formation est plus grande hors canton. Pour le 1^{er} rang, se trouve ensuite à la deuxième place la proximité d'une ville (23), suivie des possibilités de carrière plus intéressantes (16), de la connaissance d'autres mentalités (12) et du/de la partenaire (9). En tout (1^{er} au 3^e rang), l'ordre est le même.

Une comparaison avec les raisons invoquées par les diplômé(e)s pour quitter le canton montre quelques différences. Bien que, pour les deux catégories de personnes interrogées, l'offre de places et la proximité d'un centre urbain appartiennent aux rai-

sons premières, pour les personnes en formation elles jouent un plus grand rôle comparé aux autres raisons. Les possibilités de carrière, les mentalités, l'offre de perfectionnement professionnel et le/la partenaire sont pour eux/elles nettement moins importants. De même, ils/elles n'attribuent pas une grande importance au revenu plus élevé: alors que pour 21% des diplômé(e)s celui-ci joue un rôle, il n'est une raison de trouver une place hors du canton du Valais que pour 9% des personnes en formation.

4.2.4.5 Pendulaires: Entre rester et partir – Pourquoi ?

94 diplômé(e)s (ou 15% des diplômé(e)s) se décrivent comme pendulaires, c'est-à-dire qu'ils travaillent hors canton, mais habitent comme auparavant dans le canton du Valais. La Figure 24 montre à quelle fréquence ils reviennent à leur lieu de résidence.

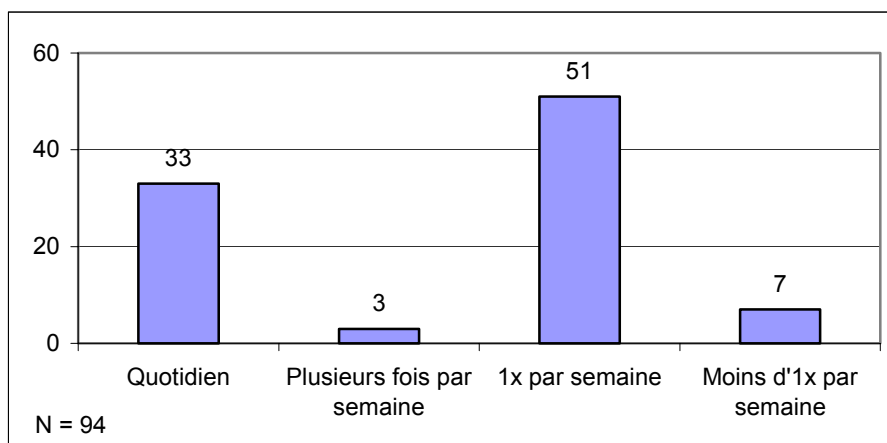


Figure 24: Fréquence de pendularité des diplômé(e)s

Parmi les pendulaires, 33 ou 35% rentrent quotidiennement en Valais et 3 (3%) plusieurs fois par semaine. Plus de la moitié (51) ne rentrent que le week-end et 9% moins d'une fois par semaine. Ces deux derniers types de pendulaires ne sont pas des pendulaires au sens strict du terme, du fait qu'ils/elles séjournent la semaine sur leur lieu de travail et non en Valais. Seul(e)s 36 pendulaires le sont donc au sens strict.

En raison des données géographiques, on peut supposer que parmi les pendulaires se trouvent essentiellement des Valaisan(ne)s du Centre et des Bas-Valaisan(ne)s. Le Tableau 32 montre en effet que seul(e)s 16 pendulaires (18%) sont de langue maternelle allemande et sont donc haut-valaisan(ne)s. Ceux-ci/Celles-ci sont en outre peu nombreux/-euses à être pendulaires au sens strict : ils/elles séjournent presque tous/toutes sur leur lieu de travail durant la semaine (14 ou 88%). Parmi les pendulaires de langue française, 56% ne séjournent pas en Valais la semaine et 44% sont des pendulaires au sens strict.

			Langue maternelle		Total
			Français	Allemand	
Pendulaires	Séjournant sur leur lieu de travail durant la semaine	Nombre en % langue maternelle	44 56.4%	14 87.5%	58 61.7%
	Pendulaires au sens strict	Nombre en % langue maternelle	34 43.6%	2 12.5%	36 38.3%
Total		Nombre en % langue maternelle	78 100%	16 100%	94 100%

Tableau 32: Statut de pendulaire des diplômé(e)s selon la langue

Environ deux tiers des pendulaires disposent d'un logement en dehors du canton du Valais, ce qui correspond environ au nombre de ceux qui ne rentrent pas quotidiennement en Valais (cf. Tableau 33).

Logement N = 94	Nombre de personnes	Pourcentage
Logement hors canton	63	67.0%
Pas de logement hors canton	31	33.0%
Total	94	100.0%

Tableau 33: Logement des diplômé(e)s en dehors du canton du Valais

La majorité des personnes interrogées juge la pendularité de manière positive (cf. Tableau 34).

Appréciation de la pendularité	Nombre de personnes	Pourcentage
Problème	N _D = 94	
La pendularité comme problème	25	26.6%
Pas de problème avec la pendularité	69	73.4%
Solution durable	N _D = 94	
La pendularité comme solution durable	58	61.7%
La pendularité comme solution transitoire	36	38.3%

Tableau 34: Appréciation de la pendularité par les diplômé(e)s

Pour la majorité (73%), la pendularité ne pose aucun problème. Ils/Elles sont 25 à la considérer comme un problème. Malgré cela, elle n'est une solution durable que pour environ 62% des personnes interrogées, pour 38% elle reste transitoire.

La Figure 25 indique dans quelle région ces personnes, pour qui la pendularité n'est qu'une solution transitoire, voient leur avenir professionnel.

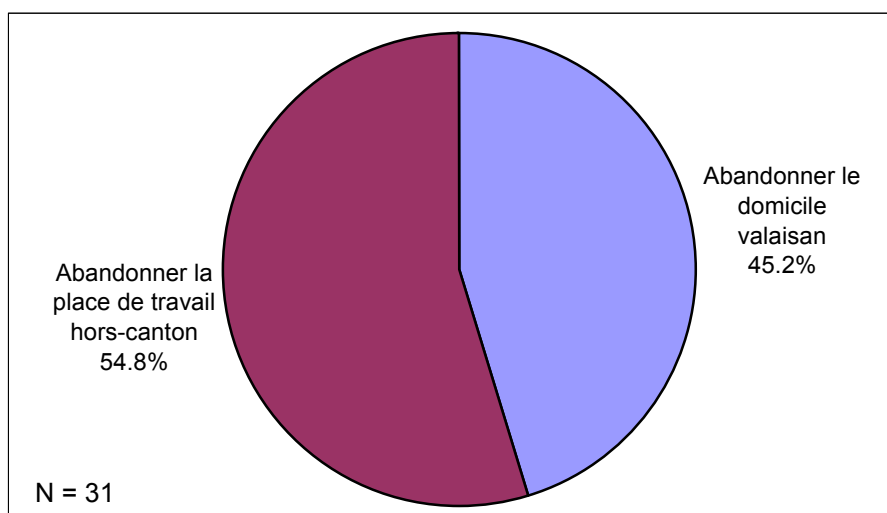


Figure 25: Plan pour le futur des diplômé(e)s pour qui la pendularité n'est qu'une situation provisoire

La majorité (17) voudrait abandonner la place de travail hors du canton et 14 personnes (45%) prévoient d'abandonner leur domicile en Valais.

4.2.4.6 Raisons en faveur de la pendularité

Les pendulaires travaillent hors du canton du Valais. Ils ont pourtant gardé leur domicile en Valais. La Figure 26 donne un aperçu des raisons poussant à être pendulaire.

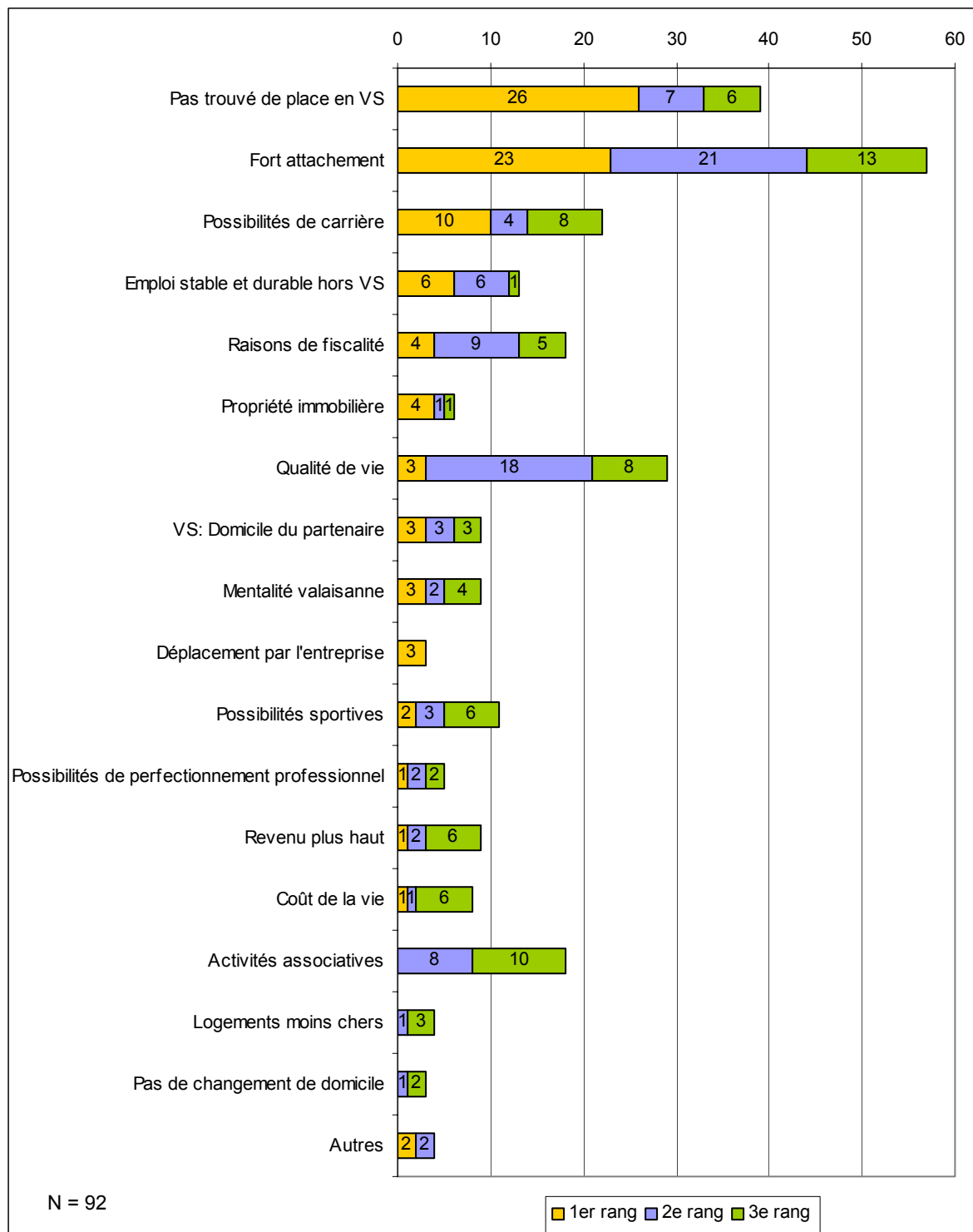


Figure 26: Raisons des diplômé(e)s en faveur de la pendularité (3 réponses ordonnées)

Concernant le 1^{er} rang, on rencontre d'abord le fait qu'ils n'ont pas trouvé en Valais de place correspondant à leur formation (26 ou 28%). Tout juste derrière, suit le fort attachement pour le canton du Valais (23 ou 25%). Toutes les autres raisons sont nettement moins représentées au 1^{er} rang.

La qualité de vie, qui ne joue pas de grand rôle au 1^{er} rang, arrive en deuxième place (18) en ce qui concerne le 2^e rang, derrière le fort attachement au Valais (21). Les raisons de fiscalité (9) et les activités associatives (8) sont aussi citées plus souvent au 2^e rang comme raisons pour la pendularité.

En tout (1^{er} au 3^e rang), l'attachement arrive en première place (cité 57 fois), suivi du manque d'offres de places de travail (39). La qualité de vie se place en troisième position (29). On retrouve ensuite les possibilités de carrière plus intéressantes hors canton (22), Les raisons de fiscalité (18) et les activités associatives (18).

En résumé, la raison pour une place de travail hors du canton est liée au fait que les pendulaires n'ont trouvé en Valais aucun poste adapté. Ils/Elles conservent toutefois leur domicile en Valais à cause de leur fort attachement au canton. Jouent un rôle secondaire les possibilités de carrière, la qualité de vie, les raisons de fiscalité et les activités associatives. Le nombre de pendulaires reste toutefois restreint : seul(e)s 15% des diplômé(e)s choisissent d'être pendulaires et parmi eux/elles, environ 60% ne reviennent qu'une fois par semaine en Valais.

4.2.5 Ceux/celles qui ont quitté le canton – Contacts avec le Valais

Presque toutes les personnes interrogées (92% ou 262) vivant hors du canton entretiennent comme auparavant des contacts avec le canton du Valais. Seulement 8% ou 24 personnes n'ont conservé aucune relation avec leur canton d'origine.

Le Tableau 35 précise quels types de relations avec le canton du Valais sont maintenues.

Relations avec le Valais N = 259	Nombre de personnes	Pourcentage
Visites à la famille, aux amis et à des connaissances	252	97.3%
Sport (en dehors d'associations)	138	53.3%
Vacances	130	50.2%
Associations, groupes, sociétés	71	27.4%
Musique, culture, théâtre	32	12.4%
Relations de travail ou d'affaires	9	3.5%
Autres	1	0.4%
Total cumulé	633	244.5%

Tableau 35: Type de relations des diplômé(e)s avec le canton du Valais (3 réponses possibles)

Presque tou(te)s (97%) rendent visite en Valais à leur famille, amis ou connaissances. La moitié y viennent pour faire du sport et la moitié pour des vacances. Presque 30% sont comme auparavant actifs/-ives dans des associations et 12% sont lié(e)s aux activités culturelles valaisannes. 9 personnes entretiennent des relations d'affaires ou de travail avec le Valais et 1 personne a conservé un autre type de contact avec le canton.

La famille et les amis restent donc le lien le plus fort que les personnes interrogées maintiennent avec le canton du Valais. A côté de visites à ces derniers, celles-ci reviennent en particulier dans leur canton d'origine pour des vacances et des activités de loisirs (avant tout le sport).

La fréquence de ces retours est précisée par la Figure 27.

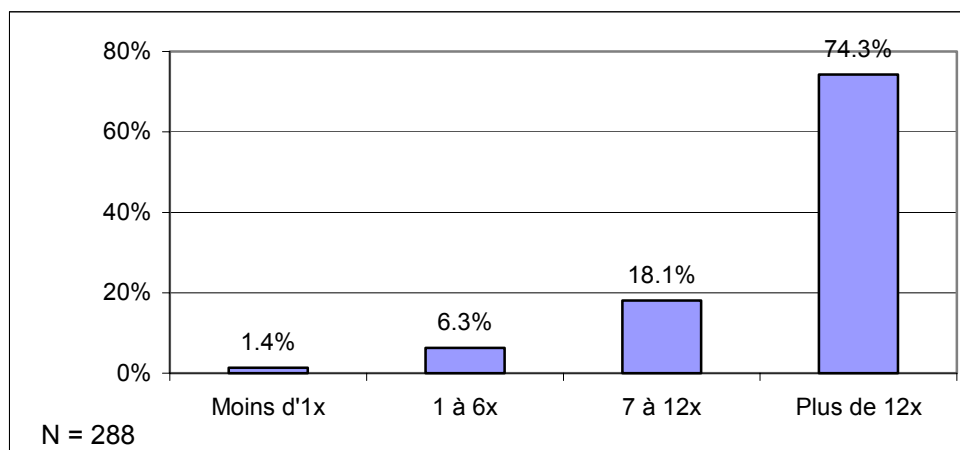


Figure 27: Fréquence des séjours des diplômé(e)s en Valais par année

Les trois quarts reviennent plus d'une fois par mois en Valais, 18% viennent entre sept et douze fois par année dans leur canton d'origine et 6% une à six fois par année. Seules 4 personnes ne s'y rendent pas tous les ans.

4.2.6 Projets concernant un retour en Valais

57% des personnes interrogées (164) peuvent s'imaginer revenir vivre un jour en Valais : un quart d'entre elles sont certaines de vouloir à nouveau vivre dans leur canton d'origine et un tiers se posent la question. Seules 51 personnes vivant et travaillant hors canton ne veulent pas revenir en Valais. Un nombre relativement important, c'est-à-dire un quart des personnes interrogées (72), reste indécises.

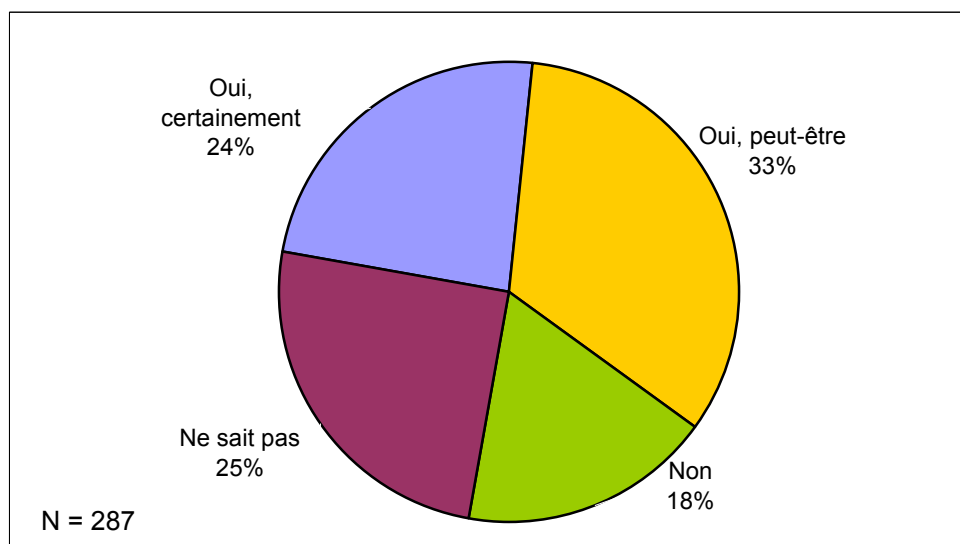


Figure 28: Désir de retour des diplômé(e)s

Ci-dessous sont regroupées les raisons les plus citées qu'invoquent, en faveur d'un retour, ceux/celles qui désirent un jour vivre à nouveau en Valais.

Raisons de retour N = 152	Nombre de personnes	Pourcentage
Qualité de vie	70	46.1%
Offre de travail intéressante	66	43.4%
Famille, amis, connaissances, partenaire	63	41.4%
Elever leurs enfants	19	12.5%
Fort lien avec le canton du Valais	15	9.9%
Mentalité	15	9.9%
Offre de travail aussi pour le/la partenaire	10	6.6%
Offre de sport/loisirs	6	3.9%
Retraite	4	2.6%
Autres	12	7.9%
Total cumulé	280	184.2%

Tableau 36: Raisons possibles de retour pour les diplômé(e)s
(Plusieurs réponses possibles, max. 3)

Entre 41 et 46% des personnes interrogées peuvent s'imaginer revenir en Valais à cause de la qualité de vie (70), d'une offre de travail intéressante (66) ou à cause de la famille, d'amis, de connaissances ou du/de la partenaire (63). 13% aimeraient vivre en Valais si un jour ils/elles ont des enfants (19). Par ailleurs, leur fort attachement au Valais aussi bien que la mentalité valaisanne sont pour 10% des raisons de revenir. 7% font dépendre un éventuel retour de la condition que leur partenaire trouve aussi une place de travail. La retraite est également citée plusieurs fois (4).

On constate donc qu'un quart des diplômé(e)s sont certain(e)s de vouloir rentrer un jour en Valais et qu'un tiers peut se l'imaginer. Ce qui signifie – et c'est considérable – que plus d'une personne sur deux (57%) peut s'imaginer un retour. Les raisons de retour sont en particulier la qualité de vie, une place de travail intéressante et la famille, le/la partenaire et les ami(e)s.

4.3 Opinions sur le canton du Valais

Comme il a été mentionné auparavant, les conditions-cadres d'un canton influencent la migration. C'est pourquoi ce paragraphe restitue l'opinion des personnes interrogées concernant le canton du Valais.

4.3.1 Marché du travail

La situation du marché du travail valaisan peut être identifiée comme l'une des raisons principales de la migration. L'appréciation du marché du travail est donc centrale pour la compréhension de la migration. Dans la Figure 29, on s'aperçoit que le marché du travail valaisan est jugé majoritairement de manière négative. Seules les possibilités d'entreprendre une activité professionnelle indépendante (53% de satisfait(e)s) et la pratique du bilinguisme (62% de satisfait(e)s) sont évaluées positivement.

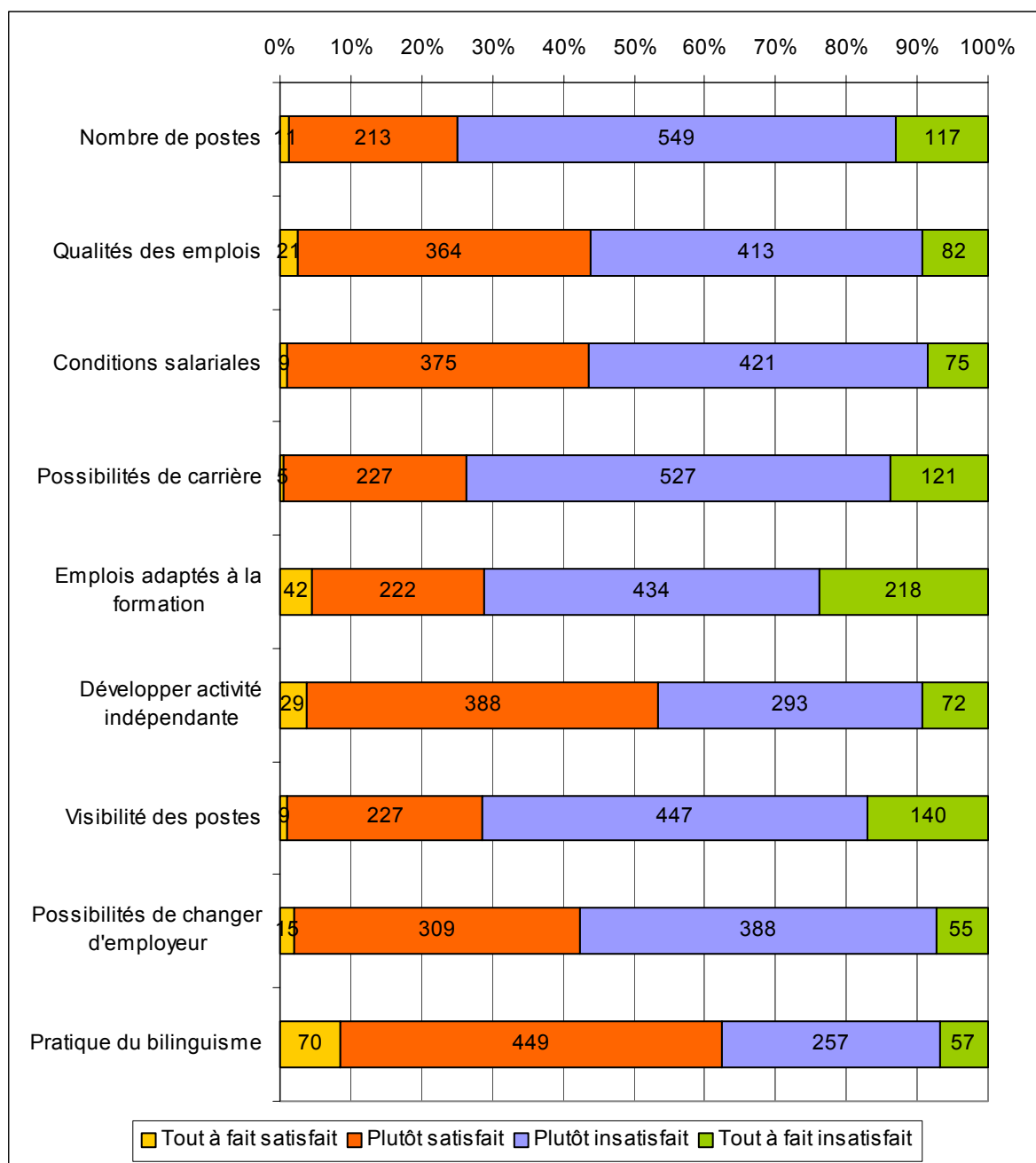


Figure 29: Satisfaction des personnes interrogées concernant le marché du travail valaisan

75% sont insatisfait(e)s concernant l'offre quantitative de postes, parmi lesquels 117 sont tout à fait insatisfait(e)s. En outre, les places disponibles, selon 71% des personnes interrogées, ne correspondent pas à leur formation, et près d'un quart d'entre elles décrivent cela comme tout à fait insatisfaisant (218). La qualité des places est évaluée un peu plus positivement que leur quantité: 56% en sont insatisfait(e)s. Ils/Elles sont également nombreux/euses à être insatisfait(e)s des conditions salariales. Les possibilités de carrière sont jugées insatisfaisantes par trois personnes sur quatre. Le fait que le marché du travail valaisan manque sérieusement de transparence est mis en évidence par les 71% qui décrivent la visibilité des postes comme insatisfaisante. Le marché du travail restreint pour les personnes très qualifiées mène aussi à des difficultés lors de changement de poste: 57% sont insatisfait(e)s concernant les possibilités de changer d'employeur.

L'évaluation du marché du travail dépend du lieu de travail. Celui/Celle qui travaille en Valais est davantage satisfait(e) de la situation du marché du travail que celui/celle qui est actif/ive en dehors du canton. Le Tableau 37 montre pour quelles réponses il existe un lien significatif⁶⁷ entre l'évaluation du marché du travail et le lieu de résidence de la personne interrogée.

		Réside en dehors du VS				Réside en VS			
		Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait	Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait
Nombre de postes	Nombre en % lieu de résidence	4 0.9%	86 19.4%	285 64.3%	65 15.3%	6 2.3%	89 34.5%	144 55.8%	19 7.4%
Qualité des emplois	Nombre en % lieu de résidence	10 2.3%	125 28.7%	247 56.7%	54 12.4%	9 3.5%	163 63.9%	76 29.7%	7 2.7%
Conditions salariales	Nombre en % lieu de résidence	4 0.9%	157 35.8%	231 52.7%	46 10.5%	5 2.0%	132 52.0%	102 40.2%	15 5.9%
Possibilités de carrière	Nombre en % lieu de résidence	2 0.5%	79 18.0%	275 62.8%	82 18.7%	2 0.8%	108 43.0%	128 51.0%	13 5.2%
Emplois adaptés à formation	Nombre en % lieu de résidence	10 2.2%	75 16.3%	232 50.3%	144 31.2%	30 11.6%	98 38.0%	108 41.9%	22 8.5%
Activité indépendante	Nombre en % lieu de résidence	13 3.4%	183 47.3%	146 37.7%	45 11.6%	7 3.2%	118 53.2%	86 38.7%	11 5.0%
Transparence	Nombre en % lieu de résidence	2 0.5%	96 23.4%	235 57.2%	78 19.0%	6 2.6%	87 37.0%	113 48.1%	29 12.3%
Changement de place	Nombre en % lieu de résidence	5 1.4%	119 32.3%	206 56.0%	38 10.3%	9 3.8%	125 52.1%	96 40.0%	10 4.2%

Tableau 37: Evaluation du marché du travail selon le lieu de travail des personnes interrogées

Alors que, parmi les personnes travaillant hors canton, seule une sur cinq est satisfaite de l'offre de places, parmi celles travaillant en Valais, plus d'une sur trois affirme en être satisfaite. La différence concernant la qualité des places et l'existence d'emplois correspondant à la formation est encore plus marquante : deux tiers, respectivement la moitié des personnes interrogées travaillant en Valais en sont satisfaites, mais seulement 31% respectivement

⁶⁷ Test du chi-carré: 1-p > 0.97.

18% de celles travaillant en dehors du canton. Les personnes ayant une activité professionnelle en Valais approuvent en majorité les conditions salariales (54%), mais non les possibilités de carrière. Celles-ci sont en effet considérées comme non satisfaisantes par 44%. Par contre, seul un tiers de ceux/celles qui travaillent hors canton sont satisfait(e)s des conditions salariales offertes en Valais et un cinquième des possibilités de carrière. Les possibilités d'entreprendre une activité indépendante sont également jugées plus négativement par les personnes dont le lieu de travail est hors du Valais, en particulier, la part des personnes totalement insatisfaites est nettement plus grande (12). Il en va de même pour la transparence du marché du travail et les possibilités de changer d'employeur: la transparence est estimée satisfaisante par à peine un quart des personnes exerçant une activité professionnelle hors du canton, contre 40% de celles ayant un travail en Valais. La possibilité de changer de poste est satisfaisante pour un tiers des personnes hors canton et pour 54% de celles actives sur le marché du travail valaisan.

Le test du chi-carré montre d'autres liens significatifs⁶⁸ entre l'appréciation des possibilités de carrière, respectivement la possibilité de changer d'employeur, et la langue maternelle des personnes interrogées.

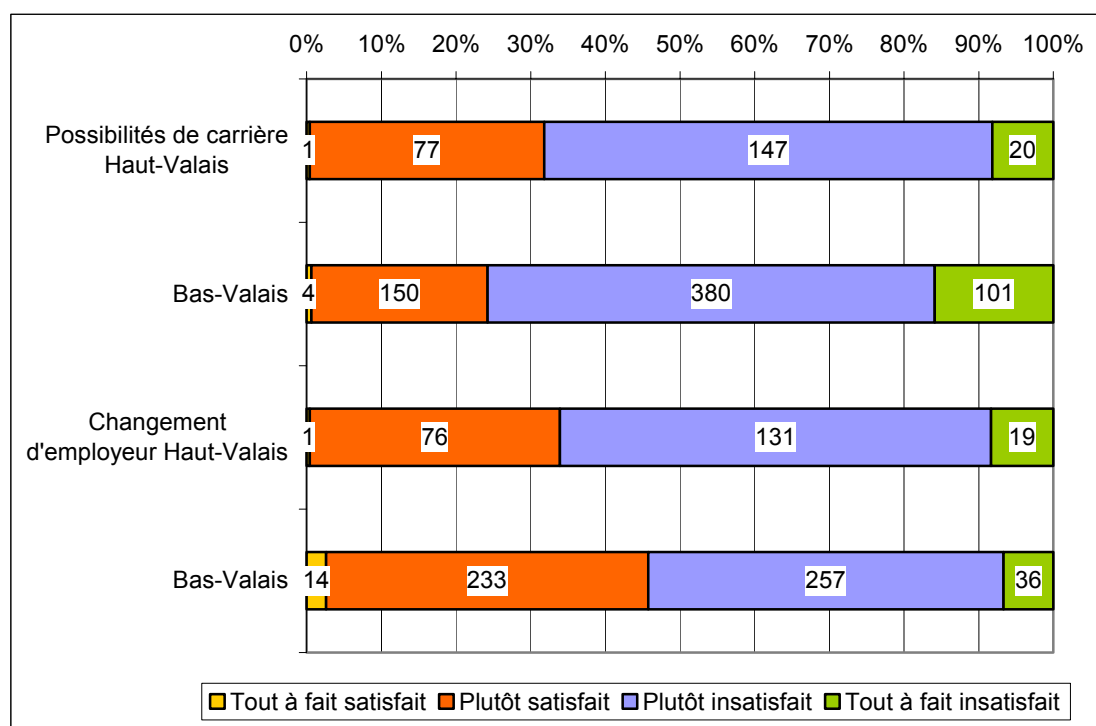


Figure 30: Appréciation des possibilités de carrière et du changement d'employeur selon la partie du canton

Les Haut-Valaisan(ne)s sont plus satisfait(e)s des possibilités de carrière que les Valaisan(ne)s francophones: parmi les germanophones 32% sont satisfait(e)s et seulement 8% totalement insatisfait(e)s, alors que parmi les francophones seuls 24% sont satisfait(e)s et 16% sont même totalement insatisfait(e)s. A l'inverse, les possibilités de changer d'employeur sont évaluées tout différemment: parmi les Valaisan(ne)s francophones 46% sont satisfait(e)s, contre seulement 34% des Haut-Valaisan(ne)s.

En résumé, on constate que trois quarts des personnes interrogées sont insatisfaites du nombre de places disponibles et trouvent que l'offre en postes très qualifiés est insuffisante en Valais, ceux-ci n'étant en outre pas visibles. La qualité des places existantes est également considérée comme insatisfaisante par une majorité: 56% sont

⁶⁸ Test du chi-carré: 1-p > 0.99.

insatisfait(e)s des conditions salariales et 74% des possibilités de carrière. Alors que les salaires font partie des raisons secondaires poussant à la migration, les possibilités d'avancement et l'offre de places de travail appartiennent aux raisons premières menant au départ. L'image du marché du travail valaisan apparaît en outre comme plus négative chez les personnes interrogées habitant hors du canton que chez celles ayant leur domicile en Valais. Tout ceci laisse entendre que le marché du travail valaisan favorise la migration et est donc un push factor.

4.3.2 Développement économique

Le marché du travail est étroitement lié au développement économique. L'opinion des personnes interrogées concernant celui-ci est illustré par la Figure 31.

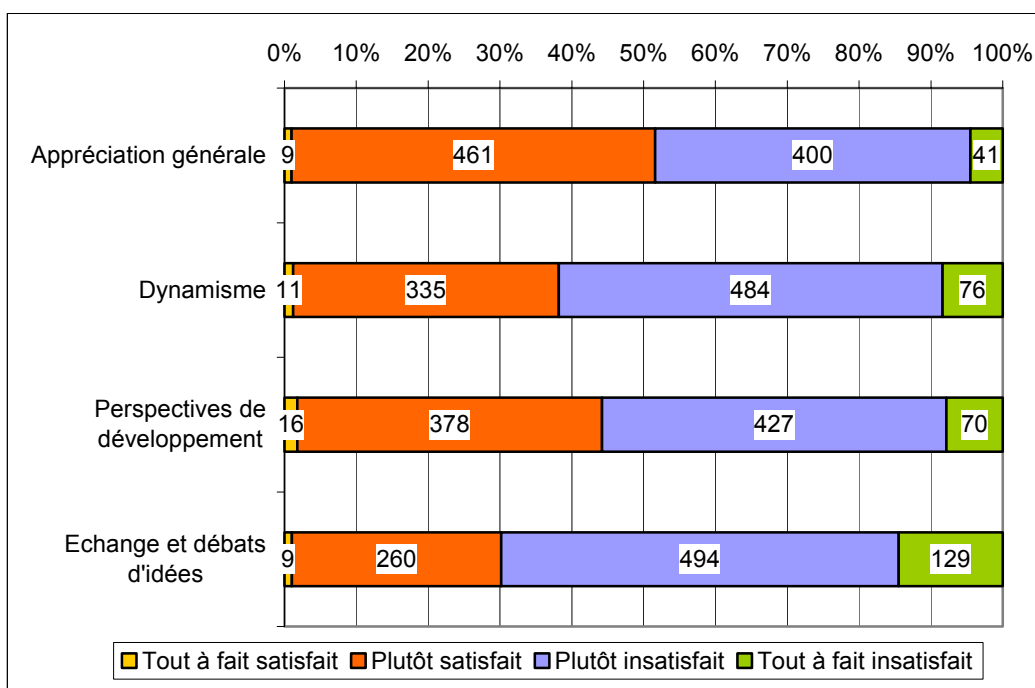


Figure 31: Satisfaction des personnes interrogées concernant le développement économique

Alors que l'appréciation générale du développement économique du canton apparaît tout juste positive (52% de satisfait(e)s), elle est jugée négativement relativement au dynamisme (62% d'insatisfait(e)s) et à l'échange d'idées (70% d'insatisfait(e)s). Le taux élevé de totalement insatisfait(e)s concernant l'échange d'idées est aussi frappant (15%, 129).

Les perspectives de développement économique (dans un horizon temporel de 5 ans) sont elles aussi évaluées majoritairement de manière négative (56% d'insatisfait(e)s).

L'appréciation du développement économique dépend également en partie du lieu de résidence des personnes interrogées, celles qui sont domiciliées en Valais le jugeant plus positivement. Le Tableau 38 montre qu'il existe un lien significatif entre l'appréciation générale, respectivement le dynamisme, et le lieu de résidence.⁶⁹

⁶⁹ Test du chi-carré: 1-p > 0.97.

		Lieu de résidence en VS				Lieu de résidence hors-VS			
		Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait	Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait
Appréciation générale	Nombre en % lieu de résidence	6 1.6%	199 54.7%	148 40.7%	11 3.0%	3 0.6%	260 47.9%	250 46.0%	30 5.5%
Dynamisme	Nombre en % lieu de résidence	4 1.1%	151 41.5%	193 53.0%	16 4.4%	7 1.3%	183 34.0%	288 53.5%	60 11.2%

Tableau 38: Appréciation du développement économique selon le lieu de résidence des personnes interrogées

D'une manière générale, celui/elle qui habite en Valais juge le développement économique positivement (56% de satisfait(e)s), alors que ceux/celles qui n'y sont pas domicilié(e)s le jugent majoritairement de manière négative (48% de satisfait(e)s). Le dynamisme est évalué négativement par les deux groupes, toutefois la part des totalement insatisfait(e)s est nettement plus haute (11.2%) parmi les personnes vivant hors canton.

Mis à part le dynamisme, les Haut- et les Valaisan(ne)s francophones sont du même avis concernant le développement économique. Les germanophones jugent le dynamisme d'une manière significativement moins bonne⁷⁰ que les francophones (cf. Figure 32).

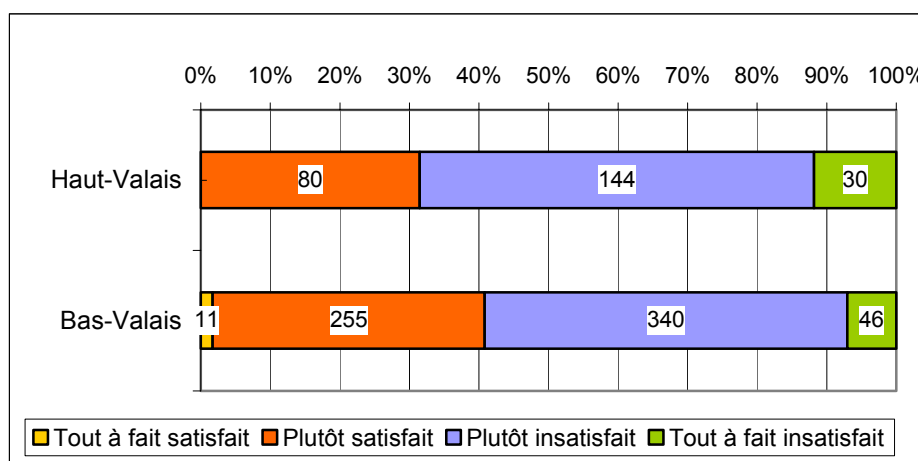


Figure 32: Appréciation du dynamisme selon la partie du canton

69% des Haut-Valaisan(ne)s sont dans l'ensemble insatisfait(e)s du dynamisme du développement économique, 12% sont même tout à fait insatisfait(e)s. En revanche, 59% des francophones sont insatisfait(e)s du dynamisme économique, parmi lequel(les) seulement 7% sont tout à fait insatisfait(e)s.

Globalement, les personnes interrogées évaluent certes le développement économique d'une manière tout juste positive, elles jugent cependant les perspectives de développement, le dynamisme et l'échange d'idées d'une manière nettement négative. Cette mauvaise image concernant le développement économique, juste ou fautive, peu importe, rend l'espace économique valaisan et son marché du travail moins attractif pour les personnes interrogées et favorise également la migration, dans le sens d'un push factor.

⁷⁰ Test du chi-carré: 1-p = 0.9949.

4.3.3 Possibilités de perfectionnement professionnel et de formation continue

Parmi les premières raisons menant à la migration, figurent aussi les possibilités de perfectionnement professionnel et de formation continue. La Figure 33 montre que l'offre de formation continue est évaluée en partie positivement et en partie négativement.

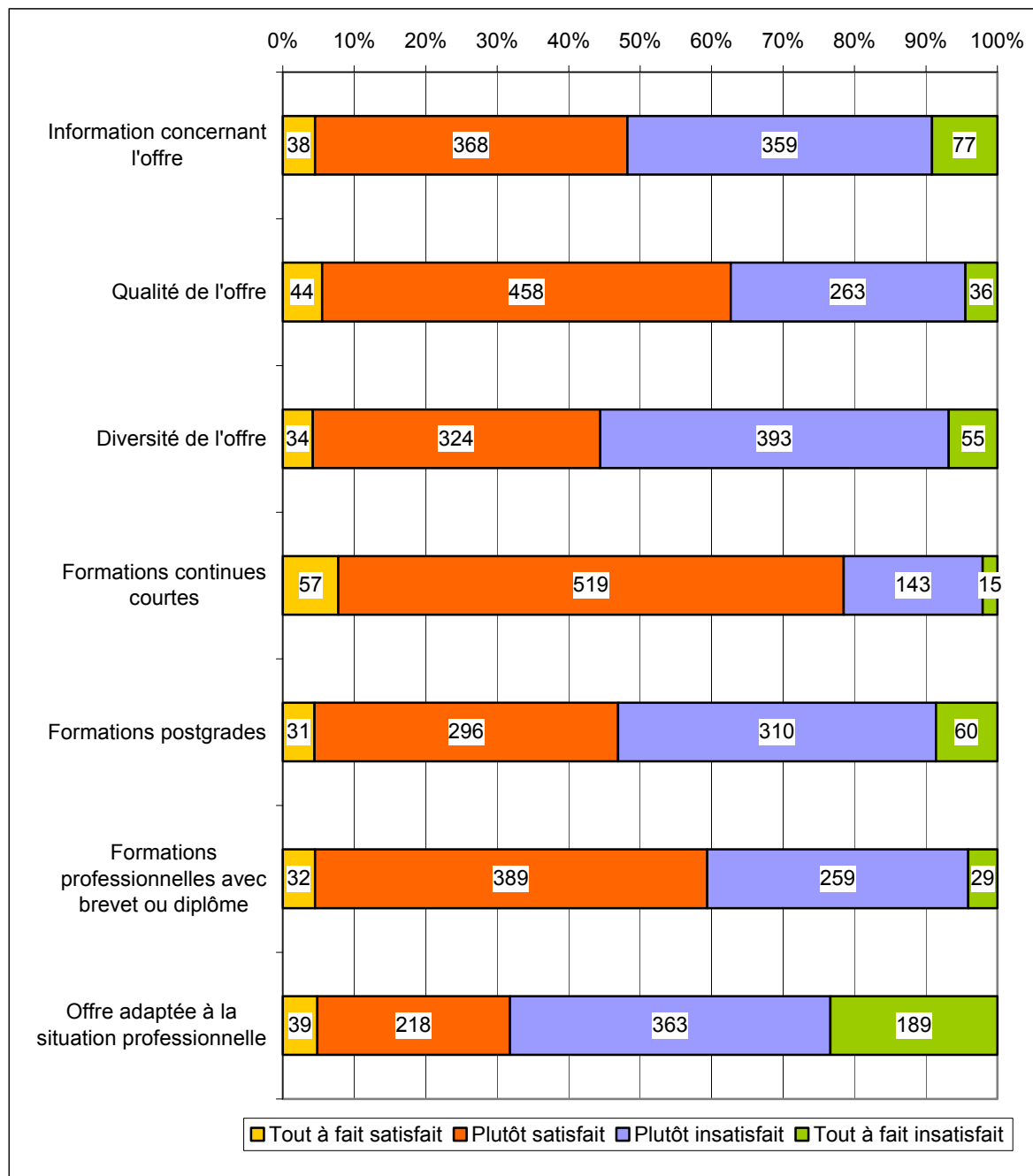


Figure 33: Satisfaction des personnes interrogées concernant les possibilités de perfectionnement professionnel et de formation continue en Valais

Alors que la qualité de l'offre de formation continue (63% de satisfait(e)s), les formations continues courtes (79% de satisfait(e)s) et les formations professionnelles de type brevet ou diplôme (59%) sont évaluées positivement, l'appréciation concernant l'information sur les possibilités de perfectionnement (52% d'insatisfait(e)s), la diversité de l'offre (56% d'insatisfait(e)s), les formations postgrades (53% d'insatisfait(e)s) et l'offre adaptée à la si-

tuation professionnelle (68% d'insatisfait(e)s) apparaît quant à elle comme majoritairement négative.

Les valeurs suivantes sont frappantes : La part de 71% (519) de satisfait(e)s concernant les formations continues courtes est très haute, alors que le pourcentage des totalement insatisfait(e)s concernant l'offre adaptée à la situation professionnelle (23.4%, 189) est remarquablement élevé.

Il existe un lien significatif⁷¹ entre l'appréciation de l'offre et le type de formation accomplie par les personnes interrogées: les personnes accomplissant/ayant accompli une formation universitaire (y compris EPF) évaluent plus négativement l'offre de perfectionnement professionnel et de formation continue que celles accomplissant/ayant accompli une Ecole supérieure ou une Haute école spécialisée.

		Formation ES / HES				Formation universitaire			
		Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait	Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait
Information concernant l'offre	Nombre en % formation	16 5.4%	172 57.9%	95 32.0%	14 4.7%	16 3.3%	165 34.3%	243 50.5%	57 11.9%
Qualité de l'offre	Nombre en % formation	23 7.8%	193 65.9%	69 23.5%	8 2.7%	18 4.1%	226 51.0%	173 39.1%	26 5.9%
Diversité de l'offre	Nombre en % formation	21 7.1%	139 47.1%	123 41.7%	12 4.1%	10 2.2%	159 35.5%	241 53.8%	38 8.5%
Formations continues courtes	Nombre en % formation	28 10.3%	209 77.1%	30 11.1%	4 1.5%	24 6.0%	274 68.3%	94 23.4%	9 2.2%
Formations postgrades	Nombre en % formation	24 8.8%	155 56.6%	78 28.5%	17 6.2%	5 1.4%	123 33.5%	201 54.8%	38 10.4%
Formations prof. avec brevet/diplôme	Nombre en % formation	20 7.4%	170 63.0%	76 28.1%	4 1.5%	11 2.9%	186 48.8%	162 42.5%	22 5.8%
Offre adaptée à la situation professionnelle	Nombre en % formation	17 5.9%	115 40.2%	115 40.2%	39 13.6%	15 3.3%	92 20.0%	218 47.7%	134 29.2%

Tableau 39: Appréciation des possibilités de perfectionnement professionnel et de formation continue selon le type de formation

Celui/Celle qui fréquente une université se sent mal informé(e) sur les possibilités de perfectionnement professionnel et de formation continue en Valais (62% d'insatisfait(e)s), alors que parmi ceux/celles fréquentant une ES ou une HES, le même pourcentage (63%) est quant à lui satisfait des informations. Les personnes fréquentant/ayant fréquenté une ES/HES comme les personnes avec une formation universitaire évaluent positivement la qualité de la formation continue, ceux/celles suivant/ayant suivi une ES/HES sont toutefois davantage satisfait(e)s (74% de satisfait(e)s contre 54%). Il en va de même pour les formations continues courtes (ES/HES: 87% de satisfait(e)s, Université/EPF: 74% de satisfait(e)s).

Ceux/Celles qui fréquentent une Ecole supérieure ou une Haute école spécialisée sont satisfait(e)s (54%) de la diversité de l'offre, par contre les (futur(e)s) diplômé(e)s universitaires en sont insatisfait(e)s (62%). Cette appréciation contraire ressort aussi en ce qui concerne les formations postgrades et les formations professionnelles de type brevet ou diplôme. En effet, deux tiers des (futur(e)s) diplômé(e)s ES/HES sont aussi bien satisfait(e)s des formations postgrades que des formations professionnelles supérieures, par contre deux tiers des per-

⁷¹ Test du chi-carré: $1 - p > 99\%$.

sonnes visant/possédant un diplôme universitaire sont insatisfaites des formations postgrades et près de la moitié des formations professionnelles supérieures.

La même tendance apparaît concernant la question de savoir si l'offre de formation est adaptée à la situation professionnelle. 46% des (futur(e)s) diplômé(e)s d'Ecoles supérieures / de Hautes écoles spécialisées la trouvent adaptée, mais seulement 23% des universitaires.

Des liens significatifs⁷² comparables peuvent être également constatés entre l'évaluation de l'offre de formation continue et le lieu de résidence des personnes interrogées: Celui/Celle qui vit en Valais, juge l'offre de perfectionnement professionnel et de formation continue de manière plus positive que celui/celle qui habite hors du canton.

		Réside en VS				Réside hors-VS			
		Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait	Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait
Information concernant l'offre	Nombre en % lieu de résidence	24 6.7%	170 47.4%	134 37.3%	31 8.6%	14 2.9%	196 40.9%	223 46.6%	46 9.6%
Qualité de l'offre	Nombre en % lieu de résidence	21 6.0%	218 62.1%	100 28.5%	12 3.4%	23 5.2%	238 53.4%	161 36.1%	24 5.4%
Diversité de l'offre	Nombre en % lieu de résidence	18 5.2%	161 46.3%	150 43.1%	19 5.5%	16 3.5%	161 35.5%	242 53.3%	35 7.7%
Formations postgrades	Nombre en % lieu de résidence	22 7.1%	150 48.4%	115 37.1%	23 7.4%	9 2.3%	144 37.6%	193 50.4%	37 9.7%
Formations prof. avec brevet / diplôme	Nombre en % lieu de résidence	19 6.1%	187 60.3%	95 30.6%	9 2.9%	13 3.3%	198 50.1%	164 41.5%	20 5.1%
Offre adaptée à la situation professionnelle	Nombre en % lieu de résidence	29 8.3%	141 40.2%	127 36.2%	54 15.4%	10 2.2%	75 16.5%	236 52.0%	133 29.3%

Tableau 40: Appréciation de l'offre de perfectionnement professionnel et de formation continue selon le lieu de résidence des personnes interrogées

Alors que les personnes interrogées habitant en Valais sont satisfaites (54%) des informations concernant l'offre de formation continue, 56% de celles ayant leur domicile hors canton en sont insatisfaites. Sont également évaluées de manière contradictoire la diversité de l'offre et les formations postgrades: Celui/Celle habitant le Valais, est satisfait(e) de cette diversité et des formations postgrades (52 respectivement 56% de satisfait(e)s), celui/celle qui, par contre, s'est installé(e) en dehors du canton, s'en montre insatisfait(e) (environ 60% d'insatisfait(e)s pour la diversité comme pour les formations postgrades). La qualité des possibilités de formation continue et les formations professionnelles de type brevet ou diplôme sont jugées positivement par les deux catégories de personnes interrogées, celles domiciliées en Valais les évaluant de manière plus positive ($\frac{2}{3}$ de satisfait(e)s contre 59 respectivement 53% de satisfait(e)s chez les personnes vivant hors canton). Ni les personnes vivant en Valais, ni celles habitant ailleurs ne trouvent l'offre de formation continue adaptée à leur situation professionnelle, toutefois des différences marquantes sont visibles concernant l'expression de l'insatisfaction. Alors que 52% des personnes résidant en Valais sont insatisfaites, 81% des non-résident(e)s le sont.

⁷² Test du chi-carré: $p > 95\%$.

Des liens significatifs⁷³ ressortent entre la satisfaction concernant l'offre de perfectionnement professionnel et de formation continue et la langue maternelle des personnes interrogées (cf. Tableau 41).

		Français				Allemand			
		Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait	Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait
Information concernant l'offre	Nombre en % langue	30 5.0%	228 37.9%	274 45.6%	69 11.5%	8 3.3%	140 58.1%	85 35.3%	8 3.3%
Formations continues courtes	Nombre en % langue	45 8.6%	348 66.7%	118 22.6%	11 2.1%	12 5.7%	171 80.7%	25 11.8%	4 1.9%
Formations postgrades	Nombre en % langue	25 5.0%	195 39.1%	233 46.7%	46 9.2%	6 3.0%	101 51.0%	77 38.9%	14 7.1%
Offre adaptée à la situation professionnelle	Nombre en % langue	34 5.8%	164 28.0%	244 41.6%	144 24.6%	5 2.2%	54 24.2%	119 53.4%	45 20.2%

Tableau 41: *Appréciation de l'offre de perfectionnement professionnel et de formation continue selon la langue maternelle des personnes interrogées*

Les Haut-Valaisan(ne)s se sentent bien informé(e)s concernant l'offre de formation continue (61% de satisfait(e)s), alors que les Valaisan(ne)s francophones en sont insatisfait(e)s (57%). De même, les Haut-Valaisan(ne)s sont satisfait(e)s des formations postgrades (54%) et les Valaisan(ne)s francophones insatisfait(e)s (56%). En ce qui concerne les formations continues courtes et l'offre de formation correspondant à la situation professionnelle, les évaluations des deux parties du cantons sont toutes deux positives, respectivement négatives, les Haut-Valaisan(ne)s étant toutefois davantage satisfait(e)s des formations continues courtes (86% de satisfait(e)s contre 75% dans le Valais romand) et insatisfait(e)s de l'offre adaptée à la situation professionnelle (74% d'insatisfait(e)s contre 66% dans le Valais romand).

On constate que, bien que la qualité de l'offre de formation continue, les formations continues courtes et les formations professionnelles de type brevet ou diplôme soient jugées satisfaisantes, la diversité de l'offre, les formations postgrades et l'information concernant l'offre sont évaluées négativement. En particulier, l'offre de formation continue ne correspond pas à la formation des personnes interrogées (68% d'insatisfait(e)s). Parmi les diplômé(e)s d'universités ou d'EPF, ils sont 77% à affirmer leur insatisfaction à cet égard. Ce pourcentage atteint même 81% parmi les personnes ayant leur domicile hors canton. Etant donné que l'offre de formation continue appartient aux raisons premières poussant à la migration, le marché de la formation continue valaisan favorise également la migration, dans le sens d'un push factor.

⁷³ Test du chi-carré: p>95%.

4.3.4 Qualité de vie

La qualité de vie constitue une raison de rester en Valais après ses études ou d'y revenir. Son appréciation est présentée dans la Figure 34.

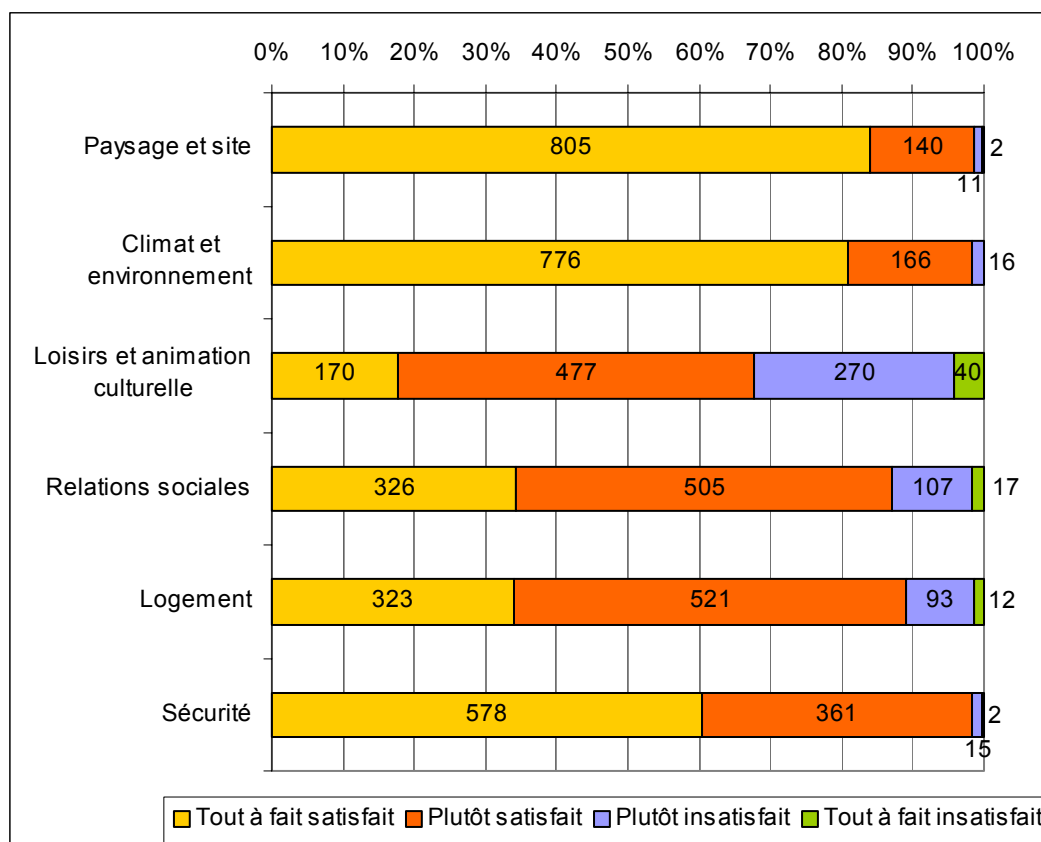


Figure 34: Satisfactions des personnes interrogées concernant la qualité de vie

La qualité de vie est évaluée de manière nettement positive. En particulier, plus de 80% se déclarent très satisfait(e)s, et moins de 2% insatisfait(e)s, du paysage et du site tout comme du climat et de l'environnement. Les personnes interrogées sont aussi spécialement satisfaites (98%) de la sécurité (61% de tout à fait satisfaites). Presque 90% sont également satisfait(e)s des relations sociales et des logements, parmi lesquelles cependant seul(e)s un tiers sont tout à fait satisfait(e)s. Les offres de loisirs et les organisations culturelles sont évaluées positivement par deux tiers des répondant(e)s. La part des totalement satisfait(e)s est ici encore plus faible (18%).

Des liens significatifs⁷⁴ peuvent être observés entre l'appréciation de l'offre culturelle et de loisirs, l'appréciation des logements comme des relations sociales et le lieu de résidence des personnes interrogées (cf. Tableau 42).

⁷⁴ Test du chi-carré: 1-p > 0.98.

		Réside en VS				Réside hors-VS			
		Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait	Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait
Offre culturelle et de loisirs	Nombre en % lieu de résidence	86 22.9%	199 53.1%	83 22.1%	7 1.9%	83 14.4%	277 48.0%	184 31.9%	33 5.7%
Relations sociales	Nombre en % lieu de résidence	143 38.3%	193 51.7%	35 9.4%	2 0.5%	181 31.4%	310 53.7%	71 12.3%	15 2.6%
Logements	Nombre en % lieu de résidence	124 33.1%	191 50.9%	49 13.1%	11 2.9%	197 34.6%	327 57.5%	44 7.7%	1 0.2%

Tableau 42: Appréciation de l'offre culturelle et de loisirs, des logements et des relations sociales selon le lieu de résidence des personnes interrogées

Trois quarts des personnes interrogées vivant en Valais sont satisfaites de l'offre culturelle et de loisirs (23% de tout à fait satisfaites). En revanche, seul(e)s 62% environ se déclarent satisfait(e)s parmi les personnes résidant hors du canton (14% de tout à fait satisfait(e)s). Concernant les relations sociales, les domicilié(e)s valaisan(ne)s se montrent également davantage satisfait(e)s (90%, 38% de tout à fait satisfait(e)s) que les autres (85%, 31% de tout à fait satisfait(e)s). Par contre, le marché immobilier est mieux jugé par les personnes habitant hors du canton (92% de satisfait(e)s) que par celles installées en Valais (84% de satisfait(e)s).

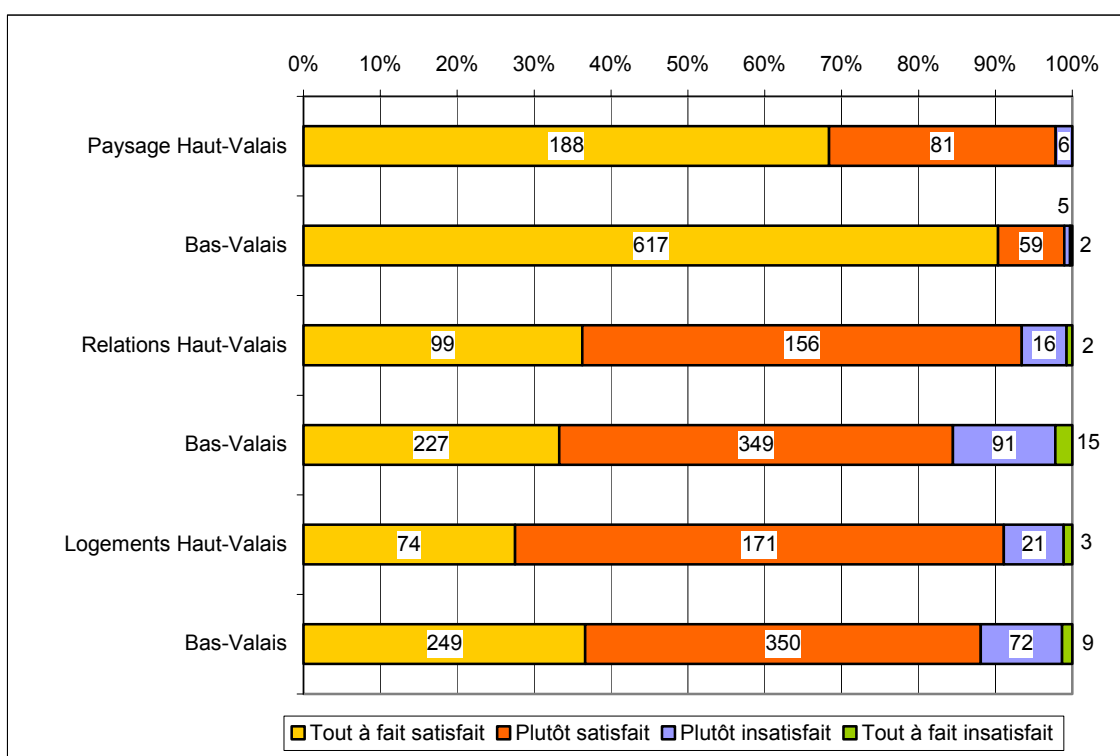


Figure 35: Appréciation de la qualité de vie selon la partie du canton

Le paysage et le site sont évalués plus positivement par les Valaisan(ne)s francophones que par les germanophones (90.3% de tout à fait satisfait(e)s contre 68% de tout à fait satisfait(e)s). Par contre, les Haut-Valaisan(ne)s se montrent davantage satisfait(e)s des relations sociales et des logements (93% respectivement 91% de satisfait(e)s) que les francophones (85% respectivement 88%).

En résumé, la qualité de vie en Valais est considérée comme bonne à très bonne. Toutefois, l'appréciation est nettement meilleure concernant le paysage et le climat que l'offre culturelle et de loisirs, les relations sociales et l'offre de logements. La qualité de vie fait partie des raisons premières poussant à entreprendre une activité professionnelle en Valais après les études, elle agit ainsi contre la migration.

4.3.5 Mentalité

La mentalité et l'environnement social sont d'autres facteurs jouant un rôle dans la migration. La Figure 36 montre comment les personnes interrogées jugent la société valaisanne.

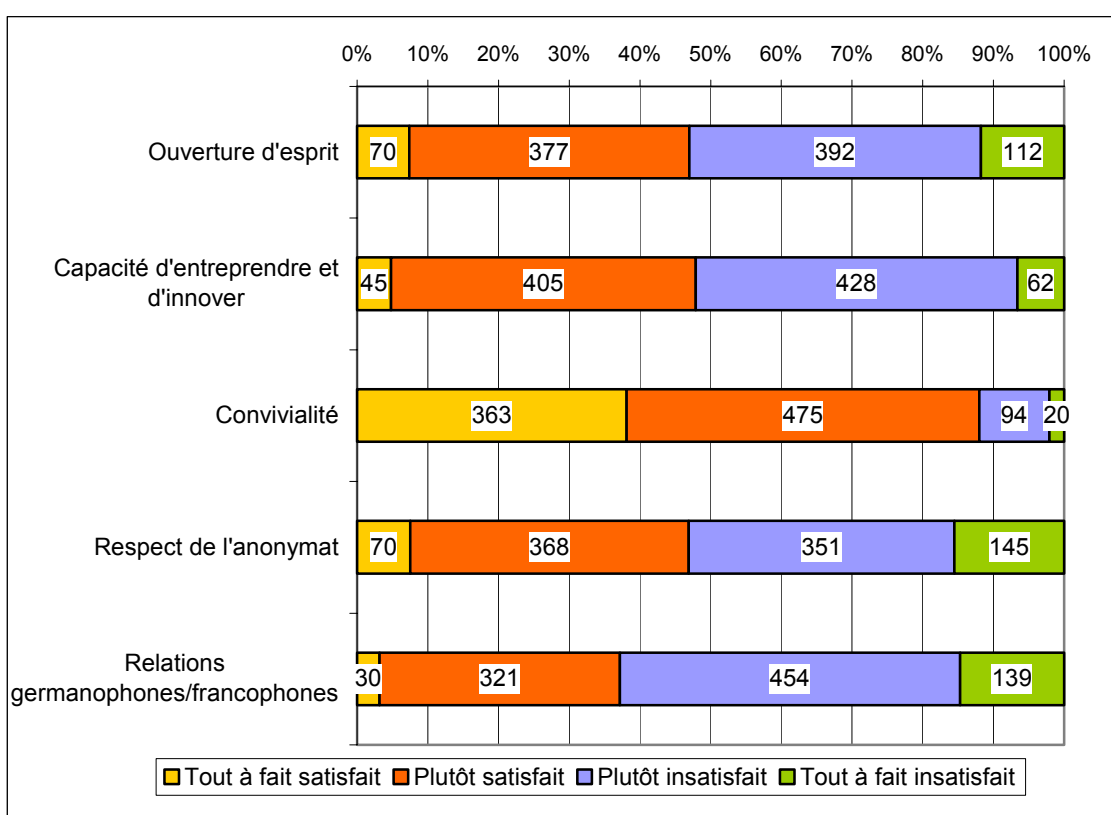


Figure 36: Satisfaction des personnes interrogées concernant la mentalité valaisanne

Exception faite de la convivialité (88% de satisfait(e)s), les personnes interrogées ne sont majoritairement pas satisfaites de la mentalité valaisanne. Ce sont les relations entre le Haut- et le Valais romand qui inspirent la plus grande insatisfaction (63%, 15% de tout à fait insatisfait(e)s). Pour 53%, l'anonymat n'est pas suffisamment respecté (16% de tout à fait insatisfait(e)s) et 53% également estiment que la mentalité valaisanne manque d'ouverture d'esprit (12% de tout à fait insatisfait(e)s). Les Valaisan(ne)s manquent aussi d'esprit d'innovation et d'entreprise (52% d'insatisfait(e)s).

L'appréciation des différents aspects de la mentalité dépend également du lieu de résidence des personnes interrogées: Celui/Celle qui vit en Valais en est davantage satisfait(e), comme le montre le Tableau 43.

		Réside en VS				Réside hors-VS			
		Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait	Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait
Ouverture d'esprit	Nombre en % lieu de résidence	35 9.4%	173 46.5%	139 37.4%	25 6.7%	35 6.1%	203 35.4%	250 43.6%	86 15.0%
Capacité d'entreprendre et d'innover	Nombre en % lieu de résidence	25 6.8%	165 45.0%	159 43.3%	18 4.9%	20 3.5%	239 42.1%	266 46.8%	43 7.6%
Respect de l'anonymat	Nombre en % lieu de résidence	39 10.7%	165 45.3%	125 34.4%	35 9.6%	31 5.5%	201 35.6%	225 39.8%	108 19.1%
Relations germano-/francophones	Nombre en % lieu de résidence	13 3.5%	155 41.7%	164 44.1%	40 10.8%	17 3.0%	165 29.1%	288 50.8%	97 17.1%

Tableau 43: *Appréciation de la mentalité selon le lieu de résidence des personnes interrogées*

Celui/Celle qui vit en Valais considère majoritairement les Valaisan(ne)s comme ouvert(e)s (56% de satisfait(e)s), au contraire de ceux/celles qui vivent en dehors du canton (42% de satisfait(e)s, 15% de tout à fait insatisfait(e)s). La capacité d'entreprendre et d'innover est également évaluée positivement par les personnes domiciliées en Valais (52% de satisfait(e)s) et négativement par les autres (54% d'insatisfait(e)s). Il en va de même pour le respect de l'anonymat: La majorité de ceux/celles habitant dans le canton estiment l'anonymat respecté (56% de satisfait(e)s), mais seulement 41% de ceux/celles ayant déménagé partagent cette opinion. Les relations entre les deux parties du canton sont jugées négativement par les deux groupes : Deux tiers des personnes habitant hors canton et 55% de celles résidant en Valais sont insatisfaites des rapports avec les concitoyen(ne)s de l'autre partie du canton.

L'appréciation de la mentalité dépend elle aussi de l'origine des personnes interrogées (Haut- respectivement Valais romand). Des différences significatives⁷⁵ apparaissent relativement à la satisfaction quant à l'ouverture d'esprit, la convivialité et le respect de l'anonymat (cf. Figure 37).

⁷⁵ Test du chi-carré: 1-p > 0.999.

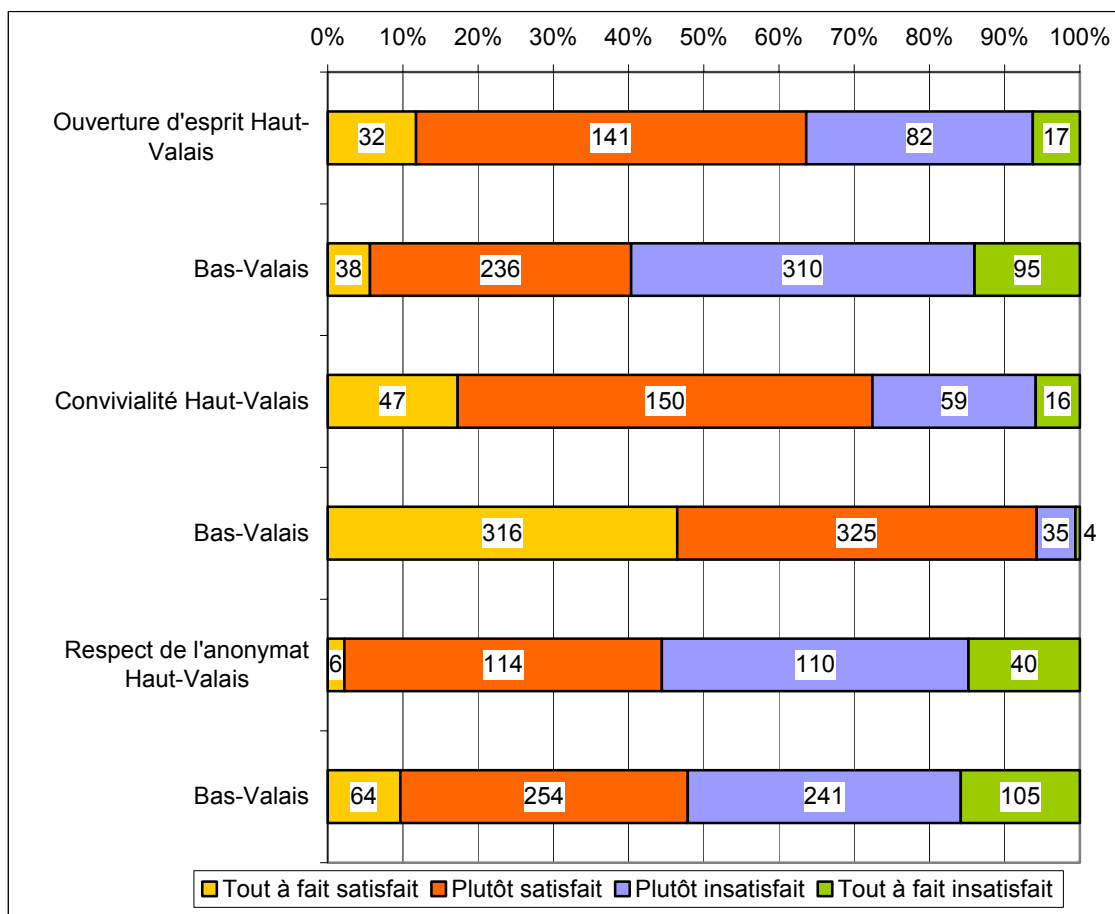


Figure 37: Satisfaction concernant la mentalité selon la partie du canton

Les Valaisan(ne)s francophones sont bien plus critiques que les Haut-Valaisan(ne)s concernant l'ouverture d'esprit. Alors que, dans le Valais romand, 60% des personnes interrogées en sont insatisfaites, 64% de Haut-Valaisan(ne)e s'en déclarent satisfait(e)s. Les francophones sont par contre davantage satisfait(e)s de la convivialité (94% de satisfait(e)s contre 72% de satisfait(e)s dans le Haut-Valais) et du respect de l'anonymat (52% d'insatisfait(e)s contre 56% dans le Haut-Valais).

Globalement, la mentalité est jugée plutôt négativement: elle est marquée par le manque d'ouverture d'esprit, de capacité à entreprendre et à innover, le manque d'anonymat et de bonnes relations entre les deux parties du canton. Seule la convivialité est évaluée de manière positive par une majorité. Toutefois, les personnes domiciliées en Valais se montrent satisfaites de l'ouverture d'esprit, de la capacité à entreprendre et à innover et du respect de l'anonymat, par opposition à celles qui habitent en dehors du canton. Pour ces dernières, ces facteurs peuvent constituer une raison de rester en dehors du canton, car la mentalité joue le rôle d'un push factor dans le choix du lieu de travail.

4.3.6 Infrastructure, services, conditions-cadres

Restent enfin une série de conditions-cadres qui peuvent avoir une influence sur la migration. La Figure 38 présente la satisfaction des personnes interrogées concernant l'infrastructure et les services.

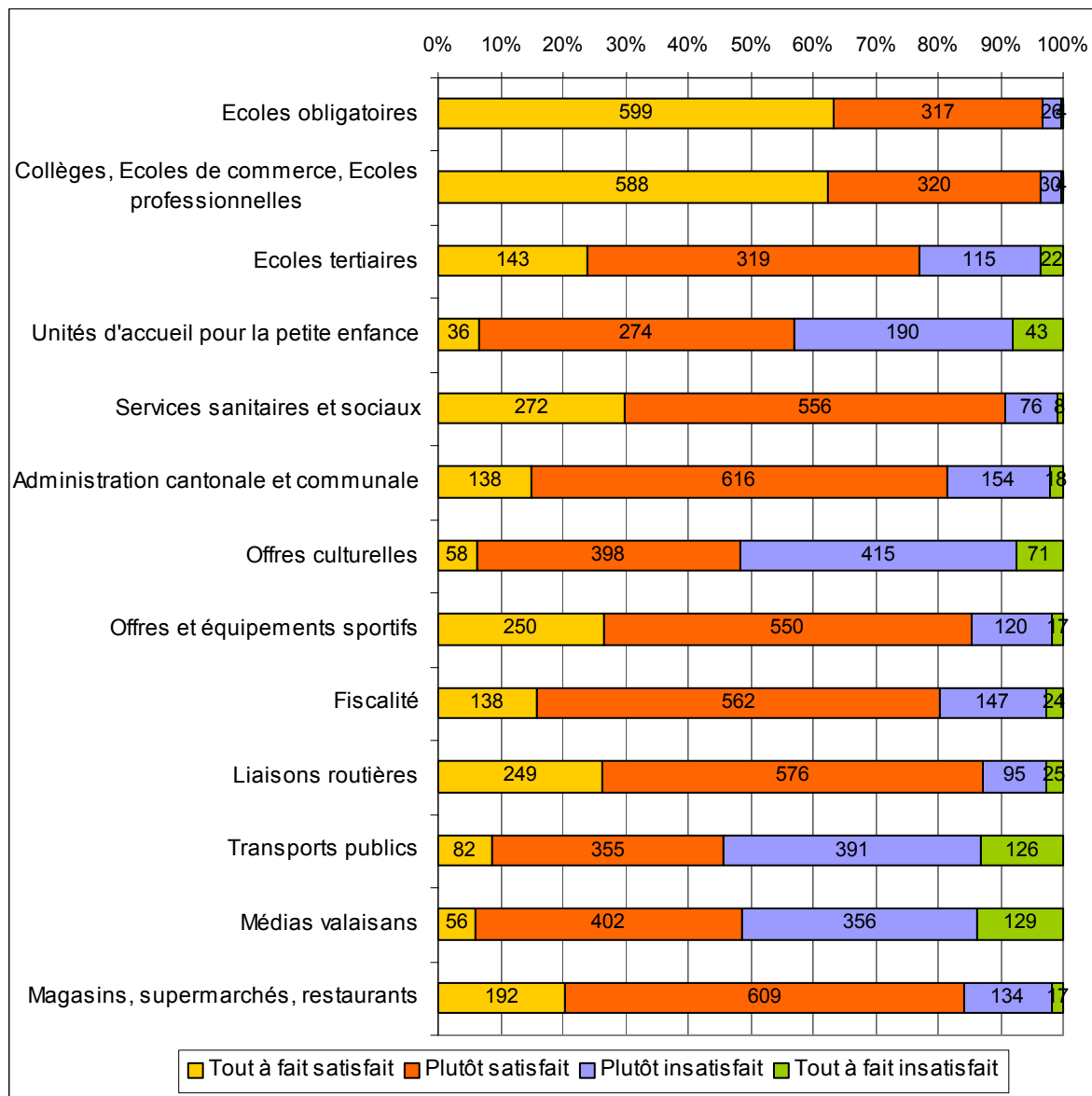


Figure 38: Satisfaction des personnes interrogées concernant l'infrastructure, les services et les conditions-cadres

Les personnes interrogées sont dans l'ensemble satisfaites de l'infrastructure, des services et des conditions-cadres. Seuls trois aspects mécontentent une majorité (insatisfait(e)s ou tout à fait insatisfait(e)s): l'offre culturelle (52% d'insatisfait(e)s), les transports publics (54%) et le paysage médiatique valaisan (52%). Les deux derniers aspects réunissent même chacun 13% de totalement insatisfait(e)s.

Toutes les autres infrastructures et conditions-cadres mentionnées atteignent un taux de satisfaction variant entre 57% (unités d'accueil pour la petite enfance) et 97% (écoles obligatoires et collèges, écoles de commerce, écoles professionnelles). Il est frappant que près

des deux tiers soient tout à fait satisfait(e)s des écoles obligatoires et des écoles du secondaire II. Etonnant aussi que 80% soient satisfait(e)s de la fiscalité.⁷⁶

Il existe des différences significatives⁷⁷ dans l'appréciation des infrastructures, des services et des conditions-cadres suivant le lieu de résidence des personnes interrogées. Celui/Celle qui habite en dehors du canton est davantage insatisfait(e) des écoles de niveau tertiaire (26% d'insatisfait(e)s contre 18%), de l'offre culturelle (57% d'insatisfait(e)s contre 43%), des médias valaisans (57% d'insatisfait(e)s contre 42%) ainsi que des magasins, supermarchés et restaurants (21% d'insatisfait(e)s contre 9%).

		Réside en VS				Réside hors-VS			
		Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait	Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait
Ecoles tertiaires	Nombre en % lieu de résidence	76 28.3%	144 53.5%	39 14.5%	10 3.7%	67 20.5%	173 52.9%	75 22.9%	12 3.7%
Offre culturelle	Nombre en % lieu de résidence	32 8.7%	178 48.5%	141 38.4%	16 4.4%	26 4.6%	219 38.4%	270 47.4%	55 9.6%
Médias	Nombre en % lieu de résidence	22 6.0%	191 51.9%	121 32.9%	34 9.2%	34 6.0%	209 36.7%	233 40.9%	94 16.5%
Magasins, restaurants	Nombre en % lieu de résidence	98 26.3%	243 65.1%	27 7.2%	5 1.3%	94 16.4%	362 63.1%	106 18.5%	12 2.1%

Tableau 44: Satisfaction concernant les écoles de niveau tertiaire, l'offre culturelle, les médias valaisans et les magasins et restaurants selon le lieu de résidence des personnes interrogées

⁷⁶ Le test du chi-carré ne montre également aucun lien significatif entre l'appréciation de la fiscalité et l'état de la formation (1-p = 0.6713), c'est-à-dire que les personnes interrogées se montrent satisfaites de la fiscalité indépendamment du fait qu'elles soient encore en formation ou déjà diplômé(e)s et donc actives.

⁷⁷ Test du chi-carré: 1-p > 0.97.

De plus, on peut constater un lien significatif⁷⁸ entre l'appréciation des écoles tertiaires et la formation (cf. Figure 39).

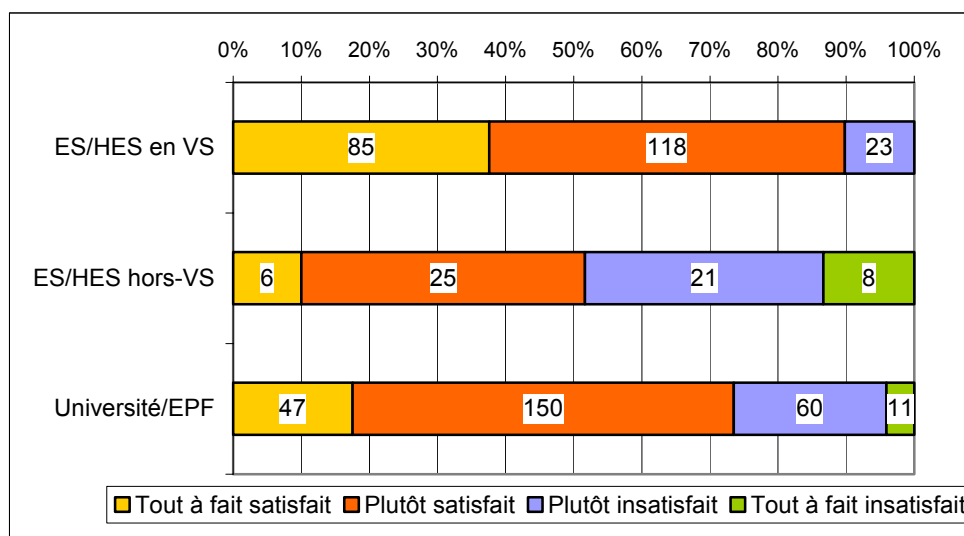


Figure 39: Satisfaction concernant les écoles de niveau tertiaire en Valais selon la formation des personnes interrogées

Celui/Celle qui a lui/elle-même fréquenté la Haute école valaisanne en est davantage satisfait(e) que celui/celle qui ne la connaît pas de par une expérience personnelle. 38% des diplômé(e)s de la Haute école valaisanne sont tout à fait satisfait(e)s et 52% plutôt satisfait(e)s, globalement 90% sont donc satisfait(e)s. La part d'insatisfait(e)s est en revanche la plus grande chez ceux/celles qui ont fréquenté une Ecole supérieure ou une Haute école spécialisée en dehors du canton (48%).

En outre, on remarque que les infrastructures et les conditions-cadres sont jugées de manière différente par les Haut- et les Valaisan(ne)s francophones, les francophones évaluant plus positivement les conditions-cadres du canton. Le Tableau 45 met en évidence les aspects pour lesquels des différences significatives⁷⁹ apparaissent dans l'appréciation.

⁷⁸ Test du chi-carré: 1-p > 0.9999.

⁷⁹ Test du chi-carré: 1-p > 0.97.

		Langue maternelle française				Langue maternelle allemande			
		Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait	Tout à fait satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Tout à fait insatisfait
Ecoles obligatoires	Nombre en % langue	471 69.9%	184 27.3%	16 2.4%	3 0.4%	128 47.1%	133 48.9%	10 3.7%	1 0.4%
Secondaire II	Nombre en % langue	450 66.9%	199 29.6%	21 3.1%	3 0.4%	138 51.3%	121 45.0%	9 3.3%	1 0.4%
Ecoles tertiaires	Nombre en % langue	121 27.1%	228 51.0%	78 17.4%	20 4.5%	22 14.5%	91 59.9%	37 24.3%	2 1.3%
Unités d'accueil pour la petite enfance	Nombre en % langue	34 8.6%	205 51.6%	135 34.0%	23 5.8%	2 1.4%	69 47.3%	55 37.7%	20 13.7%
Services sanitaires et sociaux	Nombre en % langue	224 34.2%	376 57.4%	48 7.3%	7 1.1%	48 18.7%	180 70.0%	28 10.9%	1 0.4%
Administrations	Nombre en % langue	115 17.4%	430 65.1%	104 15.7%	12 1.8%	23 8.7%	186 70.2%	50 18.9%	6 2.3%
Offre culturelle	Nombre en % langue	51 7.6%	282 42.2%	287 43.0%	48 7.2%	7 2.6%	116 42.3%	128 46.7%	23 8.4%
Fiscalité	Nombre en % langue	131 20.8%	410 65.1%	79 12.5%	10 1.6%	7 2.9%	152 63.1%	68 28.2%	14 5.8%
Liaisons routières	Nombre en % langue	212 31.5%	416 61.7%	40 5.9%	6 0.9%	37 13.7%	160 59.0%	55 20.3%	19 7.0%
Médias	Nombre en % langue	38 5.6%	259 38.5%	270 40.1%	106 15.8%	18 6.7%	143 53.0%	86 31.9%	23 8.5%
Magasins, restaurants	Nombre en % langue	168 24.8%	415 61.2%	87 12.8%	8 1.2%	24 8.8%	194 70.8%	47 17.2%	9 3.3%

Tableau 45: Appréciation des infrastructures et des conditions-cadres selon la partie du canton

Les francophones interrogé(e)s sont généralement davantage satisfait(e)s des écoles obligatoires (70% de tout à fait satisfait(e)s contre 47% dans le Haut-Valais), des écoles du secondaires II (67% de tout à fait satisfait(e)s contre 51% dans le Haut-Valais) et des écoles tertiaires (78% de satisfait(e)s contre 74% dans le Haut-Valais). Concernant les unités d'accueil pour la petite enfance, les Valaisan(ne)s francophones se montrent satisfait(e)s (60%), alors que 51% des Haut-Valaisan(ne)s sont insatisfait(e)s. Les Valaisan(ne)s francophones sont également davantage satisfait(e)s que leurs voisins germanophones en ce qui concerne les services sanitaires et sociaux (92% de satisfait(e)s, dont 34% de tout à fait satisfait(e)s) et les administrations cantonale et communale (83% de satisfait(e)s, dont 17% de tout à fait satisfait(e)s). Les Haut-Valaisan(ne)s sont par ailleurs plus insatisfait(e)s de l'offre culturelle (55% d'insatisfait(e)s) que les francophones. Les Valaisan(ne)s francophones (86% de satisfait(e)s) évaluent également la fiscalité de manière nettement plus positive que leurs concitoyen(ne)s de la partie germanophone du canton (66% de satisfait(e)s). Il en va de même pour les liaisons routières: dans le Valais romand, on trouve 93% de satisfait(e)s et dans le Haut-Valais, qui n'a encore aucune autoroute, ils ne sont que 73% et les insatisfait(e)s 27%. Par contre, les médias valaisans sont considérés comme satisfaisants par les germanophones (60%), alors que les personnes interrogées du Valais romand ne sont pas satisfaites de l'offre (56% d'insatisfait(e)s). L'offre de magasins, supermarchés et restaurants est mieux évaluée dans le Valais romand (86% de satisfait(e)s) que dans le Haut-Valais (80% de satisfait(e)s).

En résumé, les personnes interrogées sont majoritairement satisfaites des infrastructures et des conditions-cadres. L'offre culturelle, les transports publics et les médias sont toutefois évalués négativement, et ceci dans une plus grande mesure encore par ceux/celles habitant hors du canton. En matière de culture et de transports publics, les grands centres de Suisse romande et de Suisse alémanique ont précisément davantage à offrir. La proximité d'une grande ville dotée d'une offre culturelle et de loisirs intéressante est donc également une raison première incitant à la migration, dans le sens d'un pull factor.

4.4 Propositions pour améliorer l'attractivité du canton du Valais

Les personnes interrogées ont émis une série de propositions visant à augmenter l'attractivité du canton. Les propositions restent très générales. Entre parenthèses figure le nombre de fois qu'une même proposition a été mentionnée, ce nombre ne correspond cependant pas à un classement ou à une évaluation de la suggestion.

4.4.1 Contexte économique global et marché du travail

L'économie valaisanne manque de places pour les personnes hautement qualifiées. Afin de remédier à cette insuffisance de postes, une économie dynamique et compétitive est nécessaire. C'est pourquoi de nombreuses propositions d'amélioration concernent le développement économique, comme le montre la liste ci-dessous:

- Amélioration des conditions-cadres pour l'implantation de nouvelles entreprises (mentionné à 94 reprises)
- Amélioration des conditions-cadres de l'économie (30)
- Simplification du système fiscal (8)
- Développement des relations commerciales avec la France et l'Italie (7)
- Moins de bureaucratie (6).

Plus précisément, les personnes interrogées proposent, d'une part, d'améliorer les conditions-cadres pour l'implantation de nouvelles entreprises. Encouragement, conseil et soutien financier des jeunes entrepreneurs, une promotion économique plus efficiente et plus ciblée, la suppression des obstacles administratifs, des allègements fiscaux sont des mots-clés dans ce domaine. D'autre part, les conditions-cadres générales de l'économie doivent également être améliorées, au travers de l'encouragement à l'innovation, de l'aide aux PME, d'allègements fiscaux, de plus de places d'apprentissage, ... Quelques personnes voient des possibilités de développement économique dans le renforcement des relations commerciales avec la France et l'Italie (Lyon, Turin, Vallée d'Aoste, Piémont, Lombardie).

En vue de la création de postes de travail intéressants, une diversification de l'économie valaisanne est aussi nécessaire, selon 21 personnes interrogées. Elles voudraient en particulier développer le secteur tertiaire ainsi que les industries telle que l'industrie alimentaire. Elles perçoivent des opportunités dans des créneaux et des marchés à haute valeur ajoutée:

- Diversification de l'économie (21)
- Encouragement des nouvelles technologies (39)
- Encouragement du transfert des savoirs entre les Hautes écoles spécialisées et universités et l'économie (13).

Dans le sens d'une diversification, 39 personnes interrogées aimeraient encourager les nouvelles technologies, ce qui créerait aussi des places de travail hautement qualifiées: entreprises Internet, entreprises Software, biotechnologie, branche pharmaceutique, nanotechnologie, astrophysique et instituts universitaires sont mentionnés. Des potentiels de développement sont également entrevus dans le transfert de savoir entre les Hautes écoles spécialisées ou les universités et l'économie valaisanne (p. ex. centres de compétence).

Alors que certains jugent une diversification de l'économie valaisanne nécessaire, d'autres voient les chances du Valais dans les branches d'activité traditionnelles fortement représentées comme l'agriculture et surtout le tourisme. Les propositions suivantes concernent ces activités économiques:

- Professionnalisation du tourisme (73)
- Tourisme doux (10)
- Augmenter l'attractivité des professions touristiques (10).

En devenant plus professionnel, le tourisme a un potentiel de développement. Pour les personnes interrogées, cela revient à un meilleur sens de l'hospitalité, à une meilleure qualité,

un meilleur rapport prix-prestation, une sensibilisation de la population, mieux vendre le caractère typique du Valais, ses traditions, son paysage et sa nature intacte, un centre d'information pour la totalité du canton, une promotion commune, plus de créativité et d'innovation. 10 personnes aspirent à un tourisme doux et un nombre identique trouvent que l'attractivité des professions touristiques doit être augmentée (meilleures conditions de travail), afin que davantage d'indigènes travaillent dans le tourisme.

D'autres suggestions vont dans le sens d'une amélioration des conditions-cadres de l'économie:

- Meilleure promotion des produits et services valaisans (6)
- Attirer des spécialistes en vue de professionnaliser l'économie (2).

A côté de cela, une amélioration de l'image du Valais est plusieurs fois (22) mentionnée comme nécessaire. Le Valais ne devrait pas être réduit à l'agriculture et au tourisme, au conservatisme et aux catastrophes naturelles.

Parmi toutes ces propositions concernant l'économie, la création de place pour les personnes hautement qualifiées demeure centrale selon les personnes interrogées. Et dans cette optique, les facteurs suivants doivent aussi être pris en considération:

- Meilleures conditions salariales (10)
- Meilleures conditions de travail (3)
- Plus de transparence sur le marché du travail (4).

En plus des conditions salariales et de travail (y compris les possibilités de carrière), l'attention devrait porter en particulier sur la transparence du marché du travail.

4.4.2 Infrastructure et conditions-cadres

L'économie, la qualité de vie, ... sont étroitement liées aux infrastructures existantes. De nombreuses suggestions touchent donc aussi à des améliorations dans ce domaine.

L'offre culturelle et les possibilités de sport et de loisirs ont beaucoup d'importance dans la société moderne. Les personnes interrogées y voient donc aussi une nécessité d'agir:

- Meilleure offre culturelle (60)
- Encouragement d'offres sportives et de loisirs (29).

Sont estimés comme devant être développés: davantage de concerts, de théâtre, d'expositions, de musées, de scènes culturelles alternatives, ... aussi bien que de cinémas, bars, parcs, zones d'excursion/de promenade à proximité des villes, skateparks, places de jeux, ...

Il est aussi nécessaire d'agir au niveau de la circulation et des transports:

- Amélioration de l'offre des transports publics (34)
- Meilleures liaisons routières (5).

Plus particulièrement, l'offre de transport public reste limitée dans les vallées latérales et en soirée ou de nuit. L'achèvement de l'autoroute dans le Haut-Valais est également un thème abordé par les personnes interrogées.

Elles voient également un potentiel de développement dans les services sanitaires et sociaux:

- Développer l'offre d'unités d'accueil pour la petite enfance (10)
- Amélioration des services sanitaires et sociaux (8).

La médecine alternative et la prévention font partie des demandes des personnes interrogées, tout comme une meilleure offre d'unités d'accueil pour la petite enfance à destination des jeunes familles (crèches). Quelques personnes proposent même des fermetures d'hôpitaux.

D'autres propositions touchant à l'infrastructure et aux conditions-cadres ont été citées:

- Plus grande diversité de la presse (7)
- Encourager la construction de logements (5)

- Promotion d'énergies alternatives (3).

4.4.3 Formation

Nombreuses sont les personnes interrogées qui ont quitté le canton pour fréquenter une université ou une EPF. On retrouve ainsi une série de propositions concernant la formation:

- Fonder une université valaisanne (32)
- Investir dans le domaine de la formation (21)
- Offre de formation continue plus variée (10).

Selon l'exemple tessinois, 32 personnes interrogées souhaitent la création d'une université valaisanne, tout en faisant elles-mêmes en partie remarquer les difficultés de financement. Des investissements dans le domaine de la formation sont considérés comme justifiés, Bien qu'il n'y ait pas d'unité quant à la répartition de cette manne. Alors que certains voudraient investir dans les formations de base (écoles primaires), d'autres aimeraient continuer à développer l'offre de la Haute école valaisanne. Les personnes interrogées sont par contre d'accord sur le fait que la qualité doit être maintenue. Sont proposés aussi des investissements en faveur d'études par correspondance. Les personnes interrogées voient enfin une nécessité de développement de l'offre de formation continue, en particulier en ce qui concerne les études postgrades.

En outre, les écoles de tous les degrés (de l'école infantine à la Haute école valaisanne) devraient encourager l'apprentissage des langues:

- Encouragement du bilinguisme (12)
- Promotion de l'anglais (3).

Le bilinguisme est considéré comme un avantage du Valais, qui devrait être soigné et encouragé au travers d'écoles bilingues, d'échanges d'élèves, d'une année scolaire dans l'autre partie du canton qui soit obligatoire pendant le secondaire II, ... Cependant, quelques-un(e)s voudraient encourager l'anglais comme langue commune dans le canton, au lieu des langues officielles.

4.4.4 Qualité de vie

La qualité de vie est jugée de manière très positive. Les suggestions suivantes s'attachent au maintien et à la promotion de cette dernière:

- Développement durable pour le maintien de la qualité de vie (17)
- Mettre en évidence la qualité de vie (9).

La qualité de vie, comme avantage du Valais, devrait être maintenue par un développement durable (politique à long terme, protection de l'environnement, ...) et mieux mise en évidence. Ainsi, la bonne qualité de vie devrait aussi être utilisée comme argument en faveur du Valais par la promotion économique.

4.4.5 Politique

L'influence de la politique sur le quotidien en Valais est souvent perçue comme un problème, comme le montrent les propositions d'amélioration suivantes:

- Moins de clientélisme politique (36)
- Moins de politique de clocher – plus de collaboration (31)
- Renforcement de l'unité du canton (Haut-Valais / Valais romand) (18)
- Réduction de l'influence politique sur l'économie et la société (16)
- Plus grande diversité politique (14)
- Briser les anciennes structures (6)
- Centraliser les compétences (5)
- Encourager la fusion de communes (3)
- Mener les projets plus rapidement à terme (2)
- Réduire le lien de dépendance avec la Confédération (2)

Une dépolitisation de l'économie, de l'Etat et de la société est d'une grande importance pour les personnes interrogées. Elles demandent en outre moins de clientélisme, plus de transparence et de contrôle ainsi qu'une plus grande diversité des partis politiques. Elles suggèrent moins de régionalisme et plus de collaboration dans tous les domaines. Au travers de projets communs, d'échanges d'élèves, ... l'unité du canton devrait être encouragée. Les décisions devraient être prises davantage en fonction de critères économiques qu'en fonction de critères politiques ou de politique régionale. Les personnes interrogées voient des synergies au travers de la centralisation de compétences et de fusions de communes. Les vieilles structures sont à briser, là où cela se révèle nécessaire, et les projets à mener plus rapidement à terme. 2 personnes interrogées voient aussi dans la grande dépendance vis-à-vis de la Confédération des désavantages pour le canton du Valais.

4.4.6 Mentalité valaisanne

Les personnes interrogées perçoivent le manque d'ouverture comme un inconvénient pour le Valais, c'est pourquoi de nombreuses suggestions traitent de ce thème:

- Plus d'ouverture (71)
- Encouragement de l'échange intercantonal et avec l'étranger (35)
- Encouragement de l'esprit d'entreprise et de la capacité d'innovation (25)
- Plus de jeunes (12)
- Meilleure intégration des étrangers et des autres cultures (9)
- Meilleure situation de la femme dans la société (3)
- Plus grande conscience de soi/sentiment de sa propre valeur

Comme chemins possibles pour encourager l'échange avec les autres cantons et avec l'étranger, les personnes interrogées proposent l'échange d'élèves, l'encouragement d'études et de stages dans les autres cantons / à l'étranger, des enseignant(e)s et chargé(e)s de cours étrangers/-ères. L'esprit d'entreprise et la capacité d'innovation devraient être favorisés par de l'ouverture pour de nouvelles idées et projets, des concours d'idées, de l'encouragement à l'innovation et une disposition à prendre des risques. Plus de jeunes et de femmes dans la politique et l'économie pourraient également, toujours selon les personnes interrogées, contribuer à l'ouverture et au dynamisme du canton. La meilleure intégration des étrangers/-ères et des autres cultures représente un autre chemin pour une société ouverte, multiculturelle et tolérante.

4.4.7 Le contact avec les étudiants

Enfin, on trouve les propositions suivantes, plus proches de la problématique de la migration:

- Meilleure information concernant : les études ou les possibilités d'études à la Haute école valaisanne et les éventuelles possibilités de travail en Valais après des études (6)
- Maintenir le contact avec les étudiant(e)s valaisan(ne)s (7)
- Offrir des stages (8)
- Plate-forme d'information pour les étudiant(e)s et diplômé(e)s valaisan(ne)s (7)

Les personnes interrogées considèrent que l'on devrait mieux informer, dans les collèges, sur les différentes filières d'études et sur les possibilités de trouver une place en Valais à la suite des études. Les possibilités d'études à la Haute école valaisanne devraient aussi être présentées aux collégien(ne)s. Le canton devrait essayer de rester en contact avec les étudiant(e)s, p. ex. par des associations ou par une plate-forme d'information pour les étudiant(e)s. Beaucoup imaginent une sorte de bureau qui fournirait des stages, des places de travail et des travaux de diplôme en Valais.

5 RÉSULTATS DES ENTRETIENS QUALITATIFS

L'enquête par questionnaires a été complétée par des interviews semi-directives (Guide d'entretien, cf. Annexe) de 21 Valaisannes et Valaisans ayant vécu la migration. L'approche qualitative poursuit ici deux objectifs. Le premier est d'approfondir la problématique dans sa dimension individuelle. Il s'agit alors de connaître le départ des Valaisan(ne)s en tant que « vécu », à travers les témoignages de celles et ceux qui en ont eu l'expérience. C'est cette dimension qui fait l'objet du paragraphe « Expériences de la migration ».

Le second objectif est d'« élargir » la problématique pour l'inscrire dans le contexte socio-économique environnant. Il s'agit dans ce cas de relever les représentations personnelles de l'exode et du Valais dans ses dimensions économiques, politiques, éducatives, géographiques, culturelles, sociales et symboliques pour extraire les principaux « ressorts » de ce phénomène migratoire. Ces aspects sont traités dans le paragraphe « Le terreau du départ ».

Vient ensuite celui des « Recommandations », qui regroupe les différentes pistes à suivre proposées pour améliorer l'attractivité du Valais.

Pour terminer, on trouvera dans « La migration en question » les réflexions et les interrogations suscitées par ce thème et par l'approche qui en est faite par cette étude.

5.1 Profil des personnes interviewées

Les personnes que nous avons rencontrées sont des Valaisans et des Valaisannes qui ont suivi une formation pré-universitaire en Valais et qui en sont parti(e)s pour continuer leurs études. Elles ont suivi jusqu'à la licence/diplôme ou le doctorat la filière universitaire, ou la filière des écoles polytechniques (EPFZ/EPFL). Environ la moitié a effectué un séjour à l'étranger à un moment donné de son cursus (doctorat, spécialisations après la licence).

La conjugaison de leur vie professionnelle et privée se décline selon plusieurs modalités et s'organise sur différents territoires. Ainsi, on retrouve des personnes qui travaillent et résident en Valais, travaillent et résident hors du canton, travaillent hors du canton mais y résident, travaillent dans et hors du canton (double activité) et y résident. Les deux dernières situations définissent une catégorie de pendulaires qui se distingue par de fréquents « allers-retours » en Valais (une ou plusieurs fois par semaine).

Les uns et les autres travaillent et/ou vivent en Valais (Sion, Brigue, etc.), en Suisse romande (Lausanne, Genève, etc.) ou en Suisse alémanique (Zürich, Berne, etc.).

Leurs activités professionnelles relèvent de nombreux domaines : journalisme, industrie microtechnique, consulting, ressources humaines, informatique, sciences sociales, etc. Secteurs public et privé, milieu académique et monde politique sont représentés. Par ailleurs, les personnes interviewées sont en majorité dans des positions de cadres.

Sur le plan personnel, la plupart vivent avec un partenaire, et environ la moitié a fondé une famille.

5.2 Expériences de migration

Dans l'optique d'amener une complémentarité à l'étude quantitative, l'accent sera mis dans ce chapitre sur les significations du départ, du retour ou du non-retour, plus que sur les faits qui ont jalonné les trajectoires personnelles. Les parcours individuels ne seront donc pas présentés de façon détaillée.

5.2.1 Le départ

Dans notre population, le motif de départ est connu : c'est pour suivre une formation de niveau supérieur que tou(te)s ont quitté le Valais. Ceci explique que le départ soit vécu de façon positive par tou(te)s. Il donne l'occasion de découvrir d'autres manières de vivre et de franchir le cap de l'indépendance, est synonyme d'ouverture au monde et d'affirmation de soi. Dès lors, ce départ, à l'origine forcé, contraint par l'absence d'université (ou d'EPF, etc.) en Valais, est vu comme une « **chance** » pour chaque migrant(e).

Ich glaube, es tut jedem Walliser sehr gut, einmal den Kanton Wallis zu verlassen. Dies sind die sogenannten Lehr- und Wanderjahre. Die Universität ist eine Möglichkeit, dies zu tun. Im Gegenteil, man müsste vielleicht sogar Ausbildungen im Ausland bzw. ausserhalb des Wallis fördern. (...) Denn man lernt andere Mentalitäten kennen und muss sich in einer anderen Kultur sozialisieren. Das ist heute ein äusserst wichtiger Erfolgsfaktor, auch im Management oder für die Karriere. (Homme, tourisme⁸⁰)

Le départ apparaît donc comme souhaitable, car il fait partie du processus de développement personnel et d'acquisition de compétences. Peut-être plus qu'une chance, l'obligation de partir et l'accumulation d'expériences formatrices qui en découlent constitue une des « forces » du Valais.

Mais partir du Valais ne serait un **besoin** que pour une certaine catégorie de Valaisan(ne)s, à laquelle la majorité des interlocuteurs/-trices se dit appartenir :

Bei mir war das sicher ein klares Bedürfnis. (...) Übers Ganze gesehen kann ich mir vorstellen, dass das Bedürfnis, das Wallis zu verlassen oder dorthin zurückzukehren, etwa halb/halb ist. An der ETH erkannte man die Walliser an ihrer Reisetasche: Sie kamen am Freitagnachmittag sowie am Montagmorgen mit einer Reisetasche in die Vorlesung. (...) An der Uni hatte es damals nur 63 Walliser unter den 1000 Studenten. Immer wenn ich erzählte, dass ich in Zürich studiere, kam die Frage: „Musst du denn für dein Studium wirklich bis nach Zürich?“ Meine Antwort lautete: „Nein, man muss nicht, man kann das Fach auch in Bern oder Freiburg studieren, aber ich gehe gern nach Zürich.“ Für die einen ist der Weggang aus dem Wallis es eine willkommene Abwechslung und sie freuen sich darauf, für die andern ist es ein lästiges Muss. Ich glaube, es ist relativ unterschiedlich. (Femme, administration cantonale)

En d'autres termes, certain(e)s ressentiraient l'envie de voir autre chose alors que d'autres non, certain(e)s ne pourraient se satisfaire du contexte valaisan alors que d'autres s'y sentiraient « comme des poissons dans l'eau ».

⁸⁰ Pour préserver l'anonymat des personnes rencontrées, on les décrira par leur domaine d'activité. Dans le cas où plusieurs activités sont exercées, celle qui paraissait principale a été retenue. Quand plusieurs personnes ont le même type d'emploi, elles sont différenciées par un numéro (« femme1 » p.ex.).

5.2.2 L'idée d'un retour ou d'un non-retour

Un premier constat s'impose : leurs études terminées, nombreux/-ses sont ceux/celles qui disent ne pas avoir projeté de rentrer en Valais. Des facteurs objectifs et subjectifs expliquent cet état de fait : le manque de perspectives professionnelles mais aussi un certain « mal-être » en Valais font prendre aux jeunes diplômé(e)s une autre direction que celle de leur région de départ. La perspective d'un **retour** est **remise à plus tard**, voire à jamais.

A la fin de mes études, je ne pensais pas être assistant à l'EPFL : je voulais simplement trouver un travail. Je n'ai même pas cherché en Valais parce que je savais qu'il n'y en avait pas. (Homme, microtechnique)

Notons que les critères subjectifs conditionnent tout autant le vécu du départ que la perspective de (non-)retour.

Damals wollte ich weg. (...) Es war ein Weggehen von der Sozialkontrolle, ein Weggehen vom ganzen katholischen Kulturgut und ein Selbstständigwerden. Und selbstständig zu werden fiel mir leichter innerhalb einer anderen Kultur, wo mich nicht jeder kennt. (Femme, ressources humaines)

C'est un canton qui était trop petit et je ne m'y sentais pas à l'aise. (Homme, institution publique)

Je n'aurais pas eu de possibilités professionnelles en Valais, certes, mais les raisons non-professionnelles étaient beaucoup plus convaincantes : la mentalité du Valais ne me convenait plus. (Homme, sciences sociales)

A l'inverse, d'autres avaient un **projet de retour** et ont tenté de le concrétiser. Leurs études terminées, ils/elles ont recherché un emploi, sans succès, ou une place de stage, qui a généralement été obtenue mais qui s'est avérée inefficace pour démarrer une carrière en Valais ainsi qu'on peut le voir dans les extraits suivants :

Ich machte während dem Studium und nach dem Abschluss in der Psychiatrie im Spital Brig ein Praktikum. Es ging dann um die Frage, ob ich und ein anderer Psychologe aus Brig vielleicht dort arbeiten könnten. Aber der Chefarzt hat sagte uns, wir kämen sicher nicht in Frage für eine Stelle, weil er nur Ärzte anstelle. Damit war dies abgeschlossen. (Femme, ressources humaines)

Am Anfang ist es relativ klar, dass man zurückkommen will.(...) Ich habe bei der Lonza drei Praktika gemacht. (...) Ich habe den Kontakt gesucht. (...) Aber es wäre ein Zufall, wenn man dort gerade eine passende Stelle findet. (Homme, génie mécanique)

La question du « **rapatriement** » des compétences semble donc se poser avec le plus d'acuité **à la fin des études**, quand les jeunes ne sont pas encore inséré(e)s dans un projet de vie et de carrière hors du Valais. En effet, le fait d'être intégré(e), socialement et professionnellement hors du Valais constituerait le principal obstacle à un retour. La propension à la mobilité géographique fluctue ainsi selon les étapes du cycle de vie. La présence d'enfants est particulièrement perçue comme un frein.

Am Anfang sucht man beruflich seinen Weg. Nachdem man seinen Weg gefunden hat, gründet man eine Familie und wird dadurch immobilier. (Homme, génie mécanique)

Je länger man nicht mehr im Wallis lebt, desto stärker ist man am neuen Ort gebunden und desto mehr Faktoren gibt es, die einen nicht mehr einfach so ins Wallis zurückkehren lassen (Familie, Freund, Beruf, Netzwerk). Insbesondere wenn man Kinder hat, die am neuen Ort aufwachsen, dort in die Schule gehen etc., ist die Schwelle zurückzukehren gross. Man fragt sich: will man jetzt die Kinder aus dem Schulkontext reißen und irgendwo anders hin verpflanzen? Das ist sicher ein Hindernis für eine Rückkehr. (Femme, administration cantonale)

Mais cette insertion n'empêche pas le maintien de **contacts** avec le Valais, comme l'attestent les témoignages recueillis. Certain(e)s interlocuteurs/-trices se sont assuré d'une

proximité géographique (du lieu d'études ou plus tard du lieu de travail) suffisante pour permettre des retours « physiques » :

J'étais content que Lausanne soit proche du Valais, que ce soit à une heure de train pour rentrer le week-end. D'ailleurs, tous les Valaisans rentraient tous les week-ends. (Homme, microtechnique)

Der Grund, weshalb wir in [S.] leben, ist, dass wir beide (meine Frau und ich) noch sehr stark im Wallis verankert sind. Sie noch mehr als ich. Wir sind beide in den Vereinen, in welchen wir waren, noch aktiv (...). (Homme, administration fédérale)

Très souvent, la famille devient le pilier d'un attachement relationnel durable :

Meine Familie lebt im Wallis (...). Sie ist mein engster Kontakt. Ansonsten sind fast all meine Freunde und Freundinnen, die aus dem Wallis kommen, wie ich ausgewandert. (Homme, journalisme)

Un lien émotionnel, « patriotique », établit aussi une profonde proximité de cœur, comme en témoignent cet extrait :

Je vous réponds « non, je n'ai jamais eu le projet de retourner en Valais », parce que je n'ai jamais fait de démarche concrète (je n'ai jamais consulté les annonces), mais en même temps, chaque fois que je vais en Valais, je me dis que je suis complètement tarée de vivre ailleurs. Ça reste un rapport assez passionné. D'autres Valaisans me disent ça. C'est tellement beau et chaleureux, tellement tout. (Femme1, journalisme)

Cet attachement parlerait donc en faveur d'un retour, mais celui-ci semble plutôt prendre la forme d'un **retour « touristique »** : retours pour des week-ends et des vacances, motivés par des arguments qui concernent la famille, la nature, les loisirs. Un retour au moment de la retraite peut aussi être imaginé, comme dans le cas suivant :

Moi je vais rentrer quand je serais vieille : j'ai acheté un chalet(...). Mais de toute façon, on ne sort pas vraiment du Valais. Je n'ai pas l'impression d'être à l'extérieur du Valais. J'y suis très attachée, je l'ai en moi tout le temps. (Femme1, journalisme)

Par contre, le **retour de forces vives** se déciderait sur la base de critères professionnels. Ainsi le retour des interlocuteurs/-trices qui travaillent ou ont travaillé un temps en Valais, a été déterminé par une opportunité professionnelle. Les facteurs non-professionnels sont d'une importance variable selon les personnes, mais restent toutefois secondaires.

Avec l'âge, je serais content d'avoir un pied-à-terre en Valais. J'ai un lien émotionnel très très fort avec le Valais : je suis fier de mon nom... Mais jamais je n'ai programmé de faire ma vie professionnelle en Valais. (Homme, institution publique)

Aujourd'hui je n'exclus pas de rentrer éventuellement un jour pour développer un projet journalistique. Mais je me heurte à chaque fois à des gens qui sont en Valais et qui me disent : « Tu sais, c'est absolument impossible. ». C'est tenu par les réseaux, la politique, j'ai l'impression que le Valais est un réseau et qu'on se méfie encore beaucoup de ce qui vient de l'extérieur. (Femme2, journalisme)

Ainsi, ceux/celles qui sont établi(e)s actuellement hors du canton et qui disent pouvoir imaginer un retour en tant qu'actif/-ive posent comme condition sine qua non l'existence d'un **projet professionnel** correspondant à leurs désirs et à leurs capacités. Si plusieurs personnes rapportent des cas d'ami(e)s qui ont accepté de faire des concessions au niveau professionnel pour vivre en Valais, aucune ne l'a fait ni ne serait prête à le faire.

Ce qui me déciderait à rentrer ce serait la nature de l'activité et l'équipe avec laquelle je travaillerais. (Homme1, consulting)

En tant que tel, il n'est jamais trop tard pour rentrer en Valais. Mais en réalité, la difficulté je la vois bien. A 25 ans on va partout, à 30 ans on va dans pas mal d'endroits, à 40 ans on va dans quelques endroits, puis à 50 ans on a juste envie de rester où on est, parce

qu'on a organisé toute sa vie là. Mais si on me propose tout à coup le poste de ma vie, je ne dirai pas non parce qu'il est en Valais ! (Homme, institution publique)

Quant à ceux/celles qui sont parti(e)s du Valais après y avoir travaillé pendant un certain nombre d'années, ils/elles invoquent aussi prioritairement des motifs de développement de carrière professionnelle.

Je pense que je savais dès le départ que ce n'était pas un retour définitif parce que ce qui est important pour moi professionnellement c'est l'aspect international des groupes dans lesquels j'ai travaillé. Je n'allais pas en Valais pour y rester. (Homme1, ressources humaines)

Was kann man im Wallis nach Radio und Zeitung noch machen, wenn man nicht im Lokaljournalismus bleiben will? Es fehlen die Möglichkeiten, im nationalen Journalismus weiterzukommen. Es gab – damals zumindest – auch kaum Möglichkeiten, andere Medien oder Medienformen auszuprobieren. Heute gibt es mehr Möglichkeiten. (Homme, journalisme)

Avec la difficile perspective professionnelle, les réticences à rentrer sont plus fortes que les **attraits environnementaux et sociaux** du Valais, bien que ceux-ci soient estimés et retrouvés occasionnellement avec plaisir.

Mon retour en Valais a été déterminé prioritairement par une opportunité professionnelle. La qualité de vie y est exceptionnelle, mais elle reste le côté qui accompagne la vie professionnelle. (Homme1, ressources humaines)

Quant aux **arguments d'ordre privé**, ils prennent plus ou moins de poids dans la réflexion selon la situation conjugale ou familiale. Associations, parents, amis, loisirs localisés en Valais se distinguent comme des facteurs d'incitation à des retours occasionnels et brefs qui pourraient se qualifier de « visites ». En ce qui concerne le partenaire ou la famille, ils sont tendanciellement perçus comme des obstacles à toute mobilité. Mais suivant les cas, le rôle joué est plus ou moins décisif:

Ich bin mit einer Person befreundet, die nicht aus dem Wallis kommt und dies hat sicher auch dazu beigetragen, dass ich mich ausserhalb orientiert habe. Dies war jedoch nicht das ausschlaggebende Moment. (Homme, tourisme)

Je me suis mariée en Valais. Mon mari avait un commerce en Valais donc c'était difficile de partir ailleurs. Mon mari a pris sa retraite au moment de venir à Genève. J'ai toujours mon domicile en Valais. (...) Mon mari ne serait pas parti tant qu'il travaillait. (Femme, patronat)

En outre, pour chacun(e), le Valais se caractérise par une forte **densité et intensité sociale**. Le réseau social valaisan, s'il est garant d'une « chaleur » et d'une intégration plutôt attractives, est aussi porteur d'un « contrôle social » qui en a incité plus d'un(e) à partir, comme dans le cas suivant :

Pour moi, c'était assez clair que le Valais n'était pas une terre où je pouvais réaliser une certaine liberté. Je l'aime beaucoup mais elle est fusionnelle, elle ne permet pas une certaine altérité au sens que vous êtes partie d'un clan, d'une consanguinité, d'un ensemble. Et c'est finalement aussi un peu la force du Valais de pouvoir dire que les communautés sont aussi fortes que les individus. (Homme2, ressources humaines)

Ceci, associé parfois à une pesanteur de la politique, de la religion ou de la mentalité, favorise le besoin d'une « **bouffée d'air** ». Telle la moitié de ceux/celles qui ont repris domicile en Valais disent ne pouvoir y rester que parce qu'ils/elles « sortent » du Valais par une de leurs activités lucratives :

Si je suis resté en Valais, c'est aussi peut-être parce que j'avais un double job. (...) Si je n'avais pas eu ce ballon d'oxygène et cette ouverture universitaire, l'envie aurait pu me prendre de partir après quelques années. (Homme, santé-social)

Dans ce même ordre d'idée, ceux/celles qui ont un domicile secondaire en Valais, ainsi que ceux/celles qui rentrent le week-end en Valais dans leur famille, disent avoir trouvé un **équilibre satisfaisant entre centre urbain et cadre alpin**, entre climat professionnel stimulant et qualité de vie agréable.

En revanche, ceux/celles qui sont rentré(e)s en Valais envisagent avec peine un nouveau départ car ils/elles sont retenu(e)s par les montagnes, la qualité de vie, le réseau social qu'ils/elles y ont construit même si pour ceux/celles-là aussi le contexte politique et social est parfois pesant.

En conclusion, on relèvera que les individus se disent satisfaits de leur mode de vie actuel et que leurs attentes, autant professionnelles que non-professionnelles, sont suffisamment comblées pour repousser l'idée d'un déplacement.

Ich würde eine Rückkehr nicht ausschliessen, aber es ist - ehrlich gesagt - nicht mein primäres Ziel, weil ich hier einen guten Job und gute Möglichkeiten habe.
(Homme, journalisme)

A l'avenir, je n'exclurai pas de rentrer, mais je ne chercherai pas. J'aime l'indépendance. (...)J'adore l'anonymat (...) J'ai toujours ce sentiment [de liberté] en ville.
(Femme1, journalisme)

J'étais très ancrée [en Valais], je m'y suis plu, mais je suis contente d'en être sortie et je n'aurais plus envie d'y travailler. (Femme, patronat)

5.3 Le terreau du départ

Nous verrons dans le paragraphe qui suit quelles sont, pour les personnes rencontrées, les « racines » du phénomène qui expliquent pourquoi de nombreux Valaisan(ne)s ne rentrent pas en Valais. Ceci nous fera aborder successivement : le marché du travail valaisan et ses conditions, la formation dispensée, le cadre politique, économique et culturel du Valais, la position géographique, les mutations du canton. La diversité de ces facteurs nous amènera donc à considérer autant que possible l'ensemble du contexte socio-économique valaisan.

5.3.1 Le marché du travail valaisan et ses conditions

Il y a très peu de créneaux en Valais. (...) Et en plus, là où l'on peut revenir, il y a un contexte qui n'est pas favorable. (Homme, politique)

5.3.1.1 L'offre d'emploi

Au vu des entretiens, le manque d'opportunités professionnelles est sans conteste le facteur déterminant du non-retour.

Pour tou(te)s, la question de l'offre d'emploi doit être posée en termes sectoriels et non généraux. Tout le monde s'accorde pour dire que les médecins, les pharmaciens(ne)s, les dentistes et les avocat(e)s peuvent facilement rentrer en Valais exercer leur métier tandis que les spécialistes des domaines de la technique et des sciences sociales ont en revanche plus de peine à trouver une opportunité correspondant à leur formation. Ainsi, les possibilités de retour seraient limitées par un **déficit d'ordre structurel** étant donné que:

Toute une série d'institutions qui appellent par définition l'engagement de cadres ou d'universitaires ne sont pas présentes ou insuffisamment, en Valais : une administration centrale, une université, des grandes entreprises, des centres de recherche, etc.
(Homme, santé-social)

5.3.1.2 Les conditions du marché du travail

Le rôle du **niveau de salaire** est controversé. Cependant, pour la majorité, il appartient aux arguments secondaires voire insignifiants. Cela parce qu'il suit le coût de la vie (fiscalité comprise) et que la qualité de vie devient une préoccupation de plus en plus importante, globalement, dans notre société contemporaine et individuellement, avec l'âge et dès lors qu'une famille est fondée. Etant donné l'importance que les personnes interrogées accordent au niveau de salaire, rares sont celles qui pensent qu'il devrait être adapté, notamment pour les jeunes diplômé(e)s :

A Neuchâtel, c'est le même ordre de grandeur qu'en Valais. A Genève, en revanche... d'où l'importance de pouvoir intégrer rapidement les gens sur le marché valaisan. C'est-à-dire le retour direct qui permet de faire jouer d'autres facteurs : environnement, qualité de vie, contexte familial, associatif. (Homme, politique)

La formation continue est souvent citée comme un facteur important. L'offre de **perfectionnement professionnel** existant en Valais est généralement jugée satisfaisante par les francophones. Les efforts faits jusqu'ici dans ce domaine sont salués et devraient se poursuivre car ils/elles estiment qu'offrir des possibilités de perfectionnement est un facteur important pour qui veut entretenir et développer ses compétences. Par ailleurs, la distance à parcourir pour sortir du canton est estimée comme suffisamment faible – entre 50 et 100 km, entre 30 minutes et une heure trente de trajet – pour permettre à celui/celle qui le désire, qu'il/elle habite dans le Chablais ou à Sierre, d'accéder aux infrastructures de formation existant en dehors du canton (notamment autour de l'arc lémanique) selon une formule pendulaire. En revanche, le manque de perspective de perfectionnement professionnel dans le Haut-Valais (les germanophones interrogé(e)s n'ont cité qu'une possibilité, celle de l'université à distance à Brigue) parlerait plus fortement en faveur d'un départ en Suisse alémanique.

On aurait donc tendance à dire que, globalement, les possibilités de **mobilité** sont équivalentes pour l'ensemble du territoire francophone du canton⁸¹, mais il semblerait aussi que, fondamentalement, la propension à la mobilité soit définie essentiellement par les aspirations des individus eux-mêmes.

Pourquoi se limiter au Valais ? Les possibilités sont multiples, mais le Valaisan n'est pas assez flexible géographiquement parlant : je me rappelle, à Sierre, les apprentis qui finissaient et pour lesquels on n'avait pas de travail à Sierre, mais qui n'allaient pas chez Bobst à Lausanne ou chez X à Martigny parce que c'était trop loin. (Homme1, ressources humaines)

Par ailleurs, il y a consensus sur le facteur des **perspectives de carrière** : elles sont jugées « limitées », en ce qui concerne le manque de postes de haut niveau hiérarchique et une diversité des opportunités. On voit donc que ceci restreint les possibilités de mobilité professionnelle au sein du canton. On peut dès lors estimer que le projet de carrière va se réaliser hors du canton : les individus ne rentreront pas ou quitteront le Valais.

Je pense qu'après la fin des études et jusqu'à assez loin dans l'évolution de la carrière professionnelle, on peut faire une carrière intéressante en Valais. Mais à un certain niveau, ça plafonne. Après avoir dirigé environ 2000 personnes à Sierre, vous ne trouvez plus cette dimension. C'est mathématique. (Homme1, ressources humaines)

En d'autres termes, la mobilité sociale ascendante (ascension hiérarchique) et la mobilité professionnelle (nouveau poste) exigeraient une mobilité spatiale (en terme de migration ou de pendularité).

Plus généralement, il semble que les principales faiblesses du marché du travail se trouvent dans ses **dysfonctionnements**. Elles prennent racines dans la politisation outrancière de l'économie et le manque de professionnalisme, qui se ressentent à travers le « copinage »

⁸¹ Il en sera de même pour le Haut-Valais dès 2007 avec les NLFA. Le trajet de Viège à Berne sera de 55 minutes.

soit le fonctionnement en « réseaux » et le manque de transparence de la politique de l'emploi.

Dans le cadre des nominations, des mises au concours, je pense que beaucoup de gens ne postulent pas parce qu'ils se disent que c'est déjà cuit, qu'on ne trouvera rien. Il faudrait une politique ouverte, où l'on est prêt à engager des gens de l'extérieur, Valaisans ou pas. (Homme, institution publique)

Chez nous [en Valais], c'est très fort parce qu'il y a une voie directe de copinage entre le citoyen, l'entrepreneur et le conseil d'Etat. C'est un processus qui semble classique, mais... à part peut-être au Tessin, il n'y a plus un canton suisse où l'on peut ne pas mettre au concours un poste comme chez nous.(...) Si on vit avec ce système et qu'on fonctionne avec, on n'a pas besoin de partir car on est auto-alimenté. Il n'empêche qu'il faudrait casser ce système, parce qu'on va continuer de dégoûter des gens... ceux qui ont connu un environnement sain, c'est-à-dire qui fonctionne selon des règles claires, celles du marché... (Homme, politique)

5.3.2 La formation en Valais

Le fait de faire savoir qu'il y a là une vraie fabrique de cerveaux pourrait faire revenir des gens et en attirer. (Homme2, ressources humaines)

Nombreux/-ses sont ceux/celles qui perçoivent dans la **qualité de l'enseignement** dispensé à tous les niveaux (primaire, secondaire, gymnasial, supérieur) un atout fondamental du canton. En effet, comme beaucoup l'affirment, la formation aurait des retombées positives sur le marché de l'emploi et le tissu économique en général :

Plus la formation est bonne, plus cela risque de susciter la création d'emplois dans les différents secteurs. Et qui dit emplois dit places de travail pour des Valaisans qui sont là, qui pourraient revenir ou pour des non-Valaisans. (Homme, syndicat)

Maintenant on constate que beaucoup de PME ont des ingénieurs chez eux alors qu'ils n'en avaient jamais avant. C'est donc bien qu'il y ait cette HEVs en Valais. Ça élève le niveau des compétences de l'industrie valaisanne. (Homme, microtechnique)

Le **développement de hautes écoles** en Valais fait l'unanimité. Elles sont la preuve de dynamisme, d'innovation, dans une complémentarité intelligente avec les possibilités existantes en dehors du canton et le créneau universitaire. Il est pourtant important de relever que les interlocuteurs/-trices haut-valaisan(ne)s méconnaissent l'HEVs, ce qui témoigne de la frontière linguistique avec le Valais francophone.

Mais selon certain(e)s, l'offre de formation devrait se doubler de perspectives professionnelles pour espérer agir sur l'exode des compétences, voire aboutir à un retour :

Ich könnte mir vorstellen, dass die Studierenden der Hochschule Wallis eher im Wallis bleiben, weil die Schulen einerseits Möglichkeiten zu Kontakten / Netzwerken geben und weil man andererseits Praktika häufig im Schulkanton absolviert. Dies ist ein sehr positiver Nebeneffekt fürs Wallis. (Homme, journalisme)

Ainsi, le critère déterminant resterait celui de l'emploi:

Cela freinerait peut-être un tout petit peu l'exode d'avoir une université en Valais, mais le vrai problème, c'est l'offre insuffisante de postes de travail. Le Valais est une entité économique relativement modeste et l'exil momentané est un passage obligé pour les Valaisans. (Homme, syndicat)

Une attention particulière devrait donc être accordée aux étudiant(e)s en fin de cursus ou aux jeunes diplômé(e)s pour leur présenter les opportunités professionnelles qui existent en Valais. C'est en effet dans **ce moment-clef qu'est la fin des études** que se joue souvent un rapprochement ou un éloignement du Valais.

L'**absence d'université** en Valais semble constituer à la fois une force et une faiblesse. Ainsi, si elle est positive parce qu'elle oblige un départ, elle devient négative dans la mesure où

une université offre une ouverture (comme dans le canton de Fribourg), un environnement culturel et innovateur correspondant aux besoins de la population hautement qualifiée, ainsi que des postes dans le domaine académique. L'absence d'un tel milieu est donc jugé défavorable à un retour.

En conclusion, on voit que les personnes exerceraient leur profession dans la région où elles ont été formées (que ce soit en ou hors Valais) à condition que l'interface « école » et « emploi » soit assurée. Par ailleurs, une émulation intellectuelle et culturelle s'affirme comme une dimension importante de la qualité de vie.

5.3.3 La qualité de vie en Valais

Une opportunité professionnelle acceptable conjuguée aux éléments d'ordre privé et environnemental déterminent un (non-)retour. L'idée, c'est celle d'un retour dans un ensemble cohérent. (Homme2, ressources humaines)

L'environnement valaisan, dans sa dimension naturelle, est cité comme un fort atout du canton. Le **cadre naturel** (les montagnes) et le **climat** (le soleil, l'air pur) font la réputation touristique du canton mais en font aussi un lieu de vie privilégié.

Der Kanton Wallis ist ein sehr vielfältiger, attraktiver Kanton, insbesondere wegen der Naturschönheiten. Der Kanton ist touristisch sehr attraktiv und hat dort ein grosses Potenzial. Das Wallis ist eine lebenswerte Region mit einer hohen Lebensqualität. (Homme, tourisme)

Pour certain(e)s, la qualité de cet environnement serait **sous-estimée**, banalisée par les Valaisan(ne)s qui ont grandi dans ce cadre alors que pour d'autres l'« argument géographique » aurait un impact avant tout auprès des familles, des cinquantenaires et des non-Valaisan(ne)s.

Avec l'expérience, l'âge, on voit qu'il y a une meilleure qualité de vie en Valais qu'ici. Quand vous êtes responsable d'une famille, vous réfléchissez au système scolaire, au jardin. Tous mes copains qui sont rentrés ont construit une maison, avec jardin, alors que moi ici je ne peux rien acheter parce que ça passe du simple au triple. (Homme1, consulting)

Le Valais devrait peut-être se dire qu'il laisse les jeunes aller piaffer ailleurs et puis essayer de les faire revenir quand ils ont la cinquantaine. Quand ils sont encore actifs ! Et bénéficier ainsi d'une expérience, de compétences. A 50 ans, les enfants sont grands, on aspire au calme, on peut vivre autrement. (Femme, patronat)

Je connais passablement de Romands qui viennent s'installer en Valais pour l'environnement géographique, le climat, les montagnes, l'absence de brouillard. Beaucoup de Romands sont attirés par la beauté géographique du Valais. (Homme, syndicat)

Par ailleurs, la qualité de vie ne se résume pas à la nature et au climat, elle se caractérise aussi par un **environnement politique, culturel et social**. A ce propos, tou(te)s ceux/celles qui évoquent le tissu social valaisan y voient un argument « à double tranchant », à la fois enviable et pesant, comme nous l'illustre l'extrait suivant :

(...) etwas, das man vielleicht Zusammenhalt nennen kann, der in den Gemeinden mit allen Vor- und Nachteilen noch vorhanden ist. Das Wallis ist nicht anonym, Verwandtschaft bedeutet noch etwas und dadurch entsteht eine gewisse Lebensqualität, welche man in den Städten nicht findet. (Femme, ressources humaines)

A un moment donné, je me suis rendu compte que la structure valaisanne oppressive, c'est-à-dire le clanisme, l'appartenance idéologique, la force du parti politique, et à l'époque la puissance de l'Eglise, du journal, tout ça faisait que je voulais me distancer de ce côté extrêmement contrôlé. (Homme, sciences sociales)

En conclusion, la qualité de vie se définirait plutôt comme une question personnelle, autrement dit, une affaire individuelle sur laquelle on ne peut espérer avoir trop d'emprise directe.

Le problème, ce ne sont pas les conditions qu'on vous offre, le problème c'est l'état d'esprit. (...) Aujourd'hui, les gens ne s'imaginent pas en Valais, parce qu'on est dans une société citadine, individualiste, urbaine, tout ce que le Valais n'est pas. (Femme, patronat)

5.3.4 Le Valais entre centre et périphérie

Si l'on s'extrait des problèmes de mentalité, l'enjeu majeur se situe dans les problèmes macro-sociaux, dans la nouvelle répartition des régions centrales et périphériques. (Homme, sciences sociales)

La **position géographique** du Valais est souvent citée comme une des faiblesses du canton.

Le Valais est nécessairement perdant. Il y a une réalité fondamentale à dire : les structures qui permettent les trajectoires professionnelles sont moins bonnes en Valais qu'ici. C'est de la répartition même de la société et des centres urbains et de pouvoir qu'il s'agit. (...) Le Valais reste une région périphérique. (Homme, sciences sociales)

Mais pour certains, tout est histoire de point de vue. Dès ce moment, selon que l'on raisonne à l'**échelle nationale ou internationale**, la position géographique du Valais devient un atout :

Selon moi, la force du Valais c'est d'être au centre des Alpes et donc au centre du monde. On n'est pas du tout une région périphérique. Il faut se persuader de ça, surtout dans une société comme la nôtre où l'on travaille de plus en plus en réseau. Dans un réseau, il n'y a pas un centre et une périphérie : on est tout le temps au cœur du réseau. Et même au niveau géographique, par tous les moyens de transports et de communication d'aujourd'hui, si l'on habite Sierre, on est plus central et plus proche de Milan que si l'on habite Genève ou Zürich. Et qu'est-ce qui est le plus important ? Etre plus proche de Genève ou Zürich ou de Milan ? (Homme, santé-social)

Dans cet ordre d'idée, les futures **NLFA** (les nouvelles transversales alpines) sont plutôt perçues comme une chance car elles seront profitables aux échanges économiques (surtout touristiques), culturels et sociaux entre le Haut-Valais et l'« Uesserschwyz ».

Die NEAT ist deshalb eine so riesengrosse Chance für den Kanton, weil sie genau dieses Pendeln erlaubt und dies in beide Richtungen. Denn man bringt den Mentalitätswandel nicht her, indem man beginnt, die eigenen Leute umzuschulen, sondern das geht nur über eine Durchmischung der Leute. Also indem man zulässt, dass Berner oder Leute, die in Bern arbeiten, „Auswärtige“ im Wallis wohnen. (Homme, administration fédérale)

Si beaucoup de témoignages rejoignent l'extrait précédent en reconnaissant aux NLFA la potentialité d'« ouvrir » le canton, ils estiment néanmoins que leur portée effective restera limitée au canton de Berne et que la distance jusqu'à Zürich restera défavorable aux échanges. De l'avis général, la mobilité des Valaisan(ne)s, tout comme celle des Bernoi(se)s, serait encouragée par le gain de temps du déplacement. Le Valais pourrait en retirer un profit financier: en effet, il pourrait se profiler comme le lieu de résidence de Bernoi(se)s et de Valaisan(ne)s qui exerceraient leur activité lucrative hors du Valais mais compteraient parmi les contribuables valaisan(ne)s.

En revanche, le gain en termes de compétences est d'autant moins évident que certain(e)s interlocuteurs/-trices estiment que les NLFA ne seront pas que porteuses de développement mais qu'elles comportent entre autres un risque de fragilisation de l'économie locale par une augmentation de la concurrence.

Il semble donc que la proximité géographique serait moins déterminante que la possibilité de se déplacer rapidement, de développer des échanges et des collaborations, que regroupent la notion de « connectivité ». C'est dans cette structure et dans cette dynamique que les compétences pourront se construire.

5.3.5 Le Valais du changement

Si vous voulez faire venir des compétences en Valais, il ne faut pas qu'elles se sentent partie prenante de la raclette et du folklore, il faut qu'elles se sentent partie prenante d'une région qui bouge. (Femme, patronat)

Nombreux/-ses sont ceux/celles qui ont l'image d'un Valais « **en changement** ». On peut en prendre la mesure par les extraits suivants :

Ich habe derzeit den Eindruck, dass im Wallis ein Umbruch im Gange ist. Man wacht aus dem Dornrösschenschlaf auf, man packt neue Sachen an (...). Es herrscht eine Aufbruchstimmung, eine Umbruchstimmung, die sich aber noch nicht überall durchgesetzt hat. (Homme, administration fédérale)

J'en ai l'image, dans l'expérience que j'en ai faite, d'un canton où l'on peut faire des choses extrêmement créatives, ça ce n'est pas du tout connu à l'extérieur. Cela tient en partie aux gens qui y sont et au fait qu'il y a moins de structures, que c'est moins grand. (Homme, institution publique)

D'autres au contraire gardent l'image d'un **canton figé**, pour cause de « sclérose politique ».

Il y a ici un confort de vie, un climat exceptionnel, tous les loisirs possibles et inimaginables et puis on a une vie, dans les villages et les quartiers, quasiment communautaire, ce qui est assez agréable. Mais c'est aussi un canton où la politique régit énormément les choses elle ...comment dire... fige les choses, empêche leur évolution. Par exemple les débats autour des hôpitaux (suréquipement). Il y a trop de sclérose au niveau de la politique. On n'arrive pas à faire de vraies révolutions politiques quand il y a un problème. (Homme, microtechnique)

En continuant dans ce sens, il semblerait que l'innovation soit « bloquée » par un manque de capacité d'écoute, d'autocritique et de débat d'idées.

Il y a des gens bien, qui ont envie, foncent, ça ne manque pas. J'ai même l'impression que, proportionnellement, il y a plus de personnalités hors du commun en Valais qu'ailleurs en Suisse. Mais il n'y a pas de lieu d'expression pour leur fonctionnement donc ils vont ailleurs. (Femme2, journalisme)

En fin de compte, on voit que ces représentations de l' « évolution » du Valais dénoncent le **manque d'ouverture d'esprit** et des comportements des différents acteurs du lieu (politiques, économiques, citoyen(ne)s).

Dynamisme et innovation économiques mis à part, le Valais serait en train de vivre un **processus culturel et social**, qui balance entre tradition et modernité, les deux forces en présence. C'est de leurs frictions que semble naître cette énergie du changement que beaucoup perçoivent.

In den letzten paar Jahren ist mir aufgefallen, dass im Moment im Wallis ein unheimlich starker Wandel im Gange ist. Vor allem in städtischen Agglomerationen wie Brig-Glis-Naters rückt eine junge, sehr offene, recht fortschrittliche, provokativ fortschrittliche Generation / Schicht nach. Ich finde, dass im Moment eine sehr starke Spannung zwischen der älteren konservativ – katholisch verwurzelten Bevölkerung und der jungen, eher frechen, eher progressiven Generation zu spüren ist. Das sind friedliche Spannungen, aber sehr spannende. Ich habe das Gefühl, es sind zwei Kräfte, die gegeneinander wirken und ich denke, dass es für die ältere Bevölkerung schwierig ist zu realisieren, dass das, was man immer in der Ferne gesehen hat, jetzt im eigenen Kanton beginnt, Fuss zu fassen. Das ist, so glaube ich, für die Leute auch schwierig zu akzeptieren. Aber es ist ein spannender Prozess, den ich beobachte. (Homme, journalisme)

Il est en train de se passer en Valais quelque chose de très important je crois : « une révolution sexuelle, des mœurs ». Et je pense que c'est en train de faire diminuer la pression sur la vie privée : on a de plus en plus de divorces et de concubins, les homosexuels trouvent encore difficilement leur place, mais il y a eu la gay pride qui a été une victoire

extraordinaire. L'église est en nette perte de vitesse. Cette mutation du Valais est cependant très contradictoire : il y a une fantastique recherche de libération, de faire craquer tous les conformismes de la vie privée, et en même temps un énorme conservatisme.
(Homme, sciences sociales)

Globalement, de l'avis de ceux/celles qui se sont exprimé(e)s sur les mutations qu'ils/elles ont observées en Valais, ces changements resteraient **méconnus** à l'extérieur du canton, où une image peu professionnelle mais sympathique serait dominante. L'Etat est directement mis en cause dans la mesure où sa communication actuelle semble faire l'impasse de la « modernité » pour ne vendre que la « tradition ».

L'image du Valais à l'extérieur reste celle d'un canton de bons vivants un peu spéciaux et pas très compétitifs. Le vin valaisan a perdu beaucoup de son image, alors qu'il y en a d'excellents. On ne sait pas suffisamment qu'il y a d'excellentes petites caves qui se sont lancées. C'est un canton qu'on aime bien. D'ailleurs on est tout à fait fiers de dire qu'on est valaisans, c'est une marque de fabrique, c'est très fort comme identité. De cette identité très forte, on n'en joue pas assez je pense. Il ne s'agit pas de la casser mais de la faire évoluer peut-être. (Femme2, journalisme)

En terme de prestige social, ça a beaucoup plus d'impact d'être genevois que d'être le gentil petit Valaisan de service qui fait du vin et boit de l'abricotine. Je pense donc que le Valais doit se dépouiller de ces images d'Épinal qui le desservent parfois.
(Homme1, consulting)

S'il est concédé que l'image traditionnelle du Valais est attractive, il est aussi remarqué que c'est bien le Valais dans son dynamisme qui va déterminer un retour ou une installation « non-touristique » de compétences.

Je vous donne un sentiment : il est difficile de faire venir les gens de l'extérieur en Valais. Ils ont de la difficulté à y voir un attrait, ou alors ils ont un attrait ethnologique mais ils ne s'y trouvent pas forcément bien. Parce que les gens associent le Valais aux vacances, à la beauté du lieu, je ne pense pas qu'ils l'associent au développement économique, faussement d'ailleurs, ni à l'innovation. (...) Souvent je dois convaincre que le Valais ce n'est pas la préhistoire ! (Homme, institution publique)

5.4 Recommandations

Les personnes interrogées ont évoqué de nombreuses pistes d'amélioration dans les domaines de l'économie, de la formation, de l'image du canton, etc. dans le souci de développer l'attractivité du Valais pour favoriser le retour ou l'arrivée de compétences. Ce chapitre en fait l'inventaire.

5.4.1 Vivifier le tissu économique

De l'avis général, ce serait en **densifiant et dynamisant le tissu économique** dans son ensemble qu'on pourra remédier à la pénurie d'offres d'emplois qualifiés.

Im Wallis fehlen Stellenangebote, weil die Arbeit fehlt, weil auch entsprechende Firmen fehlen, die diese Arbeit erledigen könnten. Die Frage ist, wer Motor sein könnte, um etwas anzukurbeln. (Homme, informatique)

Les pistes évoquées pour vivifier l'économie touchent les grands secteurs de l'économie valaisanne que sont le tourisme, l'agriculture et l'industrie, mais aussi les clusters, les technopôles et la formation.

Le **tourisme** concentre toutes les attentions. Presque tous voient un grand potentiel de développement dans le secteur touristique, vu, déjà, les atouts naturels du Valais. Mais exploiter ce potentiel rimerait avec changements et innovations : développement d'un tourisme non-industriel, de qualité, amélioration de l'accueil, prise de conscience écologique ; encouragement du tourisme d'été, du tourisme « doux » et des offres pour les personnes âgées et pour les familles (p. ex. avec plus d'hôtels pour familles) ; création d'une centrale d'information touristique, etc. sont autant de propositions à réaliser qui feraient du tourisme un « moteur » de l'économie valaisanne.

C'est en adoptant de tels changements et innovations et non par la création de postes à haut degré de qualification que le tourisme pourra influencer l'exode des compétences. En effet, il semblerait que les opportunités pour personnel hautement qualifié resteront limitées et qu'elles ne requièrent pas nécessairement de titres (l'expérience professionnelle jouerait un rôle plus déterminant).

L'**agriculture** et la **viticulture** sont plus rarement évoquées. Comme pour le tourisme, elles bénéficient des atouts naturels du Valais. Le dynamisme de ces secteurs divise l'opinion. Là où certain(e)s attendent encore des réformes de fond, d'autres sont satisfait(e)s des innovations introduites et du niveau de compétences atteint.

Certain(e)s interlocuteurs/-trices estiment cependant que le Valais se focalise trop sur ces secteurs traditionnels.

Le problème est la focalisation sur le tourisme et l'agriculture, secteurs à faible valeur ajoutée, aux dépens de l'industrie, et particulièrement de la chimie dont la forte valeur ajoutée en fait le moteur de l'économie valaisanne. (Femme, patronat)

Dès lors la voie la plus prometteuse pour renforcer le tissu et créer des opportunités de haut niveau de qualification serait celle du **créneau des entreprises à forte valeur ajoutée et des niches**, dans lequel il faudrait investir. Dans cet ordre d'idée, quelqu'un relève que :

Das einzige, das wirklich funktioniert, ist die Ansiedlung neuer Unternehmen, die Leute mit einem Hochschulstudium oder Spezialisten brauchen und dies in Bereichen, die im Wallis oder ausserhalb des Kantons ausgebildet werden können. Leute, die dann zurückkommen, weil sie sehen, dass das Wallis dynamisch ist und dass es interessante Arbeitsmöglichkeiten gibt. (Homme2, consulting)

La formation jouerait un rôle-clef dans ce processus : le tissu économique dans son ensemble sera renforcé si l'on soigne les compétences des écoles, les **relations** entre **hautes écoles** (universités, HES, EPF) et **industrie**, les clusters, les centres de recherches, les technopôles existants qu'on renforcera. Autrement dit :

C'est en intensifiant les liens [entre les écoles et l'industrie] que l'on peut selon moi créer des postes de travail, des nouvelles sociétés, un tissu industriel valaisan en rapport avec les gens qui sont formés. Après, ça fait effet boule de neige, c'est sûr. (Homme, microtechnique)

De plus, le canton devrait se doter d'une politique de promotion économique qui encourage la **création d'entreprises**, développe de nouveaux concepts, et se base avant tout sur les compétences existant en Valais.

Ainsi, concrètement,

Ceux qui sont potentiellement créateurs d'entreprises, ce sont les assistants dans les HES. Je pense qu'il serait utile que le Valais ait un technopôle proche de l'école d'informatique. Cela offrirait une place pour l'assistant qui a inventé un nouveau logiciel et qui veut le développer. Là il serait repéré, coaché. Il est important que les écoles valaisannes soient fortement en contact avec l'industrie valaisanne ou du reste du monde parce qu'autrement on n'aura jamais d'idées de produits. (Homme, microtechnique)

Plus généralement, il faudrait oublier de penser qu'on va toujours pouvoir attirer des entreprises étrangères et externes et réussir à les faire s'implanter en Valais. Cette promotion-là est à oublier. Il faut pousser la promotion endogène : c'est-à-dire prendre les gens qui sont chez nous, leur donner les conditions-cadres, puis leur dire « si vous avez une idée d'entreprise, faites-la ». Et puis comme on a maintenant des écoles d'ingénieurs et beaucoup d'universitaires c'est là qu'il faut travailler. Biopôles, technopôles, sortes de petites pépinières d'entreprises sont réellement à encourager. (Homme, microtechnique)

Tou(te)s ne sont pas de cet avis. Pour certain(e)s, le Valais ne peut être attractif que par la présence de **grandes entreprises** de type Lonza, Novartis, Alcan sur son territoire qui offrent des postes intéressants pour les personnes hautement qualifiées. Le canton devrait dans cet ordre d'idée poursuivre ses efforts en matière de politique exogène.

En matière d'innovation, plusieurs personnes sont d'avis que les différents acteurs économiques valaisans devraient chercher un **nouveau « produit »** qui valorise les spécificités du canton et les réaffirme par son « home made » et son exclusivité. Il existerait un fort potentiel de développement dans la combinaison du tourisme, de l'agriculture, de la culture et de l'informatique de gestion, ainsi que dans la reconnaissance des possibilités de développement que représentent les personnes âgées pour ces domaines.

La voie de l'indépendance est citée à plusieurs reprises comme un moyen de pallier le manque d'offre de travail qualifié sur le marché du travail valaisan. Le tissu économique valaisan pourrait être densifié par ces nouvelles **PME**.

Ich könnte mir vorstellen, dass gerade im modernen Dienstleistungssektor, in den Bereichen Kommunikation, Werbung, Grafik, Website, Druck usw. ein Potenzial besteht. Viele Aufträge, die eigentlich von Leuten vor Ort gemacht werden könnten, gehen in die Deutschschweiz. Das bedingt aber Unternehmertum, es bedingt, dass Leute ins Wallis kommen und sagen, ich mache mich auf diesem Gebiet selbstständig. (Femme, administration cantonale)

Globalement, si le soutien cantonal à la création d'entreprises ne fait pas l'unanimité (incitations fiscales, efficacité des acteurs,...), on relèvera que cette politique devrait avant tout encourager « **l'esprit** » **d'entrepreneur et d'innovation**.

Wenn jemand mit/ohne grosse Ausbildung und mit/ohne viel Erfahrung nach Zürich kommt, fleissig ist und ein bisschen Glück hat, dann kann er mit grosser Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, dass er es irgendwann schaffen wird. Bei einigen dauert dies 5, bei anderen 10 Jahre. Ich weiss nicht, ob im Wallis auch ein solches Klima herrscht, in welchem man sich entfalten kann, ob es genug Leute gibt, die etwas ausprobieren und dabei auch Fehler machen können. Wenn sie in Zürich dann scheitern, probieren sie es nochmals. Das ist nicht Wallis-spezifisch. Es ist eine Schwäche des Kantons Wallis im Vergleich zu Orten, an welchen diese Aufbruchstimmung herrscht. Es wäre toll, wenn man ein bisschen mehr von dieser Stimmung spüren würde. (Homme, génie mécanique)

Finalement, certain(e)s font remarquer que la constitution d'un « vrai » tissu économique exige aussi l'intégration des **femmes** et des **étrangers** sur le marché du travail qualifié.

En conclusion, il apparaît que les différents acteurs devraient se mobiliser pour améliorer la santé et le dynamisme de l'environnement économique en Valais. L'Etat a par exemple une grande marge de manœuvre pour favoriser des retours dans la fonction publique. En revanche, dans le secteur privé, son rôle est de mettre en place les conditions-cadres puis ce sont les entrepreneurs qui prennent le relais. Dans cet ordre d'idée, l'Etat du Valais devrait soutenir activement l'économie locale. Or il semble entretenir peu de contacts avec les entreprises locales, à en croire cet exemple :

Ich weiss, dass der Kanton sehr viel Geld für SAP [Softwareprogramm] ausgibt. Ich kann Ihnen sagen, dass bei SAP nicht immer alles so einfach ist, wie man meint. Dort spüre ich als Unternehmer vom Kanton nicht den geringsten Ansatz, einmal zu schauen, ob nicht gewisse Produkte auch einheimische Software-Firmen anbieten können. Und das ist eine gewisse Schizophrenie. Einerseits sagt man, Siders ist eine sehr gute Schule und wir haben dort sehr gute Leute, die dort abschliessen und andererseits sagt man, ja nein, das kann im Wallis niemand, dafür müssen wir nach Deutschland zu SAP. Ich finde, man sollte mindestens die einheimischen Firmen, vielleicht auch die grösseren Firmen einladen, um eine Offerte oder Projekte einzureichen. (Homme, informatique)

5.4.2 Rester un pôle de formation

L'Etat du Valais devrait veiller à faire les investissements nécessaires au maintien et à l'amélioration de la **formation, en visant l'excellence**. Ce qui importe, c'est que la formation corresponde aux besoins du tissu économique valaisan ou qu'elle se développe dans des domaines novateurs, des « niches », des secteurs spécifiques qui sont peu, voire pas encore développés ailleurs. Ainsi, la formation à donner en Valais devrait permettre de faire jouer les atouts et les potentialités valaisannes tout comme elle devrait s'inscrire dans ce qui existe déjà.

On est dans une période où l'on veut créer des pôles de compétences spécifiques à forte charge identitaire, mais pas refaire des universités à 50 kilomètres l'une de l'autre. Le Valais devrait donc trouver des formations spécifiques. (Homme1, consulting)

Les **voies** suivies dans les domaines de l'agroalimentaire et de la biotechnologie sont à ce titre jugées exemplaires. Le Valais pourrait ainsi s'affirmer comme un centre d'excellence sur la montagne et le tourisme, inventer une « sport-école », comme il en existe en Autriche, qui permette de concilier carrière sportive et formation.

Par ailleurs, on pourrait imaginer :

des décentralisations universitaires, oui, à condition de viser des domaines spécifiques et de ne pas vouloir faire toutes sortes de choses qu'on pourrait très bien faire en ville. (Homme, sciences sociales)

Certain(e)s verraient comme pertinente la **décentralisation de l'institut** d'ethnologie de Neuchâtel, du certificat de formation continue « culture et tourisme » actuellement donné à l'université de Genève, **ainsi que des formations** dans les domaines de la pédagogie, de la santé et du social dans lesquels le Valais a des compétences reconnues. Les collaborations avec les universités et autres écoles de degré supérieur devraient elles aussi se poursuivre.

L'Etat devrait être en partenariat avec les universités romandes pour des certificats qui sont en rapport spécifique au Valais...ou d'autres ! Certificats pour le personnel soignant, en tourisme, de culture, on peut imaginer des certificats pour les guides... (Homme2, ressources humaines)

Finalement, les différents acteurs (Etat, professeur, entrepreneurs) devraient viser le **niveau de compétences le plus élevé** qui soit, et ce autant en politique éducative qu'économique. Pour beaucoup, c'est en effet par la qualité des prestations offertes que le Valais pourra véritablement se profiler dans le paysage éducatif et économique suisse et offrir un environnement stimulant.

Il faut être fort, meilleur que les autres, attirer les meilleurs professeurs, ce qui fera la différence ce n'est pas la beauté du site mais l'enseignement, ils viendront seulement si on leur donne la possibilité de se développer eux-mêmes à bon escient, s'ils reçoivent des fonds pour se développer et développer des recherches, si on les paie convenablement. (Homme1, ressources humaines)

5.4.3 Etre présent lors de la transition de l'école à l'emploi

A ce moment-clef de la fin des études, l'enjeu consisterait à garder un **lien**, une **proximité symbolique**, avec les étudiant(e)s valaisan(ne)s avant leur insertion professionnelle hors du canton. A cet effet, plusieurs mesures ont été proposées : animer des stands de présentation des milieux de l'économie dans les hautes écoles (et déjà dans les gymnases), proposer des bourses d'emplois pour les personnes hautement qualifiées et offrir des places de stages en Valais.

Man muss mit den jungen Leuten in dem Moment, in dem sie auf dem Sprung sind, das Wallis zu verlassen, in Kontakt bleiben. So merken sie, dass es eine Verbindung gibt zwischen ihnen und dem Wallis und dass es Möglichkeiten gibt, sich auf irgendeine Art und Weise einzubringen. Das könnte beispielsweise geschehen, indem man die Studierenden verfolgt und schaut, was sie für Uni-Projekte machen und ob sich damit eine Verbindung zum Wallis herstellen liesse, die den Studierenden und dem Wallis zugute kommt. Solche Projekte stärken die Verbindung mit dem Wallis und vergrössern die Netzwerke, von denen das Wallis profitieren kann. (Femme, administration cantonale)

Wenn man Praktika machen muss und in Bern oder in Zürich an der ETH studiert, dann macht man Praktika und auch Studentenjobs bei Firmen, die dort in der Region sind. Dadurch bleibt man vielleicht auch vermehrt dort hängen. (Homme, journalisme)

D'autres remarques rappellent l'importance de développer des mesures qui s'adressent aux jeunes de **moins de 30 ans**. La citation suivante synthétise fort bien les différents enjeux d'une politique d'incitation au retour:

Ich glaube, die Rückkehr hängt davon ab, ob man Kinder hat oder nicht und wie alt diese sind. Wenn man eingeschulte Kinder in der Deutschschweiz hat, kommt man wahrscheinlich definitiv nicht mehr zurück, weil man (v.a. der Partner) sich über die Kinder ein entsprechendes Umfeld aufgebaut hat. Deshalb muss man für Rückholaktionen die Leute anfangs 30 ansprechen. Als Kanton, der Leute zurückholen will, hat man ein kleines Zeitfenster, das endet wenn die Leute verheiratet sind, ein Haus und Kinder haben. Hinzu kommt, dass die Leute Mitte 30 bis Ende 40 sehr gute Stellen haben. (...) Ein wenig anders kann es für Ledige sein, die den Kontakt aufrechterhalten haben. Aber auch für sie gilt, dass die Lohnunterschiede oft zu gross sind um zurückzukehren. Für eine Rückkehr muss einfach alles stimmen. (Homme2, consulting)

5.4.4 S'alléger du poids politique

Comme certain(e)s l'avancent, il serait primordial de s'atteler à un travail de « **dépolitisation** », car comme on l'a déjà noté, la force et l'omniprésence de la politique induit un biais sur le marché du travail qui le marque d'un manque de professionnalisme et de compétitivité et est, plus généralement, un frein au dynamisme économique. Ce travail améliorerait le climat professionnel et non-professionnel qui sont fortement entachés de ce poids de la politique.

Et puis il y a le facteur culturel du Valais qui pour moi est déterminant : je n'ai pas envie de rentrer en Valais à cause de l'environnement socio-politico-économico-culturel. C'est un environnement hyper politisé au sens le plus négatif du terme, c'est-à-dire où il n'y pas d'activités économiques, intellectuelles et culturelles qui ne soient pas liées à l'environnement politique. C'est mon analyse : le Valais est en phase d'acculturation et ça ne m'étonne pas que les gens ne rentrent plus et que de plus en plus partent... (Homme, politique)

5.4.5 Vendre la qualité de vie

Nombreux/-ses sont ceux/celles qui, globalement, estiment qu'il faudrait mieux vendre cet « atout » qu'est la qualité de vie.

Man könnte es mit einer Imagekampagne probieren, weil der Kanton bietet eine grosse Lebensqualität und Dinge, die man nicht überall hat: Gesundheit, Werte, die länger bei- behalten worden sind, (...) Dies könnte man verkaufen. (Femme, ressources humaines)

Mais l'idée d'une campagne d'image mettant en avant la qualité de vie ne fait pas l'unanimité, pour les motifs invoqués ci-après :

Il faudrait mettre en valeur une ou deux choses valaisannes pour attirer plus de retours au foyer. Justement le niveau de formation et l'offre scolaire, et développer le bilinguisme. Au-delà de ça, mettre en avant la qualité de vie, ce n'est pas réellement nécessaire. Ils le savent déjà et en plus c'est un peu cliché. (Femme1, journalisme)

Au-delà de ce débat, le Valais devrait veiller à disposer d'infrastructures de qualité car le « confort de vie » en dépend significativement.

Pourquoi rester à Thoune si l'on peut venir en Valais, qu'on a 100 jours de soleil en plus par an, une autre culture, une autre qualité de vie, etc. Encore faut-il que tous les équipements suivent. C'est pour ça qu'à Sierre on a développé des équipements sur le plan culturel et qu'on a encore des efforts à faire (maison de Courten, fondation Rilke, sentier viticole...). Il faut que les gens qui viennent aient de bons équipements de santé, d'éducation, de culture, de formation. (Homme, santé-social)

5.4.6 Désenclaver le Valais

Pour beaucoup il est important de continuer de développer les **infrastructures de communication** – le projet des NLFA est à ce titre exemplaire. L'Etat se doit d'agir sur ces infrastructures car elles déterminent largement l'attractivité d'une région, et ce d'autant plus qu'elles peuvent avoir un impact symbolique qui contredirait l'image « périphérique » et « enclavée » du canton.

(...) vous changez de train à Lausanne, et vous allez dans les wagons à bestiaux. Ça n'a jamais changé, on a toujours de plus vieux trains que les autres. (Femme1, journalisme)

Eine Schwäche ist sicher der Autoverlad, weil dieser wie ein Zoll ins Wallis wirkt. (Homme, tourisme)

L'importance de voies de communication rapides sur le développement économique du canton est relevée à plusieurs reprises.

Pour reprendre l'exemple de la ville de Fribourg, elle s'est beaucoup développée depuis l'autoroute parce qu'on installe une entreprise près de l'autoroute. On est ainsi rapidement à Zürich, à Genève. Le Valais c'est un détour qui ne mène nulle part ailleurs. (Femme2, journalisme)

Certain(e)s notent qu'une liaison aérienne serait idéale, même si elle est vue comme une « illusion », une « utopie » dans les conditions économiques actuelles. Ils/Elles la regrettent car ils/elles estiment qu'elle augmente l'attractivité d'une place pour les grandes entreprises (et leurs centres de décision).

L'Etat du Valais devrait donc poursuivre ses efforts pour offrir des possibilités de connexion optimales en direction de l'arc lémanique, Berne et Zürich mais aussi l'Italie du Nord avec Milan car on leur reconnaît une forte influence sur l'attractivité d'un territoire.

A un autre niveau, le Valais devrait se convaincre que le **déséquilibre entre régions périphériques et centres urbains** est une donnée structurelle mais qu'il ne met pas fatalement le canton en marge du processus de développement. Il s'agirait là d'un travail de changement de représentation de soi et des autres :

Avec 280 000 habitants coincés dans les montagnes, on ne sera jamais « Silicon Valais ». Ce n'est pas la même population et géographie. (...) Il faudrait vraiment plutôt

avoir l'idée de l'ouverture sur l'arc lémanique. Il faut se considérer comme partie prenante de l'arc lémanique. (Femme, patronat)

Le Valais devrait se donner les moyens de s'assurer une **pleine participation**.

Ma crainte, c'est de voir que le Valais est extrêmement tributaire de tout ce qui va se décider ailleurs au niveau des services publics, de la politique régionale, de l'économie où l'on n'a jamais eu de grandes influences. On va vers une concentration fonctionnelle et décisionnelle avec la mondialisation, l'internationalisation de ces secteurs qui nous fragilisent. Il faudrait plutôt une stratégie d'interaction : des Valaisans dans les conseils d'administration, là où sont les processus de décision et que cela permette de ramener des choses dans le canton. (...) Dans cette configuration-là, on a de moins en moins d'atouts. C'est pourquoi on devrait revaloriser toute une série d'activités dans le secteur tertiaire. Il y a des choses qui se font ; le tableau n'est pas si noir. Il faut donc rester au top, on doit viser les compétences maximales en termes de développement du tissu industriel et de la branche économique en entier. (Homme, politique)

On voit donc que, fondamentalement, c'est un **changement d' « état d'esprit »**, de « mentalité » qui est en jeu. A ce niveau, le canton devrait se guérir d'un double complexe d'infériorité et de supériorité. Il devrait cesser de se considérer comme un canton périphérique dépendant de la manne fédérale et de se croire « mal aimé » par ceux qui lui sont extérieurs. Bien au contraire, il devrait mieux capitaliser l'a priori positif dont il bénéficie hors du canton, et avoir la fierté de se développer de manière autonome, mais sans se croire par essence « meilleur que les autres ».

L'ethnocentrisme valaisan est d'une toute puissance, avec un double langage permanent : « on est défavorisé, loin des centres, en voie d'appauvrissement, il y a l'exode des cerveaux, on est partis perdants, il y a une injustice de base ; mais on sait tout et allez chi... ». (Homme, sciences sociales)

5.4.7 Signifier le changement

Certain(e)s préconisent une **campagne d'image** pour combler le déficit d'image dont le Valais souffre en dehors de ses frontières. Celui-ci pourrait l'être par une meilleure communication de ses atouts et de son dynamisme économique. Il s'agirait donc de corriger le message actuel, qui véhicule l'image d'un Valais « touristique », de montagnes et de traditions « folkloriques », qui nous fait certes bénéficier d'une image positive, mais qui ne met pas suffisamment l'accent sur le Valais « professionnel » des entreprises, de la formation, dimensions pourtant capitales dans un raisonnement sur les compétences. Les différents enjeux, symboliques, pratiques, et temporels d'un travail d' « image » sont bien mis en évidence dans l'extrait suivant :

[Il faudrait] montrer que le Valais ce n'est pas que les vaches, le fendant et la fondue. Cela passe par une politique de communication, par des projets concrets, etc. qui sont déjà en train d'émerger mais qui ne sont pas toujours visibles. Et tout ça va prendre du temps. On ne change pas les représentations comme ça ! C'est un travail, mais on peut avoir des stratégies, en prendre conscience. (Homme1, consulting)

Fondamentalement, le défi est de signifier un **climat ouvert et tolérant** qui, comme nous l'avons déjà évoqué, semble jouer un rôle capital dans la localisation des compétences :

Wenn man die Offenheit lebt und zeigt, was man zu bieten hat – das Wallis ist nämlich nicht nur karges Bergland, das gar nichts zu bieten hat – dann könnte der Kanton wirklich ein Anziehungspunkt auch für Walliser sein, die schon weg sind und gerne wieder zurückkommen würden. (Homme, journalisme)

L'Etat pourrait agir dans ce sens, en faisant de l'« ouverture » un objectif, et favoriser le débat d'idées par exemple en « ouvrant » les médias valaisans qui reflètent la présence en Valais d'une « pensée unique » ou en objectivant et élargissant la politique de recrutement au niveau national (par la publication des offres d'emploi). Les politiques pourraient quant à eux accepter les idées des minorités (notamment les opinions écologiques, ce qui serait pro-

fitable à une réflexion nouvelle (et souhaitée) sur le tourisme valaisan). Mais il semble qu'il s'agit ici avant tout d'un changement de « mentalité », et donc d'un processus social lent et complexe. Ainsi, dans la poursuite de cet objectif d'ouverture, il serait aussi nécessaire aux yeux de certain(e)s de neutraliser le « regard » qui pèse actuellement sur les détenteurs/trices de hautes qualifications.

Man müsste sich überlegen, was für Stellen man in diesem Kanton in Zukunft schaffen will, in welche Richtung man den Kanton bringen will. (...) Dafür muss er das Umfeld schaffen. (...) Mir fehlt zum Teil auch ein bisschen das Umfeld: Der Akademiker wird immer noch ein bisschen scheel angeschaut, es sei denn er sei der Anwalt und zwar der eigene, wenn er der Anwalt der Gegenpartei ist, wird er auch nur scheel angeschaut. Die Ärzte haben im Moment ein Problem solange die Spitalgeschichte nicht geregelt ist. (Homme, administration fédérale)

Pour finir, on peut encore relever l'ambiguïté qui existe - en termes de développement socio-économique et d'image - entre tradition et modernité, entre ethnocentrisme et ouverture:

Le Valais ne peut être attractif sans une révolution culturelle, pour liquider définitivement les clanismes, l'esprit de clocher, etc. mais je ne suis pas sûr qu'on le fasse parce que pour beaucoup de Valaisans et de gens de l'extérieur, c'est ce qui fait encore le charme du Valais.(...) Cela nous bloque mais ça constitue le côté positif de notre image pour les gens de l'extérieur : « sacrés Valaisans, s'ils étaient trop ouverts ça ne nous arrangerait pas ». C'est attractif, car après une attitude qui peut les rebuter dans le côté archaïque, exclusif, clanique qu'on a, chez les mêmes personnes, ça devient attractif parce que c'est les signes d'une tradition qu'ils ont perdue en ville. C'est un jeu subtil de miroir. On nous aimerait différents, mais à condition qu'on ait gardé une grande part de notre identité traditionnelle. (Homme, sciences sociales)

Il faut y aller pour y rester. C'est une sorte de bout, d'extrémité, c'est un cul de sac. Le canton souffre un peu de sa position géographique, mais c'est aussi ça qui lui donne son attrait touristique. (Femme1, journalisme)

5.4.8 Le Valais au-delà de ses frontières

On retrouve dans ce chapitre l'idée que le rayonnement d'un territoire dépasse ses frontières administratives. Dans cette optique, les **Valaisan(ne)s** qui font carrière **hors du Valais** ne constituent **pas nécessairement une perte de compétences** pour le canton dès lors qu'on a une vision du phénomène qui dépasse les frontières cantonales :

Au fond, il y a un Valais qui est plus grand que le Valais. (...) Il y a des relations qui font que la géographie sociologique est plus grande que la géographie tout court. (Homme2, ressources humaines)

L'Etat devrait mieux prendre conscience de la richesse qu'ils/elles représentent. Les Valaisan(ne)s qui font carrière en dehors du canton sont vu(e)s comme un atout pour le canton en ce qu'ils/elles participent au développement d'une image positive du Valais et qu'ils/elles font du Valais un véritable acteur économique et politique :

Les Valaisans sont des gens qui comptent partout, dans toutes les instances du pays. (...) Les Valaisans sont des interlocuteurs toujours pris au sérieux, crédibles. Ils disent ce qu'ils ont à dire, ils ont leur place partout et sont écoutés. Je trouve que l'on participe. (Femme1, journalisme)

L'Etat du Valais devrait **maîtriser ce réseau de compétences**. Plusieurs discours préconisent l'identification et le suivi des Valaisan(ne)s qui font carrière à l'extérieur par une politique de « headhunting ».

Si j'étais l'Etat du Valais, je repérerais ce Valais plus grand que le Valais. Un bon service de marketing, un office centralisé devrait avoir ce réseau dans les mains. (Homme2, ressources humaines)

Pour moi le Valais pour l'instant c'est une porte fermée. D'ailleurs, (...) personne n'est venu me dire qu'il y aurait un poste là-bas... Est-ce qu'on fait ça en Valais ? Est-ce qu'il y a un chasseur de têtes qui draguent les Valaisans de l'extérieur ? Après, évidemment, il faut des conditions qui soient équivalentes. C'est peut-être une idée à donner. Mais est-ce qu'ils en ont envie ? (Femme2, journalisme)

Et ce d'autant plus que pour certain(e)s, les Valaisan(ne)s de l'extérieur deviennent des **ambassadeurs/-drices du Valais**, de par la reconnaissance de leurs compétences hors du canton, mais aussi par le discours positif qu'ils/elles peuvent avoir sur le canton :

Je considère que, nous, les Valaisans qui nous exilons, nous devenons des ambassadeurs du pays. C'est ce rôle que nous essayons de jouer : par rapport au tourisme, à l'agriculture. Nous parlons de la beauté de notre pays, de la qualité de ses produits,... C'est tout à l'avantage du canton d'avoir des ambassadeurs à l'extérieur. (Homme, syndicat)

D'autres dénoncent ce rayonnement du Valais par ses citoyen(ne)s migrant(e)s car ils y voient une instrumentalisation des Valaisan(ne)s de l'extérieur ou le règlement d'un dû au Valais nourricier qui n'a pas sa raison d'être.

La citation suivante montre que le retour sur investissement serait aussi économique :

Il y a des retombées intéressantes des Valaisans qui restent hors du Valais. Combien de résidences secondaires, d'investissements extérieurs au pays ont été réalisés par des Valaisans de l'extérieur ! Ils ne trahissent pas, ils apportent aussi une contribution. (Homme, santé-social)

5.4.9 Se donner une vision d'avenir

Avant de pouvoir imaginer des objectifs de développement pour le canton, il serait nécessaire de l'avis de certain(e)s, que dans un premier temps les **différentes entités du canton se réunissent**. En effet, actuellement, le **bilinguisme**, alors qu'il pourrait être mieux exploité et devenir un des points forts du canton, institue une frontière non seulement linguistique entre le Haut-Valais germanophone et le Valais romand francophone, mais aussi économique, sociale et culturelle. De plus, le régionalisme, cité comme une grande faiblesse du canton⁸², morcelle encore le territoire cantonal en multiples entités locales et disperse d'autant les énergies.

On voit aussi la promotion touristique : elle est faite par 12'000 petites antennes, mais il n'y a jamais rien de commun qui est fait pour tout promouvoir en même temps. Ce n'est pas vraiment l'innovation des gens qui font l'économie eux-mêmes qui est en question, ce sont véritablement ceux qui devraient faire le lien entre l'Etat et l'économie, ce sont eux qui sont en retard et trop divisés. (Femme1, journalisme)

Ceci laisse donc inexploité tout un potentiel d'enrichissement vu l'**absence d'échanges et de coopération** à tous les niveaux, et empêche un travail commun de promotion du Valais.

Wenn wir das Wallis erfolgreich verkaufen wollen oder im Wallis eine Erfolgsmarke lancieren wollen, dann gehört eigentlich der ganze Kanton dazu. Erfolgsmarke auch deshalb, weil es ein zweisprachiger Kanton ist mit einer dritten Sprache im Süden, die man noch pushen kann. Hier braucht es natürlich den ganz grossen Mentalitätswandel, dass man hier die Zusammenarbeit auch auf eine natürliche Art und Weise hat. Im Moment leben wir aneinander vorbei, wir leben nebeneinander anstatt miteinander. (Homme, administration fédérale)

Il faut que le Valais se comprenne comme un seul produit. (...) La solution structurelle c'est que, si l'on doit vendre un produit Valais, il y ait un « Monsieur produit Valais » qui ait une influence sur les offices du tourisme, les remontées mécaniques, la vente de nos produits du terroir et de notre image pour remplir les stations. Le Valais est un territoire

⁸² A remarquer que le discours des personnes rencontrées, germanophones ou francophones, a souvent un caractère régional voir local marqué, témoin de ce morcellement du Valais.

qui doit être vendu dans sa richesse intellectuelle et de ses paysages, et ce doit être un seul office qui s'en occupe. Il y a actuellement une grande dispersion d'énergie. (Homme2, ressources humaines)

Ensuite, en matière de politique de développement, on peut constater à la lecture du corpus d'entretiens un certain doute quant à l'existence d'**objectifs** bien définis en la matière. Mais rares sont ceux/celles qui la remettent fondamentalement en question, comme dans ce témoignage :

Ce qui me frappe, c'est qu'il n'y a pas de vision pour le canton. Le vieux pays gentil joli ce n'est pas une vision pour un canton. (...) Ce manque de fierté, de vision, de choix, de réflexion, c'est gênant. (Femme, patronat)

La tendance voudrait que le canton se choisisse quelques « **spécialisations** » (telles que, comme nous l'avons déjà mentionné, l'agroalimentaire, les professions techniques, etc.). En définissant des caps de développement, on définira dans le même temps quelles compétences on aimerait rapatrier :

Die Frage ist, wie attraktiv es ist zurückzukommen. (...) Wichtig ist, was man anbietet, damit jemand wieder zurückkommt. Man kann nicht allen alles anbieten, das ist klar, aber man muss sich entscheiden, in welche Richtung man gehen will und welche Leute man zurückholen will. (Homme, administration fédérale)

5.5 Des interrogations sur le phénomène migratoire et sur une telle recherche

Cette recherche sur « l'exode des compétences » a été généralement appréciée dans le sens où il est estimé nécessaire qu'un Etat *se donne les moyens de comprendre ce qu'il vit*. (Femme2, journalisme)

En revanche, nombreux sont ceux/celles qui remettent en question soit le caractère inquiétant de l'exode des Valaisan(ne)s, soit la définition de la population étudiée, soit la réflexion en termes cantonalistes ou encore l'existence même d'une plus grande demande de compétences en Valais. La tendance voudrait que l'on réfléchisse en termes de « brassage » plus que d'« exode » pour mieux prendre en compte les formes migratoires actuelles.

5.5.1 Ne pas dramatiser les départs

Plusieurs personnes rappellent qu'un **certain taux de mobilité est normal** et ne pourra jamais être évité car le Valais est une entité économique relativement modeste, avec un bassin de population limité et une forte proportion d'étudiant(e)s. Le Valais ne pourra éviter un exode « structurel ».

Sur une population de 290 mille habitants, avec environ 50% de population active, et un certain nombre de cadres, c'est incontestablement nécessaire que certains partent et c'est compréhensible que tous ne peuvent pas rentrer. (Homme, syndicat)

Il est dès lors préconisé d'estimer si la proportion de non-retour est jugée acceptable ou non, et de développer des mesures pour qu'il se situe en dessous du seuil de tolérance.

5.5.2 Une étude sur une minorité

Sur le marché du travail, les **compétences de haut niveau** ne concernent qu'une **minorité** de personnes. Les enjeux économiques et sociaux de taille se trouvent dans la catégorie de forces vives de niveau de qualification plus bas. C'est ce que nous rappellent certain(e)s quand ils/elles regrettent le peu d'attention portée à la main d'œuvre de qualification moyenne.

Je me réjouis de cette étude par rapport aux gens du tertiaire, qui constituent l'essentiel du tissu économique car ce sont eux qui en tirent les ficelles. Mais, je me fais plus de souci pour tous ceux qui n'ont pas une formation universitaire, car c'est là qu'il y a une masse d'emplois – ou de pertes d'emplois – en jeu ! (Homme, politique)

En réalité, vous n'allez pas attacher les gens qui veulent migrer, vous n'allez pas créer des conditions-cadres formidables pour retenir des gens qui, sociologiquement, sont déjà des favorisés : on pourrait aussi s'intéresser à celui qui reste et qui n'a pas choisi de rester, qui ne part pas parce qu'il n'a pas les codes culturels, pas de formation, parce qu'il ne sait pas quoi faire, ... à ceux là on ne leur consacre pas de grandes études scientifiques ! (Homme1, consulting)

5.5.3 Ouvrir la réflexion

Pour certain(e)s, le cadre d'analyse de l'exode des compétences **dépasse les frontières cantonales**. Le raisonnement devrait se faire à l'échelle de la Romandie, de la Suisse voire du monde:

Si on ne parle que des formations supérieures, à haute valeur ajoutée, les Valaisans se débrouillent bien, dans ou hors Valais. C'est peut-être une illusion d'avoir ce raisonnement cantonaliste : à Genève, se pose-t-on la question de savoir pourquoi les gens vont à Lausanne ou à Neuchâtel ? Pour Berne et Fribourg, la question ne se pose pas : c'est l'administration qui draine. (Homme, politique)

C'est une manière un peu nombriliste de problématiser. Pourquoi ne peut-on pas réfléchir une fois en termes de Romandie ? Si le Valais n'a pas d'université mais a développé d'autres pôles de compétences, il faut attirer des étudiants vaudois ou conclure des ac-

cords intercantonaux de financement. Je ne vois pas vraiment où est le problème. Je ne comprends pas pourquoi on s'inquiète en Valais, on devrait avoir une réflexion romande. (Homme1, consulting)

Mais je ne suis pas sûr qu'à l'époque à laquelle on vit on puisse vraiment trop centrer l'attention sur l'exode des compétences d'un canton à un autre. L'exode des compétences se situe au niveau du monde. (Homme, institution publique)

Il est par ailleurs important de noter que l'exode s'appréhende aussi à travers des **frontières symboliques, instaurées par les mentalités**.

Es gibt absolut keinen Grund, von Auswandern zu sprechen, nur weil ich ein paar Kilometer auf der anderen Seite der Grenze wohne. Ausschlaggebend sind natürlich die hohen Berge als Mentalitätsgrenze. Das ist im Wallis sehr ausgeprägt. Und vielleicht ist auch der Durchstich der NEAT symbolhaft ein Durchstich der Mentalität und damit eine Chance. (Homme, administration fédérale)

5.5.4 Un besoin de compétences

Le Valais cherche à rapatrier des compétences. Mais en manque-t-il ? Ce besoin supplémentaire de compétences est parfois fondamentalement remis en question, comme on peut le voir dans les extraits suivants:

Il y a plein de domaines où je suis époustoufflée de voir les compétences : le technopôle de Sierre, et même dans le domaine plus classique, viticole. Les formations touristiques par exemple ont l'air très bonnes. (...) Je ne trouve pas que le Valais soit enfermé et qu'il manque de cerveaux. Il n'y a pas de panne de cerveaux, il y a des gens aussi qualifiés qu'ailleurs, ce n'est pas un problème. (Femme1, journalisme)

La question à se poser est « qu'est-ce qui fait aujourd'hui problème ? » : pourquoi ils s'intéressent à cette problématique ? Ils ne sont pas satisfaits des gens qui occupent des fonctions importantes ? Est-ce que dans les prévisions sur 5-10 ans il y a des pénuries qui vont se faire sentir ? (Homme, institution publique)

L'exode des cerveaux, ça veut dire qu'on vous veut bien à l'extérieur pour des tâches techniques ou scientifiques. Mais pour le reste, ils [les Valaisan(ne)s] sont prêts à penser que les vraies compétences sont là-bas [en Valais]. Je n'ai jamais vu les Valaisans dire qu'ils manquent de compétences dans le domaine du droit, de la philosophie et de ce qu'il faut penser. C'est encore un pays de maîtres à penser, même si ce sont des petits maîtres. (Homme, sciences sociales)

Es fehlt die Wertschätzung für die gut ausgebildeten Leute, die abwandern. Denn ausser in Untersuchungen und theoretisch ist mir nie begegnet, dass man die Rückkehr dieser Leute fördern will. (Femme, ressources humaines)

5.5.5 Où sont les vraies questions : les nouveaux termes de la réflexion

Pour certain(e)s, la question ne devrait pas être posée en termes d' « exode ». Pour ceux/celles-là, l'enjeu est ailleurs : dans la formation, un des atouts majeurs du canton, dans la localisation du pouvoir de décision ainsi que dans l'échange de compétences.

Pour moi, la question essentielle est d'avoir le devoir politique d'offrir de bonnes conditions de formation à la population. Ensuite, le retour sur investissement est tellement multiple, dépend de tellement de facteurs, qu'on ne peut plus le maîtriser. Si en plus on arrive à assurer la survie d'un bon tissu économique, c'est évident qu'on a des conditions favorables. Il faut les deux, et un coup de pouce financier pour permettre aux gens de sortir du canton. (...). (Homme, politique)

A mon avis, le problème principal serait de comprendre où sont les processus de décision : qui décide quoi par rapport au tissu économique. (...) A un moment, on a essayé de valoriser tout le volet géographique pour faire venir des gens. A partir d'un certain ni-

veau de compétences, ça ne suffit plus. On bute sur des décisions prises ailleurs. (Homme, politique)

La question est de réussir à signifier qu'on est un canton où il y a de la place pour la réflexion, l'innovation, l'ouverture et l'échange, autant de choses importantes pour les « intellectuels » et non de garder ou pas les compétences. Le Valais gagnerait beaucoup à ça, c'est ce que le Tessin a bien compris. C'est peut-être aussi davantage de l'échange de compétences. (Homme, institution publique)

Ainsi, la réflexion devrait se faire davantage en termes d'« **échanges** » ou de « **brassage** » de compétences et non plus d'« exode ». Ceci fait tomber les dernières barrières cantonalistes, en refusant de distinguer les compétences « valaisannes » des « non-valaisannes » :

La chance du Valais, c'est qu'il y ait l'exode des cerveaux, pour qu'il y ait d'autres cerveaux qui viennent. Il faut que des gens partent, arrivent, qu'il y ait un métissage. (Homme, sciences sociales)

Il serait bien de rapatrier des cerveaux, mais pas nécessairement des Valaisans. C'est la même chose : économiquement, on fait revenir du revenu, de la fiscalité, de l'investissement (achat immobilier). Les gens viennent pour ne plus voir le brouillard. Là, l'aspect climatique joue. Il ne faut pas entrer dans une réflexion de ghettos. La meilleure stratégie est peut-être de rapatrier des compétences non-Valaisannes, pour avoir un brassage. (...) On devrait être les acteurs d'un grand brassage. (Homme, politique)

Seul ce brassage permettra les mutations du Valais et la consolidation du tissu économique. Il est important d'avoir conscience qu'il s'agit d'un processus de transformation complexe et lent, qui s'étend sur 10-20 ans. Il exige une volonté d'ouverture sur l'extérieur du canton.

Comme le relèvent certain(e)s, les formes de mobilité spatiale que sont la pendularité (ou le néo-nomadisme) et les migrations temporaires comme le « stop and go » (séjour de durée déterminée dans un lieu) rendent mieux compte de cette dynamique d'échanges et de mixité.

5.6 Quelques réflexions pour conclure

Avant toute chose, notons que l' « exode des compétences » est perçu comme un thème récurrent et donc peu nouveau :

Il y a 30 ans, on en parlait déjà. (Homme, santé-social)

Par ailleurs, plusieurs personnes rencontrées signalent que la promotion économique de Sierre invite chaque deux ans des personnalités valaisannes menant leur carrière en dehors du Valais pour des « journées » où l'on se soucie des facteurs de non-retour, des atouts et des faiblesses du canton, des améliorations possibles, etc.

Un interlocuteur estime quant à lui que tout a déjà été écrit, notamment en matière de promotion économique, et que le défi actuel consiste à **réaliser** ce qui est sur le papier. Plusieurs autres personnes rejoignent cet avis, car elles critiquent le manque de suivi des études et des actions entreprises par le passé. De ce fait, une forte attente est investie dans cette recherche:

Es wird zuviel studiert und zuwenig gehandelt. Ich möchte dann auch die „to-do-Liste“ aus der Studie sehen, was machen wir jetzt 1.,2.,3.. (Femme, ressources humaines)

C'est dans cette intention qu'un projet de **plate-forme d'échange** entre Valaisan(ne)s sur Internet a été soumis à nos interlocuteurs/-trices. Cette idée a appelé les commentaires suivants.

Das wäre sicher eine gute Idee. Aber eine Plattform wird nur funktionieren, wenn eine konkrete Zielsetzung dahinter steht. (Femme, ressources humaines)

Ça ne va pas marcher si c'est pour mettre ensemble des gens. Par contre, en créant des conditions pour que les gens aient besoin les uns des autres, on créerait non seulement la plate-forme, mais l'environnement qui la fait vivre. (Homme, politique)

Je ne pense pas que ça passe par un site Internet, parce que c'est d'abord aussi une prise de conscience. (...) Il faudrait simplement se rendre compte de la richesse qui peut être puisée en Valais et à l'extérieur. Il faudrait brasser tout ça, faire plus de débats, précis, dans tous les sens, que ça se rencontre plus intellectuellement. (Femme1, journalisme)

[Une autre proposition serait de] faire une université valaisanne virtuelle. Il faut un lieu d'expression qui permette au savoir de visiblement se mettre en réseau de temps en temps. Certains partis politiques français font bien des universités d'été avec conférences, débats, ... S'il y avait cela en Valais ! Il y a plein de professeurs valaisans : ils sacrifieraient une semaine par an pour se mettre à disposition des leaders d'opinion, des jeunes qui ont envie de les rencontrer. (Homme2, ressources humaines)

Pourquoi faire ça entre Valaisans ? On n'en sortira jamais ! Qu'est-ce que c'est que cette « Valaisannerie » ? (Homme, sciences sociales)

Plusieurs personnes proposent, comme suite à cette enquête, de **réunir un groupe** pour mieux définir les actions à entreprendre:

Ich glaube, es bräuchte einmal ein paar „gesponnene“ Ideen. Ich würde wahrscheinlich am Ende der Studie eine Gruppe von Leuten in ein Zimmer einsperren und nicht mehr herauslassen, bis sie eine Idee haben. Etwas zu essen und zu trinken.... Ich glaube nicht, dass das jemand allein kann, denn in der Gruppe kann man einander anregen, eine Idee weiterspinnen.... So entsteht manchmal etwas aus einer relativ komischen Anfangsidee. Alles was man sonst macht, sind nämlich vernünftige Überlegungen und ich glaube nicht, dass man damit viel weiter kommt, denn die Ideen, die aus Vernunft geboren wurden, hatte man schon alle und sie haben nicht funktioniert, sonst wären Sie jetzt nicht hier. Also muss es irgendwie, jetzt aus der Psychologie geredet, über Bildern / Metaphern / unbewusste Inhalten evt. eine Attraktion, etwas das die Leute packt, gehen. Es gibt doch manchmal so komische Dinge, etwas das alle interessiert, alle rennen etwas nach und

man weiss nicht recht warum. Das ist rational nicht erklärbar. Es hat häufig mit einem Motiv / einem unterbewussten Hintergrund zu tun. Wenn man das erkennen könnte, dann würde es vielleicht gehen. (Femme, ressources humaines)

Ich würde vorschlagen, ein Open-Space zu organisieren. Eine offene Tagung, zu der Studierende, heimgekehrte und abgewanderte Walliserinnen und Walliser aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung, Kultur, Universität und Fachhochschulen eingeladen sind. An einer solchen Tagung ginge darum, Ideen zu entwickeln, wie dieser Abwanderung entgegen gewirkt werden kann. Das sozusagen als Abschluss bzw. konkrete Massnahme aus ihrer Studie. – Das Resultat dieser Tagung könnte eine Ideensammlung, aber auch ein Konzept mit Massnahmenplan sein, dass es weiterzuverfolgen gilt. Schliesslich müsste man die Resultate dieser Tagung veröffentlichen, gezielt an die Walliser Verantwortungsträger in Politik und Wirtschaft herantragen. In jedem Fall glaube ich, dass es eine Bewusstseinsarbeit braucht, wenn man dem Trend der Abwanderung etwas entgegenhalten will. – Die Neue Regionalpolitik des Bundes (seco), die zur Zeit Pilotprojekte vergibt, wäre hierzu eine tolle Chance! (Femme, administration cantonale)

Selon ces personnes, des étudiants pourraient participer, dans le cadre d'un stage ou d'un travail d'études, à la mise sur pied d'instruments pour résoudre la problématique de l'« exode des compétences ». Par ailleurs, quelques interlocuteurs/-trices se soucient particulièrement de la diffusion des résultats de l'étude.

Ich finde die Studie sehr gut. Ich finde der erste Schritt, um eine Situation zu verbessern, ist zu erkennen, dass eine Situation verbesserungswürdig ist. Ich glaube, dass der Wille bei den oberen Kadern des Kanton, bei den politischen Verantwortungsträgern, beim Staatsrat absolut vorhanden ist. Es wäre dann die Frage, wie weit nach unten dies durchschlägt, zu jenen Leuten, welche die Alltagsgeschäfte abwickeln und vielleicht nicht so weit denken. (Homme, informatique)

En résumé, le défi semble consister avant tout à mettre en place un « climat » favorable au retour des compétences, mais :

Il faut avoir conscience de la relation entre avoir envie ou non de rentrer et la possibilité ou non de rentrer. S'il n'y a pas de possibilité, est-ce qu'il y a politiquement ou avec le tissu économique, une possibilité de développer des créneaux pour faire rentrer les gens ? Si on les développe, les Valaisans vont-ils rentrer ? Je ne suis pas certain. Cela dépend de l'appréciation personnelle du contexte professionnel, culturel et politique. (Homme, politique)

Il faut signaler que les mesures concrètes sont un outil qui peut s'avérer efficace, mais dont l'effet reste parfois aussi secondaire :

Je crois que chaque canton, chaque région doit faire davantage de la prévention que de la guérison. La prévention, c'est justement le développement du tourisme, de l'industrie et de la formation. C'est donc davantage en mettant l'accent sur les institutions sociales et économiques valaisannes qu'on favorisera le retour des exilés, plutôt que par de nombreuses actions menées par le canton auprès des différents individus exilés. (Homme, syndicat)

6 VUE D'ENSEMBLE DES PRINCIPAUX RESULTATS DE LA RECHERCHE EMPIRIQUE

Dans ce qui suit, les principaux résultats des parties quantitative et qualitative de la recherche sont présentés.

Si l'on quantifie la migration en se basant sur le lieu de travail des personnes interrogées, alors **deux personnes sur trois migrent après avoir achevé leur formation tertiaire**. Suivant le type de formation, le pourcentage de ceux/celles qui quittent le canton du Valais après leurs études est encore plus important : 71% des personnes ayant étudié au sein d'une université ou d'une EPF à l'extérieur du canton ne reviennent pas en Valais après leurs études. En revanche, la probabilité que des diplômé(e)s d'Ecoles supérieures ou de Hautes écoles spécialisées entreprennent une activité professionnelle en Valais est significativement plus élevée : 45% d'entre eux/elles travaillent en Valais après leurs études.

Le départ du canton ne correspond cependant pas souvent au vœu des personnes interrogées. Il existe un **décalage entre désir et réalité** : bien que 43% des étudiant(e)s au sein d'universités ou d'EPF voudraient revenir, seul(e)s 29% trouvent une place de travail. Ceci est confirmé par les résultats de l'étude qualitative : bien que quelques interlocuteurs/-trices auraient voulu revenir en Valais après leurs études, ils n'ont trouvé aucune opportunité professionnelle correspondant à leur formation.

Le taux de départs est influencé par le **lieu d'étude** : celui/celle qui accomplit sa formation en Valais est plus fortement lié(e) au canton et sera actif/-ve en Valais après la fin de ses études dans 47% des cas. Par contre, parmi les personnes qui effectuent leurs études hors canton, à peine une sur trois (30%) revient en Valais. Etant donné que le canton du Valais appartient aux cantons non-universitaires, les maturistes doivent quitter le canton pour suivre une formation universitaire. Dans le cadre des entretiens qualitatifs, plusieurs interlocuteurs/-trices font remarquer que cette absence d'université peut être vue comme une chance, car ce départ du canton d'origine est partie intégrante du développement personnel et de l'acquisition de connaissances et d'expériences.

Le **lieu de stage** influence également la migration, étant donné qu'au travers des stages, les premières relations avec le marché du travail et les employeurs/-ses potentiel(le)s sont établies. Celui/Celle qui effectue un stage en Valais, travaille en Valais après ses études dans 52% des cas. Contrairement à ceux/celles qui font un stage hors canton : parmi eux seul(e)s 18% travaillent ensuite en Valais.

La migration est influencée par une **combinaison de facteurs** de poids différents. Les résultats des recherches quantitatives et qualitatives montrent qu'une offre de travail correspondant à la formation – peu importe que l'opportunité se présente en Valais ou ailleurs – est décisive pour le choix du lieu de travail. La recherche empirique confirme ainsi les résultats d'études antérieures sur la problématique de la migration. Les facteurs non-économiques sont plus ou moins importants selon les personnes. Ils ne jouent cependant qu'un rôle secondaire.

Le départ

Le **marché du travail** valaisan est le push factor décisif pour la migration. Le manque de places – plus exactement le manque de places correspondant aux désirs des personnes interrogées, le manque de transparence, le manque de possibilités de carrière et les dysfonctionnements liés à la politisation de l'économie sont les principales faiblesses du marché du travail, qui mènent au départ des personnes hautement qualifiées.

Ceci ressort également des deux raisons les plus citées en faveur de la migration dans l'enquête par questionnaire : au 1^{er} rang, figure le manque de places de travail, puis vient le manque de possibilités de carrière, le Valais disposant de peu de places de cadres et d'une diversité limitée de l'offre de places de travail.

Le **développement économique** est étroitement lié au marché du travail. Il est en général évalué de manière négative par les personnes interrogées, ce qui favorise aussi la migration. Il manque au canton une dynamique économique, des perspectives de développement positives, des échanges d'idées.

A côté de ces motifs économiques, l'**offre de formation continue** est également limitée en Valais, entre autres concernant sa diversité et les possibilités de formations postgrades. Les diplômé(e)s de formations universitaires mentionnent souvent l'offre de formation continue, plus importante en dehors du canton, comme raison en faveur de la migration (77% d'insatisfait(e)s). Les personnes interviewées relativisent quant à elles ce jugement, arguant que les distances aux institutions de formation hors canton sont rapidement franchies.

Une autre raison souvent citée en faveur d'un départ sont les avantages d'un **centre urbain**, qui offrent une certaine forme de qualité de vie. Il faut préciser que la qualité de vie possède de nombreuses dimensions et est jugée différemment d'un individu à l'autre : alors que certain(e)s préfèrent vivre à la campagne au milieu d'une nature intacte, d'autres recherchent la proximité d'une ville avec son offre culturelle et de loisirs variée.

Jouent un rôle secondaire dans le choix du lieu de travail hors canton, le/la partenaire, les mentalités et les revenus plus élevés. Les **partenaires** jouent un rôle important en particulier parce qu'ils/elles sont actifs/-ves dans 80% des cas, ce qui signifie que pour un éventuel retour du couple en Valais, ce n'est pas une, mais deux places de travail qu'il devra au préalable trouver. La **mentalité** fait partie de la qualité de vie. Les personnes interrogées vivant hors canton l'évaluent majoritairement de manière négative : selon elles, le Valais manque d'ouverture, d'esprit d'innovation et d'entreprise, d'anonymat et de bonnes relations Haut-Valais / Valais romand. Dans le cadre des entretiens qualitatifs, de nombreux/-ses interlocuteurs/-trices insistent aussi sur l'étroitesse sociale du canton, qui, conjuguée à l'omniprésence de la politique au sein de la société, conduit à un besoin d' « espace pour respirer » et donc à un départ. Le rôle du **niveau de salaire** est controversé, étant donné qu'il est étroitement lié au coût de la vie.

Rester / Revenir

Pour ceux/celles qui travaillent en Valais après leurs études, l'existence d'une opportunité professionnelle appropriée en Valais a été décisive dans le choix de leur lieu de travail. Le marché du travail – pour ce qui est des conditions de travail – est jugé de manière plus positive par ces personnes que par celles travaillant hors canton. Par contre, elles se plaignent elles aussi du manque de transparence et de possibilités de carrières. Outre l'offre de places de travail, le fort **attachement** au canton et la **qualité de vie** jouent un rôle important. La qualité de vie en Valais est évaluée très positivement, en particulier en ce qui concerne la beauté du paysage, le climat et la sécurité. La satisfaction concernant l'offre culturelle et de loisirs ainsi que le marché immobilier est moindre. Cependant – comme mentionné ci-dessus, il ne faut pas perdre de vue que la qualité de vie est jugée différemment d'une personne à l'autre. Nombreuses sont les personnes interviewées qui ont relevé que les personnes domiciliées en Valais méconnaissent souvent la qualité de vie dont elles bénéficient.

De manière secondaire, le/la partenaire, la mentalité, les activités associatives et sportives influencent le choix de rester ou de revenir dans le canton d'origine. En outre, celui/celle qui habite en Valais est en général satisfait(e) de la mentalité à l'intérieur du canton.

Pendularité

Les pendulaires travaillent hors canton parce qu'ils/elles n'ont pas trouvé de place appropriée en Valais. Ils/Elles conservent leur domicile en Valais, parce qu'ils/elles sont fortement attaché(e)s au Valais. Les possibilités de carrière, la qualité de vie, les avantages fiscaux et les activités associatives sont des raisons secondaires en faveur de la pendularité.

PARTIE III: CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

7 CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Le savoir représente la source première de prospérité et de maintien de la compétitivité au sein de ce que l'on nomme la société du savoir. C'est pourquoi la demande en personnel qualifié augmente avec la mondialisation et la concurrence autour de ce capital humain se renforce. Le développement d'une société du savoir et la mondialisation renforcent ainsi les conséquences négatives, pour les économies nationales concernées, d'une migration des personnes hautement qualifiées.

Comme l'a montré la présente étude, le canton du Valais est fortement concerné par les départs. D'une part les taux de maturité et d'obtention d'un diplôme universitaire sont nettement plus élevés que dans la moyenne suisse et d'autre part l'étude établit que deux personnes sur trois (63%) entreprennent une activité professionnelle en dehors du canton après leurs études dans une haute école.

Autrement dit, le canton du Valais forme du personnel hautement qualifié pour les grands centres de Suisse romande et alémanique et n'est en cela pour une fois pas bénéficiaire d'une prestation, mais finance aux cantons urbains la formation d'une partie de leurs forces de travail. A côté de la perte en capital humain, le Valais subit, à cause de la migration des personnes hautement qualifiées, une perte d'environ 90 Mio. Fr. si l'on ajoutent encore aux frais de formation les pertes directes fiscales et de consommation.

7.1 Création d'un réseau

Compte tenu de la société du savoir, les mesures en vue de diminuer la migration ne devraient pas obéir à une « logique de la migration », mais au concept de brain exchange ou de réseau de capital humain, c'est-à-dire que les mesures devraient d'une part s'adresser aux personnes hautement qualifiées en général (indépendamment du fait qu'elles sont valaisannes ou non⁸³) et que d'autre part, le fonctionnement en réseau devient plus important que la proximité géographique.

Dans ce sens, on peut suggérer la **création d'un réseau de personnes hautement qualifiées**, vivant et travaillant en Valais ou en dehors du canton. Les branches du réseau doivent converger vers le canton et celui-ci doit savoir l'utiliser pour l'échange de compétences, de connaissances, d'expériences et de technologies. Avec un tel réseau, faire participer activement les personnes hautement qualifiées au développement du canton deviendrait possible. Le but est la mise en réseau et non prioritairement le retour physique des personnes hautement qualifiées, bien que le réseau permette aussi de recruter du personnel. Un tel réseau pourrait fonctionner par exemple au travers d'une plate-forme Internet, d'« events »,...

7.2 Mesures pour encourager un retour

Cependant, à côté de ce „retour virtuel“, le canton doit aussi prendre des mesures pour le retour physique des personnes hautement qualifiées afin de rester concurrentiel. L'étude montre que le potentiel de retour parmi les Valaisan(ne)s existe bel et bien : ceux/celles-ci restent en premier lieu très attaché(e)s au canton, 43% des personnes interrogées en formation aimeraient en outre trouver un travail en Valais après leurs études et enfin 57% de ceux/celles menant une activité professionnelle hors canton peuvent s'imaginer revenir en Valais.

Un retour dépend toutefois d'une **combinaison de facteurs**. Les mesures possibles concernent ainsi les différents domaines politiques, en particulier la politique économique, la politi-

⁸³ Dans ce qui suit, on entendra par le concept de personnes hautement qualifiées, si rien d'autre n'est spécifié, des personnes avec un diplôme d'une haute école, indépendamment de leur origine (Valais ou non).

que de la formation, la politique concernant les infrastructures et la politique concernant la culture. Seules une harmonisation et une coordination des mesures des différentes politiques sectorielles peuvent influencer la migration sur le long terme. Le but commun doit être de créer un **environnement dans lequel les personnes hautement qualifiées se sentent bien**.

7.2.1 Mesures politico-économiques

Les résultats de l'étude quantitative et qualitative rappellent que les **facteurs économiques** sont la raison première de la migration et qu'un retour est presque toujours lié à la condition d'une offre de travail attractive. C'est pourquoi la **création de places de travail hautement qualifiées** est une condition sine qua non pour la limitation des départs. Il ne faut cependant pas oublier qu'en règle générale, pour qu'un couple reste ou rentre en Valais, une place de travail doit aussi être offerte au/à la partenaire de la personne hautement qualifiée. D'étroites relations entre la Haute école valaisanne, mais aussi d'autres Hautes écoles spécialisées et universités, et l'économie valaisanne constituent une possibilité prometteuse concernant la création de places de travail hautement qualifiées. Une autre possibilité serait la création d'un environnement propice aux entreprises au travers d'une politique endogène d'encouragement économique, par laquelle l'esprit d'entreprise et les idées innovatrices des diplômé(e)s des hautes écoles seraient encouragés et un capital-risque mis à leur disposition. L'investissement dans le créneau des entreprises à forte valeur ajoutée et des niches promet aussi de nouvelles places de travail. Tout cela exige un **environnement économique dynamique**, qui soit également visible au-delà des frontières cantonales afin de s'adresser aux personnes hautement qualifiées du reste de la Suisse.

L'étude met en évidence d'autres faiblesses du marché du travail, en particulier son manque de transparence, le manque de professionnalisme et la trop grande influence de la politique. La **transparence** peut être encouragée, par exemple, par la mise au concours systématique des places dans les médias de portée extra-cantonale, par des bourses de places de travail, par des sélections objectives, ...

Les diplômé(e)s des hautes écoles peuvent aussi être abordé(e)s directement par des stands d'information des entreprises valaisannes dans le cadre des forums d'entreprises organisés par les universités et autres hautes écoles. Une offre plus large et plus transparente de places de stage et de thèmes de travail de diplôme pourrait aussi s'avérer utile pour attirer des personnes hautement qualifiées, étant donné que l'étude a montré qu'une bonne moitié des personnes interrogées ayant effectué un stage en Valais y travaillent après leurs études, alors qu'ils/elles ne sont que 18% parmi ceux/celles ayant accompli un stage ailleurs. Par ailleurs, il est important de s'adresser en particulier à cette classe d'âge, car plusieurs interlocuteurs/-trices ont mis l'accent sur le fait que la mobilité diminue avec l'âge et la création d'une famille.

7.2.2 Mesures politiques au niveau de la formation

Comme mentionné auparavant, les **Hautes écoles et les institutions universitaires valaisannes** occupent une grande importance dans la création de places de travail. Il importe que les formations correspondent aux besoins de l'économie valaisanne et que la Haute école soit active dans des domaines novateurs / des niches, peu ou non offerts ailleurs. La technologie alimentaire, la biotechnologie, un centre de compétences pour le tourisme alpin, ... ont entre autres été proposés comme domaines possibles par les différent(e)s interlocuteurs/-trices. Afin de s'imposer sur le marché très concurrentiel de la formation, la Haute école valaisanne doit offrir des formations et formations continues de la meilleure qualité.⁸⁴ Les diplômé(e)s universitaires sont en particulier insatisfait(e)s de l'offre de formation continue, c'est pourquoi une offre correspondant à leurs besoins devrait être développée p. ex. en collaboration avec l'université à distance de Brigue ou des instituts universitaires comme l'IUKB. Cependant, bien que les **possibilités de formations continues** pour les personnes haute-

⁸⁴ Ceci vaut aussi en particulier pour les formations et formations continues germanophones, car avec l'ouverture des NLFA en 2007, la Haute école spécialisée de Berne deviendra un concurrent encore plus important, étant donné que la distance Berne-Haut-Valais sera réduite à une distance de pendularité.

ment qualifiées soient d'une grande importance, le canton du Valais ne doit pas offrir lui-même la totalité de ces formations. Une mise en réseau des Hautes écoles cantonales et hors canton ainsi que des universités peut assurer les possibilités de formations continues des personnes hautement qualifiées, la région lémanique et Berne étant en fin de compte rapidement accessibles.

Bien que, dans la perspective du brain exchange (circulation de capital humain), il faille absolument saluer le fait que les jeunes Valaisan(ne)s effectuent leurs études dans des universités et autres hautes écoles en dehors du canton et qu'ainsi ils/elles acquièrent de nouvelles expériences et compétences, il ressort de l'enquête par questionnaires qu'une meilleure **information**, donnée plus tôt, serait toutefois souhaitable au sein des collègues, écoles professionnelles et cycles d'orientation concernant les possibilités de formation à la Haute école valaisanne et les perspectives professionnelles sur le marché du travail valaisan pour les différentes filières d'études.

7.2.3 Mesures en vue de l'amélioration de l'environnement et du climat

Dans le sens du Work-Life-Balance, souvent cité, une grande importance est accordée à la **qualité de vie** et à l'environnement dans le choix du lieu de résidence et du lieu de travail. Pour les personnes interrogées qui sont restées ou revenues en Valais, la qualité de vie était aussi parmi les raisons décisives. Les Valaisan(ne)s vivant en Valais ne sont toutefois souvent pas conscient(e)s des beautés des paysages qui les entourent et des avantages climatiques qu'offre la région. Ces **avantages du canton, offerts par la nature**, doivent absolument être préservés par un développement durable.

La qualité de vie est cependant également déterminée par l'offre au niveau des infrastructures et des services.

De bonnes **infrastructures au niveau des transports** (NLFA, autoroute, ...) et de bonnes liaisons par les transports publics vers les centres de Suisse romande et alémanique tout comme vers l'Italie du Nord sont une garantie que le Valais ne soit pas une région périphérique, mais un canton au cœur de l'Europe. Plusieurs interlocuteurs/-trices mettent toutefois l'accent sur les barrières psychologiques qui doivent être détruites dans ce contexte par une bonne communication.

Outre les liaisons vers l'extérieur, les infrastructures et les offres de transports doivent être également intéressantes à l'intérieur du canton, car les lieux d'habitation attractifs se situent pour certains en dehors des centres de plaine. Ceci contribuerait à augmenter l'attractivité du canton comme lieu de résidence pour les pendulaires.

Concernant l'organisation des loisirs, les personnes hautement qualifiées accordent aussi de la valeur à une **offre culturelle** attractive et variée, ce qui ressort plus particulièrement de l'enquête par questionnaire, c'est pourquoi un rôle important revient à l'encouragement d'une offre et d'une création culturelles.

Si le canton peut avoir une influence sur les aspects de la qualité de la vie mentionnés ci-dessus, son influence sur la société et sur la mentalité est très limitée, car elles ne peuvent être modifiées que par des processus longs et complexes. Cependant, les personnes interrogées voient souvent comme un obstacle à un retour en Valais le manque d'**ouverture** et la politisation de la société. Le métissage de la société (l'immigration de non-Valaisan(ne)s et le retour de Valaisan(ne)s qui ont rassemblé des expériences à l'extérieur du canton) et une plus grande proportion de personnes hautement qualifiées pourraient être un chemin vers une plus grande ouverture du canton. Un plus fort encouragement du bilinguisme pourrait être un autre chemin, et avec lui, le rapprochement des deux cultures du canton.

En général, l'**unité du canton** (moins de régionalisme) est une condition importante pour le développement futur du Valais. Une **vision commune du futur** et une **promotion commune** du canton pas seulement en tant que lieu de vacances, mais aussi en tant que **place économique** et que lieu de résidence et de travail, ceci dans le sens d'un **marketing du lieu de résidence**, pourraient être d'autres éléments en vue d'encourager l'immigration de personnes hautement qualifiées.

Il ne faut pas négliger non plus l'importance des mesures visant à **soigner l'image** du Valais, l'étude ayant montré que l'image du canton auprès des Valaisan(ne)s de l'extérieur était nettement moins bonne que celle des Valaisan(ne) habitant en Valais.

7.3 Autres mesures

Une première mesure dans le but d'encourager la prise de conscience de la problématique de la migration et l'ouverture de la discussion concernant les mesures possibles pourrait être l'organisation de **rencontres** publiques autour de la thématique de l'exode des compétences, rencontres qui s'adresseraient à un large public p.ex. des étudiant(e)s, des Valaisan(ne)s vivant et travaillant hors canton, des décideurs aux niveaux politique et économique, ...

Mises à part les mesures en vue de la diminution de la migration, et étant donné les conséquences négatives des départs pour la société du savoir et les moyens financiers significatifs qui partent dans la formation tertiaire, il semble pertinent que le canton du Valais surveille régulièrement l'exode des compétences et l'efficacité des mesures éventuelles prises contre ce phénomène.

BIBLIOGRAPHIE

- Bassand, Michel et al. (1985)
Les Suisses entre la mobilité et la sédentarité, Lausanne : Presses Polytechniques et Universitaires Romandes.
- Benninghaus, Hans (2002)
Deskriptive Statistik, 9. Aufl., Wiesbaden : Westdeutscher Verlag.
- Bortz, Jürgen (1999)
Statistik für Sozialwissenschaftler, 5. Aufl., Berlin u.a : Springer-Lehrbuch.
- Bühl, Achim ; Zöfel Peter (2000)
SPSS Version 10. Einführung in die moderne Datenanalyse mit Windows, 7. Aufl., München : Addison-Wesley.
- Baccaïni Brigitte (2001)
Les migrations internes en France de 1990 à 1999 : l'appel de l'Ouest. *Economie et statistique*, n. 344, pp. 39-79.
- Diem, Markus (1995)
Statistiken zum Thema Brain Drain 1. und 2. Teil. Bâle. Manuscrit.
- Egger Thomas; Stalder Ueli; Wenger Anita (2003)
Brain Drain in der Schweiz : die Berggebiete verlieren ihren hochqualifizierte Bevölkerung, Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete (SAB), Heft Nr 176, Bern.
- Frank, Markus (1990)
A propos de la mobilité professionnelle et géographique des jeunes suisses, *La vie économique*, 1/90, pp. 20-26.
- Gaillard, Anne-Marie et Jacques (1999)
Les enjeux des migrations scientifiques internationales, de la quête du savoir à la circulation des compétences, Paris : L'Harmattan.
- Guha, Bij Amalendu (1977)
Brain Drain issue and indicators on Brain Drain, *International migration*, Vol. 15 n°1, pp. 3-19.
- Keely Charles B. (1986)
Return of talents programs : Rationale and evaluation criteria for programs to ameliorate the Brain Drain, *International migration*, vol. 24, n°1, pp. 179-189.
- Kübler et al. (2001),
Spezialauswertungen des International Benchmark Report für den Kanton Wallis, Bâle : International Benchmark Club (BAK).
- Ladame, Paul (1970)
Contestée : la circulation des élites, *International migration*, Vol. 8, n°1/2, pp. 39-47.
- Leresche, Jean-Philippe ; Joye, Dominique ; Bassand, Michel (1995)
Métropolisations, Genève : Georg Editeur SA.
- May Nicole (1993)
L'aménagement du territoire et le système national urbain : de l'armature urbaine aux réseaux de villes : questions pour la recherche et l'action, *Revue d'économie régionale et urbaine*, no. 5, pp. 823 – 832.
- Meyer, Jean-Baptiste (2001)
Fuite des cerveaux : Les nouveaux termes de l'exode, *Le Courrier ACP-UE*, juillet-août 2001, pp. 46-48.
- Meyer, Jean-Baptiste ; Charum Jorge 1995
La « fuite des cerveaux » est-elle épuisée ? Paradigme perdu et nouvelles perspectives, *Cahier des sciences humaines*, 31 (4), 1995, pp. 1003-1017.

Nedelcu, Michaela (2002)

Nouvelles stratégies de migration et de développement, le cas des informaticiens roumains, (Diplôme de spécialisation postgrade à l'université de Neuchâtel).

Observatoire des sciences et de la technologie (OST) (mai 2000)

Les flux migratoires du personnel hautement qualifié au Québec, Rapport présenté au ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie, Québec, Montréal.

OFS (2001)

Migrations internes et changements familiaux en Suisse, Neuchâtel.

OFS (2003)

Pendularité : nouvelle définition des agglomérations, document de presse du 15 mai 2003, Berne.

Pellaton Jean-Pierre (1980)

Migrations et équilibres entre régions : étude des échanges de population entre la chaîne du Jura et les régions suisses du marché du travail, Neuchâtel : Editions universitaires.

Werlen Iwar; Buri Barbara; Matter Marc; Ziberi Johanna (2002)

Projekt Üsserschwyz: Dialektanpassung und Dialektloyalität von Oberwalliser Migranten, Institut für Sprachwissenschaften, Universität Bern.

Sites consultés

Center for Strategic & International Studies

<http://www.globalization101.org/issue/migration/3.asp>

Cervantes, Mario ; Guellec, Dominique (2002)

Fuites des cerveaux : Mythes anciens, réalités nouvelles, OCDE.

http://www.observateurocde.org/news/fillstory.php/aid/357/Fuite_des_cerveaux__Mythes_anciens,_réalités_nouvelles_.html

Commission Européenne (2001)

Task Force de haut niveau sur les compétences et la mobilité. Rapport final.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2001/dec/taskforce2001_fr.pdf

Commission de formation du nord-est (CFNE) (2001)

L'exode des jeunes de la région desservie par la CFNE, Ontario.

<http://www.fnetbcfne.on.ca/pdf/exode%20des%20jeunes.pdf>

Conseil consultatif des sciences et de la technologie (juin 1999),

Rapport sommaire d'un atelier de consultation sur : « Les compétences essentielles dans des secteurs stratégiques de l'économie canadienne », Ottawa.

<http://acst-ccst.gc.ca/skills/finalrepdocs/27f.pdf>

Morokvasic-Muller Mirjana (2002)

Les élites scientifiques : exil ou mobilité ?

<http://xnet2.u-paris10.fr/pls/portal30/docs/FOLDER/INTRANET/CDR/LASP/33.htm>

Nadeau, Serge ; Whewell, Lori ; Williamson Shane (2000)

La question de l'exode des cerveaux, printemps 2000.

http://www.isuma.net/v01n01/nadeau1/nadeua1_f.shtml

ANNEXES

Annexe 1 : Enquête quantitative : Lettre d'accompagnement



DEPARTEMENT DE L'ECONOMIE,
DES INSTITUTIONS ET DE LA SECURITE
DU CANTON DU VALAIS

DEPARTEMENT DE L'EDUCATION,
DE LA CULTURE ET DU SPORT
DU CANTON DU VALAIS

Personne de contact : Christine Bosi

**Aux Valaisannes et Valaisans ayant obtenu la
maturité en 1996 et 1997, aux diplômés d'une
Université, d'une Haute Ecole ou d'une Ecole
supérieure**

Date du timbre postal

Enquête sur l'exode des compétences

Madame, Monsieur,

Un nombre important de Valaisannes et Valaisans se forme dans les Hautes écoles cantonales ou à l'extérieur du canton, notamment dans les Universités et dans les Ecoles polytechniques fédérales. Au terme de leurs études, elles/ils prennent fréquemment un emploi hors du Valais. A partir de ce constat, on peut poser deux hypothèses : soit elles/ils ne veulent pas revenir en Valais, soit elles/ils n'y ont pas trouvé un emploi correspondant à leur niveau de qualification.

Le Département de l'économie, des institutions et de la sécurité (DEIS) ainsi que le Département de l'éducation, de la culture et du sport (DECS) ont lancé une étude, initiée par la Chambre valaisanne de commerce et d'industrie, permettant de mieux comprendre ce phénomène d'exode des compétences. Pour esquisser des pistes réalistes de réflexion et d'action, il nous a semblé indispensable de nous baser sur l'expérience et l'opinion des personnes directement concernées.

C'est la raison pour laquelle nous nous permettons de vous adresser le questionnaire ci-joint qui aborde plusieurs thèmes comme la formation, le marché du travail, le lieu de résidence et votre perception des atouts et faiblesses du Valais. **Votre participation contribuera de manière prépondérante à la réalisation de cette étude** et à la pertinence des projets et mesures qu'elle permettra de mettre en œuvre.

Nous tenons à vous assurer que les données seront traitées en toute confidentialité et que les questionnaires seront détruits au terme de l'analyse.

Cette étude est menée par l'Observatoire valaisan de l'emploi du Service de l'industrie, du commerce et du travail, en collaboration avec le Délégué aux questions universitaires et le Service de la formation tertiaire. M. François Hainard, professeur de sociologie à l'Université de Neuchâtel, en assure l'appui scientifique.

Les résultats de cette étude seront publiés sur le site internet de l'Etat du Valais (www.vs.ch), au début de l'année 2004. Une plate-forme d'information et de contacts sur ce projet est disponible à l'adresse suivante : exodevs.ch. L'Observatoire valaisan de l'emploi (027/606.72.99) se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire que vous pourriez souhaiter.

D'avance, nous vous remercions de votre précieuse collaboration et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.

LE CHEF DU DEPARTEMENT DE L'ECONOMIE,
DES INSTITUTIONS ET DE LA SECURITE

JEAN-RENE FOURNIER

LE CHEF DU DEPARTEMENT DE L'EDUCATION,
DE LA CULTURE ET DU SPORT

CLAUDE ROCH

Annexe : Questionnaire



En collaboration avec la Chambre valaisanne de commerce et d'industrie

Annexe 2 : Enquête quantitative : Questionnaire

Exode des compétences

Analyse du phénomène de migrations des Valaisannes et Valaisans,
leurs motivations de départ et/ou de retour en Valais

Marche à suivre pour compléter ce questionnaire.

- ✓ Répondez aux questions dans l'ordre où elles se présentent.
- ✓ Le sigle ☞ signifie : passez à une autre question.
- ✓ Certaines questions comportent des consignes notées entre parenthèses, merci de les suivre. Dans les O, marquez d'une croix ⊗ votre choix et dans les marquez d'un chiffre votre préférence 1.
- ✓ Votre **opinion personnelle** compte avant tout. Choisissez toujours l'affirmation qui se rapproche le plus de votre opinion personnelle.
- ✓ Nous vous **garantissons la confidentialité dans le traitement de vos réponses**. Lors de l'interprétation des résultats, nous vous donnons la garantie qu'**aucun lien ne pourra être établi entre vos réponses et vous-même**. Les questionnaires seront détruits au terme de cette analyse.
- ✓ Une **vingtaine de minutes** suffisent pour remplir ce questionnaire.
- ✓ **Pour toute question : Christine Bosi 027 606 73 35 ou Ursula Kraft 027 606 72 99.**

MERCI DE NOUS RENVOYER CE QUESTIONNAIRE D'ICI AU 30 JUIN 2003.

A SIGNALÉTIQUE PERSONNELLE

Q 1. Sexe

Masculin 01

Féminin ... 02

Q 2. Année de naissance

| 1 | 9 | | |

Q 3. Lieu de domicile au moment où vous avez terminé votre formation secondaire donnant accès à des études de niveau tertiaire : Ecole supérieure (ES), Haute école spécialisée (HES), Université (Uni) ou Ecole polytechnique fédérale (EPF) ?

Commune NPA | | | |

Q 4. Comment vivez-vous actuellement ?

(Indiquez votre logement principal - une seule réponse, svp)

Je vis.....

- 01 avec un/une partenaire (sans enfant)
 02 avec un/une partenaire et un enfant/des enfants
 03 avec un enfant/des enfants (sans partenaire)
 04 chez mes parents
 05 avec d'autres adultes (hormis partenaire ou parents)
 06 seul/e
 07 autrement, précisez ✎

Q 5. Nombre d'enfants à charge et âge respectif des enfants

Nombre d'enfants | | |

Age des enfants

1er enfant | | |
 2e enfant | | |
 3e enfant | | |
 4e enfant et plus | | | | | |

Q 6. Votre partenaire exerce-t-il/elle une activité lucrative ?

(Une seule réponse, svp)

- Oui, à plein temps 01
 Oui, à temps partiel 02
 Non 03
 Je n'ai pas de partenaire 04

Q 7. Quelle est votre langue maternelle ?

française 01 allemande 02 autre, précisez ✎ 03

Q 8. Quelles sont vos connaissances linguistiques de l'autre langue officielle du canton du Valais (allemand) et de l'anglais ?

(Une seule réponse par ligne)

	Bilingue 01	Très bonnes 02	Bonnes 03	Scolaires 04
Connaissances orales de l'allemand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissances écrites de l'allemand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissances orales de l'anglais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissances écrites de l'anglais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B QUESTIONS CONCERNANT VOTRE FORMATION

Q 9. Niveau de formation

- En formation*
- Ecole supérieure (ES) O 01
- Haute école spécialisée (HES)..... O 02
- Licence Universitaire ou Ecole polytechnique.. O 03
- Postgrade (HES, Uni, EPF)..... O 04
- Autre, précisez ✍ O 05
- Diplômés*
- Ecole supérieure (ES) O 01
- Haute école spécialisée (HES)..... O 02
- Licence Universitaire ou Ecole Polytechnique . O 03
- Postgrade (HES, Uni, EPF)..... O 04
- Autre, précisez ✍ O 05
- N'a pas poursuivi d'études après la maturité ou a interrompu ses études*..... O 01

☞ **Passez à la question 19**



Les questions 10 et 11 s'adressent aux personnes ayant entrepris une formation dans une Ecole supérieure (ES) ou Haute école spécialisée (HES) et les questions 12 et 13 s'adressent aux personnes ayant entrepris une formation dans une Université ou une EPF.

Q 10. Dans quelle haute école spécialisée (HES) ou école supérieure (ES) faites-vous vos études ou avez-vous obtenu le(s) diplôme(s) mentionné(s) ?

(Veuillez remplir selon les consignes indiquées soit Haute école spécialisée (HES) ou Ecole supérieure (ES))

O 01 Haute école spécialisées (HES) :

(Veuillez cocher la HES et mentionner l'Ecole et le Lieu ; p. ex : Haute école de gestion du Valais, Sierre ; Ecole d'ingénieurs, Yverdon)

- O 01 Berner Fachhochschule, soit : ✍
- O 02 Haute école spécialisée de Suisse occidentale, soit : ✍
- O 03 Fachhochschule Nordwestschweiz, soit : ✍
- O 04 Fachhochschule Zentralschweiz, soit : ✍
- O 05 Scuola universitaria professionale Svizzera italiana, soit : ✍
- O 06 Fachhochschule Ostschweiz, soit : ✍
- O 07 Zürcher Fachhochschule, soit : ✍
- O 08 Autre école, soit : ✍

O 02 Ecole supérieure (ES) :

(Veuillez mentionner le nom de l'Ecole et le Lieu ; p. ex : Ecole supérieure d'informatique, Sierre)

.....


Q 11. Dans quelle filière faites-vous vos études ou avez-vous obtenu votre diplôme de niveau ES et HES ? (p. ex : Génie civil, Informatique de gestion, Télécommunication)

.....










Passez à la question 14

Q 12. Dans quelle Université ou Ecole polytechnique faites-vous vos études ou avez-vous obtenu le(s) diplôme(s) mentionné(s) à la Q 9.?

- | | | | |
|------|---|------|-------------------------|
| O 01 | Université de Bâle | O 07 | Université de Neuchâtel |
| O 02 | Université de Berne | O 08 | Université de St. Gall |
| O 03 | Université de Fribourg | O 09 | Université du Tessin |
| O 04 | Université de Genève | O 10 | Université de Zurich |
| O 05 | Université de Lausanne | O 11 | EPF Lausanne |
| O 06 | Université de Lucerne | O 12 | EPF Zürich |
| O 13 | Autre, précisez  | | |

Q 13. Dans quelle branche avez-vous obtenu votre diplôme ou faites-vous vos études de niveau universitaire ou école polytechnique et précisez la branche ?
(p. ex : **Lettres**, langue et littérature française)
(Si vous avez plusieurs branches, n'indiquez que la branche principale)

- O 01 **Théologie**
- O 02 **Droit**
- O 03 **Sciences économiques**, précisez 
- O 04 **Sciences sociales, psychologie et pédagogie curative**
précisez 
- O 05 **Médecine**, précisez 
- O 06 **Lettres**, précisez 
- O 07 **Sciences**, précisez 
- O 08 **Sciences de l'ingénieur**, précisez 
- O 09 **Autre**, précisez 

Q 14. Pendant vos études, exercez-vous ou avez-vous exercé une activité rémunérée (à plein temps ou à temps partiel) – voire un stage rémunéré – en rapport direct avec votre branche d'étude ?
(Veuillez mentionner l'activité la plus représentative selon vous)

- Non O 01  **Passez à la question 15**
- Oui O 02

Si oui, précisez :


Durée de cette activité en mois: |_|_|

Taux d'occupation moyen (en % d'une activité exercée à plein temps) : env. |_|_|_|_|%

Lieu où cette activité a été exercée (Commune, NPA et Canton)

Commune **NPA** |_|_|_|_| **Canton**


Q 15. Etes-vous encore dans un processus de formation à plein temps (ES, HES, Uni ou EPF)?Oui, 01Non 02 ➔ **Passez à la question 19****Q 16. Si vous êtes en formation à plein temps, où aimeriez-vous exercer votre activité professionnelle?***(Vous avez deux réponses possibles, indiquez par 1 votre premier choix et par 2 le second.)*En Valais 01En Suisse romande (excepté le canton du Valais) 02En Suisse alémanique (excepté le canton du Valais) 03En Suisse italienne 04A l'étranger 05L'endroit n'a pas d'importance 06*Si votre premier choix n'est pas le Valais : ➔ **Passez à la question 18*****Q 17. Si votre premier choix est le Valais (Cf. Q 16.), choisissez parmi les raisons suivantes : (Vous avez trois réponses possibles, indiquez par 1 votre premier choix, par 2 le second et par 3 le troisième.)****Parce que / Pour**Devenir indépendant(e), le canton du Valais vous semble le lieu idéal 01Avoir plus de chance de trouver du travail adapté à votre formation 02Bénéficier de possibilités perfectionnement professionnel 03Des possibilités de plan de carrière plus intéressant 04Votre partenaire travaille en Valais ou souhaite y vivre 05Assurer la continuité du cursus scolaire à vos enfants 06Des raisons de fiscalité 07Les logements sont moins chers en Valais 08Vous êtes propriétaire d'une maison ou d'un appartement 09La mentalité valaisanne vous convient bien 10La qualité de vie..... 11Votre attachement au canton du Valais est très fort (famille, amis)..... 12Continuer à participer à des activités associatives 13Bénéficier d'activités sportives plus nombreuses (ski, randonnée, montagne) 14

- Le coût de la vie y est moins élevé 15
- Eviter les démarches administratives inhérentes à un changement de canton 16
- Autre ; précisez  17

 **Passez à la question 19**

Q 18. Si votre premier choix n'est pas le Valais (Cf. Q 16.), choisissez parmi les raisons suivantes :
 (Vous avez **trois réponses** possibles, indiquez par **1** votre premier choix, par **2** le second et par **3** le troisième.)




Parce que / Pour

- Avoir plus de chance de trouver du travail adapté à votre formation 01
- Devenir indépendant(e), le canton du Valais ne vous semble pas le lieu idéal 02
- Le canton du Valais offre peu de poste de travail dans les nouvelles technologies 03
- Bénéficier de possibilités de perfectionnement professionnel 04
- Des possibilités de plan de carrière plus intéressant 05
- Assurer la continuité du cursus scolaire à vos enfants 06
- Des raisons de fiscalité 07
- Vivre et travailler proche de votre réseau d'amis 08
- Disposer d'un revenu plus élevé 09
- Découvrir d'autres mentalités 10
- Votre partenaire travaille hors du Valais ou ne souhaite pas vivre en Valais 11
- La qualité de vie 12
- Etre proche d'un grand centre urbain, bénéficier d'une vie culturelle et de loisirs plus intenses..... 13
- Bénéficier de l'anonymat 14
- Autre ; précisez  15

C LIEU DE RESIDENCE


Q 19. Dans quelle commune et canton habitez-vous actuellement, durant la semaine ?

Commune NPA |_|_|_|_| Canton

-  Les personnes **résidant hors du Valais** répondent aux questions **20 à 23**.
-  Les personnes **travaillant hors du Valais et résidant en Valais**, soit **les pendulaires** répondent aux questions **24 à 27, p. 7**.
-  Les personnes **résidant en Valais** passent à la **partie D p. 8**, question **28**.

Q 20. Avant de vous établir hors du Valais, quels étaient les liens que vous entreteniez avec le lieu où vous résidez actuellement ?

*(Vous avez plusieurs choix possibles, mais au **maximum 3 choix**.)*


- Vous y faites/avez fait vos études 01
- Vous y avez rencontré votre partenaire, fiancé(e) ou ami(e) 02
- Vous y aviez des connaissances ou des amis 03
- Vous aviez déjà vécu sur le lieu 04
- Vous y avez travaillé avant ou durant vos études 05
- Vous connaissiez la région et aviez une affinité pour elle 06
- Vous n'avez aucun lien avec cette région 07
- Autre ; précisez  08

Q 21. Avez-vous maintenu des liens avec le canton du Valais (activités professionnelles, associatives ou autres) ?

- Non 01  **Passez à la question 22**
- Oui 02

Si oui, quelles activités continuez-vous d'exercer en Valais ?

*(Vous avez plusieurs choix possibles, mais au **maximum 3 choix**.)*

- Musique, arts culturels, théâtre 01
- Groupements, associations, sociétés 02
- Sport (en dehors d'une société ; p.ex. ski, alpinisme, VTT, etc.) 03
- Visite à la famille, à vos amis et connaissances 04
- Relations d'affaires 05
- Vacances 06
- Autres, précisez  07

Q 22. Combien de fois par année revenez-vous en Valais ?

- Moins d'1 fois par année 01
- 1 à 2 fois par année 02
- 3 à 6 fois par année 03
- 7 à 12 fois par année 04
- Plus de 12 fois par année 05

Q 23. Pensez-vous vivre à nouveau un jour en Valais ?

Oui, certainement 01 Non 03
 Oui, éventuellement 02 Vous ne savez pas 04

Si oui, quelles raisons pourraient vous y amener ?

.....

☞ Weiter mit Frage 28

Pour les pendulaires : personnes résidant en Valais, mais travaillant à l'extérieur du canton, veuillez répondre aux questions 24 à 27.

Q 24. A quelle fréquence rentrez-vous en Valais ?

Chaque jour 01 Chaque semaine 03
 Deux fois par semaine 02 Autre, précisez ✍ 04

Q 25. Avez-vous un pied-à-terre professionnel à l'extérieur du Valais (appartement, studio, pension, autre) ?

Oui 01
 Non 02

Q 26. Les trajets réguliers entre le lieu de résidence et le lieu de travail vous posent-ils problème ?

Oui 01
 Non 02

Q. 27. Cette situation pendulaire vous semble-t-elle durable ?

Oui 01 **☞ Passez à la question 28**
 Non 02

Si non, envisagez-vous de :

Quitter le Valais 01
 Quitter votre emploi à l'extérieur du Valais..... 02

D MARCHÉ DU TRAVAIL

Q 28. Actuellement, exercez-vous une activité lucrative ?

- Si oui,** Travail à plein temps (90-100%) 01
 Travail à temps partiel [] % 02
- Si non,** Vous êtes en recherche d'emploi 03
 Vous ne cherchez pas de travail actuellement ... 04
 Vous êtes en formation 05

☛ **Passez question 37**

Q 29. Dans quel domaine exercez-vous votre activité principale ? (Un seul choix possible)

1. AGRICULTURE

- Agriculture et sylviculture

- Exploitation agricole..... 01
 Service Forestier..... 02

2. INDUSTRIES ET SECTEUR SECONDAIRE

- Alimentaire, des boissons et du tabac 03
 - Chimie 04
 - Construction 05
 - Métaux, machines, équipements électriques, électronique,
 de précision, optique et de moyens de transport 06
 - Papier et carton; édition et impression 07
 - Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau 08
 - Raffinage de pétrole; traitement des combustibles 09
 - Textile et cuir 10
 - Travail du bois et fabrication d'articles en bois 11

3. SERVICES

- Activités immobilières et location de biens 12
 - Activités informatiques, Recherche et développement 13
 - Administration publique ; défense nationale ; sécurité sociale (AVS, AI, AC,
 autres assurances sociales) 14
 - Assurances 15
 - Banques 16
 - Commerce de gros et de détail 17
 - Ecole et formation (primaire, secondaire niveau I et II, tertiaire)
 Ecole primaire 18
 Ecole secondaire niveau I (cycle d'orientation) 19
 Ecole secondaire niveau II (école des métiers, professionnelles, école
 de commerce et collèges) 20
 Ecole supérieure (ES) 21
 Haute école spécialisée (HES)..... 22
 Université et EPF..... 23
 Autres écoles 24
 - Hôtellerie et restauration 25
 - Information, activités culturelles, récréatives et sportives
 Médias (journaux, revues, radio, télévision) 26



Musée, sauvegarde du patrimoine, monuments et services archéologiques	<input type="radio"/>	27
Bibliothèque, archive, documentation	<input type="radio"/>	28
Théâtre, cinéma, spectacle	<input type="radio"/>	29
Activités liées aux sports	<input type="radio"/>	30
- Organisations, associations		
Organisation économique, patronale, syndicale, professionnelle	<input type="radio"/>	31
Autres organisations associatives (religieuses, politiques)	<input type="radio"/>	32
- Réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	<input type="radio"/>	33
- Santé et activités sociales		
Hôpital, clinique, cabinet de médecin, de dentiste, pharmacie, etc.	<input type="radio"/>	34
Activités sociales avec hébergement (home, foyer éducatif)	<input type="radio"/>	35
Activités sociales sans hébergement (assistance sociale, crèche, garderie, etc.)	<input type="radio"/>	36
- Service d'assainissement des déchets, voirie	<input type="radio"/>	37
- Services fournis aux entreprises et aux personnes		
Activités juridiques	<input type="radio"/>	38
Activités comptables et fiduciaires	<input type="radio"/>	39
Conseil en gestion et en affaires	<input type="radio"/>	40
Activités d'architecture et d'ingénierie	<input type="radio"/>	41
Publicité et relations publiques	<input type="radio"/>	42
Recherche et placement de personnel	<input type="radio"/>	43
- Services personnels (Blanchisserie, Coiffure et soins)	<input type="radio"/>	44
- Transports, postes et télécommunications, activités des agences de voyage, office du tourisme	<input type="radio"/>	45

Si vous n'arrivez pas à vous classer dans une rubrique, veuillez la mentionner



46

Q 30 a) Dans quel service ou département exercez-vous ?

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> 01 Achat | <input type="radio"/> 07 Administration, précisez  |
| <input type="radio"/> 02 Informatique | <input type="radio"/> 08 Logistique |
| <input type="radio"/> 03 Marketing | <input type="radio"/> 09 Production |
| <input type="radio"/> 04 Recherche et développement | <input type="radio"/> 10 Ressources humaines |
| <input type="radio"/> 05 Service conseil | <input type="radio"/> 11 Service financier |
| <input type="radio"/> 06 Vente | <input type="radio"/> 12 Autre, précisez  |

Q 30 b) Quelle profession exercez-vous ou sous quel titre professionnel avez-vous été engagé ?

(Indiquez, si possible la désignation précise de votre profession ou de votre titre professionnel. Votre indication devrait faire clairement ressortir le travail que vous effectuez.)

p.ex : « employé(e) de bureau » (au lieu de « employé(e) »), « ingénieur(e) agronome » au lieu d' « ingénieur(e) ETS ».

.....

Q 31. Quelle est votre fonction dans cette activité professionnelle ?

- Stagiaire O 01
- Doctorant(e) assistant(e) (dans une haute école ou université) O 02
- Collaborateur (trice) sans fonction dirigeante ou cadre O 03
- Collaborateur (trice) comme enseignant ou conseiller ou expert (sans fonction dirigeante) O 04
- Collaborateur (trice) avec fonction dirigeante ou cadre O 05
- Indépendant(e) O 06
- Autre, précisez ✍ O 07


Q 32. Dans quelle commune et canton exercez-vous actuellement votre activité professionnelle ?

Commune NPA |_|_|_|_|_| Canton / Pays

- ☞ Les personnes **travaillant et résidant hors du Valais** répondent à la question **33**.
- ☞ Les personnes **travaillant hors du Valais, mais résidant en Valais, soit les pendulaires** répondent à la question **34**.
- ☞ Les personnes **travaillant en Valais et résidant en Valais** passent à la question **35 et 36**.

Q 33. Si vous travaillez et résidez hors du Valais, quelles sont les raisons qui vous y ont conduit?
 (Vous avez **trois réponses** possibles, indiquez par **1** votre premier choix, par **2** le second et par **3** le troisième.)

Parce que / Pour


- Vous n'êtes pas parvenu(e)s à trouver, en Valais, un emploi correspondant à votre formation 01
- L'entreprise (succursale) pour laquelle vous travaillez vous a déplacé(e) hors du Valais 02
- Devenir indépendant(e), le canton du Valais ne vous semblait pas le lieu idéal 03
- Bénéficier de possibilités de perfectionnement professionnel 04
- Des possibilités de plan de carrière plus intéressant 05
- Vivre et travailler proche de votre réseau d'amis 06
- Votre partenaire travaille hors du Valais ou ne souhaite pas vivre en Valais 07
- Disposer d'un revenu plus élevé 08
- Vous avez trouvé ailleurs un emploi stable et durable 09
- Assurer la continuité du cursus scolaire à vos enfants 10
- Découvrir d'autres mentalités 11
- Le canton du Valais offre peu de postes de travail dans les nouvelles technologies 12
- La qualité de vie 13
- Des raisons de fiscalité 14
- Etre proche d'un grand centre urbain, bénéficier d'une vie culturelle et de loisirs plus intenses..... 15
- Bénéficier de l'anonymat 16
- Autre ; précisez  17

 **Passez à la partie E : OPINION SUR LE CANTON DU VALAIS (P.14).**

Q 34. Si vous travaillez hors du Valais, mais résidez en Valais, c'est à dire si vous êtes pendulaires : quelles sont les raisons qui vous ont amené à garder votre résidence principale en Valais ?

(Vous avez **trois réponses** possibles, indiquez par **1** votre premier choix, par **2** le second et par **3** le troisième.)


Parce que / Pour

- Vous n'êtes pas parvenu(e)s à trouver en, Valais, un emploi correspondant à votre formation 01
- L'entreprise (succursale) pour laquelle vous travaillez vous a déplacé(e) hors du Valais ... 02
- Bénéficier de possibilités de perfectionnement professionnel 03
- Des possibilités de plan de carrière plus intéressant 04
- Vivre sur le lieu de résidence de votre partenaire 05
- Assurer la continuité du cursus scolaire à vos enfants 06
- Disposer d'un revenu plus élevé 07
- Vous avez trouvé ailleurs un emploi stable et durable 08
- Des raisons de fiscalité 09
- Les logements sont moins chers en Valais 10
- Vous êtes propriétaire d'une maison ou d'un appartement 11
- La mentalité valaisanne vous convient bien 12
- La qualité de vie..... 13
- Votre attachement au canton du Valais est très fort (famille, amis) 14
- Continuer à participer à des activités associatives..... 15
- Bénéficier d'activités sportives plus nombreuses (ski, randonnée, montagne)..... 16
- Le coût de la vie y est moins élevé 17
- Eviter les démarches administratives inhérentes à un changement de canton 18
- Autre ; précisez  19

 **Passez ensuite à la partie E : OPINION SUR LE CANTON DU VALAIS (P. 14).**

Q 35. Si vous travaillez et résidez en Valais, quelles sont les raisons qui vous ont conduit en Valais ?
(Vous avez **trois réponses** possibles, indiquez par **1** votre premier choix, par **2** le second et par **3** le troisième.)

Parce que / Pour

- Vous avez trouvé en Valais un emploi correspondant à votre formation 01
- Devenir indépendant(e), le canton du Valais vous semblait le lieu idéal 02
- Bénéficiaire de possibilités de perfectionnement professionnel 03
- Des possibilités de plan de carrière plus intéressant 04
- Vous avez trouvé un emploi stable et durable 05
- Votre partenaire travaille en Valais ou souhaite y vivre 06
- Assurer la continuité du cursus scolaire à vos enfants 07
- Des raisons de fiscalité 08
- Les logements sont moins chers en Valais 09
- La qualité de vie 10
- Vous êtes propriétaire d'une maison ou d'un appartement 11
- La mentalité valaisanne vous convient bien 12
- Le coût de la vie y est moins élevé 13
- Votre attachement au canton du Valais est très fort (famille, amis) 14
- Continuer à participer à des activités associatives..... 15
- Eviter les démarches administratives inhérentes à un changement de canton 16
- Bénéficiaire d'activités sportives plus nombreuses (ski, randonnée, montagne)..... 17
- Autre ; précisez  18

Q. 36. A la fin de vos études, avez-vous pris un emploi à l'extérieur du Valais ?


- Oui 01
- Non 02

E VOTRE OPINION SUR LE CANTON DU VALAIS

Les questions de la **partie E** concernent **tout le monde** (personnes en formation, personnes résidant et travaillant en Valais et hors du canton, pendulaires).

Q 37. Etes-vous satisfait(-e) ou étiez-vous satisfait(-e) des infrastructures, des services et des conditions offerts par le canton du Valais ?


	Tout à fait satisfait 01	Plutôt satisfait 02	Plutôt insatisfait 03	Tout à fait insatisfait 04
Ecoles obligatoires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Collèges, Ecoles de commerce, Ecoles professionnelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ecoles supérieures (ES), Hautes écoles spécialisées (HES)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unités d'accueil pour la petite enfance (crèches, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Services sanitaires et sociaux (hôpitaux, centres médico-sociaux, autres)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administration cantonale et communale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Offres culturelles (théâtres, musique, peinture, autres)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Offres et équipements sportifs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fiscalité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liaisons routières	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Transports publics (CFF, réseau des cars postaux, transports urbains)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Médias et presse écrite du Valais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Magasins, supermarchés, restaurants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Remarque 

.....

Q 38. Que pensez-vous des possibilités d'emploi et du marché du travail en Valais ?


	Tout à fait satisfait 01	Plutôt satisfait 02	Plutôt insatisfait 03	Tout à fait insatisfait 04
Nombre de postes de travail disponibles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualité des emplois proposés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conditions salariales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perspectives professionnelles et possibilités de carrière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilités d'emplois adaptés à votre formation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilités de développer une activité indépendante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visibilité des postes (marché caché, poste de travail repourvu dans réseau de connaissances personnel et professionnelle)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Facilité de changer d'employeur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pratique du bilinguisme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Remarque 

.....

Q 39. Que pensez-vous des possibilités de perfectionnement professionnel et de formation continue en Valais ?

	Tout à fait satisfait 01	Plutôt satisfait 02	Plutôt insatisfait 03	Tout à fait insatisfait 04
Information sur les possibilités de perfectionnement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualité de l'offre de formation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diversité de l'offre de formation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formations continues courtes (p. ex : Excel 2002)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formations postgrades (p. ex : « Quality manager »)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formations professionnelles de type brevet ou diplôme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Offre adaptée à votre situation professionnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Remarque 

.....

F 40. Ihre Meinung zur wirtschaftlichen Entwicklung des Wallis ?

	Tout à fait satisfait 01	Plutôt satisfait 02	Plutôt insatisfait 03	Tout à fait insatisfait 04
Appréciation générale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dynamisme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perspectives de développement à 5 ans (futur du Valais)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Echange et débats d'idées	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Remarque 

.....

Q 41. Que pensez-vous de la qualité de vie en Valais ?


	Tout à fait satisfait 01	Plutôt satisfait 02	Plutôt insatisfait 03	Tout à fait insatisfait 04
Paysage et site	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Climat et environnement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Loisirs et animation culturelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relations sociales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Logement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sécurité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Remarque 

.....

Q 42. Que pensez-vous de la mentalité en Valais ?

	Tout à fait satisfait 01	Plutôt satisfait 02	Plutôt insatisfait 03	Tout à fait insatisfait 04
Ouverture d'esprit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacité d'entreprendre et d'innover	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Convivialité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respect de l'anonymat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relations entre germanophones et francophones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Remarque 

.....

Q 43. Vos propositions pour dynamiser le Valais

.....

.....

.....

.....

.....

Vos commentaires et remarques

.....

.....

.....

.....

.....

Nous vous remercions vivement d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire. Pour nous le renvoyer, veuillez utiliser l'enveloppe préaffranchie jointe au questionnaire.

Au besoin :

Adresse de retour :

SERVICE DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE ET DU TRAVAIL
 Observatoire valaisan de l'emploi
Projet « Exode des compétences »
 Av. du Midi 7

1950 Sion

Annexe 3 : Enquête qualitative : Guide d'entretien

Interviews avec des Valaisan(ne)s hautement qualifié(e)s (été/automne 2003)

Introduction

- Présentation de l'étude
- Présentation de l'entretien
- Enregistrement
- Confidentialité

Pôle formation

Pouvez-vous nous présenter votre parcours de formation postobligatoire – après le cycle d'orientation? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Quelle orientation / quel lieu d'études? Pourquoi ? 	
Le canton du Valais n'a pas d'université . Quelles sont pour vous les conséquences majeures de cette absence ? Pourquoi dites-vous cela ? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rôle dans l'exode 	
De nouvelles possibilités de formation sont offertes en Valais par les HES , quelle connaissance et opinion en avez-vous? Pourquoi ? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Atout, pas d'exode, voir importation d'étudiants ? ▪ Auriez-vous suivi une telle formation si elle avait existé au moment de votre maturité ? 	

Pôle profession

Et votre parcours professionnel du départ à un éventuel retour/ au retour ? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Projet de retour ? : travail, habitat, pendularité ▪ Qu'est-ce qui a fait que pas revenu, revenu ? 	
Que pensez-vous du marché du travail valaisan pour les personnes qualifiées (maturité et +) ? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Offres d'emplois : nombre, qualité, transparence du marché ▪ Salaires ▪ Possibilités de carrière ▪ Possibilités de perfectionnement professionnel (formation continue) ▪ Bilinguisme 	
Dans ces conditions, vous étonnez-vous que de nombreux valaisans ne rentrent pas en Valais ? Pourquoi ?	
Quels changements seraient nécessaires pour favoriser le retour ? Avez-vous des propositions à faire ?	

<p>Que pensez-vous de la possibilité d'être pendulaire ? Pourquoi ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Différences régionales ▪ Contrainte ou non ▪ NEAT (chance ou risque ?) 	
<p>Comment le Valais peut encourager la pendularité ? Qu'est-ce qui vous fait dire cela ?</p>	

Pôle privé

<p>Dans quelle mesure votre retour/non-retour en Valais a été influencé par des éléments de votre vie privée : famille, amis, vie associative...</p>	
<p>Rôle/Importance de la famille, partenaire, enfants, amis, réseau social pour l'exode en général ? Pourquoi ?</p>	
<p>Est-ce que, selon vous, il n'est pas « normal » de partir (partir est un besoin naturel) ?</p>	
<p>Pensez-vous qu'à un moment donné, il soit « trop tard » pour revenir en Valais ?</p>	

Pôle Valais

<p>Avez-vous encore des contacts avec le canton du Valais ? Si oui, lesquels ?</p>	
<p>Pensez-vous que les Valaisans sont plus attachés à leur canton que d'autres ?</p>	
<p>Quelle est votre image du Valais ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualité de vie, nature, offres culturelle et sportive, loisirs, sécurité ▪ Economie : dynamisme, développement, emplois, salaires, fiscalité ▪ Mentalité, anonymat 	
<p>Quels éléments en constituent des atouts ou des faiblesses ? Pourquoi ?</p>	
<p>Quelles suggestions feriez-vous pour améliorer cette situation ? Comment mieux valoriser les atouts pour les rendre attractifs ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plate-forme 	
<p>(Est-ce que cela favoriserait vraiment le maintien/retour des Valaisans qualifiés dans leur canton ?)</p>	
<p>Pour finir, pensez-vous que le Valais a raison de s'inquiéter de l'exode de ses compétences ? Pourquoi ?</p>	