

Déqualifiés! Le potentiel inexploité des migrantes et des migrants en Suisse

Analyse, portraits et recommandations

Croix-Rouge suisse
Schweizerisches Rotes Kreuz
Croce Rossa Svizzera





Déqualifiés! Le potentiel inexploité des migrantes et des migrants en Suisse

Analyse, portraits et recommandations

Carole Berthoud

GROS PLAN
SANTÉ
MIGRATION
INTÉGRATION

La Croix-Rouge suisse (CRS) est engagée de longue date dans la recherche fondamentale et le travail en mode projet sur les questions de santé, de migration et d'intégration.



Impressum:

Editeur: Croix-Rouge suisse

Direction de projet: Hildegard Hungerbühler

Texte: Carole Berthoud

Collaboration texte: Hildegard Hungerbühler, Urs Frieden

Traduction française: Pascal Feuillerat

Relecture version française: Christine Rüfenacht

Conception et mise en page: Croix-Rouge suisse, graphic-print

Pour commander:

Croix-Rouge suisse

Département Santé et intégration

Werkstrasse 18

3084 Wabern

gj@redcross.ch

www.redcross.ch, rubrique Publications

Cette brochure peut être téléchargée au format pdf.

Déjà paru **dans cette série:**

– *Promouvoir la diversité culturelle – prévenir la discrimination raciale: Guide pratique à l’usage des cadres dirigeants et du personnel des institutions du système de santé (2011)*

Berne, août 2012

Table des matières

1	Avant-propos	7
	Introduction	9
	Portrait: Siid A., Somalie	11
	Portrait: Olinda R., Pérou	13
2	Le point sur la recherche	15
	Portrait: Aysel T., Turquie	20
	Portrait: Janos N., Serbie	22
3	Déqualification: causes et conséquences	25
	Causes	27
	Portrait: Adriana R., Colombie	37
	Portrait: Sadek I., Tunisie	39
	Conséquences	41
	Portrait: João R., Angola	46
	Portrait: Fatima S., Maroc	48
4	Stratégies d'adaptation	51
	Stratégies centrées sur le problème	52
	Portrait: Benjamin M., République démocratique du Congo	56
	Portrait: Zhang H., Chine	58
	Stratégies cognitives et affectives	60
	Portrait: Smaranda J., Roumanie	64
	Portrait: Yll D., Kosovo	66
5	Pistes et recommandations	69
	Portrait: Gowri S., Sri Lanka	73
6	Bibliographie	75



Avant-propos

Avez-vous songé, la dernière fois que vous étiez à l'hôpital, que l'aide soignante qui s'occupait de vous pouvait être avocate de formation? Ou que cet homme de couleur que vous avez vu hier tirer le minibar à travers le train avait peut-être un diplôme de médecin?

La Croix-Rouge suisse (CRS) est chaque jour confrontée aux cas de migrants hautement qualifiés qui ne peuvent exercer en Suisse le métier qu'ils ont appris et n'ont donc pas la possibilité de mobiliser leur expérience et leurs compétences.

Ces personnes sont défavorisées à différents niveaux. Aux difficultés inhérentes à la migration s'ajoutent la perte du statut ainsi que la nécessité de se réorienter vers un autre métier. Il en découle un recul sur l'échelle sociale et professionnelle qui est bien évidemment difficile à accepter. Mais la déqualification dessert tout autant les intérêts de la Suisse. Il est en effet incontestable que notre pays ne peut aujourd'hui se passer de l'apport d'une main-d'œuvre étrangère qualifiée et que cette situation n'est pas près de changer. Ainsi, dès lors que les personnes venant en Suisse ne peuvent pas y réinvestir les acquis de leur formation, on peut considérer que tout le monde est perdant.

Dans le cadre de ses activités, la CRS se consacre entre autres à la thématique du

manque de personnel étranger en Suisse, qui a notamment pris des proportions alarmantes dans le secteur de la santé.

Face à ce problème, l'heure est à la recherche de solutions créatives, et ce en collaboration non seulement avec les pays voisins et d'origine, mais aussi avec les migrants eux-mêmes. L'une des principales contributions de la CRS en la matière prend la forme d'une prestation de reconnaissance des diplômes étrangers dans le domaine de la santé: l'objectif est de permettre aux migrants d'obtenir un emploi et une rémunération en accord avec leur niveau de formation.

Selon l'Office fédéral de la statistique¹, les migrants originaires de pays hors UE (Union européenne) et AELE (Association européenne de libre-échange) sont trois à quatre fois plus souvent concernés par le phénomène de la déqualification que les Suisses. Dès le départ, ces groupes de population, ceux-là même dont on entend parfois dire qu'ils s'intègrent mal, sont justement privés des moyens qui leur permettraient de s'insérer dans notre société au mieux des intérêts de tous. Le processus d'intégration implique une réciprocité, en ce sens qu'il ne doit pas émaner des seuls migrants, mais aussi des institutions publiques et privées, des partenaires sociaux, des organisations à but non lucratif et de la population suisse dans son

¹ Voir Haug, 2006.



ensemble. Si l'on souhaite faciliter l'intégration des étrangers, il est impératif de prendre conscience des barrières et difficultés institutionnelles et sociales qui s'y opposent et bien sûr de les lever. Les prestations de la CRS dans le domaine de la santé contribuent ainsi de manière significative à l'ouverture transculturelle des institutions et au recul de la discrimination raciale.

La présente brochure donne un visage et une voix à des migrantes et migrants issus de différents horizons professionnels mais tous victimes de déqualification. Elle nous montre les obstacles qui se dressent même sur la route des plus qualifiés d'entre eux à leur arrivée dans notre pays et comment ces difficultés compliquent, ralentissent, voire bloquent complètement leur processus d'intégration. Mais ces portraits témoignent aussi des ressources dont savent faire preuve ces personnes face aux défis qui leur sont imposés.

Nous vous invitons à faire la connaissance dans les pages qui suivent de Smaranda J., de Siid A., d'Aysel T.² et de dix autres migrants. Qu'ils soient pour vous une source d'inspiration dans votre travail! La CRS vous souhaite beaucoup de succès dans le cadre de notre engagement commun en faveur de l'égalité des chances en Suisse.

Christine Kopp

Croix-Rouge suisse

Cheffe du département Santé et intégration

² Les noms des personnes ayant pris part aux entretiens ont été modifiés.

1 Introduction

Nous sommes peut-être nombreux à côtoyer au quotidien (au travail ou pendant nos loisirs) des migrants déqualifiés sans même en avoir conscience. En tout état de cause, nous ne pensons que rarement à leurs espoirs, à leur envie de mettre à profit leur formation en Suisse et aux efforts qu'ils fournissent en ce sens. Nous ne voyons pas le douloureux revers social et professionnel qu'ils doivent accepter. Ces personnes n'entrant pas dans le principal groupe cible de la politique d'intégration et ne suscitant que rarement l'intérêt des médias, nous ne savons que peu de choses sur leur situation, leur origine et leur parcours. De même, dans les milieux spécialisés, les études sur cette problématique sont devenues rares. Alors que dans le reste de l'Europe, le thème des migrants sur-éduqués a trouvé sa place depuis quelques années déjà dans les mondes de la recherche et de la politique, seule une poignée de travaux ont jusqu'ici été publiés en Suisse.³

Dans le cadre de ses activités en Suisse, la CRS est très régulièrement confrontée à des situations difficiles et complexes, susceptibles de toucher des familles, des jeunes, des personnes âgées ou des personnes issues de la migration – parmi lesquelles des requérants d'asile, des réfugiés et des sans-papiers.

Désirant sans cesse améliorer et développer ses prestations et projets de façon à les adapter à l'évolution des besoins, notre organisation lance régulièrement des études sur des thèmes précis. C'est ainsi qu'elle a mené en 2011 une enquête sur la situation des migrants déqualifiés. Ce faisant, elle ne s'est pas concentrée uniquement sur le secteur de la santé, qui bénéficie depuis quelques années d'une attention grandissante, mais a choisi d'envisager un vaste éventail de situations, la problématique abordée se manifestant dans toutes les branches professionnelles. L'objectif de l'étude était d'appréhender dans leur globalité les parcours migratoires et professionnels des personnes concernées. En outre, la CRS souhaitait recueillir des informations concrètes quant aux contextes dans lesquels peut survenir une telle déqualification, sur ses conséquences et sur les stratégies élaborées en réponse par les migrants. Le choix s'est porté sur une approche qualitative, laquelle nous a permis d'obtenir une image composite des environnements de vie et des appréciations subjectives du groupe cible.

La brochure que vous tenez entre les mains a pour vocation de présenter à un vaste public de spécialistes les principaux résultats de cette enquête, qui se base sur 13 entretiens avec des migrants ayant suivi dans leur

³ Voir également Pecoraro, 2010, p. 3.

pays d'origine une formation de niveau tertiaire. L'objectif n'était pas de réaliser une étude quantitative ou représentative du phénomène de la déqualification en Suisse, mais d'amener le lecteur, au travers de plusieurs cas concrets, à se placer lui-même dans la perspective de personnes directement concernées. Les 13 situations exposées illustrent, à titre d'exemple, les trajectoires professionnelles des migrants déqualifiés en Suisse. Le récit de leurs expériences, leur vécu et leur vision des choses permet de mieux saisir le processus de déqualification tout en favorisant l'émergence de nouvelles pistes de réflexion.

Cette brochure est destinée aux décideurs politiques et économiques, aux spécialistes des domaines de l'intégration, du travail et de la formation ainsi qu'aux employeurs. Elle constitue une source d'informations concernant la situation des migrants hautement qualifiés sur le marché suisse du travail et amène des idées nouvelles qui pourront être utilisées en vue d'une adaptation et d'une amélioration des prestations actuelles. Toutefois, cette publication, facile d'accès, est susceptible d'intéresser également un public beaucoup plus large, et en tout premier lieu, bien évidemment, les migrantes et les migrants déqualifiés.

Les portraits des participants, répartis entre les différents chapitres, décrivent leur parcours migratoire et leur processus d'intégration. Dans un premier temps, nous abordons les recherches menées dans le domaine de la déqualification et du «gaspillage des cerveaux» (chap. 2), avant de nous pencher sur les causes et les conséquences de la déqualification (chap. 3). Le chapitre 4 sera consacré aux stratégies d'adaptation mises

en œuvre par les personnes interrogées face à la perte de capital social et culturel à laquelle elles sont confrontées. Les suggestions et recommandations qui font l'objet du chapitre 5 ont été élaborées sur la base d'une analyse des entretiens menés avant d'être soumises à l'expertise de différents spécialistes.

Nous aimerions ici remercier chaleureusement les 13 migrantes et migrants qui ont participé à cette étude pour leur collaboration et leur confiance. En nous détaillant leur parcours professionnel, en nous confiant leurs attentes et leurs désillusions, en nous décrivant le combat qu'ils mènent, souvent depuis de nombreuses années, pour améliorer leur situation, ils nous ont ouvert une fenêtre contrastée sur le phénomène de la déqualification.

Siid A., Somalie:

«Je ne m'attendais pas à arriver à nouveau au sommet, mais au moins à travailler dans le même domaine.»

Siid A. vient au monde en 1945 à Mogadiscio. Il ne connaît pas sa date de naissance exacte. A 10 ans environ, il fréquente l'école coranique, avant de changer pour l'école primaire étatique. Alors qu'il est encore à l'école obligatoire, il est recruté par le département des statistiques et doit interrompre sa scolarité pendant quelques années. Siid A. se marie avant même d'avoir terminé le gymnase et a trois enfants. Il poursuit ensuite ses études à l'université en s'orientant vers l'économie. Grâce au soutien de ses parents, il parvient à concilier sa formation, son travail et sa famille.



«Ça c'était ma vie: l'école, le travail et la famille. Ma femme, mes enfants et moi, on habitait chez mes parents. C'était plus leur famille que la mienne. Et comme ça j'ai pu continuer mon travail et mes études. Sinon, ça n'aurait pas été possible.»

A la fin de ses études, Siid A. obtient un emploi fixe au département des statistiques et participe à la planification et à la mise en œuvre du programme national de statistiques. A plusieurs reprises, il a l'occasion de se rendre en Europe pour des formations continues d'organisations des Nations unies. Au début des années 1980, il bénéficie d'une bourse de la Banque mondiale afin de suivre des études de statistiques à l'Université du New Jersey. Il passe ainsi trois ans aux Etats-Unis, loin de sa famille, et obtient un master en statistiques. A son retour en Somalie, Siid A. est chargé d'organiser la première enquête nationale sur l'agriculture. Au département des statistiques, il gravit les échelons jusqu'à assumer une position importante. Son travail, intéressant et considéré, permet de procurer sécurité et confort à toute la famille.



«Mais malheureusement, il y a eu des troubles politiques. On n'avait jamais prévu qu'on était sur le chemin vers cette catastrophe.»

L'éclatement de la guerre civile déchire la famille de Siid A.. Ses enfants adultes prennent la fuite seuls, et Siid A. tente de mettre sa femme et ses filles mineures à l'abri des combats. Ils errent entre la Somalie et le Kenya, d'un camp de réfugiés à un autre. C'est à cette époque que naît le dernier des neuf enfants de la famille.

En 1995, l'asile leur est accordé par la Suisse. Siid A., sa femme et leurs enfants s'installent dans le canton de Neuchâtel, où deux de ses fils adultes ont déjà été reconnus en tant que réfugiés. La fuite prend fin, et la famille peut goûter sa sécurité retrouvée. Siid A. commence sans attendre à apprendre le français. Etant donné son expérience professionnelle en Somalie et le master en statistiques obtenu aux Etats-Unis, il pense qu'avec le temps, il trouvera en Suisse un emploi dans son secteur d'activité.

Il prend contact avec des universités et envoie des dossiers de candidature à diverses entreprises privées, mais sans succès. Siid A. participe à des programmes d'occupation et suit des cours de langue et d'informatique qu'il finance pour partie de sa poche. Pour lui qui avait en Somalie un travail prenant et intense, il est particulièrement difficile de ne plus se voir désormais confier aucune responsabilité et de se sentir inutile.



«On a reçu de la nourriture, le logement, tout le premier niveau. Mais moi, je ne pouvais pas ne rien faire, aller à la banque, prendre mon argent et dormir. Je voulais contribuer, je voulais faire quelque chose.»

Grâce à des contacts personnels, il trouve des missions non rémunérées, notamment dans un gymnase: en contrepartie de tâches administratives, le directeur lui donne des cours de français. En parlant avec des connaissances et des collègues, Siid A. prend conscience que plus le temps passe, plus il lui sera difficile de trouver un emploi sur le marché du travail spécialisé et très concurrentiel. Son âge et son manque d'expérience professionnelle en Suisse sont loin d'augmenter ses chances. Siid A. s'aperçoit qu'il ne lui sera pas possible en Suisse de mettre à profit sa formation et l'expérience professionnelle acquise dans son pays d'origine.



«Je ne m'attendais pas à arriver à nouveau au sommet, mais au moins à travailler dans le même domaine. Faire les statistiques, être dans un bureau. Je m'attendais à ça. Mais ce n'était pas possible. De réaliser ça, c'était d'accepter la défaite. Et d'éviter d'être ingrat.»

Au cours de sa recherche d'emploi, Siid A. réalise à quel point il importe d'être en possession d'un certificat suisse. Il se fixe donc comme objectif, malgré son âge avancé, d'en obtenir un. Le directeur du centre de documentation dans lequel il effectue un stage accepte de lui offrir une place d'apprentissage. A 56 ans, Siid A. débute ainsi une formation et se rend chaque semaine à Lausanne pour s'asseoir sur les bancs de l'école. Il est soutenu par son supérieur et une enseignante, qui lui donnent du courage en cette période pas toujours facile. Quatre ans plus tard, il obtient son diplôme de spécialiste en information et en documentation.

Malgré tout, à la veille de la retraite, il n'arrive toujours pas à trouver de travail rémunéré. Dans le cadre de l'assurance-chômage, il fait un autre stage dans la bibliothèque d'un institut universitaire. Il apprécie de pouvoir de nouveau travailler dans un environnement intellectuel. Quelques années plus tard, Siid A. part à la retraite, ce qui met fin à cette recherche d'emploi sans fin et aux frustrations qui l'accompagnent. Mais Siid A. ne peut pas rester les bras croisés. Il continue de s'investir comme bénévole dans diverses organisations interculturelles. Sans oublier son nouveau rôle de grand-père, qui lui procure désormais beaucoup de joies.

Olinda R., Pérou:

«Même McDonald's ne voulait pas de moi!»

Olinda R. grandit dans une ville de province dans le nord du Pérou. Elle effectue les onze années de l'école obligatoire dans un établissement privé, puis passe l'examen qui lui ouvre les portes de l'université, à Lima. Arrivée au terme de ses études en sciences de la communication, elle décide de poursuivre avec un master, qu'elle souhaite préparer en suivant un cours de langue d'un an à Montreux, où habite une de ses tantes. C'est au cours de ce séjour en Suisse qu'elle fait la rencontre de son futur époux. Ils se marient au bout de quelques mois, sans qu'Olinda R. prenne le temps de revenir au Pérou. Rapidement, elle tombe enceinte.

Elle va dans un premier temps se préoccuper avant tout de sa jeune famille et de son intégration sociale. Mais lorsqu'au bout de quelques années, elle commence à chercher un emploi dans le domaine de la communication et des RP, ses efforts restent vains. Elle trouve seulement deux stages de courte durée, durant lesquels elle constate qu'à peu de choses près, son activité est exercée de la même façon en Suisse que chez elle. Toutefois, à l'office du travail, on lui indique que pour trouver un emploi, elle devra déménager à Genève ou Zurich. Le conseiller n'étant pas en mesure de la renseigner véritablement sur les possibilités en matière de perfectionnement et de reconnaissance de titres, elle s'enquiert par elle-même des démarches à entreprendre pour voir son diplôme reconnu. Il s'avère que la procédure est particulièrement lourde, longue et coûteuse.



«Ils m'ont dit qu'il fallait ramener toute la documentation, depuis l'école secondaire jusqu'au dernier jour à l'université, avec toutes les qualifications, timbrée et signée par le ministère des relations extérieures à Lima. Tous ces documents devaient être traduits, ça revenait à 130 francs la page.»

Personne n'étant capable de lui dire exactement si sa demande a de réelles chances d'aboutir, elle renonce à rassembler et envoyer toute cette documentation. Une collègue lui apprend que certaines écoles privées proposent également des formations en communication/RP. Mais elles ont leur coût. Olinda R. doit se rendre à l'évidence: sa famille lui prend actuellement trop de temps pour qu'elle puisse espérer surmonter toutes les barrières qui se dressent sur la route d'un travail en accord avec sa formation. Elle commence donc à élargir sa recherche d'emploi à des domaines complètement différents du sien. Des années durant, elle essuie refus sur refus, autant de blessures qui la font de plus en plus douter d'elle-même.



«J'étais découragée. J'ai même cherché à McDonald's, mais ils m'ont dit non. Même eux, ils ne me veulent pas, mon Dieu, mais alors à quoi je sers?!»

Au Pérou, la famille d'Olinda R. a du mal à comprendre qu'elle ne travaille pas depuis déjà tant d'années. La mère et la grand-mère ont en effet toujours travaillé et été indépendantes sur le plan financier. De même, la belle-famille n'a guère de considération pour cette

épouse qui vit entièrement aux crochets de son mari. Pour Olinda R., c'est une période très difficile. Elle se demande si elle ne ferait pas mieux de retourner habiter au Pérou, où son diplôme est reconnu et où elle pourrait sûrement trouver un emploi. Quand elle revient dans sa famille, elle retrouve certaines de ses anciennes collègues étudiantes, qui, alors qu'elles avaient des notes bien moins bonnes à l'université, ont maintenant un travail intéressant. Sa frustration est immense.



«Je me suis demandée: Qu'est-ce que je fais? Je rentre chez moi? Je recommence à zéro? J'avais un poste de travail là-bas, on m'avait proposé d'être prof à l'université, l'université publique. J'avais été la première élève de mon année.»

Sept ans après la naissance de son premier enfant vient enfin la délivrance. Olinda R. pose sa candidature pour un poste de promotrice dont elle a trouvé l'annonce dans le journal. Elle a entre-temps acquis la nationalité suisse et reçoit rapidement une réponse positive. Son activité consiste à présenter de nouveaux produits aux passants dans de grands magasins. Si le contrat de travail est à durée indéterminée, les conditions d'engagement sont toutefois assez précaires.



«Au moment où il y a eu la crise, on n'a pas eu de travail pendant quelques mois. Mais on ne pouvait pas s'inscrire à l'ORP sans démissionner. En plus, on n'a pas droit non plus au deuxième pilier, ni au treizième salaire. Au cas où on est malade et on ne peut pas aller travailler, on n'est pas payé.»

Mais Olinda R. ne se plaint pas. Après toutes ces années de recherches, elle est soulagée d'avoir enfin trouvé un travail rémunéré. Beaucoup de ses amies étrangères sont en effet toujours sans emploi. Certes, le poste ne correspond pas à ses qualifications, mais elle essaie de voir le côté positif des choses. Ainsi, elle a l'occasion de rencontrer beaucoup de personnes différentes et s'entend bien avec ses collègues et avec sa cheffe. En outre, son emploi du temps flexible lui permet de concilier obligations professionnelles et familiales. Olinda R. sait aujourd'hui à quel point il est difficile dans sa situation de trouver du travail en Suisse. Elle tient donc beaucoup à son poste actuel et ne le céderait pour rien au monde.



«Maintenant, la famille commence à me dire que je travaille trop, tu dois être plus à la maison... mais maintenant que j'ai trouvé ce travail, je ne veux pas le lâcher. Ça m'a coûté beaucoup de temps pour chercher, je ne vais pas abandonner ce travail. Je ne peux pas me le permettre comme ça.»

Mais si elle se dit satisfaite, appréciant notamment d'avoir acquis une certaine indépendance financière, Olinda R. n'en espère pas moins améliorer à terme sa situation professionnelle. Elle se réserve la possibilité de se lancer un jour dans une formation continue ou de prendre des cours, lorsque ses enfants seront plus autonomes.

2 Le point sur la recherche

Déqualification et sur-éducation

On parle de sur-éducation lorsqu'une personne exerce une activité moins qualifiée ou moins bien rémunérée que son niveau d'instruction permettrait théoriquement de l'envisager.⁴ Ses acquis théoriques et compétences professionnelles ne sont pas pleinement exploités, il en résulte une déqualification, c'est-à-dire une perte de capital social et culturel par rapport à la profession initiale. La déqualification et la sur-éducation ne menacent pas uniquement les migrants, c'est un phénomène susceptible de toucher tous les actifs d'un pays.

Les premières recherches sur le thème de la sur-éducation ont eu lieu dans les années 70. Avec la démocratisation des études supérieures, on craignait en effet que beaucoup de diplômés de haut niveau ne se retrouvent sans emploi – craintes qui d'ailleurs se sont avérées infondées. C'est à cette époque que les spécialistes ont élaboré différentes méthodes d'évaluation de la sur-éducation.

L'une d'entre elles consiste à comparer l'investissement fourni au titre de la formation (à savoir le diplôme obtenu) avec les qualifications effectivement mises en pratique dans le cadre du travail exercé. Cette comparaison peut être quantitative (écart sala-

rial) ou normative (comparaison entre le niveau de formation et le niveau de qualification professionnelle requis).⁵ Il s'agit là d'une méthode qui a toutefois l'inconvénient de ne s'intéresser qu'au niveau de formation, et donc de négliger d'autres paramètres tels que l'expérience professionnelle, la formation continue ainsi que les autres compétences sociales et personnelles qui entrent en jeu au moment de choisir le candidat approprié pour un poste. C'est pourquoi d'autres études choisissent d'évaluer la sur-éducation à l'aune de l'appréciation subjective des salariés.⁶ On considère alors que ces derniers sont les mieux placés pour dire si la somme de leurs compétences et de leurs qualifications correspond ou non aux exigences liées à leur activité. Cette méthode de mesure est par exemple utilisée dans le cadre du Panel suisse de ménages, une enquête dont l'une des questions porte sur l'adéquation entre les qualifications acquises et requises.⁷ Néanmoins, elle a elle aussi ses risques et ses inconvénients, raison pour laquelle d'autres chercheurs préfèrent combiner les différentes approches.⁸

⁴ OCDE, 2007.

⁵ OCDE, 2007; Haug et Wanner, 2005.

⁶ Voir p. ex. Dorn et Sousa-Poza, 2009; Wirz et Atukeren, 2005.

⁷ www.swisspanel.ch.

⁸ Voir p. ex. Chevalier, 2003.

Les études menées dans les années 70 et 80 se sont consacrées avant tout aux risques et aux conséquences managériales et économiques de la sur-éducation. Différents travaux ont ainsi montré que les personnes sur-éduquées sont moins motivées et moins coopératives, ce qui se traduit par une efficacité et une productivité moindres.⁹ La sur-éducation serait également à l'origine d'une hausse de l'absentéisme et des taux de fluctuation et semble même pouvoir conduire jusqu'à des actes de sabotage. De nombreux spécialistes se sont par ailleurs penchés sur l'impact psychique et physique de la sur-éducation¹⁰ et ont démontré que le décalage entre, d'une part, les attentes, les intérêts et les compétences de la personne concernée et, d'autre part, les exigences et la pertinence de l'activité qu'elle exerce engendre une frustration telle qu'elle peut avoir des conséquences négatives sur son état de santé.

Désqualification et migration

Depuis le début du XXI^e siècle, la thématique de la désqualification est de plus en plus souvent associée au phénomène de la migration. Ce soudain intérêt s'explique essentiellement par le vieillissement des sociétés européennes, qui engendre un manque de main-d'œuvre et amène donc les responsables à envisager différents scénarios et possibilités de recrutement.

Lorsque, ayant quitté leur pays d'origine, des personnes qualifiées, voire déjà riches d'une expérience professionnelle, ne sont pas en mesure d'exploiter ces compétences dans leur pays d'accueil, on parle également de «gaspiillage des cerveaux». L'invest-

tissement consenti dans la formation n'est pas mis à profit, ce qui représente une perte tant pour la personne concernée que pour le pays d'origine et le pays d'accueil.

L'OCDE s'intéresse depuis plusieurs années au problème de la désqualification de migrants au sein de ses pays membres, dont la Suisse. L'analyse des données recueillies lors de différents recensements lui a permis de constater que dans tous ces pays, les migrants sont plus concernés par le phénomène que les populations autochtones.¹¹ C'est en Grèce que le fossé est le plus marqué, avec un taux de désqualification de 32,4% au sein de la population migrante, contre 10,1% parmi les ressortissants nationaux.¹² A l'opposé, l'Irlande, le Canada, la Pologne et les Etats-Unis affichent les écarts les plus faibles. Dans la grande majorité des pays, le risque de désqualification des migrants diminue avec la durée du séjour. En outre, on s'est aperçu que dans la plupart des pays étudiés, les migrantes se retrouvent plus souvent en situation de sur-éducation que les migrants. Le pays d'origine a lui aussi une influence décisive sur la situation professionnelle des migrants: alors que pour les personnes issues de l'Union européenne et du continent nord-américain, le risque de désqualification est plus ou moins le même que pour les ressortissants du pays d'accueil, les migrants africains, asiatiques et sud-américains doivent beaucoup plus souvent se contenter d'un travail qui ne correspond pas à leur niveau de formation. Les données examinées ont également révélé que les Colombiens, les Philippins ainsi que les personnes originaires des pays de l'ex-URSS

⁹ Tsang et Levin, 1985.

¹⁰ *ibid.*

¹¹ Ces statistiques sont établies sur la base d'une comparaison entre les personnes nées dans le pays et les personnes nées à l'étranger.

¹² OCDE, 2007.

et, dans une moindre mesure, de l'ex-Yougoslavie sont particulièrement touchés par la sur-éducation.

Plusieurs études ont été conduites dans différents pays européens afin de comprendre les causes de cette situation¹³ et donc de déterminer, à l'aide de méthodes essentiellement quantitatives, mais aussi qualitatives, les circonstances qui pèsent sur la situation professionnelle insatisfaisante des migrants. Dans la plupart des cas, ces études ont fait ressortir les facteurs suivants:

- **Situation juridique:** le statut de séjour a une influence déterminante sur l'issue des recherches d'emploi des migrants. Plus ce statut est précaire, plus les personnes concernées ont du mal à trouver un poste correspondant à leurs qualifications.
- **Reconnaissance des titres étrangers:** la certification des diplômes obtenus dans le pays d'origine apparaît comme l'une des principales barrières à l'intégration professionnelle des migrants hautement qualifiés. Les travaux effectués mettent le doigt sur la longueur, la complexité et le coût des procédures de reconnaissance ainsi que sur les différences qui peuvent exister d'un pays à l'autre dans le contenu et la qualité de certaines formations. Une étude menée au Danemark¹⁴ a ainsi montré que sur le marché du travail, les migrants justifiant d'un titre professionnel danois partent pratiquement à égalité de chances avec les demandeurs d'emploi ayant la nationalité; en revanche, pour les personnes titulaires d'un diplôme étranger, le risque d'une sur-éducation est dix fois plus élevé.
- **Connaissances linguistiques:** la maîtrise, à l'écrit comme à l'oral, de la langue locale joue un rôle particulièrement important dans la recherche d'un emploi qualifié.
- **Capital humain et social:** un certain nombre d'études pointent chez les migrants un manque de capital humain et social spécifique au pays d'accueil.¹⁵ En d'autres termes, la recherche d'un emploi qualifié est compliquée par des connaissances linguistiques trop faibles, par une expérience professionnelle insuffisante dans le pays d'accueil ou encore par des compétences et un capital trop limités d'un point de vue social (ex.: connaissance trop restreinte des réseaux sociaux, connaissance limitée des usages en vigueur dans le pays ou dans le secteur voulu). Pourtant, ces prétendues insuffisances ne sont pas toujours réelles, et il se peut qu'une telle appréciation repose sur des informations erronées ou sur un mauvais jugement de l'employeur. On s'aperçoit en outre que le capital humain et social acquis dans le pays d'origine n'est guère pris en compte dans le processus de sélection, voire qu'il n'est guère estimé de façon positive.
- **Discrimination:** de nombreuses études se penchent sur les diverses formes de discrimination dont on sait qu'elles ont un impact négatif sur l'accès au marché du travail des migrants hautement qualifiés, et ce au niveau institutionnel (ex.: restrictions ou barrières à l'accès à certaines prestations ou à certains emplois publics) comme individuel (ex.: évaluation des compétences d'une personne en fonction de son pays d'origine).¹⁶

¹³ Voir p. ex. Dorn et Sousa-Poza, 2009; Engelmann et Müller, 2007; Nielsen, 2007; OCDE, 2007.

¹⁴ Nielsen, 2007.

¹⁵ Voir p. ex. OCDE, 2007.

¹⁶ Voir p. ex. Fibbi et al., 2003b; Haug, 2006.

La présente étude a elle aussi abouti à des conclusions similaires quant aux facteurs responsables de l'intégration professionnelle insatisfaisante des migrants interviewés (cf. chap. 4).

Le «gaspiillage des cerveaux» en Suisse

La part des personnes hautement qualifiées au sein de la population migrante en Suisse ne cesse de s'accroître: 62% des personnes arrivées dans le pays depuis 1995 justifient d'une formation élevée. Diverses études montrent qu'en Suisse aussi ce capital humain reste souvent inutilisé.

Les chiffres du recensement fédéral de la population 2000 montrent ainsi que, certes, pour les ressortissants des pays de l'UE/AELE et du continent nord-américain, le risque de sur-éducation n'est que faiblement supérieur à celui qui prévaut pour les citoyens suisses. En revanche, les personnes originaires d'autres continents ou pays sont trois à quatre fois plus souvent concernées par la sur-éducation.¹⁷

Les femmes issues de la migration exercent plus souvent que les hommes une activité ne correspondant pas à leur formation.¹⁸ De plus, une corrélation a pu être établie entre la sur-éducation et le statut de séjour: il est apparu qu'avec un permis de séjour N ou F (requérants d'asile et personnes admises à titre provisoire), le risque de sur-éducation est 20 fois plus élevé que lorsqu'on a la nationalité suisse.¹⁹

M. Pecoraro s'est lui aussi appuyé sur les données du recensement fédéral pour mieux appréhender le phénomène du «gaspiillage des cerveaux» en Suisse. Dans une publication récente, il a en outre incorporé à ses travaux des données du Registre central des étrangers. A l'aide d'une régression logistique, il y examine différents facteurs influant sur le risque de sur-éducation chez les migrants de la première et de la deuxième génération et conclut que la durée et le permis de séjour, le sexe, l'origine ainsi que l'âge des enfants ont une influence décisive sur leurs chances d'intégration professionnelle.²⁰

Parallèlement à ces analyses d'enquêtes nationales, le thème de la déqualification est étudié en marge de travaux sur l'immigration des femmes hautement qualifiées²¹ ou sur la discrimination au travail de personnes issues de la migration²².

Ces dernières années, la menace d'une pénurie de personnel de santé en Suisse s'est traduite par un regain d'intérêt pour le phénomène de la déqualification. A l'heure actuelle, le tiers de l'ensemble des effectifs employés dans les hôpitaux du pays possède un passeport étranger et l'on redoute d'ici à 2030 un déficit de médecins de l'ordre de 30%. Deux études récentes abordent le thème du «gaspiillage des cerveaux» dans le domaine de la santé. L'objectif de ces travaux était de déterminer l'ampleur du phénomène et éventuellement d'élaborer des mesures en vue d'un recrute-

¹⁷ Haug, 2006.

¹⁸ A l'inverse, au sein de la population suisse, le taux de sur-éducation est plus élevé chez les hommes que chez les femmes (OCDE, 2007; Pecoraro, 2010).

¹⁹ Haug, 2006.

²⁰ Pour plus d'informations, voir Pecoraro, 2010.

²¹ Voir p. ex. Riaño et al., 2008; Haug et Wannier, 2005.

²² Voir p. ex. Fibbi et al., 2003a et b; Schönenberger et Fibbi, 2011.

ment plus adapté du personnel soignant issu de la migration. L'étude de la Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé (CDS)²³ parvient à la conclusion qu'en termes d'évolution professionnelle, le personnel de santé étranger part à égalité de chances avec les actifs suisses. Cela néanmoins à deux conditions: que ces migrants maîtrisent suffisamment la langue et que leur diplôme soit reconnu, deux facteurs qui, comme il ressort de la littérature internationale, représentent pour les étrangers des barrières majeures. En outre, les auteurs soulignent que le résultat ne tient pas compte de la situation du personnel auxiliaire étranger. Au cours des entretiens, le personnel de santé issu de la migration a par ailleurs mis le doigt sur la question de la discrimination, pointant non seulement les inégalités salariales mais aussi l'isolement social et le racisme.

maine de la santé, mais aussi d'autres ayant suivi une formation dans une branche différente. Le rapport émet des propositions visant à combattre ce problème du «gaspillage des cerveaux».

Dans le cadre d'une étude exploratoire commandée par l'Observatoire suisse de la santé (Obsan), la Haute école spécialisée bernoise s'est penchée sur la situation du personnel soignant auxiliaire issu de la migration.²⁴ D'après les réponses à un questionnaire distribué à des responsables impliqués dans le domaine des soins de longue durée et des services d'aide et de soins à domicile, le «gaspillage des cerveaux» touche 15% de cette partie des effectifs. Une enquête auprès du personnel soignant auxiliaire issu de la migration fait quant à elle apparaître que la population étudiée est extrêmement hétérogène. Sont concernées en effet non seulement des personnes titulaires d'un diplôme étranger dans le do-

²³ Voir Huber et Mariéthoz, 2010.

²⁴ Vangelooen et al., en cours de publication.

Aysel T., Turquie:

«On accepte les choses comme elles sont et voilà.»

Aysel T. est originaire d'une petite ville en Turquie. A la fin de l'école obligatoire, elle prend la direction d'Ankara pour y faire des études de droit. A l'université, elle rencontre celui qui sera bientôt son mari. Mais dans les années 1980, celui-ci se voit obligé de quitter le pays pour des raisons politiques. Aysel T. termine ses études et l'accompagne en Suisse. Ils s'installent près de Neuchâtel, où se trouve une faculté de droit de renom. Aysel T. comprend tout de suite qu'elle va devoir avant tout bien maîtriser le français.



«Au début, je ne parlais pas un mot de français. Je parlais anglais, et ça m'a beaucoup aidée. Mais pour vivre ici et aller à l'université, il fallait que j'apprenne le français.»

Aysel T. s'inscrit à un cours de langue intensif d'un an. C'est durant cette année que naît son premier fils. Celui-ci présente un léger handicap qui fait qu'Aysel T. doit beaucoup s'occuper de lui. Parallèlement, elle travaille à titre temporaire dans une usine, puis dans un magasin d'alimentation. Lorsque son deuxième fils naît, elle quitte son poste pour se consacrer exclusivement à sa famille pendant quelques années.

En Turquie, le mari d'Aysel T. n'a pas eu le temps de finir son cursus. Depuis son arrivée en Suisse, il travaille comme ouvrier et ne cherche pas à terminer ses études. Aysel T. quant à elle n'entend pas renoncer aussi vite. Au bout de quelques années, elle relance son projet professionnel en repartant pour six mois en Turquie avec ses deux fils afin de passer l'examen d'avocat. Sachant que le code civil turc se base sur celui de la Suisse, elle espère que cet examen l'aidera à trouver un travail. De retour dans la Confédération, elle trouve d'abord un poste à l'hôpital régional. Ses deux fils vont maintenant au jardin d'enfants, ce qui lui permet d'être un peu plus flexible et de se consacrer aux démarches en vue de la reconnaissance de ses études de droit.



«Ils ont juste accepté deux ou trois cours, le reste il fallait tout refaire. Si vous êtes une très bonne élève, vous pouviez peut-être refaire l'équivalence en deux ans. Mais dans mon cas, avec deux enfants et le travail...»

Aysel T. reprend le chemin de l'université, bien décidée à faire reconnaître son diplôme et ainsi à pouvoir récolter le fruit de l'énergie investie dans ses études. Avec le temps, elle doit cependant s'avouer qu'elle ne pourra pas gérer de front cours, travail et famille. Au moment de choisir, elle ne peut que se rendre à l'évidence: pour l'heure, elle doit contribuer à soutenir la famille, c'est le travail qui prime. Aysel T. change d'employeur et trouve une place dans un EMS. Son mari travaille de nuit, elle de jour, ce qui leur permet de se partager la garde des enfants. A 44 ans, Aysel T. tente une nouvelle fois de relancer sa carrière de juriste. L'Université de Lausanne reconnaît son diplôme, ce qui l'autorise à entamer di-

rectement une formation postgrade en criminologie: pendant un an, elle fait chaque semaine l'aller-retour pour suivre les cours.



«Au travail, ils m'ont beaucoup soutenue, je travaillais à 50%, j'ai pu adapter mes heures de travail au programme des cours.»

Ne pouvant se rendre à tous les cours magistraux, Aysel T. envisage d'étaler sa formation sur une durée plus longue et d'étudier davantage à la maison. Mais certains professeurs refusent de se montrer compréhensifs et rejettent ses demandes.



«Ce n'était pas compatible avec ma vie. Il m'a dit, si vous n'avez pas la possibilité de suivre tous les cours, alors vous ne venez pas. Donc j'ai arrêté, j'ai vu que c'était trop dur, que les gens ne comprennent pas.»

Après ce deuxième échec, Aysel T. renonce définitivement à son projet de travailler comme juriste ou avocate en Suisse. Comme le secteur suisse de la santé fait face à une pénurie de personnel et qu'elle y a toujours trouvé du travail, elle décide de porter ses efforts sur ce nouveau domaine. Sans travail pendant quelques mois, elle fait une demande auprès de la caisse de chômage pour une formation d'aide soignante. Sa requête est rejetée au motif qu'elle a déjà un diplôme universitaire. Elle décroche malgré tout une place dans un hôpital, où ses collègues s'avèrent agréables et très ouverts. Ainsi, elle se sent bien dans ce nouveau travail, où elle peut librement discuter et s'exprimer avec le reste de l'équipe. Elle fait en outre la connaissance d'autres migrants qui se sont tournés eux aussi vers le secteur des soins après avoir compris qu'ils ne trouveraient rien dans leur spécialité.



«Je suis contente avec mon travail actuel. Bon, j'aurais préféré travailler dans mon domaine, c'est vrai. Mais depuis que j'ai accepté ça va mieux. Avant c'était un peu difficile. Mais maintenant, avec l'âge... on accepte les choses comme elles sont et voilà.»

Aysel T. a eu d'autant plus de mal à accepter sa déqualification professionnelle que sa famille avait placé en elle beaucoup d'espairs et rêvait de la voir exercer un travail prestigieux. Mais la situation politique dans son pays et les circonstances familiales en ont décidé autrement. Pour Aysel T., le droit est maintenant devenu un loisir: elle en discute avec des amis qui ont suivi des études similaires et lit dans la presse des articles traitant d'affaires judiciaires, essayant de s'imaginer quelle argumentation elle aurait bâtie en tant qu'avocate. Aysel T. s'investit également dans son canton en tant que traductrice interculturelle. Pendant plusieurs années, avec l'aide de collègues étrangers, elle propose en outre un service de consultation pour les migrants ayant des difficultés ou des questions d'ordre administratif, juridique ou linguistique. Ses enfants sont maintenant adultes. L'aîné vit et travaille dans un foyer pour personnes handicapées, le second étudie la littérature à l'Université de Lausanne.

Janos N., Serbie:

«Dans la vie, on ne peut pas tout prévoir.»

Janos N. naît dans une petite ville non loin de Belgrade, où il va connaître une enfance paisible. La Serbie fait alors partie de la Yougoslavie. La famille de Janos N. appartient à la minorité hongroise du pays.



«Il y a 25 ans, la vie là-bas était merveilleuse, presque comme en Suisse. Mes parents avaient une maison, une belle maison. Aujourd'hui c'est la mienne, je suis enfant unique, je l'ai rénovée.»

A Belgrade, Janos N. étudie les sciences de l'alimentation. C'est là qu'il fait la connaissance de sa future épouse. Tous deux profitent de leurs vacances pour voyager à travers de nombreux pays d'Europe. Ils viennent ainsi un jour en Suisse pour rendre visite à un ami, séjour au cours duquel ils se voient proposer un travail dans la restauration. A cette époque, l'économie suisse connaît une période faste et de nombreux saisonniers yougoslaves sont embauchés. Janos N. et sa compagne n'ont aucune difficulté à obtenir une autorisation de travail. Pendant leur temps libre, ils suivent un cours afin d'améliorer leur allemand. Même lorsqu'ils trouvent un travail dans leur pays, ils continuent de venir passer les mois d'été en Suisse, où ils trouvent toujours du travail dans la restauration ou la construction.



«On a accepté sans trop réfléchir un job dans un restaurant. On trouvait que c'était un beau pays et on a décidé de rester ici quelque temps. On ne voulait pas s'installer ici définitivement, j'avais un bon travail dans mon pays.»

Cette vie sereine va être interrompue brutalement par la guerre. Janos N. et sa femme décident alors de rester en Suisse, ce qui ne pose pas de problème étant donné qu'ils ont obtenu entre-temps une autorisation de séjour.



«Quand la guerre a commencé en Serbie, je me suis dit qu'il valait mieux rester ici avec un travail dans la restauration. J'appartiens à une minorité, je suis hongrois. Au bout de quelques jours à peine, j'ai reçu une lettre de l'armée pour être incorporé.»

Le couple change plusieurs fois de domicile, au gré des offres d'emploi. A cette époque, on ne peut pas a priori changer de canton quand on a un permis B. Mais ce n'est pas le cas lorsqu'on est au chômage et que l'on trouve un emploi dans un autre canton. C'est ainsi que Janos N. et son épouse passent des Grisons à la Suisse centrale pour finalement s'installer dans le canton de Zurich. Leur fils naît dans le canton de Nidwald.

Janos N. envoie régulièrement sa candidature dans l'espoir de trouver un poste dans son domaine de formation. Mais bien que la Suisse reconnaisse son diplôme, le succès n'est pas au rendez-vous. Souvent, le motif avancé est son statut de séjour. En outre, dans les années 90, l'économie suisse ne se porte plus aussi bien et le chômage grimpe. Sans comp-

ter, comme le ressent très clairement Janos N., que la réputation des personnes originaires d'ex-Yougoslavie s'est nettement dégradée du fait de la guerre.



«Je n'ai pas eu de chance, et la Yougoslavie a hérité d'une mauvaise réputation. Au bout de quelques mois, nous n'étions plus les meilleurs travailleurs, mais une bande de terroristes.»

Afin d'augmenter ses chances sur le marché de l'emploi, Janos N. suit une formation de laborantin en chimie. Mais il ne trouve toujours pas de travail. Petit à petit, il comprend qu'il ne pourra pas travailler en Suisse dans son domaine de qualification. Au vu des circonstances, il considère que la restauration constitue une bonne alternative: il travaille en effet toujours dans un domaine lié à l'alimentation, est en contact avec d'autres personnes et touche beaucoup de pourboires qui lui permettent d'améliorer son salaire. Sa femme, qui a fait des études de langue, quitte la restauration pour entrer dans un grand magasin suisse. Janos N. travaille depuis maintenant quatre ans dans un restaurant haut de gamme. La famille se sent très bien dans le canton de Zurich.



«Je me plais beaucoup ici. Le restaurant est génial, c'est un établissement végétarien, comme moi. Et l'ambiance de travail, les gens, les clients sont aussi intéressants. J'aime la ville de Zurich.»

Janos N. a la nationalité suisse depuis cinq ans. Mais il est maintenant trop tard pour qu'il recommence à essayer de travailler dans son domaine. Avec le temps, il a dû accepter le fait qu'il ne pourrait mettre à profit sa formation en Suisse.



«J'ai fait tout mon possible. J'ai fait des études, mes parents me les ont payées. Mais dans la vie, on ne peut pas tout prévoir. Les choses ne se passent jamais comme on s'y attendait.»

Il se console en mettant l'accent sur d'autres priorités. Janos N. accorde ainsi beaucoup d'importance à sa famille et à différents hobbies. Son fils va au gymnase et Janos N. espère que lui au moins trouvera un travail qui lui plaît.

3 Déqualification: causes et conséquences

Les résultats présentés dans les chapitres suivants se basent sur 13 entretiens avec des migrants hautement qualifiés²⁵ travaillant en Suisse dans un domaine qui ne correspond pas à leur formation initiale et/ou trop qualifiés par rapport à la fonction qu'ils occupent.

L'objectif qui a présidé à la sélection des personnes à interviewer était celui d'une dispersion maximale. Différentes catégories de caractéristiques ont donc été créées dans l'optique de réunir des profils aussi variés et hétérogènes que possible (voir tableau page 26).

Les participants ont été recrutés via le Siège et les associations cantonales de la CRS ainsi que par le biais de syndicats et de services d'intégration. Les entretiens se sont déroulés en mars et avril 2011, sept d'entre eux en français, cinq en allemand et un en anglais.

Le guide d'entretien semi-directif utilisé pour les interviews²⁶ combinait des questions invitant le participant à relater les épisodes clé de sa vie avec des interrogations concrètes et ciblées afin de compléter le récit. Cette technique avait l'avantage d'amener la per-

sonne concernée à narrer son histoire de façon relativement libre et à exposer sa propre vision de sa réalité sociale. La faible structuration des entretiens, en particulier au début, permettait de saisir au mieux les systèmes de référence et les schèmes d'action et d'interprétation des personnes interrogées. Dans un second temps, certaines questions étaient au besoin approfondies. La thématique abordée, mais aussi le contexte interculturel, parlaient tout particulièrement en faveur du choix de cette méthode. L'un des mots d'ordre était d'ailleurs d'éviter de livrer aux participants des définitions, des explications ou des interprétations déjà établies ou laissant transparaître l'opinion de la personne en charge de l'entretien.

Les entretiens ont permis de retracer les grandes étapes de l'histoire de chacun des participants, et notamment leur formation et leurs expériences professionnelles dans le pays d'origine, les motifs de leur migration ainsi que leur processus d'intégration²⁷ en Suisse. Ont ensuite été abordées les différentes démarches entreprises sur le plan professionnel et les difficultés rencontrées.

²⁵ Les migrants désignés dans ce rapport comme hautement qualifiés sont des personnes ayant bouclé une formation de niveau tertiaire.

²⁶ Flick, 2010.

²⁷ Par intégration, nous entendons dans ce rapport un processus volontaire visant à garantir aux migrants l'égalité des chances dans l'accès aux biens sociaux (travail, logement, formation, santé, réseaux sociaux, information, langue, services, politique, etc.).

Profil des participants

Pays d'origine	Métier appris dans ce pays	Canton de résidence	Sexe	Age	Arrivée en Suisse	Taille comm. de résidence	Motif de la migration
Somalie	Statisticien	Neuchâtel	M	60-70	1995	Ville	Fuite
Turquie	Avocate	Neuchâtel	F	50-60	1985	Ville	Fuite
Serbie	Chimiste	Zurich	M	50-60	1988	Petite ville	Fuite/travail
Colombie	Infirmière	Jura	F	50-60	2003	Village	Famille
Sri Lanka	Enseignant	Berne	M	50-60	1985	Village	Fuite
Kosovo	Enseignant	Saint-Gall	M	40-50	1992	Petite ville	Fuite
Tunisie	Philosophe	Zurich	M	40-50	1998	Grande ville	Fuite
Roumanie	Sociologue	Berne	F	40-50	1997	Ville	Famille/travail
Angola	Pharmacien	Berne	M	30-40	1999	Ville	Fuite
République démocratique du Congo	Relations internationales	Zurich	M	30-40	2004	Grande ville	Fuite
Maroc	Avocate	Berne	F	30-40	1999	Ville	Fuite
Pérou	Marketing/RP	Jura	F	30-40	2000	Village	Famille
Chine	Relations internationales/gestion	Vaud	F	20-30	2009	Grande ville	Famille/travail

Ce travail avait pour objet de répondre aux questions suivantes:

- Quel est le ressenti des migrants par rapport à leur situation professionnelle en Suisse?
- Quels facteurs contribuent à la déqualification sociale et professionnelle?
- Quel est l'impact de la déqualification sur le quotidien et l'intégration des migrants concernés?
- Quelles stratégies ont-ils développées pour faire face à leur déqualification socio-professionnelle?

Les chapitres ci-après se fondent sur les expériences personnelles des migrants et des migrantes interrogés ainsi que sur leur ressenti propre quant à leur parcours professionnel et à leur processus d'intégration. Les résultats ne sont pas représentatifs, de même que la taille de la population étudiée n'autorise pas de quantification. La présente brochure vise plutôt à décrire et mettre en évidence, au travers d'une étude de cas approfondie, les expériences faites et les difficultés rencontrées par les migrants déqualifiés ainsi que les ressources déployées pour y faire face. Les conclusions tirées de ce travail permettent, en complément aux données et aux résultats d'autres études, d'approfondir certains aspects et questions.

Causes

Les récits des participants ont fait apparaître toute une série de facteurs responsables de leur déqualification. Si la plupart de ces facteurs sont directement liés au fait que les personnes concernées sont issues de la migration, certains pourraient tout aussi bien avoir été cités par des ressortissants suisses.

En règle générale, le processus de déqualification résulte de l'accumulation de plusieurs paramètres défavorables.

Statut de séjour

«Avec le statut de séjour que j'ai, ce n'est pas facile de trouver un travail dans mon secteur. C'est pour cela que j'ai accepté ce poste dans un restaurant.»²⁸

«Même avec un permis B, je n'avais aucune chance. On me disait: un C, ça serait mieux. Après on m'a dit: l'idéal, ce serait le passeport. Mais aujourd'hui, j'ai déjà 50 ans.»

Plus le statut est précaire, plus les chances d'une intégration professionnelle réussie sont minces. Pour les personnes admises à titre provisoire (permis F), il est pratiquement impossible de trouver un travail qualifié. En effet, les employeurs recherchent des salariés sur lesquels ils peuvent compter à long terme. S'y ajoute le fait que la loi²⁹ donne priorité sur le marché du travail aux Suisses, aux titulaires d'une autorisation d'établissement ou d'une autorisation de séjour.

Jusqu'en 2008, les cantons avaient le droit de subordonner l'octroi de l'autorisation de travail aux personnes admises à titre provisoire à une interdiction de travailler en dehors de certains secteurs bien définis. C'est ainsi par exemple que Gowri S., originaire du Sri Lanka, s'est vu pendant les deux premières années obligé de travailler dans la

²⁸ Les extraits entre guillemets retranscrivent fidèlement le contenu des propos des migrants. Ils ont été traduits lorsque nécessaire et légèrement remaniés en vue de cette publication.

²⁹ Voir Loi fédérale sur les étrangers, art. 21.

restauration ou dans l'agriculture, sans pouvoir même envisager de chercher un emploi dans un autre domaine.

Les personnes admises à titre provisoire ne savent jamais vraiment de quoi sera fait leur avenir à moyen et, a fortiori, à long terme. Les incertitudes sont nombreuses, engendrant un stress important. Dans ces conditions, les personnes concernées ne trouvent pas les ressources nécessaires pour s'occuper de leur intégration et de leur évolution professionnelles. Leur objectif premier est d'améliorer leur statut de séjour et de subvenir à leurs moyens d'existence.

Parmi les participants à l'étude, certains ont néanmoins tenté leur chance: il ressort de leurs expériences qu'il est beaucoup plus difficile d'obtenir un soutien financier pour un cours ou une formation continue lorsqu'on est admis à titre provisoire seulement.³⁰ Un contexte qui condamne pratiquement à l'échec toute tentative d'améliorer ses perspectives d'intégration professionnelle.

Toutefois, même le permis B constitue un handicap sur le marché du travail. Les employeurs privilégient clairement l'autorisation d'établissement et le passeport suisse, comme ils l'indiquent d'ailleurs parfois ouvertement dans leurs offres. Aussi certaines des personnes interrogées n'ont-elles trouvé un poste qu'après avoir accédé à un statut de séjour plus favorable, voire après obtention de la citoyenneté suisse.

Pour les migrants, une autre difficulté tient au couplage des permis de séjour des époux. Les cantons peuvent lier la décision de prolonger un permis de séjour ou d'octroyer une autorisation d'établissement aux compétences linguistiques ou à la dépendance à l'aide sociale de la personne requérante. Or leur décision s'appliquera aux deux époux. Résultat, alors qu'ils (ou elles) satisfont eux-mêmes à tous les critères, certains migrants se voient dans l'impossibilité d'améliorer leur statut de séjour du fait de la situation de leur mari ou de leur épouse. Et leur intégration sociale et professionnelle s'en trouve considérablement compliquée.



«Ma femme a déjà du mal à lire sa langue maternelle. En allemand, c'est encore plus compliqué. Pour elle, c'est très difficile. Mais cela m'empêche aussi de planifier mon avenir, donc également l'avenir de la famille, et d'avoir des objectifs plus ambitieux.»

Reconnaissance professionnelle



«En Suisse, tout le monde arrive plus ou moins à être médecin, même avec un diplôme étranger, mais pour d'autres professions il faut recommencer depuis zéro. C'est tout ce que j'avais retenu de mon entretien avec mon conseiller.»



«Et à l'uni, ils m'ont dit: «Traduisez tous les travaux de séminaire, nous les regarderons et nous vous dirons s'il vous faut encore étudier deux ans chez nous.»

En Suisse, on fait la distinction entre professions réglementées et non réglementées. L'exercice d'une profession non réglementée dans notre pays ne nécessite pas de recon-

³⁰ Notons que depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi fédérale sur les étrangers (2008), l'accès aux mesures d'intégration professionnelle des personnes admises à titre provisoire s'est amélioré.

naissance officielle de diplôme. En règle générale, une attestation de niveau ou une recommandation de reconnaissance sera délivrée. En revanche, pour ce qui est des professions réglementées, une reconnaissance de diplôme doit impérativement être établie par un service spécialisé.

Pour les migrants, il est cependant difficile de se procurer les informations nécessaires concernant la procédure de reconnaissance dans leur domaine spécifique. Ce système leur semble complexe, peu lisible, et ils ne savent pas vers quel service ils sont censés se tourner. Bien souvent, les offices du travail et les offices régionaux de placement (ORP) ne sont pas en mesure de fournir des éléments de réponse totalement satisfaisants quant aux différentes procédures. Dès lors, les migrants doivent faire en sorte de se procurer eux-mêmes les renseignements nécessaires et effectuer seuls leurs demandes de reconnaissance. Or il s'écoule souvent plusieurs précieuses années avant qu'ils osent ou soient en mesure de se lancer dans de telles démarches.

 *«Ils m'ont dit qu'il fallait ramener toute la documentation (pour la reconnaissance de mon diplôme), depuis l'école secondaire jusqu'au dernier jour à l'université, avec toutes les qualifications, timbrée et signée par le ministère des relations extérieures. Tous ces documents devaient être traduits, ça revenait à 130 francs la page.»*

Les frais et démarches nécessaires pour rassembler dans le pays d'origine les documents demandés découragent beaucoup de migrants de se lancer dans une procédure de reconnaissance. Dans bien des cas, il

leur faudrait en effet retourner eux-mêmes dans leur pays. Mais, immédiatement après leur arrivée, il ne leur est pas possible de le faire. En outre, la procédure de reconnaissance est relativement coûteuse. Et dans la mesure où les services compétents en Suisse ne peuvent donner aucune indication quant aux chances qu'a la demande d'aboutir, beaucoup de migrants finissent par renoncer.

La pratique dans les hautes écoles suisses n'est pas réglée de manière uniforme. La réponse reçue par les migrants peut varier en fonction de l'université à laquelle ils adressent leur demande. Pour un même diplôme, certaines institutions reconnaîtront d'emblée l'équivalence, tandis que d'autres exigeront que le candidat répète l'ensemble des cours, ou du moins une bonne partie d'entre eux. Si la personne concernée n'est pas au courant de ces divergences, le choix de l'université relèvera du hasard et le succès de la requête sera pure affaire de chance. De surcroît, la plupart des migrants n'ont ni le temps ni les moyens de refaire leurs études, cependant que d'autres ne trouvent pas la motivation.

Pour ceux qui peuvent se le permettre, les établissements privés constituent une option intéressante: l'expérience des personnes ayant participé aux entretiens y révèle en effet une pratique moins restrictive. Pour les titulaires d'un diplôme étranger, il est donc plus simple pour effectuer des études postgrades ou suivre une formation continue de se tourner vers l'un de ces instituts.

«J'ai reçu une lettre comme quoi mes études étaient reconnues. Mais même avec ça, je n'ai pas pu trouver de travail.»

«C'est très important d'avoir un diplôme ou un certificat suisse. Pour l'office du travail, mais aussi pour les employeurs. Quand on a un diplôme suisse, on trouve du travail.»

Au-delà de ces difficultés, il ressort des entretiens que les diplômés étrangers sont soumis sur le marché du travail à d'autres critères d'évaluation. Même si la formation est officiellement reconnue ou qu'une attestation de niveau a été délivrée, ces diplômes ne seront pas considérés comme équivalents aux titres obtenus à l'issue d'une formation suisse. Ainsi, les migrants ne peuvent que faire l'amer constat que leur parcours n'est pas reconnu par les employeurs et n'a pas la moindre valeur sur le marché de l'emploi suisse.³¹ Vraisemblablement, les diplômés suisses sont privilégiés parce qu'ils représentent la certitude que le candidat connaît le pays et ses spécificités, qu'il maîtrise la langue et qu'il est rompu aux pratiques du monde du travail helvétique.

«Ici, on ne connaît même pas mon université, on ne sait pas comment elle est cotée, dans quoi elle est spécialisée. Autrement dit, ici, ma formation ne vaut rien.»

Profession choisie

«J'ai compris que la situation ne me permettait pas d'exploiter ce que j'avais acquis auparavant, parce qu'il y

avait des règlements, parce qu'il y avait un marché très compétitif. Ils n'interdisaient pas de s'intégrer, mais ils exigeaient beaucoup. Il y avait une sélection très dure de personnes qualifiées.»

La profession apprise à l'origine par les migrants influe elle aussi sur le risque de désqualification. Dans les secteurs manquant de main-d'œuvre, comme c'est le cas à l'heure actuelle dans le domaine de la santé, l'intégration professionnelle a de bonnes chances d'aboutir – même avec un diplôme étranger et une connaissance imparfaite de la langue.

En revanche, dans les secteurs où l'offre de travailleurs est saturée, les demandeurs d'emploi étrangers auront plus de mal à parvenir à leurs fins. En outre, dans les secteurs hautement qualifiés, le marché de l'emploi est extrêmement concurrentiel. Le fait de n'avoir qu'une expérience professionnelle limitée en Suisse ou d'avoir cessé de travailler pendant quelques mois, par exemple pour apprendre la langue, réduit considérablement les chances de trouver un emploi. De surcroît, pour certains postes ou secteurs hautement qualifiés, de très bonnes connaissances écrites et orales de la langue locale sont indispensables. Une exigence à laquelle les migrants justifiant de qualifications élevées ne satisfont que rarement au cours de leurs premières années en Suisse.

«J'ai travaillé plusieurs années en Tunisie, mais ça ne me sert à rien. Cette expérience n'est pas intéressante, ici, elle n'a aucune valeur.»

Tout comme les diplômés étrangers ne sont que difficilement reconnus, les expériences et compétences amassées dans le pays d'ori-

³¹ Comme le démontrent également d'autres études, p. ex. Wanner et al., 2005; Nielsen, 2007.

gine ne sont pas prises en compte sur le marché suisse de l'emploi. Les personnes ayant participé à l'enquête ont eu le sentiment que ni les conseillers d'orientation ni les employeurs ne s'intéressaient à leurs expériences à l'étranger ou au niveau de compétence et de professionnalisme de leurs précédents employeurs. Pour celles et ceux qui ont travaillé dans des organismes ou des entreprises de renom, le coup est rude. Avec le temps, ils se rendent compte que le parcours professionnel qu'ils ont effectué dans leur pays d'origine n'a aucun impact sur leurs candidatures en Suisse. Sur le marché du travail, ils se retrouvent donc dans la même catégorie que les demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Langue

 «On passait plus d'une demi-heure à se lancer une balle et à dire: «Je m'appelle Marie». On n'était que six dans mon groupe. C'était trop lent!»

 «Et après la prof m'a dit, ça ne va pas parce que vous parlez trop bien le français. Et j'ai dit que je voulais bien améliorer l'orthographe, les accents. Mais le cours était pour débutants.»

Pour pouvoir prétendre à un emploi hautement qualifié, il faut en règle générale disposer de très bonnes connaissances linguistiques; en fonction du travail visé, le candidat devra parfaitement maîtriser, à l'écrit comme à l'oral, une voire plusieurs des langues du pays. Pour les migrants qui souhaitent trouver une place dans leur domaine, il s'agit là d'un obstacle majeur.

Les ressortissants étrangers hautement qualifiés acquièrent assez rapidement des

connaissances suffisantes pour trouver du travail peu qualifié. La plupart des migrants ayant participé aux entretiens ont appris la langue de façon autodidacte, les cours abordables d'un point de vue financier s'étant généralement avérés d'un niveau trop faible pour eux. Ils ont entre autres progressé au contact d'amis ou de personnes rencontrées sur le lieu de travail ou dans le cadre d'une activité bénévole. Certains, étant donné leurs qualifications élevées, ont reçu un soutien financier de l'aide sociale ou de l'assurance-chômage en vue de cours de langue de niveau avancé.

Cependant, d'autres se plaignent à l'inverse que cela n'ait pas été le cas pour eux. Manifestement, les prestations de soutien destinées à favoriser l'intégration professionnelle des migrants titulaires de diplômes tertiaires varient fortement d'une région à l'autre.

 «Alors je lui ai dit (à ma conseillère de l'ORP) que j'aimerais bien suivre un cours d'allemand pour m'améliorer à l'écrit. Elle m'a répondu qu'elle ne pourrait pas le financer étant donné que j'avais travaillé sept ans dans une commune.»

Les exigences linguistiques élevées auxquelles sont confrontés les migrants à la recherche d'un emploi hautement qualifié constituent pour ces derniers une énorme source de frustration et de déception. Au cours de leurs recherches d'emploi, ils s'entendent encore et encore dire que leurs compétences sont insuffisantes. Ainsi, ils ont l'impression que tous les efforts qu'ils ont fournis pour s'approprier la nouvelle langue ne sont pas appréciés à leur juste valeur et qu'ils n'ont en rien augmenté leurs chances sur le marché de l'emploi. En Suisse aléman-

nique, du reste, à peine les migrants sont-ils parvenus à un bon niveau de bon allemand, qu'on leur reproche de ne pas maîtriser le dialecte. Résultat, les personnes concernées ne peuvent s'empêcher d'avoir le sentiment qu'elles font l'objet d'une discrimination basée sur ces exigences linguistiques. Elles aimeraient que les employeurs s'intéressent également à l'expérience et aux compétences qu'elles ont accumulées dans leur pays d'origine, conscientes que les entreprises auraient beaucoup à y gagner.



«Ah, chère Madame J., vous parlez vraiment bien l'allemand. Mais le dialecte? Parce qu'entre nous, nous parlons surtout le dialecte.» C'est quelque chose qu'on ne demande pas aux Allemands quand ils viennent en Suisse et cherchent un travail. Ou alors c'est évident qu'ils ne le parlent pas.»

Situation personnelle



«J'ai réalisé que j'avais un gros handicap, car j'avais déjà plus de 50 ans. Alors là, j'étais déjà en dehors du marché de l'emploi.»



«On arrive ici, on a du mal à construire quelque chose, et après on n'est plus considérées comme des travailleuses, mais comme des femmes ou des mères, donc d'une certaine façon comme un risque.»

Au-delà de la migration proprement dite, d'autres facteurs, liés au contexte de vie personnel, sont susceptibles de renforcer le risque de déqualification pour les migrants hautement qualifiés. Ainsi, dans certains cas, le lieu de résidence est choisi en fonction de la région d'origine ou du lieu de

travail du/de la partenaire suisse du migrant. Si un ressortissant étranger se retrouve par exemple dans une zone rurale, il aura bien souvent plus de mal à trouver un travail dans son domaine. De manière générale, les débouchés professionnels dans ces régions sont moins variés, de même que la situation économique y est plus précaire et l'activité moins dynamique que dans les villes.³² Le choix de la région linguistique peut lui aussi dépendre de l'époux ou de l'épouse et venir compliquer un peu plus le processus d'intégration. Pour leur part, les personnes relevant du domaine de l'asile ne peuvent pas choisir elles-mêmes leur région et sont réparties entre les cantons sans qu'il soit tenu compte, manifestement, de leurs connaissances linguistiques. Cela signifie qu'elles se retrouvent parfois privées de la possibilité de mobiliser des ressources qui auraient contribué à leur intégration.

L'âge des demandeurs d'emploi a lui aussi un impact sur leurs chances de voir leurs démarches aboutir. Ainsi, un âge avancé constitue un handicap dans le domaine des emplois hautement qualifiés en particulier, mais aussi sur le marché du travail en général.

La nécessité de concilier vie professionnelle et vie familiale constitue un véritable défi, qui pour les ressortissants étrangers hautement qualifiés vient s'ajouter aux difficultés liées à la migration. Les femmes avec enfants en bas âge ont souvent plus de mal à trouver un emploi que les hommes. Mais même sur le lieu de travail, l'égalité entre les sexes

³² Voir également Pecoraro, 2010.

n'est pas garantie.³³ Les obligations et la charge financière induites par la famille peuvent constituer une entrave aux objectifs de carrière tant des mères que des pères. Il se peut par exemple qu'ils se retrouvent dans l'impossibilité d'accepter un emploi à temps plein, ou qu'ils n'aient ni le temps ni les moyens de se lancer dans une formation continue ou de suivre les cours exigés pour une reconnaissance de diplôme.

Il n'est pas rare que les migrants soient en outre amenés à assumer un poids financier supplémentaire parce qu'ils soutiennent leurs proches restés dans le pays d'origine. Ainsi, les enfants partis à l'étranger doivent souvent subvenir aux besoins de leurs parents, confrontés chez eux à l'absence de structures de prévoyance vieillesse.

 «J'étais le seul à pouvoir aider mon père, ma famille, c'est comme ça. Je continue aujourd'hui encore de les soutenir financièrement. C'est pour ça que je ne suis jamais arrivé à faire quelque chose pour moi. Je n'avais jamais de temps pour moi-même.»

Discrimination raciale

 «La conseillère m'a demandé ce que j'avais comme attestations. Je les lui ai données. Et elle m'a dit: «Mais il y a un problème, vous voulez travailler avec votre foulard?» Alors j'ai dit oui. Et elle m'a dit: «Je pense que ce ne sera pas facile.»»

 «Je n'ai pas eu de chance, et la Yougoslavie a hérité d'une mauvaise réputation. Au bout de quelques mois, nous

n'étions plus les meilleurs travailleurs, mais une bande de terroristes.»

Le Service de lutte contre le racisme du DFI entend par discrimination raciale «toute forme d'inégalité de traitement, de propos ou d'actes de violence qui rabaisse (ou cherche à rabaisser) des personnes en raison de leur appartenance physique (race), de leur appartenance à une ethnie, de leur nationalité ou de leur religion».³⁴

Plusieurs études en Suisse se sont penchées de façon approfondie sur la discrimination à l'encontre des personnes issues de la migration à l'embauche ou au travail.³⁵ La discrimination au travail transparait dans les rémunérations, dans la répartition des tâches, dans l'accès aux offres de formation continue, dans les possibilités d'avancement, dans les licenciements ou encore dans certaines agressions verbales.³⁶ La présente étude rapporte les descriptions faites par les migrants de leurs expériences au cours de leurs recherches d'emploi et sur leurs lieux de travail. Il s'agit donc de points de vue subjectifs. Ainsi, certains événements ressentis par les personnes interrogées comme discriminatoires ne sont pas forcément, ou du moins pas uniquement, liés à un problème de ségrégation raciale. A l'opposé, il est également possible que ces personnes n'aient pas perçu comme telles des inégalités de traitement basées sur leur origine ou sur d'autres aspects liés à la migration.

Cette étude n'a, par conséquent, pas permis de véritablement déterminer dans quelle

³³ Office fédéral de la statistique, 2008; Pecoraro, 2010.

³⁴ Naguib, 2009, p. 9.

³⁵ Voir p. ex. Dahinden et al., 2004; Egger et al., 2003; Fibbi et al., 2003a et b; Schönenberger et Fibbi, 2011.

³⁶ Dahinden et al., 2004, p. 134.

mesure la discrimination raciale joue un rôle dans les recherches d'emploi des migrants. Une chose est sûre, une bonne partie des personnes interrogées ont mis des années à trouver un emploi, après avoir dû essuyer de nombreux refus justifiés par leur connaissance insuffisante de la langue, leur statut de séjour ou le fait que leur diplôme avait été obtenu à l'étranger. Quant à savoir si ces réponses négatives cachaient également une discrimination du fait de l'origine, de la religion ou de la nationalité, on peut le supposer à la lecture des résultats d'autres études, qui montrent que les personnes de couleur, issues de pays de l'ex-Yougoslavie ou de religion musulmane sont tout particulièrement victimes de racisme dans leurs recherches d'emploi.³⁷

Fatima S., l'une des migrantes ayant participé à notre étude, est musulmane et porte le voile. Avec elle, la conseillère d'orientation n'a pas hésité à évoquer cette pratique, lui faisant remarquer que le port du voile était un handicap pour une recherche d'emploi. Janos N., venu de Serbie, est pour sa part persuadé que sa déqualification est liée à la mauvaise réputation que traînent depuis la guerre les personnes originaires d'ex-Yougoslavie.

La discrimination raciale se rencontre également dans les offices et les organismes publics. Il ressort ainsi des entretiens que certains migrants ont été traités de manière parfois désagréable ou abrupte par des employés et des conseillers, et qu'ils ont eu le sentiment que leurs demandes n'étaient pas toujours traitées avec la diligence nécessaire. Dans de telles conditions, il peut arri-

ver que les personnes concernées n'obtiennent pas les informations pertinentes dont elles ont besoin en vue de leur recherche d'emploi ou de leur évolution professionnelle.

 «La personne qui travaille là-bas est très froide, même cynique des fois. Moi, j'essaie de lui demander les choses très gentiment. Mais on dirait qu'elle n'a même pas envie de m'expliquer, alors qu'elle est payée pour ça. C'est dommage.»

La discrimination au quotidien peut elle aussi avoir une influence sur la situation professionnelle des migrants. Humiliations, préjugés, méfiance, rejet: autant d'expériences sans cesse vécues qui ont pour effet de créer chez les personnes concernées un sentiment de malaise et de saper la confiance qu'elles avaient en elles.

Il faut supposer que de telles expériences ont également des conséquences sur l'attitude des migrants lorsqu'ils cherchent un emploi, notamment lors des différentes étapes du processus de candidature.

 «C'est toujours la même chose: «Si vous venez dans notre pays, vous devez apprendre comment faire.» Et ils partent du principe qu'on ne sait rien.»

 «C'est comme ça que j'ai pris pied dans le monde du travail en Suisse. Mais il m'a fallu en payer le prix, à savoir que j'étais sans doute la plus qualifiée de l'équipe et que c'est moi qui héritais des tra-

³⁷ Fibbi et al., 2003a et b.

vaux les moins qualifiés, comme nettoyer les toilettes.»

Très souvent au cours des entretiens menés, le thème de la discrimination sur le lieu de travail a resurgi. Plusieurs migrants ont indiqué avoir l'impression de toujours devoir faire le travail dont personne d'autre ne veut. L'une des personnes interrogées a souligné qu'un poste à responsabilités vacant lui aurait probablement été confié si elle n'avait pas été d'origine étrangère et avait eu d'autres projets familiaux.

L'histoire de la Colombienne Adriana R. montre très bien à quel point la discrimination raciale peut être une cause directe de déqualification. Adriana R. a une formation d'infirmière et plusieurs années d'expérience professionnelle. Etant donné la pénurie de personnel dans le domaine de la santé en Suisse, elle ne devrait pas avoir de problèmes à obtenir la reconnaissance de son diplôme et à trouver du travail dans son domaine. Pourtant, ses deux premières expériences professionnelles en Suisse (comme aide soignante) sont tellement négatives qu'elle renonce à exercer son métier. Le problème de la discrimination raciale dans le secteur de la santé a déjà été étudié à plusieurs reprises, entre autres par la CRS.³⁸ Dans le cas d'Adriana R., les conséquences sont telles qu'elle se satisfait d'une place dans l'équipe de nettoyage d'un hôpital. Après deux expériences aussi négatives, elle préfère accepter la déqualification, même si son métier d'origine lui plaisait énormément.

«Ça m'a tellement marquée que ça m'est resté dans la tête pour toute la vie. Tout le temps j'ai vécu des choses terribles, humiliantes et angoissantes. Pas de compréhension, pas de solidarité ou d'entraide. C'était la pire époque de ma vie.»

Manque d'informations/de conseil

«Mon entourage personnel m'a plus aidé que les institutions et les bureaux publics.»

«On nous a dit qu'il y avait un système de monitoring, avec quelqu'un qui pourra nous encadrer, si on cherche une formation. J'ai parlé avec eux pour voir de quoi il s'agissait. Et apparemment il s'agit d'une aide pour faire l'apprentissage.»

Il n'existe pas de service spécialisé vers lequel les migrants hautement qualifiés puissent se tourner pour leurs questions liées à l'intégration professionnelle. Les informations et conseils dispensés dans les offices régionaux de placement (ORP), les services spécialisés en matière d'intégration et les offices d'orientation professionnelle correspondent avant tout aux besoins et aux situations de migrants peu qualifiés. En règle générale, ces services ne sont pas suffisamment renseignés en ce qui concerne la reconnaissance de diplômes, les perspectives sur le marché de l'emploi hautement qualifié et les possibilités d'évolution pour les demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme tertiaire. Les migrants doivent donc se procurer par eux-mêmes les précisions et adresses nécessaires, tâche épuisante à laquelle ils consacrent un temps précieux. Sans compter qu'il leur faut parfois s'y prendre à plusieurs fois pour obtenir les informations correctes.

³⁸ Voir p. ex. Kilcher, 2007; Shaha, 1997.

Il en va de même pour les prestations d'aide disponibles, qui elles aussi s'adressent essentiellement aux personnes peu qualifiées. Plusieurs des migrants ayant pris part à nos entretiens se sont ainsi plaints d'avoir été inscrits, faute d'alternative, dans des cours de langue pour débutants, où le niveau était trop faible pour eux. D'autres ont dû participer à des programmes d'occupation artisanaux parce qu'il n'y avait pas de programmes d'intégration correspondant à leur domaine de formation. D'autres encore se sont vu signaler qu'ils ne pouvaient prétendre à un soutien financier en vue de cours de langue ou d'un perfectionnement dans la mesure où ils avaient déjà bénéficié d'une formation. Les migrants justifiant d'une formation de haut niveau sont ainsi canalisés d'emblée vers le secteur des emplois peu qualifiés, sans avoir eu auparavant une chance de s'intégrer dans leur domaine de prédilection ou dans un autre secteur qualifié.

 «Quand j'étais au chômage, j'ai fait une demande à l'ORP pour qu'ils me soutiennent pour une formation continue dans le domaine de la santé. J'avais déjà travaillé comme aide soignante et j'avais envie d'aller plus loin. Mais ils m'ont dit non parce que j'ai déjà une formation. Ça m'a beaucoup déçue. Et maintenant, je travaille de nouveau comme aide soignante.»

L'exemple de l'Angolais João R. démontre qu'un soutien individualisé, compétent et adapté aux circonstances peut contribuer grandement à une réintégration professionnelle réussie dans le secteur des emplois hautement qualifiés: à l'office cantonal de la formation professionnelle, on lui fait comprendre qu'il ne serait pas très pertinent pour lui de suivre à nouveau des études de

pharmacie en Suisse dans la mesure où les perspectives d'emploi dans ce secteur sont très mauvaises. Le conseiller lui recommande de plutôt tenter sa chance dans l'informatique, où les effectifs sont au contraire insuffisants. João R. parle alors déjà un très bon français et satisfait aux conditions d'admission imposées aux étudiants étrangers. Durant ses études à plein temps, il est soutenu par le service social, ce qui lui permet de poursuivre une activité annexe à temps partiel et de nourrir ainsi sa famille. A la date de l'entretien, il ne manquait plus à João R. que quelques mois pour boucler ses études, et son employeur lui avait déjà plus ou moins promis un poste d'informaticien.



«On m'a fait comprendre qu'en Suisse, c'est difficile de trouver du travail dans mon domaine et que ça ne valait pas le coup de repasser mon diplôme ici. Alors, ils ont regardé mon CV et mes diplômes et ils ont vu que j'avais toujours été bon dans les matières scientifiques. Et c'est comme ça qu'ils m'ont conseillé d'étudier l'informatique.»

Adriana R., Colombie:

«Comme j'aimais mon métier en Colombie, j'aime mon métier ici.»

Le département de Nariño est situé dans le sud de la Colombie, à la frontière de l'Équateur. C'est ici, entre Pacifique et forêt tropicale, qu'a grandi Adriana. A 17 ans, elle quitte le domicile parental pour s'asseoir sur les bancs de l'université de Cali, où elle fait ses études dans le domaine des soins infirmiers. En Colombie, tous ceux qui choisissent de travailler dans la santé doivent effectuer un an de service civil rémunéré. Une fois son diplôme en poche, Adriana R. rejoint donc l'hôpital public d'une grande ville portuaire du pays. Cette première expérience lui plaît beaucoup et la conforte dans l'idée qu'elle a choisi la bonne voie. En Colombie, trouver un travail dans le domaine de la santé n'est pas chose difficile. Adriana R. décroche d'abord un emploi dans une petite ville sur la côte, avant d'être embauchée dans une clinique psychiatrique à Cali. Comme elle ne doit travailler que le matin, elle cherche un deuxième poste dans un autre établissement. Pendant dix ans, elle va ainsi se partager entre les deux cliniques: peu de temps pour souffler, mais c'est une vie qui lui convient tant elle aime son travail par-dessus tout. Et puis, Adriana R. aime voyager, et grâce à l'argent qu'elle gagne désormais, elle a les moyens de partir dans d'autres pays.



«Vraiment, j'étais très attachée à mon travail. J'aimais beaucoup m'occuper des patients psychiatriques. Mais j'aimais aussi le soin des patients à l'hôpital, les perfusions et tout cela. Et j'étais contente car comme ça, je travaillais beaucoup, mais je gagnais aussi assez d'argent.»

C'est ainsi qu'elle se rend un jour en Suisse, où une amie vivant à Genève l'a invitée. Elle y tombe amoureuse d'un Suisse, mais retourne malgré tout en Colombie et reprend son travail. Après huit mois de relation à distance, elle décide de tout plaquer pour aller se marier en Suisse.



«En Colombie, j'avais un bon emploi, une belle maison, une belle vie, mais il manquait la partie émotionnelle. Je l'aimais, alors je lui ai dit 'oui'.»

A son arrivée, la priorité est d'apprendre la langue. Dès qu'Adriana R. parvient à se débrouiller plus ou moins en français, elle se met à la recherche d'un travail. Elle peut faire valoir 15 ans d'expérience en tant qu'infirmière et de nombreuses formations continues effectuées en Colombie. Elle commence par travailler comme aide soignante, tout d'abord dans un EMS, puis dans une clinique psychiatrique. Adriana R. est très mal traitée, notamment sur son premier lieu de travail, et fait l'objet d'une discrimination raciale tant de la part du personnel que des patients.



«On me critiquait tout le temps, tout devait être fait à la perfection. J'étais très malheureuse, c'était tout le temps l'humiliation et l'aversion. C'est vrai que je ne parlais pas bien le français à cette époque. Mais je pense que ça ne donne pas le droit de blesser quelqu'un. J'ai perdu cinq kilos à cette époque.»

Adriana R. quitte ce premier emploi de son propre chef, avant de perdre son second poste au bout de quelques mois suite à des réductions budgétaires. Ces deux expériences négatives laissent de profondes marques. Adriana R. n'a plus confiance en elle et perd sa joie de vivre. Par-dessus le marché, c'est à cette époque qu'elle se sépare de son mari, leur relation ne fonctionnant pas bien.



«Alors j'ai pensé que je voulais vraiment oublier toute cette époque très amère et commencer une nouvelle vie. J'avais la dépression, j'étais en traitement, et grâce à Dieu, ça a passé, c'était la première fois.»

Adriana R. se demande à cette époque si son choix était le bon, ou si elle n'aurait pas mieux fait de rester en Colombie. Malgré tout, elle ne veut pas s'avouer vaincue aussi vite. Revenir en Colombie serait pour elle une défaite, et elle est décidée à continuer de se battre. D'un autre côté, il est clair dans son esprit que si elle reste en Suisse, elle ne veut plus travailler dans le domaine des soins. Elle renonce donc à lancer une procédure de reconnaissance de diplôme et se met à chercher du travail dans d'autres domaines. Pendant plusieurs mois, elle envoie de nombreuses candidatures, frappe même à la porte d'employeurs potentiels, mais sans succès. Tout au plus lui confie-t-on de temps à autre des ménages. Jusqu'à ce jour où elle trouve la solution idéale en entrant au service de nettoyage d'un hôpital. Car désormais, elle travaille à nouveau dans l'environnement qui lui est familier, mais est beaucoup moins en contact avec les patients et le corps soignant. Adriana R. est très heureuse d'avoir saisi cette occasion. Sa supérieure est à la fois très compétente et très humaine. Avec elle, elle a le sentiment d'être traitée de manière juste et professionnelle. Dans un premier temps, Adriana R. a un statut de vacataire, mais elle est bientôt employée à 50%, puis à 90%.



«Moi, ça ne me dérange pas que j'ai été infirmière, avec beaucoup de titres, non. Maintenant je suis une dame de ménage. Et comme j'aimais mon métier en Colombie, j'aime mon métier ici. Je ne voudrais plus changer.»

Adriana R. est depuis maintenant cinq ans au service de nettoyage de l'hôpital. Elle aime ce travail et apprécie beaucoup ses collègues, elle a peu de pression sur les épaules et perçoit un salaire fixe. Aujourd'hui, elle peut de nouveau s'autoriser de temps en temps des vacances à l'étranger et ainsi découvrir de nouveaux endroits. Depuis quelques années, elle vit en outre une nouvelle relation amoureuse. Ainsi, après une période difficile, Adriana R. a petit à petit réussi à se construire une nouvelle vie. Même si elle a dû pour cela renoncer au métier de ses rêves.



«Maintenant, je ne regrette plus de m'être trompée, non. Je me suis reconstruite peu à peu, maintenant je suis contente.»

Sadek I., Tunisie:

«Il faut voir notre formation comme un hobby.»

A la naissance de Sadek I., la Tunisie vient d'abolir la monarchie, la république a tout juste été proclamée. En 1963, le Néo-Destour fait interdire le Parti communiste, si bien que le pays est désormais dirigé par un parti unique. Sadek I. grandit dans une région rurale, ses parents sont agriculteurs. A la sortie de l'école secondaire, il entame des études de philosophie et de sociologie à l'université de Tunis, une période au cours de laquelle il s'engage déjà dans l'opposition au régime. Une fois ses études bouclées, il commence à travailler comme professeur de philosophie et de langue arabe. Mais ses activités politiques finissent par attirer l'attention des forces de sécurité. Lorsque certains de ses amis se retrouvent en prison, Sadek I. décide de quitter le pays.



«Nous étions quatre. Deux ont atterri en prison, l'un d'entre eux y est mort. A cause de la torture et des conditions. Le second est resté quatre ans, aujourd'hui il est libre. Et deux autres sont partis: je suis ici et un autre est en France.»

En 1998, Sadek I. arrive en Suisse, où il est admis en tant que réfugié. Sa fiancée le rejoint en 2000. Ils se marient en Suisse et ont trois enfants.

Dès son arrivée, Sadek I. se met à apprendre l'allemand. Du fait de ses qualifications professionnelles, une formation intensive de dix mois lui est payée. Un an plus tard, il s'inscrit dans la filière journalisme à l'Université de Zurich, tout en essayant en parallèle de trouver du travail. Au bout de quelques mois, il est néanmoins obligé d'interrompre ses études faute de moyens financiers suffisants. N'ayant pas encore trouvé de travail, il reste dépendant de l'aide sociale.



«Je n'ai pas trouvé de travail, je ne sais pas pourquoi. Et je ne cherchais même pas dans un domaine spécifique, je voulais seulement un travail. Parce que je trouve un peu gênant de toucher de l'aide du service social. Je ne suis pas malade, je suis en bonne santé, je peux travailler. Peu importe que ce soit comme enseignant, comme maçon ou comme chauffeur.»

Sadek I. remarque que ses compatriotes qui ont appris en Tunisie des métiers manuels trouvent du travail assez rapidement. Certains suivent un court perfectionnement et obtiennent ainsi un certificat suisse qui leur permet de se faire embaucher en peu de temps. Sadek I. ayant déjà bouclé un cursus universitaire dans son pays, le service social n'est pas disposé à le soutenir pour une nouvelle formation. Il est donc dirigé vers des programmes d'occupation, où il se familiarise avec différents métiers manuels.

Après plusieurs années de vaines recherches, il est en 2007 embauché par un ami dans sa société de transports. Ils développent l'entreprise ensemble. Alors qu'en 2008 les affaires commencent à bien tourner, la crise financière éclate et entraîne un brutal plongeon de l'activité. L'ami de Sadek I. n'a d'autre choix que de le licencier.

A nouveau en recherche d'emploi, à nouveau dépendant du service social, Sadek I. se tourne cette fois vers une agence de travail temporaire, qui lui propose un poste dans l'industrie alimentaire. Les conditions de travail ne sont pas bonnes, mais il lui semble qu'un contrat avec ce type d'agence représente une bonne option.



«Au début, j'avais un délai de congé d'un jour, maintenant il est d'un mois. Ça veut dire qu'ils peuvent toujours me licencier très vite. Mais j'ai peut-être aussi une certaine sécurité avec l'agence. Si je reste longtemps chez eux, peut-être qu'avec le temps je pourrai chercher un autre travail.»

Sadek I. est heureux d'avoir ce poste, car il lui permet d'être indépendant financièrement et de nourrir sa famille. Et si son nouveau travail n'a rien à voir avec sa formation première, il essaie malgré tout de s'intéresser à ses nouvelles activités.



«Il faut voir notre formation comme un hobby: on a fait ça, mais maintenant il faut passer à autre chose. Il faut se réorienter pour gagner sa vie.»

Durant son temps libre, Sadek I. continue de s'investir dans ce qui a été son premier métier. Avec plusieurs amis, migrants comme lui, il a fondé une école où, tous les samedis matins, leurs enfants viennent apprendre la langue arabe et découvrir la culture et l'histoire des différents pays d'origine. L'association bénéficie dans ce cadre du soutien de la ville de Zurich, qui met à disposition des locaux pour les cours.



«Tous les membres de cette association sont des enseignants ou enseignantes. Un Algérien, une Jordanienne, trois Tunisiens, une personne de Libye. Mais ce sont des Tunisiens qui l'ont fondée. Dont moi, j'étais le directeur de l'école jusqu'à cette année.»

Sadek I. continue de s'intéresser de très près à l'évolution politique de son pays. Il écrit régulièrement sur différents médias en ligne et discute avec des amis vivant également en Suisse de l'avenir de la Tunisie. Les événements du début de l'année 2011 l'ont ravi. Beaucoup de ses amis sont depuis rentrés en Tunisie pour participer à la construction du nouvel Etat. Sadek I. préfère pour l'instant rester en Suisse. Quand on a trois enfants, ce n'est pas le genre de décision que l'on prend à la légère.



«Retourner en Tunisie, cela veut dire migrer de nouveau. Donc recommencer encore une fois de zéro. Après tout ce temps, on ne sait plus comment les choses marchent. Peut-être que beaucoup de choses ont changé. Ces dernières années, même l'école et le système scolaire ont changé.»

Conséquences

A leur arrivée en Suisse, les migrants ayant pris part à notre étude étaient presque tous sans exception persuadés que leur niveau de formation élevé leur permettrait de trouver un emploi qualifié dans leur nouveau pays. Petit à petit pourtant, ils se sont trouvés confrontés à diverses barrières et difficultés qui ont considérablement compliqué leur intégration professionnelle. Assez vite, ils n'ont eu d'autre choix que de renoncer à leurs projets et de chercher du travail dans des domaines complètement différents. Cette situation a eu diverses conséquences, dont plusieurs ont été abordées directement ou indirectement lors des entretiens.

Conditions de travail

 «On n'a pas de deuxième pilier ni de 13^e mois. Quand on est malade et qu'on ne peut pas aller travailler, on n'est pas payés.»

 «Au début, j'avais un délai de congé d'un jour, maintenant il est d'un mois. Ça veut dire qu'ils peuvent toujours me licencier très vite.»

Après de longues périodes de chômage, les migrants hautement qualifiés sont souvent prêts à accepter n'importe quel travail. Leurs diplômes et leurs expériences professionnelles à l'étranger n'étant pas reconnus, ils sont considérés sur le marché suisse de l'emploi comme une main-d'œuvre peu qualifiée. A cela s'ajoutent d'autres facteurs défavorables qui font qu'au final, leurs chances sur le marché du travail sont si faibles qu'ils sont obligés d'accepter des conditions de travail précaires.

Contrats à durée déterminée ou postes très instables, travail payé à l'heure, catégories salariales inférieures et horaires variables: tous les migrants ayant participé à notre étude ont été, sans exception, confrontés à cette précarité. Leur rémunération ne correspond d'ailleurs absolument pas à ce qu'ils devraient gagner, eu égard à leur niveau de formation, si leur intégration s'était bien déroulée. Et même ceux d'entre eux qui ont fini par trouver un travail en accord avec leurs goûts et leurs qualifications n'ont pu décrocher que des postes à temps partiel payés à l'heure ou des contrats à durée déterminée.

 «J'ai eu la chance d'intégrer un projet pour lequel on ne trouvait personne. C'était un projet à durée déterminée, avec des périodes où il y avait énormément de travail et d'autres où on n'avait pratiquement rien à faire. Et puis on m'a demandé si je serais prête à faire ça. J'ai dit oui. Enfin un travail rémunéré.»

Tout au long de leur recherche d'emploi, qui pour certains prend plusieurs années, les migrants hautement qualifiés doivent compter sur le soutien de la caisse de chômage, de l'aide sociale ou encore de leur partenaire. C'est là une situation particulièrement pénible pour eux qui s'étaient habitués dans leur pays à l'indépendance financière et percevaient même un bon salaire.

 «Tu sais, avant je m'achetais tout le temps des nouveaux habits, des sacs à main, des chaussures. J'en avais plein. Mais maintenant, je n'en ai plus besoin. Notre situation est différente. Avant, on ne se posait pas de question, on ne comparait pas les prix, etc.»

Perte de statut

«J'ai dû quitter mon travail du jour au lendemain. J'avais un bureau, des collègues, je voyais des personnes importantes. Et d'un coup, je me retrouvais demandeur d'asile.»

«Pour plein de gens, si ton français n'est pas parfait, si tu fais quelques fautes, tu n'as aucune valeur. Tu peux avoir tous les diplômes que tu veux, pour eux, tu ne vaux rien, et ils te le font comprendre.»

Dans leur pays d'origine, les migrants qui se sont confiés à nous pour cette brochure étaient parmi les mieux formés et comptaient parmi les travailleurs privilégiés. Pour la plupart, ils exerçaient une activité rémunérée dans leur domaine de formation, n'avaient pas de soucis financiers et jouissaient d'une bonne situation sociale. A leur arrivée en Suisse, ils ont perdu ce statut privilégié, se retrouvant du jour au lendemain requérants d'asile, chômeurs ou bénéficiaires de l'aide sociale.

En Suisse, la position de ces migrants dans la société est déterminée par des critères totalement différents. Ainsi, c'est à l'aune de leur maîtrise du français ou de l'allemand ainsi que du travail qu'ils exercent qu'on les juge. Personne ne leur demande quelles sont leurs qualifications professionnelles ou quelle formation ils ont suivie. Dès lors, on ne voit en eux rien de plus qu'une main-d'œuvre étrangère peu qualifiée travaillant dans des usines ou des restaurants. Du fait de leur origine et/ou de leur nouvelle situation sociale, ils sont souvent traités de façon désagréable ou irrespectueuse, que ce soit sur leur lieu de travail, dans le cadre de leur recherche d'emploi ou simplement dans la rue.

L'écart entre le statut social dont jouissaient les migrants dans leur pays et celui qui est le leur en Suisse a par ailleurs une influence négative sur leurs relations avec leurs collègues de travail. La plupart des personnes présentées dans cette brochure n'évoquent jamais avec leurs collègues ni les fonctions qu'ils occupaient dans leur pays, ni le cursus qu'ils y ont suivi, ayant en effet remarqué que cela avait des répercussions négatives sur l'attitude de ces derniers à leur égard.

«Quand j'essaie de leur expliquer quelque chose, ils croient que j'ai la grosse tête. Et que je veux leur montrer que je suis quelqu'un, etc. Ça me fait de la peine parce que ce n'est pas vrai. J'essaie juste de les aider.»

Ainsi, d'un côté les migrants désqualifiés ne peuvent pas exercer leur métier et se sentent exclus de la catégorie sociale qui était la leur, tandis que de l'autre, leurs nouveaux collègues leur font comprendre qu'ils ne sont pas à leur place dans la mesure où leur véritable statut ne correspond pas au travail qu'ils effectuent désormais. En d'autres termes, ils vivent une double exclusion et ont de ce fait les plus grandes peines à trouver leur place dans la société. Celles et ceux toutefois qui effectuent une nouvelle formation en Suisse et trouvent ensuite un emploi dans le domaine correspondant parviennent à réduire ce décalage et à se rapprocher du statut qu'ils avaient dans leur pays d'origine.

«Depuis que je vais à cette école, les collègues sont différents avec moi. Pour moi, ce sont toujours les mêmes collègues, rien n'a changé. Mais pour eux, c'est comme si je faisais un pas vers l'avant, comme si j'allais trop loin et que j'allais les quitter. Je le sens.»

Réseau relationnel

«J'allais même dans des pharmacies pour discuter avec le personnel. Je voulais voir comment ils travaillaient. J'avais vraiment envie de travailler là-bas.»

«C'était du travail bénévole. Mais les enseignants m'ont accepté, c'était bien. Comme ça, je pouvais de nouveau être dans un milieu académique.»

La nouvelle activité professionnelle des migrants hautement qualifiés et le nouveau statut qui l'accompagne influent sur leur environnement social. Ainsi côtoient-ils désormais sur leur lieu de travail des personnes qui n'ont pas comme eux suivi de formation supérieure. Les rapports entre les gens ainsi que les sujets et le ton des discussions sont complètement différents de ce à quoi ils étaient habitués dans leur domaine de formation. Une grande partie des migrants interrogés dans le cadre de notre étude ont indiqué regretter l'environnement intellectuel dans lequel ils évoluaient dans leur pays d'origine, ou du moins le contact avec des gens versés dans leur secteur de prédilection. Dans la mesure où il leur est difficile en Suisse d'intégrer les cercles de personnes qui travaillent dans leur domaine de formation, ils cherchent parfois le contact avec des gens qui partagent leurs centres d'intérêt en exerçant des activités à titre bénévole ou en se tournant vers des compatriotes.

«Quand je rentrais chez moi, mes parents me demandaient ce que je faisais en Suisse. J'avais des amis de l'uni qui s'étaient achetés de belles voitures. Ce n'était pas de la jalousie, mais ils pensaient que je vivais au paradis. Ils ne se rendent pas compte de comment c'est ici.»

«Même ma grand-mère m'a dit: «Tu es à la maison? Tu veux vivre toute ta vie comme ça? Tu fais ce que tu veux, mais à ta place, je chercherais quelque chose. On n'arrive à rien en restant tout le temps à la maison.»»

La perte de statut a aussi des conséquences sur les relations avec la famille et les amis restés dans le pays d'origine. Les parents, en particulier, sont déçus de voir que l'argent investi dans la formation de leur fils ou de leur fille a été dépensé inutilement. Souvent, la famille ne comprend pas pourquoi la personne concernée ne travaille pas. Car, tout comme les migrants à leur arrivée, leurs proches ont le sentiment qu'avec la bonne formation qu'ils ont reçue, ils devraient pouvoir trouver un poste intéressant en Suisse.

Santé physique et psychique

«C'est un système très concurrentiel. On peut facilement se décourager avec toutes ces barrières. Il y a vraiment beaucoup de barrières.»

«J'étais très triste à cause du travail. J'avais de tout autres tâches ici, nettoyer les WC, etc. Des fois, je pleurais, c'était très dur.»

La migration en elle-même, couplée dans bien des cas aux expériences vécues lors de la fuite, a des répercussions sur la santé des

migrants. Toutefois, la précarité du statut de séjour en Suisse et les difficultés liées au processus d'intégration peuvent elles aussi être sources de stress.³⁹ La déqualification représente pour les personnes concernées un poids supplémentaire, susceptible d'avoir des conséquences sur leur bien-être moral et physique.

La non-reconnaissance de la formation et de l'expérience professionnelle des migrants hautement qualifiés, conjuguée au fait qu'ils doivent se contenter d'emplois peu qualifiés, engendre chez eux frustration, colère, stress et abattement. Il leur est très difficile d'accepter leur nouveau statut social et professionnel.

Les déconvenues essuyées dans le cadre de la recherche d'emploi et l'expérience de la migration ont également pour effet de miner la confiance des personnes concernées. Certains des participants à l'étude souffrent beaucoup du manque d'estime et du rejet auquel ils sont confrontés dans les secteurs privé et public ainsi que dans la société en général.

 *«Le plus frustrant pour un migrant qui arrive avec un bon niveau de qualification, c'est que les gens ne voient quasiment que ses défauts et insistent là-dessus. Il faut énormément de confiance en soi pour arriver à rester calme, sourire et le prendre avec sérénité.»*

Placées dans une situation frustrante, professionnellement comme socialement parlant, les personnes concernées souffrent non seulement psychiquement, comme nous venons

de le voir, mais aussi physiquement. Smaranda J. dit ainsi avoir commencé avec le temps à ressentir des douleurs diffuses liées à la pression pesant sur ses épaules ainsi qu'à son désir de trouver un travail hautement qualifié.

Il faut en outre tenir compte des conditions difficiles et des horaires irréguliers imposés aux migrants sur leur lieu de travail, qui affectent un peu plus encore leur santé.

 *«Parfois, j'ai mal partout, c'est un travail rude, pas facile du tout. Ou peut-être que je me sens très fatigué aujourd'hui parce que je fais ce même travail depuis neuf ans.»*

³⁹ Office fédéral de la santé publique, 2007.

Conclusion

Les parcours des 13 personnes ayant participé aux entretiens montrent que de nombreux facteurs se combinent pour compliquer l'intégration professionnelle des migrants hautement qualifiés en Suisse. Ces facteurs sont à la fois structurels, économiques, sociaux et personnels. A leur arrivée en Suisse, les migrants ne peuvent que difficilement espérer trouver un emploi qualifié du fait de l'insuffisance de leurs compétences linguistiques ainsi que, parfois, de la précarité de leur statut de séjour. Mais leur intégration dans le monde du travail est aussi freinée par les problèmes de reconnaissance – officielle ou non – de diplôme, par les différences en matière de pratique professionnelle entre leur pays et la Suisse et par des questions de discrimination raciale ou religieuse. Ils se rendent alors compte qu'ils vont devoir se contenter d'un travail dans un domaine qui n'est pas celui qui les intéresse et qui ne correspond pas à la formation qu'ils ont suivie. Durant les premières années, préoccupés avant tout par leur intégration sociale, ils n'ont en règle générale ni le temps ni les moyens d'entreprendre les démarches qui pourraient leur permettre de poursuivre une carrière dans leur domaine professionnel. Or, dans un environnement aussi concurrentiel et spécialisé, le fait de disparaître ainsi plus ou moins longtemps du marché de l'emploi qualifié les condamne à l'échec. Certains facteurs individuels (âge, engagements familiaux, lieu de domicile) viennent parfois encore compliquer les choses. Les migrants déqualifiés se voient contraints d'accepter des conditions de travail difficiles et de vivre avec un statut auquel ils n'arrivent pas à s'identifier.

La seule possibilité face à cette situation professionnelle insatisfaisante consiste à suivre une nouvelle formation en Suisse. Mais une telle tentative ne sera couronnée de succès que si la demande de personnel qualifié dans le secteur choisi pour la reconversion est suffisante. Si ce n'est pas le cas, les employeurs risquent en effet de continuer à donner leur préférence aux candidats suisses. Et même lorsque des migrants, grâce à un nouveau cursus, finissent par trouver un poste dans un secteur hautement qualifié, on ne peut que parler de déqualification dans la mesure où ils n'ont pas pu rentabiliser en Suisse l'investissement lié à leur formation première. Le «gaspillage des cerveaux» a donc eu lieu dans ces cas également.

João R. aus Angola:

«Je devais vraiment oublier qu'au pays, j'avais un poste important.»

Les parents de João R. sont originaires du nord de l'Angola. Avant sa naissance, la famille s'installe à Luanda, la capitale du pays, où son père a trouvé du travail. Ce dernier, économiste, sera employé dans une entreprise européenne pendant des années. A 17 ans, João R. décide d'étudier la pharmacie à l'École polytechnique de Luanda. Le choix d'un métier dans le domaine de la santé le préserve d'une intervention sur le front en temps de guerre. Une fois son diplôme obtenu, João R. est recruté par un hôpital militaire.



«Au départ, j'étais dans la section où on gérait les médicaments, le magasin de l'hôpital. Après, j'ai été placé dans le laboratoire de la pharmacie, et enfin je m'occupais des stagiaires et des entretiens avec les médecins spécialistes pour discuter des effets et du dosage de certains médicaments.»

Au cours de cette période, la guerre civile en Angola prend fin et le multipartisme est instauré. Un ancien professeur de João R. lui propose de s'engager dans le parti de l'opposition UNITA. João R. commence alors à participer à des campagnes officielles et à des opérations de promotion politiques. Mais les tensions entre le parti au pouvoir et l'opposition se ravivent quelques années plus tard. Les activités de João R., qu'il n'a pas non plus dissimulées à son travail, éveillent peu à peu un sentiment de méfiance. Lorsqu'il apprend que d'autres membres de l'UNITA, entre autres son ami professeur, sont poursuivis et assassinés, il comprend qu'il doit se mettre en sécurité.



«J'ai tout laissé, du jour au lendemain, comme ça. Comme si vous quittiez la Suisse pour ne plus revenir. Vous n'avez même pas le temps de visiter la famille pour dire au revoir et expliquer la situation.»

João R. décide de se rendre à Genève, où il présente immédiatement une demande d'asile. Hébergé dans un centre pour requérants d'asile, il suit des cours de français, langue qu'il apprend relativement vite puisque la langue officielle de l'Angola est le portugais. Alors que sa procédure de demande d'asile est en cours, il trouve un emploi à durée limitée dans la construction.



«Du jour au lendemain, brusquement, j'ai quitté mon travail. J'avais un bureau, des collègues, je côtoyais des personnalités importantes. Et du jour au lendemain, j'étais requérant d'asile. C'était pas facile. Et je me suis retrouvé comme aide-maçon sur les chantiers, je me demandais: est-ce que c'est vraiment vrai?»

Six mois après l'arrivée de João R., sa femme s'enfuit également et le rejoint: elle ne se sentait plus en sécurité en Angola, où leur maison a été mise à sac. Au bout de quelques

mois, ils sont transférés dans une autre ville et se voient octroyer le permis de séjour F, c'est-à-dire l'admission provisoire. João R. veut maintenant trouver un travail qui corresponde à sa formation. Il présente ainsi une demande de reconnaissance de diplôme. A quoi on lui répond qu'il doit pour cela reprendre ses études depuis le début.



«Ils m'ont dit que ça pouvait durer jusqu'à 8 ans. Il fallait d'abord une école pour s'adapter au système suisse, après il fallait passer le test d'admission et pour cela il fallait encore suivre un autre cours.»

Tout cela est trop complexe. João R. préfère s'inscrire à une brève formation dans la restauration, après quoi il trouve rapidement un emploi auprès des CFF. Trois mois plus tard à peine, il est promu chef d'équipe. Sa femme, couturière de formation, trouve bientôt un travail dans une entreprise de nettoyage. La famille s'agrandit bientôt de deux enfants.



«Moi, ce qui m'a motivé, je voyais la charge et la responsabilité, la famille, les enfants. Je me disais que je devais vraiment oublier qu'au pays, j'avais un poste plus important, il faut oublier ça.»

João R. se sent bien dans son travail, mais continue de vouloir trouver un emploi où il pourrait vraiment faire valoir ses compétences. A l'ORP, on lui dit que ce n'est pas la peine qu'il reprenne ses études, car en Suisse, il y a très peu de postes dans son métier d'origine. Il lui est recommandé de plutôt se lancer dans une formation en informatique. C'est ainsi que João R. réduit son temps de travail à 40% et commence des études d'informatique dans une haute école spécialisée.

Quatre années durant, il parvient à concilier famille, travail et études, cela notamment grâce à l'aide financière des services sociaux et au soutien de sa femme. A l'école, il participe souvent aux activités estudiantines et se fait de nouveaux amis.

João R. est maintenant en dernière année; il a réussi les examens et n'a plus qu'à rendre son travail de diplôme. Les CFF lui ont fait comprendre qu'il pourra alors être embauché dans le service informatique. Mais il est aujourd'hui confronté à une nouvelle difficulté. Puisque la famille est de nouveau dépendante de l'aide sociale du fait des études de João R., les autorités refusent de renouveler son permis de séjour – elle avait entre-temps obtenu le livret B humanitaire. João R. espère qu'on lui laissera le temps de terminer ses études et de trouver un travail à 100%. Il sait bien que sans permis de séjour, il risque de perdre son emploi et de devoir quitter la Suisse avec femme et enfants.



«J'ai surtout peur pour mon travail. J'ai gardé ce travail pour quand je finirai les études, pour continuer à travailler dans un autre département. J'ai déjà eu des contacts, et de temps en temps je donne des coups de main en informatique. Je sais que je risque de perdre le travail, car les CFF ne peuvent pas se permettre d'engager des gens sans permis.»

Fatima S., Maroc:

«On te fait tout le temps sentir que tu ne sais et ne vaux rien.»

Fatima S. grandit à Tanger. A l'issue de l'école obligatoire, elle envisage de s'orienter vers une carrière d'assistante sociale. Néanmoins, ses parents l'en ayant dissuadée, elle opte pour des études de droit. C'est à l'université de Rabat qu'elle fait la connaissance de son futur époux, qui lui est tunisien. Ils se marient avant même d'avoir terminé leurs études. Mais bientôt, le mari a des problèmes et doit quitter le pays en raison de ses activités politiques contre Ben Ali. Fatima S. le suit et ils déposent une demande d'asile en Suisse. Il faudra attendre trois ans avant que tous deux se voient reconnaître le statut de réfugiés. Fatima S. met cette période d'attente à profit pour suivre un cours d'allemand et un cours d'informatique. Elle gagne un peu d'argent en effectuant ici et là des petits boulots.



«Et je faisais aussi des nettoyages dans des homes, j'étais payée à trois francs la journée, pour le nettoyage. Mais pour moi c'était mieux que de ne rien faire toute la journée. Et ces trois francs donnaient un peu de possibilités pour acheter quelque chose, payer le bus, etc.»

Parlant bien le français, Fatima S. décide d'aider d'autres demandeurs d'asile de langue arabe en jouant pour eux le rôle de traductrice au centre de transit. Petit à petit, on commence à la connaître, et il est de plus en plus souvent fait appel à ses services. Elle apprend alors l'existence d'une formation gratuite en traduction interculturelle et s'inscrit. Elle a bientôt en poche son premier certificat suisse.

Lorsque le statut de réfugiée lui est accordé et qu'elle reçoit un permis de séjour, Fatima S. prend contact avec l'université la plus proche avec l'intention de se lancer dans un doctorat de droit. Sa demande est acceptée, son diplôme marocain reconnu. Mais elle doit encore préparer un projet de thèse et le présenter devant une commission: la tâche est considérable, et Fatima S. se décourage. Voilà en effet trois ans qu'elle n'a plus fait de droit. Par crainte de ne pas être à la hauteur, elle renonce à son objectif premier pour se consacrer à d'autres activités. Elle s'engage bénévolement dans divers projets d'intégration et auprès d'ONG. En outre, avec d'autres migrants, elle lance plusieurs petites activités destinées à encourager une cohabitation pacifique et une meilleure compréhension entre les cultures. Ces engagements bénévoles l'amènent à suivre divers cours. Elle saisit la moindre occasion de participer à des formations abordables et de décrocher de nouveaux certificats.



«Je ne voulais pas rester chez moi, je suis quelqu'un d'actif, de dynamique, je dois sortir. J'ai commencé tout ça à l'âge de 26 ans. Maintenant j'ai trois enfants, mais j'ai pu continuer tout ce que j'avais commencé avant. Avec les enfants, je me suis adaptée et organisée.»

Au début, elle mène toutes ces activités bénévolement. Néanmoins, avec le temps, elle se professionnalise et acquiert plus d'expérience, si bien qu'elle commence à être parfois ré-

munérée. En 2005, elle s'engage à 20% au service d'une ONG œuvrant dans l'humanitaire à l'étranger. Elle est chargée avant tout des activités de levée de fonds et des relations publiques en Suisse. Son taux d'occupation passe ensuite à 50%.

Musulmane pratiquante portant le voile, Fatima S. est régulièrement confrontée aux préjugés et à des réactions de rejet. Les gens se méfient d'elle du fait de son origine et de sa religion. Elle sait que c'est à cause de cela qu'elle a tant de mal à trouver un travail. Même dans le secteur du bénévolat, elle doit sans cesse se battre pour avoir la confiance des autres, qu'elle n'obtient qu'après leur avoir montré sa véritable valeur au travers de la qualité de son travail et de son engagement dans le cadre de projets.



«Je trouve que les gens m'ont prise au sérieux par l'engagement réel. Quand je participe à un projet, je suis là, je m'engage, j'assiste jusqu'à la fin. Et c'est là que se crée la confiance. Car maintenant les gens me demandent de participer à d'autres projets. On leur dit que je suis ouverte, qu'il n'est pas question de radicalisme... parce que finalement c'est ça. C'est la peur du musulman qui tue, etc.»

En tant que femme instruite et ouverte, Fatima S. a de la peine à se voir en permanence traiter comme si elle n'avait rien dans la tête. Au centre de transit, elle est ainsi choquée quand on lui explique comment utiliser les WC et faire leur lit. S'étant plus tard engagée dans une association, elle se rend compte que plusieurs membres pensent qu'elle ne sait ni lire ni écrire.



«Je ne prends pas le stylo quand je parle, et quand eux ils parlent, tout ce qu'ils ont dit, je le garde dans la mémoire. Alors eux ils pensaient que je ne sais pas lire et écrire. Et ils ont commencé à en parler à d'autres. Quand je m'en suis rendue compte, j'étais écrasée, parce que j'étais encore dans des préjugés, on te fait tout le temps sentir que tu ne sais et ne vaux rien.»

Mais ces mauvaises expériences ne font que renforcer sa motivation à s'engager dans le domaine interculturel et la lutte contre le racisme. Fatima S. décide par ailleurs d'entamer un nouveau cursus dans le secteur de la formation afin de prouver à tous ce qu'elle vaut vraiment.

Fatima S. a été extrêmement déçue lorsque sa demande d'autorisation d'établissement a été rejetée, cela parce que sa famille a pratiquement toujours été dépendante de l'aide sociale. Ses années d'engagement bénévole en faveur de l'intégration sociale des migrants n'ont pas été prises en compte. Malgré ce nouveau désaveu et la frustration qu'il a pu engendrer, elle continue de s'investir dans les domaines qui lui tiennent à cœur – tantôt bénévolement, tantôt en tant que spécialiste rémunérée.

4 Stratégies d'adaptation

 «Du jour au lendemain, brusquement, j'ai quitté mon travail. J'avais un bureau, des collègues, je côtoyais des personnes importantes. Et du jour au lendemain, j'étais requérant d'asile. C'était pas facile. Et je me suis retrouvé comme aide-maçon sur les chantiers, je me demandais: est-ce que c'est vraiment vrai?»

La migration représente pour les personnes victimes de déqualification un bouleversement immense d'un point de vue social, économique et professionnel. Il en résulte un fossé entre la situation et l'identité qui étaient les leurs dans le pays d'origine et le nouveau contexte de vie dans lequel elles se retrouvent dans le pays d'accueil. Dans le domaine de la recherche sur les stratégies d'adaptation (coping), on parle d'un déséquilibre entre l'individu et son environnement.⁴⁰ Ce déséquilibre est source de stress, car le contexte de vie est perçu comme une menace pour le bien-être.⁴¹ Afin de répondre à ce défi et de rétablir un équilibre, les migrants sont amenés à développer des stratégies, lesquelles varieront en fonction des expériences passées et des compétences de chacun ainsi que de son environnement social et économique.

Les **stratégies d'adaptation** englobent l'ensemble de mesures entreprises par un individu avec le but d'agrandir sa capacité d'action subjective dans des situations où l'équilibre psychosocial – estime de soi et reconnaissance sociale – est menacé⁴². Dans le domaine des sciences sociales, on distingue deux types de stratégies d'adaptation.⁴³ Les **formes comportementales et centrées sur le problème** du coping visent à influencer positivement sur la situation au travers d'actes et mesures concrets.

Les **stratégies cognitives et affectives** se concentrent sur le ressenti et l'opinion de l'individu vis-à-vis de sa nouvelle situation. Objectifs et attentes sont ainsi réévalués, le but est de diminuer les émotions et les sentiments négatifs et d'ajuster la perception qu'a la personne de son identité propre en fonction du nouveau contexte. Étroitement liées, les stratégies cognitives et comportementales sont souvent combinées, mises en jeu de façon parallèle ou déployées l'une à la suite de l'autre. L'environnement social, politique et structurel a une influence majeure sur le choix des stratégies d'adaptation et leur réussite.⁴⁴

⁴⁰ Filipp, 1990.

⁴¹ Trautmann-Sponsel, 1988, p. 15.

⁴² Böhnisch, 2005, p. 31.

⁴³ Voir p. ex. Brüderl, 1988.

⁴⁴ Böhnisch, 2001.

Stratégies centrées sur le problème

Amélioration de la situation professionnelle

 «J'ai posé ma candidature et ils m'ont engagé sur-le-champ. Au bout de trois mois, j'étais déjà chef d'équipe.»

 «Pendant 15 ans, j'ai fait du travail posté, de 4h du matin à 13h. Ensuite, j'ai commencé à 6h. C'est devenu de mieux en mieux. Aujourd'hui, j'ai des horaires normaux.»

La plupart des participants à notre enquête ont été obligés à un moment ou à un autre d'accepter un travail dans un secteur peu qualifié. A force d'application et de constance, mais aussi après avoir suivi des formations et des cours de langue, certains se sont vus confier au sein de leur entreprise des tâches plus exigeantes et ont obtenu des conditions d'engagement plus favorables.

D'autres ont essayé de trouver un poste dans un secteur différent offrant de meilleures conditions de travail et des perspectives d'évolution plus intéressantes.

 «Je suis en train de chercher un autre travail. Parce que si, par exemple, je travaillais dans un call center, je pourrais à ce moment-là voir si je peux faire une formation dans ce domaine, par exemple en rapport avec la communication. Mais dans mon travail actuel au restaurant, il n'y a pas vraiment d'avenir.»

Les personnes n'ayant pas obtenu d'engagement fixe pendant plusieurs années ont également envisagé de se lancer dans une activité indépendante:

en situation d'échec sur le marché de l'emploi, elles entendaient en effet ainsi se procurer elles-mêmes leur travail. Toutefois, face aux difficultés administratives auxquelles elles auraient été confrontées en tant que titulaires d'un permis B, la plupart ont renoncé à ce projet.

Formation continue et perfectionnement

 «Alors je me suis dit que ce serait bien d'avoir un diplôme suisse. C'est pour ça que j'ai décidé de faire cette formation postgrade.»

 «J'ai remarqué qu'ici en Suisse, il faut tout le temps se perfectionner.»

Au fil de leurs démarches de recherche d'emploi, les migrants hautement qualifiés comprennent qu'une attestation ou un certificat suisse est susceptible de renforcer leurs chances sur le marché du travail. Les participants à notre enquête ont ainsi suivi de nombreux cours et formations continues qui leur étaient offerts pour certains par leur employeur, pour d'autres par l'assurance-chômage, ou qu'ils ont financés de leur poche. L'éventail allant ici de cours de langue et d'informatique à de brèves formations à la gastronomie ou à la traduction interculturelle en passant par des cours de ponçage ou de communication. Ces types de formation continue ont pour l'essentiel servi aux personnes concernées à améliorer leurs chances sur le marché ordinaire de l'emploi.

 «Au début, c'était difficile. Le système de formation et d'enseignement, tout était complètement nouveau, c'était vraiment complètement différent.»

«Quand on a un but, on est prêt à faire beaucoup de sacrifices pour l'atteindre. Tout le monde n'aurait pas été prêt à faire les trajets jusqu'à Lausanne si souvent. Mais je me suis dit qu'une fois par mois, ça devrait aller. Pour les enfants, je me suis organisée avec mon mari ou des connaissances.»

Certains participants en revanche avaient pour objectif de suivre une formation complète en Suisse afin d'améliorer leur statut social et/ou de retrouver un emploi qualifié. Une partie d'entre eux a ainsi effectué un apprentissage, tandis que d'autres ont accompli de nouvelles études en Suisse. Concilier les impératifs familiaux et une nouvelle formation dans une langue étrangère a obligé les personnes concernées à s'investir énormément. Et cela sans compter le fait que durant toute cette période, elles étaient dépendantes de leur partenaire. Certaines d'entre elles n'auraient en outre pu boucler une seconde formation sans le soutien financier des services sociaux.

L'exemple de Siid A. montre bien que les migrants n'entreprennent pas tous ces efforts uniquement pour améliorer leurs chances sur le marché de l'emploi, mais aussi pour accéder à un statut social plus élevé: peu avant l'âge de la retraite, Siid A. décide de se lancer dans un apprentissage. Il désire à ce point décrocher un certificat suisse qu'il est prêt, malgré ses divers diplômes et son expérience professionnelle de statisticien, à se rasseoir sur les bancs de l'école aux côtés de jeunes apprentis.

«Je lui ai dit que j'avais encore besoin d'un cours, d'un apprentissage. Au moins six à neuf mois, pour obtenir un certificat. Il me fallait encore un certificat suisse!»

Bénévolat

«Je ne pouvais pas rester à rien faire, seulement aller à la banque, prendre mon argent et dormir. Je voulais apporter une contribution, faire quelque chose.»

«Ça m'a aidé, parce qu'au lieu de rester à la maison à ne rien faire et à ruminer des idées négatives, il valait mieux aller là-bas. Le soir, j'étais fatigué, je mangeais un peu et j'allais me coucher. Et la journée était passée.»

Le bénévolat peut représenter une ressource importante pour les personnes concernées par la déqualification.⁴⁵ Les engagements bénévoles offrent en effet aux migrants l'occasion d'occuper leur temps de façon pertinente, améliorent leur bien-être psychique et les aident à acquérir des compétences essentielles pour leur intégration.

Pour les migrants hautement qualifiés qui ont participé à notre enquête, il a été particulièrement difficile, après avoir connu dans leur pays d'origine une carrière professionnelle aboutie, de ne plus se voir confier de tâches à responsabilité. C'est pourquoi tous se sont orientés à un moment ou à un autre vers le bénévolat, de manière ponctuelle pour certains, sur le long terme pour d'autres. Si ces engagements n'ont pas amélioré leur situation financière, ils leur ont néanmoins permis

⁴⁵ Voir aussi Forum pour l'intégration des migrantes et des migrants, 2011.

de structurer leur quotidien et de s'investir dans des activités diverses, qui plus est au service de causes utiles. En outre, le bénévolat les a aidés à améliorer leurs connaissances linguistiques et à se familiariser avec les spécificités sociales, culturelles et institutionnelles de la Suisse.

Nombre de migrants ne parvenant pas à décrocher un poste sur le marché du travail qualifié trouvent dans le bénévolat l'occasion de mettre en œuvre des projets de façon autonome, de se réaliser et de s'attirer la reconnaissance des autres pour leurs prestations. Une bonne partie des personnes concernées s'engagent ainsi dans le domaine interculturel et dans le secteur de l'intégration, où leurs compétences, notamment sociales, et leurs expériences professionnelles antérieures sont très appréciées. Ces activités bénévoles leur permettent d'accumuler de l'expérience en Suisse et d'acquérir de nouvelles compétences, ce qui a pour effet de rehausser un capital confiance entamé par les échecs essuyés sur le front de la recherche d'emploi. De plus, le bénévolat leur permet de faire la connaissance d'autres habitants de leur commune et d'élargir leur réseau de relations. Ces expériences et ces contacts offrent aux migrants de nouvelles possibilités de trouver un emploi rémunéré. Deux des personnes ayant pris part à nos entretiens ont ainsi indiqué avoir décroché un poste salarié grâce à leur engagement bénévole.



«J'apprends des choses et je me prépare. Si jamais une possibilité se présente, je serai prête. Je ne serai pas obligée de dire que j'ai fait ça il y a 15 ans, je pourrai dire que je le fais maintenant.»

Une autre partie des migrants interviewés exerce une activité bénévole tout en ayant parallèlement un travail dans un domaine peu qualifié. Résignées à l'idée qu'elles n'ont pratiquement aucune chance de voir leur situation professionnelle s'améliorer, ces personnes se satisfont d'avoir trouvé un emploi relativement stable. En revanche, leur soif d'un travail conceptuel, intellectuel ne trouve pas là matière à s'étancher, raison pour laquelle elles se lancent durant leur temps libre dans de nouvelles activités qui leur procurent bien-être, satisfaction et reconnaissance sociale. Toutes ces activités sans exception se situent dans le domaine interculturel ou de l'intégration.

Yll D. s'engage par exemple dans divers projets d'intégration au sein de sa commune. Deux des migrants interviewés, enseignants avant leur arrivée en Suisse, s'investissent désormais dans un cours visant à véhiculer la langue et la culture de leur ethnie. Cet engagement bénévole leur permet d'être en contact avec les autorités suisses et de contribuer aux efforts d'intégration au sein de leur commune. Il leur apporte également la reconnaissance de leurs compatriotes et leur donne le droit de conserver leur statut social dans ce cadre-là au moins. En outre, ces migrants sont en permanence incités à se perfectionner et étoffer leurs connaissances. C'est ainsi que Gowri S. effectue même des études à distance en langue tamoule pour se tenir au courant des dernières évolutions dans le domaine de l'enseigne-

ment. Grâce à cette structure à deux étages (travail rémunéré/non rémunéré), les personnes concernées parviennent, dans la mesure des possibilités dont elles disposent, à se bâtir en Suisse une vie qui les satisfait et qui leur permet de couvrir différents besoins.

 «Je travaille là-bas depuis plus de 20 ans, ça me permet de gagner de l'argent. Mais cette école, c'est bon pour le moral, j'y prends plus de plaisir.»

 «Depuis que je suis dans ce projet, c'est comme une deuxième vie.»

Activités informelles

 «Des fois, ils me demandent même dans la rue. Comme je connais presque tout le monde et que je suis ici depuis des années, ils me demandent parfois conseil.»

 «J'enseigne aussi le chinois, à mes amis et aux collègues de mon mari. Le cours est tous les mercredis soirs. C'est moi qui ai lancé ça, pour nos amis. C'est complètement gratuit.»

Parallèlement au bénévolat institutionnel, les migrants déqualifiés s'investissent également dans des activités informelles, qui constituent pour eux à la fois une occupation et un moyen de se sentir utiles. En effet, ces activités leur offrent une distraction et leur permettent, bien qu'ils soient sans emploi, de participer à la vie de la société. Ils proposent ainsi des cours de langue au sein de leur cercle de connaissances, préparent régulièrement des repas typiques de leur pays pour des amis ayant un travail ou soutiennent d'autres migrants dans leur processus d'inté-

gration. Les migrants hautement qualifiés jouent d'ailleurs souvent un rôle clé de passerelle entre deux sociétés, celle du pays d'origine et celle du pays d'accueil. Disposant non seulement des repères et des ressources nécessaires à la vie en Suisse, mais jouissant aussi de leur statut de personne instruite au sein de leur communauté de migrants, ils sont régulièrement sollicités pour des conseils ou pour un soutien.

Lors des entretiens que nous avons menés, le fait de pouvoir échanger avec d'autres étrangers déqualifiés a souvent été cité comme une ressource importante; car au travers du dialogue et du partage d'expériences, les migrants se rendent compte qu'ils ne sont pas les seuls à se retrouver en situation de déqualification sociale et professionnelle. En outre, ils découvrent au cours de ces échanges comment les autres migrants vivent ce contexte frustrant et quelles stratégies d'adaptation ils mettent en œuvre.

 «Ces échanges, ça fait relativiser un peu la situation. Tu t'aperçois que tu n'es pas le seul, que le problème ne vient pas de toi. Parce que quand tu es seul et que tu ne reçois que des réponses négatives, tu te dis: c'est ma faute, je ne suis pas assez bon. Mais quand on arrive à regarder les choses autrement grâce au contact avec les autres, alors on se dit: non, je ne suis pas le seul dans ce cas. Ça aide à faire face.»

Benjamin M., République démocratique du Congo: *«Je ne peux pas faire ce travail toute ma vie.»*

Le rêve de Benjamin M., c'était de s'engager pour la protection et les droits des enfants dans son pays. Après l'école obligatoire, il étudie les relations internationales à l'Université de Kinshasa. Dans le cadre de son travail de diplôme, il s'intéresse au droit humanitaire, et plus précisément à la Convention relative aux droits de l'enfant. Il finit ses études en 2001 et est rapidement embauché par l'armée en tant que civil, au poste d'attaché de lieutenant. Benjamin M. est heureux d'avoir trouvé un emploi, d'autant que le taux de chômage au Congo est extrêmement élevé. Certes, il ne gagne pas beaucoup, mais suffisamment pour nourrir sa famille – il s'est entre-temps marié et a des jumeaux.

Mais en 2004, son supérieur se retrouve en difficulté pour des raisons politiques. Il conseille à tous ses collaborateurs de quitter le pays et de se mettre en sécurité. Benjamin M. n'hésite pas longtemps et prend la fuite, en laissant sa famille à Kinshasa. Il se rend en Suisse en passant par l'Afrique du Sud, et présente une demande d'asile à l'aéroport. Le premier entretien se solde par un refus. Une décision que Benjamin M. ne comprend pas. Il présente donc un recours. Comme il s'exprime très bien en français, il ne rencontre aucune difficulté linguistique. Mais la seconde décision est elle aussi négative.



«Et ils m'ont dit que je devais retourner chez moi, au Congo. Et j'ai dit, avec tout ce que j'ai comme problèmes, je ne vais pas retourner, ma vie est en danger. Ils ont dit, non, tu dois retourner parce que ton asile n'est pas accepté. Et j'ai dit, non, je ne retourne pas.»

En situation illégale, Benjamin M. fait plusieurs séjours en prison. Le reste du temps, il vit dans des logements de l'organisation d'aide aux requérants d'asile. Trois ans après sa fuite, sa femme à son tour a des problèmes au Congo. Elle doit passer quelques jours en détention, ce qui la pousse à elle aussi se rendre en Suisse. Elle laisse les jumeaux à ses parents. Benjamin M. et sa femme trouvent une place dans un centre d'aide d'urgence. Un troisième enfant vient au monde. Pour ne pas être désœuvré, Benjamin M. s'engage bénévolement dans une brocante de l'organisation d'aide aux demandeurs d'asile.



«J'appréciais ça, parce que je n'aime pas rester à la maison et ne rien faire. Je voulais faire quelque chose, question de faire passer le temps, de ne pas trop réfléchir, de ne pas avoir trop de stress. C'est quelque chose que je faisais d'une manière volontaire et bénévole, je travaillais de lundi à vendredi, des fois même le samedi.»

Cette activité lui permet aussi d'apprendre l'allemand avec ses collègues et les clients. En 2009, la décision salvatrice lui parvient de Berne: la femme de Benjamin M. et l'enfant obtiennent l'admission provisoire; quelques mois plus tard, Benjamin M. se voit lui aussi délivrer le permis de séjour F. Ce permis confère à son titulaire une protection temporaire en Suisse dans la mesure où un renvoi serait illicite ou inexigible. Deux mois après l'obtention de l'admission provisoire, Benjamin M. trouve un emploi comme auxiliaire de cuisine dans un restaurant, où il travaille toujours aujourd'hui. Il s'entend très bien avec son chef et ses collègues. Grâce à ce travail, la famille – une autre petite fille est née entre-temps – peut louer son propre appartement.



«Donc je suis vraiment très content de mon travail, bien que ce ne soit pas dans mon domaine. Mais pour le moment en tout cas, je suis très content. C'est mon gagne-pain, c'est un travail qui me permet de nourrir ma famille, de payer le loyer, de faire tout ce que je dois faire, oui, je suis fier de ça.»

Benjamin M. espère néanmoins qu'avec le temps, il trouvera un autre travail et verra sa situation sociale s'améliorer. Il veut investir dans son avenir professionnel et se lancer dans une formation susceptible de lui ouvrir de nombreuses portes, aussi bien en Suisse que dans son pays d'origine.



«J'ai vraiment envie de faire quelque chose. Parce que je ne peux pas continuer à faire ce travail toute ma vie. C'est vraiment dur.»

Benjamin M. tente donc de s'inscrire dans une école spécialisée dans le domaine de la santé. Mais son inscription est rejetée car il a passé une maturité économique, alors qu'une autre filière est exigée pour les études qu'il envisage. Qui plus est, on ne lui a jamais délivré son diplôme congolais; or ce certificat serait indispensable pour continuer des études dans une université suisse. Benjamin M. s'aperçoit que, tant auprès des offices publics que des organisations sociales, il ne trouve que des renseignements concernant des formations et des professions dans des domaines peu qualifiés ou dans le secteur artisanal. Il se met donc lui-même en quête des informations dont il a besoin et cherche à s'ouvrir de nouvelles perspectives, parvenant à la conclusion que le fait de changer de secteur pourrait l'y aider.



«Je suis en train de chercher un autre travail. Parce que si, par exemple, je travaillais dans un call center, je pourrais à ce moment-là voir si je peux faire une formation dans ce domaine, par exemple en rapport avec la communication. Mais dans mon travail actuel au restaurant, je n'ai pas vraiment d'avenir.»

Pour accroître ses chances de trouver un emploi, Benjamin M. présente au bout de quelques années une demande de permis B humanitaire. Il a bien conscience que l'admission provisoire lui ferme de nombreuses portes. Le permis B permettrait par exemple à toute la famille de déménager dans un canton francophone, ce qui leur simplifierait la vie. Benjamin M. a toujours espoir qu'avec le temps, sa situation en Suisse s'améliorera, mais aussi qu'il pourra un jour retourner dans son pays.

Zhang H., Chine:

«J'espère que mes enfants pourront grandir ici et parler plusieurs langues.»

Zhang H. grandit dans une petite ville du centre de la Chine, dans un environnement plutôt traditionnel.



«Je me sens parfois un peu comme une fille du Valais. C'était très rural. Ma ville de naissance était située au centre du pays, notre région n'était pas aussi développée que Shanghai.»

Après l'école obligatoire, Zhang H. passe l'examen national d'admission à l'université. Ses bons résultats lui permettent d'étudier le management dans l'une des plus importantes et des plus renommées facultés de Chine. Comme la plupart des 40 000 autres étudiants, elle vit sur le campus de l'université, autour duquel s'articule toute sa vie. Elle achève ses études en décrochant un master en 2006. Très vite, elle trouve un emploi au service des logiciels de son université, d'abord en tant qu'assistante du directeur de l'institut. Un an plus tard, elle est promue directrice. Elle doit à ce titre s'occuper de toutes les questions administratives et organisationnelles. Un travail complexe et varié: Zhang H. a par exemple affaire à d'importantes sociétés internationales telles qu'IBM et Microsoft.



«J'avais beaucoup de responsabilités différentes, toujours beaucoup de travail, mais j'aimais ça. Parce que le contexte était très harmonieux. Mon téléphone sonnait sans arrêt, il me fallait vraiment travailler dur et cela me plaisait beaucoup.»

Au bout de quelques années, Zhang H. a toutefois le sentiment que ce travail, s'il est intéressant et prestigieux, n'a plus rien de nouveau à lui proposer. Elle est à la recherche de nouveaux défis. A cette époque, son mari, qui a étudié l'informatique, obtient une place de post-doctorat dans une université suisse. C'est pour lui l'occasion de poursuivre sa carrière universitaire, et Zhang H. est loin d'être contre ce changement. Tous deux se réjouissent d'aller à la rencontre d'un autre pays et d'une autre culture, eux qui n'ont jamais franchi les frontières de la Chine. Zhang H., confiante dans sa formation et dans ses bonnes connaissances d'anglais, est persuadée de trouver rapidement un emploi en Suisse. Après une courte phase d'adaptation, elle se met à la recherche d'un emploi qui serait en rapport avec sa formation ou son pays d'origine. Grâce à des contacts dans le domaine universitaire, elle est chargée de deux petites missions liées à des projets de recherche et à des travaux administratifs. Tous les autres dossiers de candidature qu'elle envoie lui sont retournés. On lui répond toujours qu'elle justifie d'une expérience très intéressante, mais que ses connaissances linguistiques sont insuffisantes ou que son statut de séjour est trop précaire. Consciente de ne pas suffisamment maîtriser la langue, Zhang H. s'inscrit à un cours de français. Mais elle finit par ne plus s'y rendre.



«On passait plus d'une demi-heure à se lancer une balle et à dire: «Je m'appelle Marie» avant de lancer la balle au suivant. On n'était que six dans mon groupe. C'était trop lent!»

Zhang H. décide alors qu'elle peut tout à fait apprendre le français chez elle avec des livres et en discutant avec des connaissances. En ce qui concerne la recherche de travail, elle commence à s'ouvrir à d'autres activités. Pourtant, alors qu'elle est désormais prête à accepter n'importe quel poste, elle continue de n'obtenir que des réponses négatives et ne reçoit pas même une seule invitation à un entretien. Ainsi, malgré des études de qualité dans l'une des meilleures universités de Chine, elle n'arrive à trouver du travail en Suisse que dans le domaine de la garde d'enfants.



«J'ai fait du babysitting, combiné avec quelques cours de chinois. Mais je ne veux pas en parler à ma mère, elle me dirait: «C'est pas possible, ma fille qui s'occupe des enfants des autres!» C'est dur d'avoir fait une aussi bonne formation et de se retrouver baby-sitter.»

La recherche de travail s'avérant extrêmement compliquée, Zhang H. commence à se tourner vers le milieu universitaire. Après de nombreuses demandes infructueuses, un professeur lui propose de faire une thèse de doctorat. Pour se porter candidate, elle doit d'abord présenter une proposition de projet détaillée. Elle commence à travailler sur le sujet, sans abandonner la recherche d'emploi pour autant. Mais après un an et demi en Suisse, le couple doit désormais faire face à un nouveau défi: le poste de doctorant du mari de Zhang H. est limité à deux ans, et pour l'instant, ils ne savent pas si l'embauche sera renouvelée. Dans le cas contraire, le permis de séjour de tous deux expirerait; ils devraient alors quitter le pays dans un délai assez bref. Zhang H. se sent bien en Suisse. Elle aimerait y rester, avoir des enfants qui sauraient parler trois ou quatre langues. Mais ses jours dans le pays sont peut-être comptés. Elle regrette que la Suisse ne laisse pas davantage de temps aux travailleurs des pays hors Union européenne qui ont effectué une partie de leur formation dans la Confédération pour retrouver un emploi. Selon elle, le pays perd ainsi du personnel qualifié qui trouve à s'employer ailleurs, là où les lois sont moins restrictives. Elle-même ne sait pas si elle doit à présent consacrer toute son énergie au projet de doctorat, essayer de trouver un emploi, quel qu'il soit, grâce auquel son mari et elle pourraient de nouveau obtenir un permis de séjour, ou se concentrer sur la recherche d'un travail en Chine. Elle essaie pour l'heure de se ménager ces trois pistes et autant que possible de les suivre de front.

Stratégies cognitives et affectives

Il s'agit ici de processus intrapsychiques par lesquels les personnes concernées tentent de retrouver une harmonie interne face à leur nouvelle situation et à leur nouveau contexte de vie. Les stratégies d'adaptation cognitives peuvent prendre la place des stratégies comportementales actives, mais aussi être combinées avec d'autres stratégies. De plus, les processus internes amènent parfois les personnes concernées à développer par la suite de nouvelles stratégies centrées sur le problème.

Les migrants interviewés déploient les stratégies décrites ci-après, de façon consciente ou non, en les adaptant en permanence au gré de leurs expériences et de leur vécu. Au fil des ans, une même personne peut ainsi développer des stratégies d'adaptation différentes, voire parfois opposées.

Rejet de la situation professionnelle

Une partie des personnes interviewées refusent d'accepter leur déqualification professionnelle. Elles ne veulent pas se résigner à l'idée de passer le reste de leur vie à exercer un travail peu qualifié et n'acceptent pas d'être poussées vers une catégorie sociale et professionnelle à laquelle elles ne peuvent s'identifier. Ces personnes ne perdent pas l'espoir de voir leur contexte de vie s'améliorer. Ce rejet interne de leur situation et ce refus de la résignation les incitent en permanence à rechercher des stratégies comportementales actives susceptibles d'influencer leur trajectoire sociale et professionnelle.



«J'ai vraiment envie de faire quelque chose. Parce que je ne peux pas continuer à faire ce travail toute ma vie. C'est vraiment dur.»

Acceptation de la nouvelle situation professionnelle

Une bonne partie des migrants interrogés ont dû s'avouer avec le temps que trop d'obstacles s'opposaient à leur réinsertion ou ascension professionnelle. Ils ont fini par se dire qu'ils n'avaient d'autre choix que d'accepter leur régression professionnelle et de tirer le meilleur parti de leur situation. Mais il n'en restait pas moins douloureux pour eux de faire un trait sur leurs anciens projets et ambitions, de s'ouvrir à un autre domaine de travail et de s'accommoder de leur nouveau statut social.

Nous décrivons ci-dessous quelques-uns des processus cognitifs qui les ont aidés à surmonter ces difficultés.

Se focaliser sur les aspects positifs de la situation professionnelle actuelle:

Bien que leur activité professionnelle n'ait désormais plus rien à voir avec leur métier de formation, les migrants interrogés s'efforcent de mettre en avant les aspects positifs de leur travail et de les apprécier à leur juste valeur. C'est ainsi avec intérêt et curiosité que certains d'entre eux s'ouvrent à un nouveau domaine dont ils ne connaissaient jusqu'alors absolument rien.

Les personnes qui ont un contrat et des horaires fixes se disent satisfaites, car elles savent que dans leur situation, de telles conditions de travail sont loin d'être garanties. Elles sont heureuses de bénéficier d'une

certaine sécurité financière, laquelle leur permet de nourrir leur famille et de s'adonner durant leur temps libre à des activités plus intéressantes.

Les migrants attachent également beaucoup d'importance à l'ambiance de travail et à leurs relations avec leurs collègues et leurs supérieurs. Exerçant une activité qui en elle-même ne correspond pas à leurs attentes, il est pour eux important qu'au moins l'état d'esprit au sein de l'équipe soit bon et que leurs chefs leur témoignent estime et respect.

Certains des migrants interviewés se consolent parfois en se disant que leur parcours professionnel n'aurait pas forcément été plus simple ou plus réussi dans leur pays d'origine, où, du fait de l'instabilité économique/politique, la suite de leur carrière aurait sans doute été très incertaine. Une partie d'entre eux s'aperçoivent qu'ils idéalisent peut-être un peu la situation dans leur pays d'origine et que l'image qu'ils s'en font ne correspond pas ou plus à la réalité. Ces réflexions les aident à accepter leur situation professionnelle et à faire ressortir les aspects positifs de leur vie en Suisse.

 *«Pour le chef, notre opinion compte. Si on a un problème, on peut en discuter à tout moment avec lui ou avec un autre supérieur. Ils ne disent jamais non. Le salaire, c'est autre chose, mais pour tout le reste, c'est très bien ici.»*

 *«Le travail est nouveau pour moi. Je trouve ça important, parce que je découvre un autre domaine. Il y a beaucoup de choses que je ne connaissais pas avant. J'ai appris beaucoup de choses intéressantes, tout est nouveau.»*

Donner plus d'importance à d'autres aspects de la vie:

Pour la plupart frustrés par leur situation professionnelle, les migrants accordent plus d'attention à d'autres aspects, positifs ceux-là, de leur existence. Plusieurs d'entre eux insistent ainsi sur l'importance de leur relation avec leur partenaire. Les personnes interviewées tirent également satisfaction du fait que la famille aille bien, de voir tout le monde en bonne santé et de savoir que leurs enfants auront la possibilité de suivre une formation et de choisir leur métier. Un lieu de vie agréable peut également contribuer au bien-être des migrants. Certains réfléchissent en outre à la philosophie du bonheur afin de développer une approche constructive de leur nouvelle situation.

 *«Il faut d'abord se sentir satisfait de soi-même. Ensuite de son partenaire. Si tu n'es pas satisfait de toi-même, où que tu sois, en Europe, en Suisse, aux Etats-Unis... ça ne va pas. C'est de la philosophie, c'est ma philosophie. C'est important pour trouver son équilibre interne.»*

Faire son deuil du métier initial:

Avec le temps, certains des migrants interrogés comprennent qu'ils doivent «oublier» le métier qu'ils exerçaient avant de venir en Suisse. Aussi longtemps qu'ils continuent de penser en permanence à la situation professionnelle qui était naguère la leur, ils ne peuvent se libérer du sentiment d'humiliation

et des émotions négatives engendrées par la déqualification. L'une des stratégies envisageables consiste dès lors pour eux à considérer les années passées en Suisse et l'existence menée auparavant comme deux phases totalement indépendantes de leur vie n'ayant rien à voir l'une avec l'autre et ne pouvant être évaluées sur la base des mêmes critères. Cette approche les aide à tirer un trait définitif sur leur métier de formation et sur leurs objectifs professionnels, et donc à accepter qu'ils doivent repartir de zéro.



«J'ai dû accepter d'oublier ce que j'ai fait auparavant.»



«Avant c'était une vie, et maintenant c'est une nouvelle vie.»



«Pendant des années, nous avons fui la guerre, la vie était imprévisible. Ici, on nous a bien acceptés. Je n'attendais rien de plus. On a trouvé la sécurité, c'est ce que je voulais avant tout.»



«Ce pays m'a énormément donné. Il m'a sauvé la vie et il a sauvé celle des membres de ma famille quand nous sommes venus ici. C'est vrai que je ne peux pas exercer mon métier, mais en quelque sorte, je continue d'avoir des perspectives, surtout pour ma famille. Et ça, c'est très positif il me semble. Il ne faut jamais l'oublier.»

Garder à l'esprit les motifs et les aspects positifs de la migration:

Il est apparu lors des entretiens menés que les migrants ayant dû fuir à cause d'un conflit ou de tensions politiques relativisent plus facilement les difficultés liées à leur situation professionnelle lorsqu'ils se remémorent les motifs qui les ont poussés à quitter leur pays: leur objectif premier était de se mettre, eux et leur famille, à l'abri du danger. En pensant au fait qu'ils ont effectivement trouvé refuge en Suisse et ainsi redonné à leurs enfants des perspectives d'avenir, ils se sentent reconnaissants vis-à-vis de leur pays d'accueil.

Le souvenir des tragédies vécues (guerre, poursuite, fuite, etc) permet aux migrants de relativiser d'autres aspects de leur vie et leurs attentes quant à leur parcours professionnel. Il les aide, dans les moments de frustration, à valoriser les côtés positifs de leur situation actuelle.

Conclusion

Face à leur nouvelle situation sociale et aux défis professionnels qu'ils ont à relever, les migrants déqualifiés mobilisent de nombreuses ressources. A leur arrivée en Suisse, ils mettent surtout en œuvre des stratégies d'adaptation comportementales et actives; ils s'efforcent d'apprendre rapidement la langue, cherchent à savoir comment faire reconnaître leur diplôme et poursuivre leur formation et se lancent à la recherche d'un travail. Au départ, au vu de leur formation et de leur expérience professionnelle dans le pays d'origine, tous pensent avoir de bonnes chances de retrouver un emploi (hautement) qualifié en Suisse. Petit à petit toutefois, divers obstacles viennent se dresser sur leur route. Ils se rendent compte qu'ils doivent ajuster leurs stratégies à de nouvelles circonstances et s'attachent dès lors à cerner les options qui leur ouvriront les meilleures perspectives. Certains, conservant l'espoir de retrouver avec le temps une place dans un secteur hautement qualifié, refusent de baisser les bras et recourent aux stratégies les plus diverses pour améliorer leurs chances.

D'autres cependant finissent au bout de quelques années par renoncer à se battre pour être reconnus sur le marché de l'emploi. Les barrières (les «murs» évoqués par Siid A.) sont trop nombreuses et trop hautes. Avec le temps, ces migrants comprennent qu'ils doivent renoncer à leurs ambitions et projets professionnels et accepter leur nouveau statut social. Afin de ne pas se laisser submerger par l'abattement, la déception, la colère et le désespoir, il leur faut néanmoins faire appel à de nombreuses ressources. C'est pourquoi, au-delà du processus de coping interne, ils se mettent en quête de nouvelles activités et de nouveaux secteurs qui leur apportent les satisfactions recherchées.

Les migrants en situation de déqualification sont susceptibles de tirer profit d'un soutien concret et professionnel à chacune des phases du processus décrit ci-dessus. Il convient d'une part de tendre vers une élimination des barrières sociales et institutionnelles qui compliquent leur intégration professionnelle⁴⁶, d'autre part d'offrir aux migrants hautement qualifiés la possibilité de se tourner vers des spécialistes capables de leur fournir un conseil et un soutien personnalisés. Ces prestations doivent avoir pour objectif, d'une part, de garantir l'accès des migrants hautement qualifiés à des informations et à des offres pertinentes. Et, d'autre part, il est important de les aider à cerner les possibilités d'évolution professionnelle réelles ainsi que les perspectives existantes sur le long terme – et à mettre en œuvre les mesures nécessaires en fonction des choix opérés.

⁴⁶ Voir aussi Pecoraro, 2010.

Smaranda J., Roumanie: «Je suis bénévole de profession.»

Smaranda J. est originaire de Roumanie. A la sortie de l'école obligatoire – le pays est alors sous le régime communiste – elle entame des études de pédagogie et de sociologie à Bucarest. Alors qu'elle est encore à l'université, elle trouve un poste au ministère de la jeunesse et des sports et participe à des projets internationaux financés par l'UE en vue du développement de la société civile roumaine.



«Cela a été une période très intéressante de ma vie. J'étais en contact avec de nombreuses personnes, souvent haut placées, travaillant dans diverses organisations, pour la plupart françaises. Cela a aussi été ma première véritable expérience professionnelle interculturelle.»

Smaranda J. rejoint ensuite une organisation romaine en tant que cheffe de projet, puis assure un remplacement à un poste d'enseignante, une expérience qui aura pour elle une importance majeure, car c'est à ce moment-là qu'elle découvre son intérêt pour ce métier. Ses études terminées, Smaranda J. trouve un poste au sein de la Fondation Pestalozzi à Bucarest. Elle y rencontre son futur mari, originaire de Suisse. Mais lorsque la guerre éclate au Kosovo, les capitaux internationaux qui alimentent normalement la fondation en Roumanie sont réduits, l'argent ainsi économisé étant réinjecté dans la région en crise. La nouvelle donne incite Smaranda J. et son mari à quitter leur travail et à venir s'installer en Suisse. Au bout de quelque temps, le mari trouve un poste dans le canton de Zurich.



«J'avais toujours pensé que nous irions vivre en Suisse romande ou à Fribourg, que je pourrais y améliorer mon français et trouver un emploi. Mais mon mari vient de la partie alémanique du pays, et il n'a pas pu trouver de travail en Suisse romande.»

Bien vite, Smaranda J. comprend que si elle veut trouver un emploi, elle doit absolument apprendre l'allemand. Parallèlement à ses cours de langue, elle s'engage à titre bénévole au sein de la paroisse locale, ce qui lui permet de faire connaissance avec une partie des habitants et de parler allemand avec eux. Dans les années 90, en raison du conflit au Kosovo, un centre de transit pour réfugiés albanais est ouvert dans sa commune. Elle commence à y donner bénévolement des cours d'allemand, ce qui, après quelque temps, lui vaut d'être embauchée comme aide.



«C'est comme ça que j'ai pris pied dans le monde du travail en Suisse. Mais il m'a fallu en payer le prix, à savoir que j'étais sans doute la plus qualifiée de l'équipe et que c'est moi qui héritais des travaux les moins qualifiés, comme le nettoyage des toilettes.»

Smaranda J. assume sans rechigner et de façon compétente tous les travaux dont personne ne veut. C'est ainsi qu'on lui confie bientôt aussi la comptabilité.



«Je n'avais jamais eu à faire quoi que ce soit ayant trait aux mathématiques. Mais il fallait quelqu'un pour la caisse, quelqu'un qui fasse les fiches de salaire pour la garde de nuit, etc. Alors j'ai dit: ok, je le fais. J'ai dû me forcer, mais au final, ça m'a appris des choses.»

Parallèlement, ayant compris que sans diplôme suisse, elle n'avait pratiquement aucune chance sur le marché du travail, Smaranda J. suit une formation postgrade. En outre, son rêve de fonder une famille se réalise, elle tombe enceinte. Malheureusement, c'est aussi pour cela qu'elle n'obtient pas le poste de directrice du centre lorsque celui-ci se libère: on lui dit en effet que ce serait là un risque trop important, qu'après l'accouchement, elle n'aura sans doute plus envie de travailler. Pourtant, à l'image de sa mère, qui a toujours travaillé, Smaranda J. ne peut pas s'imaginer rester sans activité professionnelle. Lorsqu'elle quitte son poste quelques années après la naissance de son premier enfant, elle se rend compte à quel point il est difficile en Suisse de trouver un nouvel emploi en tant que jeune mère – et migrante. A la même époque, son mari démissionne lui aussi et la famille part s'installer près de son nouveau lieu de travail, dans le canton de Berne. Smaranda J. doit une fois de plus reconstruire tout son réseau de relations. Lorsqu'elle tombe à nouveau enceinte, elle décide, au vu de la complexité des circonstances, de se consacrer dans un premier temps à son rôle de mère.



«Je me suis dit, soit je trouve un travail qui correspond à mes qualifications, soit je reste à la maison et je profite de ma famille.»

Smaranda J. entend malgré tout mettre cette période à profit pour développer ses compétences. Encore insatisfaite de ses connaissances linguistiques, elle s'engage à titre bénévole dans des organisations interculturelles, où ses activités l'obligent à aller vers les gens, à discuter avec eux et donc à progresser. Son expérience et ses compétences sont très appréciées et on lui confie des tâches à responsabilité. A cette époque, lorsqu'on lui demande ce qu'elle fait comme travail, elle répond qu'elle est bénévole de profession.

Smaranda J. pose parfois sa candidature à un poste mis au concours, mais sans résultat. Elle se rend compte qu'à 40 ans et avec ses divers diplômes, elle est sur-éduquée et trop chère pour de nombreux postes.

Malgré tout, elle décide de suivre un nouveau cursus de perfectionnement, et ce dans un domaine qui l'attire énormément, celui de la formation d'adultes. Dans le même temps, grâce à ses nombreux contacts dans le domaine des ONG, elle se voit proposer un contrat à durée limitée. Les conditions ne sont pas idéales, mais elle choisit d'accepter l'offre.



«Après 13 ans en Suisse, je peux dire aujourd'hui que j'ai un travail qui correspond à mes qualifications. C'est un poste à durée déterminée, certes, mais c'est vraiment la première fois que tout me convient: l'activité en elle-même, le statut, la rémunération et dans une certaine mesure la flexibilité, qui me permet de concilier sans trop de problème ce travail avec ma vie de famille.»

Ainsi, sa persévérance, ses nombreuses formations et ses engagements dans des activités bénévoles commencent à porter leurs premiers fruits.

Yll D., Kosovo:

«J'avais beaucoup d'objectifs – aujourd'hui, j'y ai renoncé.»

Yll D. grandit en ex-Yougoslavie au sein de la minorité ethnique albanaise du Kosovo. Son père travaille chez Coca-Cola, sa mère est couturière. Au terme de l'école obligatoire, Yll D. s'inscrit à la haute école spécialisée de pédagogie. Il doit interrompre ses études pour effectuer son service militaire au sein de l'armée yougoslave: une année au cours de laquelle il sera pour la première fois confronté à la discrimination, ce qui le marquera profondément.

Son diplôme en poche, il trouve assez rapidement un poste de professeur de physique et chimie dans sa région. Cependant, de concert avec d'autres enseignants albanais, il commence à s'opposer au système scolaire centralisé en vigueur, qui à leurs yeux sert trop les intérêts de la Serbie et pas suffisamment ceux des minorités. Ils élaborent de nouveaux programmes et mettent en place au Kosovo un système scolaire alternatif qui reçoit le soutien financier de la diaspora des pays d'Europe occidentale.

Dans les années 90, la guerre éclate, Yll D. reçoit plusieurs lettres de mobilisation de l'armée yougoslave. Appartenant lui-même à l'une des régions séparatistes, il refuse de s'engager, avec pour conséquence qu'il doit dès lors vivre caché, parfois chez des proches, parfois chez des amis. Sa femme et leur nouveau-né sont également recherchés par la police et ne peuvent pas non plus se permettre d'être vus en public.

La situation devient vite intolérable, et Yll D. décide alors de quitter le pays. En 1992, il se rend en Suisse, sa femme et son fils le rejoignent quelques mois plus tard. Ils déposent une demande d'asile et sont hébergés dans un centre de transit dans le canton de Saint-Gall. Au bout de trois mois, Yll D. se fait embaucher dans un restaurant.



«J'ai tout de suite trouvé du travail, alors que je ne parlais pas un mot d'allemand. Je savais tout juste dire 'grüezi' ou 'guten Tag'. Et pourtant, on m'a donné ce poste.»

Yll D. est persuadé que son séjour en Suisse n'est que provisoire et qu'il pourra un jour re-travailler comme enseignant dans son pays.



«J'avais l'espoir que la situation s'améliorerait un jour, l'espoir de revenir dans mon pays et d'y retrouver un travail dans mon domaine.»

Au bout de quelques mois, sa famille et lui obtiennent l'admission provisoire en Suisse. Ils déménagent dans une autre ville, où Yll D. trouve rapidement du travail dans un restaurant chinois. Un client régulier, journaliste de profession, l'aide à apprendre l'allemand: ils lisent le journal ensemble, et ce client lui explique les mots qu'il ne comprend pas. Yll D. veut à tout prix apprendre la langue, car ses enfants vont bientôt aller à l'école, et il veut être capable de les aider.



«C'était encore plus difficile pour mon fils, qui allait au jardin d'enfants. Il pleurait souvent parce qu'il ne comprenait rien de ce qu'on lui disait. Il a eu beaucoup de problèmes, notamment les six premiers mois. J'étais très triste de ne pas pouvoir vraiment assumer mon rôle de père.»

Malgré son modeste salaire, Yll D. parvient à nourrir sa famille et à soutenir financièrement ses parents, qui de leur côté ont fui en Macédoine. Il est très reconnaissant à la Suisse d'avoir permis à sa famille – il a désormais trois enfants – de vivre en sécurité.



«Ce pays m'a énormément donné. Il m'a sauvé la vie et il a sauvé ma famille quand nous sommes venus ici. C'est vrai que je ne peux pas exercer mon métier, mais en quelque sorte, je continue d'avoir des perspectives, surtout pour ma famille.»

Après quelques années, Yll D. change de travail et trouve un poste dans une usine. Mais à la longue, cette activité monotone par équipes finit par lui peser. Afin de se distraire et d'occuper son esprit, il prend part à titre bénévole à divers projets interculturels organisés dans sa commune. Ayant enfin la possibilité de s'impliquer vraiment dans ce qu'il fait, il s'y épanouit pleinement. Mais dans le même temps, il se fait de plus en plus de soucis quant à ses perspectives professionnelles.



«Ces derniers temps, je me pose de plus en plus de questions. Car ce travail ne me fait pas du bien. Au sens où je n'ai rien d'intellectuel à faire. Je suis sûr que je suis capable de beaucoup plus.»

Une fois les enfants plus autonomes et un permis B en poche pour toute la famille, Yll D. se renseigne sur la procédure qu'il doit suivre pour faire reconnaître son diplôme. Il s'avère que le niveau de langue demandé est assez élevé. Or personne n'est en mesure de lui dire si le fait de satisfaire à ces exigences serait suffisant pour qu'il obtienne l'équivalence. Découragé, il a malgré tout très envie d'acquérir les compétences qui pourraient lui permettre d'améliorer sa situation professionnelle, que ce soit dans le cadre de formations continues ou en autodidacte. Malheureusement, il ne trouve aucun service qui soit en mesure de le renseigner sur les possibilités existantes.

Yll D. est conscient qu'avec l'âge, il lui sera de plus en plus difficile de changer de métier. Il se console en se disant que même s'il n'y parvient pas, il aura au moins mis sa famille en sécurité et offert de meilleures perspectives à ses enfants.



«J'avais beaucoup d'objectifs – aujourd'hui, j'y ai renoncé. Ce n'est plus possible.»

5 Pistes et recommandations

Les compétences et ressources professionnelles des migrants déqualifiés représentent un potentiel inexploité pour l'économie et la société suisses. Comme nous l'avons vu dans les précédentes sections, cette situation résulte de divers facteurs personnels, institutionnels et sociaux ainsi que de la réalité du marché de l'emploi. Des mesures appropriées permettraient toutefois de lever une partie des obstacles actuels et d'élargir la marge de manœuvre des personnes concernées. Les résultats de la présente étude nous conduisent pour partie à des recommandations semblables à celles émises sur ce sujet dans d'autres publications spécialisées suisses et internationales⁴⁷. Des discussions avec les autorités fédérales et des spécialistes⁴⁸ ont fait apparaître que diverses mesures en ce sens font déjà l'objet d'une mise en œuvre – ou du moins que leur mise en œuvre est prévue. En guise de complément, nous présentons ci-après certaines suggestions issues de nos entretiens avec les migrants ainsi que du dialogue mené avec des spécialistes.

⁴⁷ Voir p. ex. Pecoraro, 2010; Englmann et Müller, 2007; Nielsen, 2007; Kofman et Raghuram, 2009; Vangelooven et al., en cours de publication.

⁴⁸ Un grand merci aux personnes suivantes pour leurs suggestions et leurs renseignements: Daniel Keller et Tindaro Ferraro du SECO, Alexandra Clerc de l'ODM, Mithra Akhbari du cfd, Ganga Jey Aratnam de l'Université de Bâle ainsi que divers spécialistes du service Formation de la CRS.

Sensibiliser les conseillers de l'administration

Dans les domaines de l'intégration, de la formation, de l'emploi ou de l'aide sociale, les conseillers sont souvent mal préparés à la situation et aux besoins des migrants titulaires d'un diplôme tertiaire. Ils ne disposent que d'informations insuffisantes sur les démarches de qualification et sur les débouchés dans les secteurs hautement qualifiés. Ayant de grosses charges de travail à assumer, ils manquent de temps pour se consacrer à ces questions. C'est pourquoi la CRS recommande de leur fournir les prestations et documents suivants:

- fiches d'information sur la situation des migrants hautement qualifiés et sur les possibilités qui s'offrent à eux, avec adresses et liens importants;
- aperçu des procédures de reconnaissance et des services compétents;
- modules de formation sur les migrants hautement qualifiés, qui pourront être intégrés aux offres de formation continue déjà existantes.

Le guide «Procédures des structures existantes pour la reconnaissance des diplômes, des acquis, des expériences professionnelles»⁴⁹, récemment paru, constitue une

⁴⁹ Voir www.odm.admin.ch.

bonne base pour entreprendre des mesures dans ce sens.

Création d'une plate-forme d'information

Il n'existe en Suisse aucun service spécialisé capable de renseigner et de conseiller les migrants titulaires d'un diplôme tertiaire, pas plus au niveau cantonal qu'au niveau fédéral. En règle générale, ces migrants ont du mal à obtenir des renseignements sur les procédures de reconnaissance et à mettre la main sur des offres d'intégration adaptées. En outre, les structures suisses et les démarches à effectuer dans notre pays ne leur sont pas familières, et ils n'ont souvent qu'une connaissance très limitée de la situation sur le marché du travail local. Les services de consultation de leurs communes ne peuvent que rarement répondre à leurs interrogations. Une plate-forme Internet nationale pour migrants hautement qualifiés, construite sur le modèle du réseau allemand pour l'intégration par la qualification (<http://netzwerk-iq.de>), pourrait les aider à accéder plus facilement à des informations pertinentes. Il serait souhaitable que la gestion de cette plate-forme électronique repose sur une collaboration entre les offices et institutions publics ainsi qu'avec les migrants hautement qualifiés. L'objectif serait de regrouper ainsi informations, liens et adresses sur les thèmes suivants:

- procédures de reconnaissance des diplômes étrangers;
- mesures existantes en matière d'intégration sur le marché de l'emploi (pour personnes hautement qualifiées);
- évolutions sur le marché de l'emploi;
- possibilités de formation initiale et continue;

- offres de soutien de la société civile en faveur des migrants (hautement) qualifiés;
- études sur la situation professionnelle des migrants hautement qualifiés en Suisse et en Europe.

Application des objectifs de l'intégration

Si l'on entend la notion d'intégration au sens de l'égalité des chances et de la participation, on peut considérer que les migrants hautement qualifiés ne sont véritablement intégrés sur le marché du travail qu'à compter du moment où ils ont retrouvé un emploi dans un secteur qualifié. Or, pour des raisons statistiques et économiques, l'assurance-chômage et l'aide sociale ont pour stratégie de réintégrer les demandeurs d'emploi aussi vite que possible dans le monde du travail, sans tenir compte du domaine ou de la rémunération.

Les migrants concernés aimeraient ne pas être relégués d'emblée dans un secteur peu qualifié, mais au contraire se voir donner une chance de prouver leur valeur dans le domaine des emplois (hautement) qualifiés. Pour cela, ils ont besoin d'offres de soutien appropriées ainsi que d'un conseil compétent dans le cadre duquel seraient abordées leurs perspectives d'évolution à long terme. Les modifications de la loi sur l'assurance-chômage prévues dans le cadre de la révision partielle de la loi fédérale sur les étrangers vont dans ce sens. Mais les mesures évoquées ci-après pourraient elles aussi s'avérer utiles.

Collaboration avec des institutions privées

Les institutions et organisations de la société civile ont compris que les migrants avaient besoin d'un conseil personnalisé et d'un soutien compétent. Divers cantons ont ainsi vu naître des projets d'information et d'accompagnement ayant pour objet d'aider les personnes concernées dans leur processus d'intégration professionnelle.⁵⁰ Nous ne pouvons que recommander et encourager le soutien des pouvoirs publics à des projets de ce type. Il convient en outre d'aller dans le sens d'une collaboration plus étroite et d'une optimisation des échanges entre les offices publics et les organisations de la société civile; les migrants pourraient ainsi plus facilement accéder à des informations sur les procédures de reconnaissance et les mesures de soutien existantes (comme les allocations d'initiation au travail et de formation de l'assurance-chômage). Les modifications de la loi sur l'assurance-chômage prévues dans le cadre de la révision partielle de la loi fédérale sur les étrangers fixent un cadre juridique favorable au renforcement de cette collaboration.

Reconnaissance officielle et effective des diplômes étrangers

Outre les difficultés inhérentes au processus de reconnaissance officielle des diplômes⁵¹, l'un des principaux obstacles à l'intégration professionnelle des migrants hautement qualifiés réside dans le manque de reconnais-

sance de l'expérience et des titres étrangers sur le marché du travail.

En effet, même lorsqu'une équivalence officielle a été délivrée, les chances de trouver un emploi sur le marché suisse avec un diplôme étranger restent souvent maigres. En complément des efforts entrepris à l'heure actuelle en vue de simplifier les processus de reconnaissance, il s'agit de sensibiliser les employeurs aux critères de reconnaissance dans leur branche d'activité et de les familiariser avec les diplômes étrangers. L'économie devrait être tenue d'assumer sa mission d'intégration pour les étrangers hautement qualifiés également.

De plus, il est important qu'avant de lancer un processus de reconnaissance, les migrants ayant bouclé une formation tertiaire puissent être informés au cours de consultations individuelles de la situation sur le segment du marché de l'emploi qui les concerne. Cela leur permettrait en effet de savoir s'il vaut vraiment la peine pour eux d'entreprendre de telles démarches et de répéter certains cours, ou s'ils feraient mieux d'investir leur temps et leur argent dans une formation dans un autre domaine.

Lutte contre la discrimination

L'étude a révélé que la discrimination dont souffrent les personnes issues de la migration dans la société, au sein des institutions et sur le marché de l'emploi freine considérablement leur intégration, parfois jusqu'à la bloquer complètement. Un constat que dresse d'ailleurs également la Conférence tripartite sur les agglomérations dans le rapport intitulé «Avenir de la politique suisse

⁵⁰ P. ex. le «Programme Mentorat Emploi Migration» de l'EPER, le projet «Mentoring für Migrantinnen in der Arbeitswelt» de l'ONG féministe pour la paix cfd ou encore «Plattform Networking for Jobs», dans la région zurichoise.

⁵¹ Voir Englmann et Müller, 2007.

d'intégration»⁵². L'ensemble des mesures d'intégration doivent donc impérativement s'accompagner d'un effort renforcé de lutte contre les discriminations. Plusieurs rapports ainsi que de nombreuses recommandations ont déjà été consacrés à cette thématique.⁵³ L'efficacité sur le long terme de la politique suisse d'intégration passe par une mise en œuvre prioritaire de ces recommandations. Les migrants ne portent pas seuls la responsabilité de leur intégration: les institutions et organes civils et étatiques ont un rôle indispensable à jouer dans l'élimination des obstacles qui entravent ce processus.

Bénévolat

Notre étude montre que le travail bénévole représente pour les migrants hautement qualifiés une ressource essentielle.⁵⁴ Il serait donc souhaitable que les organisations bénévoles mettent l'accent sur l'ouverture trans-culturelle dans l'optique de faciliter l'accès des migrants à ces activités. Les expériences déjà faites en la matière doivent être analysées et évaluées de façon approfondie afin de favoriser la diffusion de bonnes pratiques. Il faut en outre améliorer la reconnaissance et la prise en compte des prestations et de l'expérience bénévoles, entre autres dans le domaine de la migration et de l'intégration, ce par exemple en faisant mieux connaître le dossier bénévolat⁵⁵.

⁵² Conférence tripartite sur les agglomérations, 2009, p.9.

⁵³ Plus d'informations à ce sujet auprès du Service de lutte contre le racisme du DFI.

⁵⁴ Voir aussi Forum pour l'intégration des migrantes et des migrants, 2011; Stadelmann-Steffen, 2010.

⁵⁵ Pour plus de recommandations dans ce domaine, voir aussi Forum pour l'intégration des migrantes et des migrants, 2011.

Gowri S., Sri Lanka:

«Ma femme me dit des fois que je ne suis pas assez souvent à la maison.»

Gowri S. grandit dans un petit village dans le nord du Sri Lanka.



«Mon père travaillait dans l'agriculture, il avait beaucoup de terres. C'est une région rizicole, nous avions de grands champs de riz. Mais aussi des bananes, des fruits, des légumes, comme dans le Seeland.»

Afin de pouvoir suivre l'école secondaire, il part s'installer chez sa sœur, en ville, où il s'inscrit ensuite à une haute école pédagogique. A la mort de son père, il décide d'effectuer la seconde partie de ses études à distance et accepte un travail dans un magasin d'alimentation afin de soutenir sa mère. Son diplôme en poche, il est recruté par l'Etat, qui lui affecte un poste dans le sud du Sri Lanka. Une nouvelle qui ne plaît pas vraiment à sa famille, car des troubles ont éclaté entre le nord et le sud du pays. Mais son envie de devenir professeur l'emporte, et il part s'installer dans un petit village non loin de Colombo. Les habitants, musulmans, l'acceptent bien.

Progressivement toutefois, les tensions se font plus vives et les violences plus fréquentes. Gowri S. ne sent plus à son aise dans ce village où il est le seul Tamoul. Et les nouvelles du nord ne sont pas bonnes non plus, son frère lui déconseillant même de revenir à la maison. Gowri S. décide alors de quitter le pays. Le mari d'une collègue de travail lui procure un billet d'avion, et il arrive en Suisse en 1985 via l'Allemagne. Il dépose tout de suite une demande d'asile et est hébergé dans un centre de transit dans le canton de Berne. Au bout de quelques mois, une famille de Bienne lui confie de temps à autre de petits boulots.



«Une ou deux fois par semaine, je faisais le ménage chez eux. Mais j'étais très triste à cause du travail. J'avais de tout autres tâches ici, nettoyer les WC, etc. Des fois, je pleurais, c'était très dur.»

Gowri S. obtient ensuite une autorisation provisoire de séjour et de travail. Elle est néanmoins subordonnée à une obligation de travailler pendant au moins deux ans dans l'agriculture ou la restauration. En compagnie d'un ami, Gowri S. se met à la recherche d'un emploi.



«On avait peur de devoir retourner au Sri Lanka. Quand tu reviens là-bas, tu vas tout droit en prison. C'est arrivé à beaucoup de monde. C'est pour ça qu'on a tout de suite cherché du travail. On ne voulait pas dépendre de l'aide sociale, parce que c'est surtout ces gens-là qui étaient renvoyés.»

Ils frappent à la porte de différents restaurants du Seeland et laissent leurs coordonnées. Bientôt, ils trouvent une entreprise à la recherche de deux aides-cuisiniers et sont immédiatement engagés.



«On a commencé l'après-midi même. On était fous de joie, comme si on avait gagné au loto. Ils avaient aussi deux chambres au-dessus du restaurant. On a discuté du salaire, c'était peu, 1000 francs seulement, mais on s'en fichait.»

Les deux amis vont travailler dans cette entreprise pendant deux ans. Gowri S. se met ensuite à la recherche d'un nouvel emploi moins éprouvant. De nouveau, la chance lui sourit, et il trouve par le biais d'un collègue un poste dans une usine de la région. Son chef est très disponible et le soutient dans sa recherche d'appartement ainsi que dans diverses démarches administratives.



«Cette entreprise, c'est comme une famille. Notre opinion compte pour le chef. Quand on a des problèmes, on peut en parler avec lui ou avec d'autres supérieurs en tout temps.»

Gowri S. profite du temps libre qu'il a désormais pour prendre des cours d'allemand et suit également diverses formations continues dans le cadre de son travail. Petit à petit, les compétences ainsi acquises lui permettent d'assumer de nouvelles responsabilités au sein de son entreprise et d'améliorer ses conditions d'engagement. Il se sent bien dans cette société, où il apprécie notamment beaucoup la bonne ambiance de travail. A 30 ans, il se marie. Sa femme, également originaire du Sri Lanka, travaille dans le domaine de la santé. Ils ont deux enfants. Parallèlement à son travail et à sa vie de famille, Gowri S. s'implique beaucoup dans la création d'une école tamoule dans le canton de Berne. Aidé d'autres enseignants sri lankais, il met en place des modules de cours de langue et de culture. Cette activité lui permet non seulement de renouer avec le métier qu'il a appris, mais aussi, en tant que membre de la direction, de rencontrer régulièrement les responsables d'écoles tamoules d'autres régions de Suisse: ensemble, ils étoffent le programme proposé et coordonnent les cours au niveau national. Dans ce cadre-là également, Gowri S. suit diverses formations continues à la haute école pédagogique et prend des cours à distance.



«Je travaille là-bas depuis plus de 20 ans, ça me permet de gagner de l'argent. Mais cette école, c'est bon pour le moral, j'y prends plus de plaisir. Ma femme me dit des fois que je ne suis pas assez souvent à la maison et que je fais du travail gratuit. Mais je fais bouger les choses, c'est important pour moi. Et aussi pour la génération à venir. Sinon, personne ne fait rien.»

Avec ces deux activités, Gowri S. s'est bâti en Suisse une vie dont il se dit plutôt satisfait. Il a un emploi qui lui permet de gagner sa vie et un travail bénévole grâce auquel il peut s'épanouir dans son domaine de formation. Titulaire depuis 2001 d'un passeport suisse, il a acquis avec sa femme une petite villa mitoyenne et compte parmi les membres de la commission pour l'intégration de sa commune de domicile. Gowri S. sait qu'il ne reverra sans doute jamais son pays natal. C'est pourquoi il s'implique activement dans la vie de sa commune et s'engage aussi pour une meilleure intégration des migrants sri lankais en Suisse. Son fils aîné étudie aujourd'hui à l'Université de Berne et sa fille s'apprête à terminer le gymnase.

6 Bibliographie

- Allan, H.; Aggergaard Larsen J. (2003): *We need respect: experiences of internationally recruited nurses in the UK*, Surrey: European Institute of Health and Medical Sciences.
- Böhnisch, L. (2001): Lebensbewältigung, in: Otto, H.-U; Thiersch, H. (éd.): *Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik*, Neuwied et Kriftel: Luchterhand, pp. 1119–1121.
- Böhnisch, L. (2005): *Sozialpädagogik der Lebensalter. Eine Einführung*, Weinheim et Munich: Juventa Verlag.
- Brüderl, L. (éd.) (1988): *Theorien und Methoden der Bewältigungsforschung*, Weinheim et Munich: Juventa Verlag.
- Chevalier, A. (2003): Measuring Over-education, *Economica* 70, pp. 509–531.
- Conférence tripartite sur les agglomérations (2009): *Avenir de la politique suisse d'intégration. Rapport et recommandations de la CTA du 29 juin 2009*, Berne: CTA.
- Dahinden J. et al. (2004): *Integration am Arbeitsplatz in der Schweiz: Probleme und Massnahmen: Ergebnisse einer Aktionsforschung*, Berne et Neuchâtel: Travail. Suisse/FSM.
- Dorn, D.; Sousa-Poza, A. (2009): *Overqualification, permanent or transitory?* (discussion paper), Saint-Gall: Université de Saint-Gall.
- Egger, T.; Bauer, T.; Künzi, K. (2003): *Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt. Eine Bestandesaufnahme von Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten*, Berne: Büro Bass.
- Englmann, B.; Müller, M. (2007): *Brain waste: Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland*, Augsburg: Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH.
- Fibbi, R.; Kaya, B.; Piguet, E. (2003a): *Le passeport ou le diplôme? Étude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration*, Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.

- Fibbi, R.; Kaya, B.; Piguët, E. (2003b): *Nomen est omen. Quand s'appeler Pierre, Afrim ou Mehmet fait la différence*, Berne: Programme national de recherche «Formation et emploi».
- Filipp, S.H. (éd.) (1990): *Kritische Lebensereignisse*, Munich: Psychologie Verlags Union.
- Flick, U. (2010): *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Forum pour l'intégration des migrantes et des migrants (2011): *Le bénévolat des migrantes et migrants – document de positionnement du FIMM Suisse*, Berne: FIMM.
- Haug, W. (2006): *Les migrants et leurs descendants sur le marché du travail: vue d'ensemble*, Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- Haug, W. (éd.); Wanner, P. (2005): *Migrants et marché du travail: Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*, Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- Hostettler, K.; Mazurkiewicz, T. (2003): Integriert, aber unterfordert und überqualifiziert, *Terra Cognita*, Cahier 3, pp. 32–35.
- Huber, K.; Mariéthoz, E. (2010): *Recherche qualitative sur le personnel de santé étranger en Suisse et sur son recrutement*, Berne, CDS.
- Jaccard Ruedin, H.; Widmer H. (2010): *L'immigration du personnel de santé vers la Suisse*, Obsan Rapport 39, Neuchâtel: Observatoire Suisse de la santé (Obsan).
- Keeley, B. (2009): *Les migrations internationales – Le visage humain de la mondialisation*, Paris: éditions OCDE.
- Kilcher, A. (2007): *Rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz «Spital». Empfehlungen zur Prävention und Bekämpfung für Institutionen der Gesundheitsversorgung*, Berne: Croix-Rouge suisse.
- Kleiner, M.; Moser, C. (2011): *Promouvoir la diversité culturelle – prévenir la discrimination raciale. Guide pratique à l'usage des cadres dirigeants et du personnel des institutions du système de santé*, Berne: Croix-Rouge suisse.
- Kofman, E.; Raghuram, P. (2009): *Arbeitsmigration qualifizierter Frauen*. Kurzdossier n° 13, Hambourg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut.
- Marin-Avellan, L. E. ; Mollard, B. (2011): *L'impact psychosocial du sous-emploi sur la vie des femmes migrantes qualifiées travaillant à Genève (Suisse)*. Genève: Organisation internationale pour les migrations (OIM).

- Naguib, T. (2009): *Guide juridique discrimination raciale*, Berne: Service de lutte contre le racisme SLR.
- Nielsen, C. (2007): *Immigrant overeducation: evidence from Denmark*, Washington, D.C.: Banque mondiale.
- OCDE (2007): *Perspectives des migrations internationales. Rapport annuel 2007*, Paris: éditions OCDE.
- Office fédéral de la santé publique (2007): *Qu'est-ce qu'on sait de l'état de santé des populations migrantes? Les principaux résultats du «Monitoring de l'état de santé de la population migrante en Suisse»*, Berne: Office fédéral de la santé publique.
- Office fédéral de la statistique (2008): *Vers l'égalité entre femmes et hommes. Situation et évolution*, Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- Pecoraro, M. (2005): Les migrants hautement qualifiés, in: Haug, W. (éd.), Wanner, P. (2005), *Migrants et marché du travail: Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*, Neuchâtel: Office fédéral de la statistique, pp. 71–110.
- Pecoraro, M. (2010): *Gender, brain waste and job-education mismatch among migrant workers in Switzerland*, Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.
- Riño, Y.; Baghdadi, N.; Wastl-Walter, D. (2008): *Les migrantes qualifiées et leurs possibilités d'intégration professionnelle en Suisse. Résultats et recommandations d'une recherche réalisée dans le cadre du Programme national de recherche «Intégration et exclusion» (PNR 51)*, Berne: Université de Berne, Institut de géographie.
- Schönenberger, S.; Fibbi, R. (2011): *Lutte contre les discriminations à l'embauche. Les mesures volontaires mises en œuvre par les employeurs en Suisse*, Berne: Service de lutte contre le racisme et Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées.
- Seematter-Bagnoud, L. et al. (2008): *Offre et recours aux soins médicaux ambulatoires en Suisse – Projections à l'horizon 2030*, Neuchâtel: Observatoire suisse de la santé (Obsan).
- Shaha, M. (1997): *Rassismus im Spitalalltag. Projet de recherche dans le cadre du Master of Science en soins infirmiers*, Londres: City University.
- Stadelmann-Steffen, L.; Traunmüller, R.; Gundelach, B.; Freitag, M. (2010): *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2010*, Zurich: Edition Seismo.

- Trautmann-Sponsel, R. D. (1988): Definition und Abgrenzung des Begriffs Bewältigung, in: Brüderl, L. (éd.), *Theorien und Methoden der Bewältigungsforschung*, Weinheim et Munich: Juventa Verlag.
- Tsang, M. C.; Levin, H. M. (1985): The Economics of Overeducation, *Economics of Education Review*, 4(2), pp. 93–104.
- Vangelooven, C.; Richter, D.; Metzenthin, P. (en cours de publication): *Zugewandertes Pflegeassistentenpersonal und Brain Waste. Quantitative Daten zur Soziodemografie, Qualifikation und beruflichen Motivation im Langzeit- und Spitexbereich*, Neuchâtel: Observatoire suisse de la santé (Obsan).
- Wanner, P.; Pecoraro, M.; Fibbi, R. (2005): Femmes étrangères et marché du travail, in: Haug, W. (éd.); Wanner, P. (2005), *Migrants et marché du travail: Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*, Neuchâtel: Office fédéral de la statistique, pp. 17–38.
- Wirz, A.; Atukeren, E. (2005): An analysis of perceived overqualification in the Swiss labor market, *Economics Bulletin*, vol. 9, n° 2, pp. 1–10.

Avez-vous songé, la dernière fois que vous étiez à l'hôpital, que l'aide soignante qui s'occupait de vous pouvait être avocate de formation? Ou que cet homme de couleur que vous avez vu hier tirer le minibar à travers le train avait peut-être un diplôme de médecin?

En Suisse, les ressortissants de certains pays sont disproportionnellement nombreux à avoir un emploi qui n'a rien à voir avec leurs compétences professionnelles et dont la rémunération est inférieure au salaire auquel leur formation leur permettrait de prétendre. Aux difficultés inhérentes à la migration s'ajoute ainsi le poids de cet échec professionnel. Les personnes déqualifiées subissent une régression de leur statut socioéconomique et doivent faire preuve d'une grande flexibilité pour s'ouvrir à un nouveau secteur d'activité. D'autre part, la déqualification représente aussi une perte pour la Suisse dans la mesure où tous ces investissements en formation restent inexploités.

Articulée autour de 13 études de cas, la présente publication analyse les causes et conséquences de la déqualification et détaille les ressources et les stratégies mises en œuvre par les migrantes et les migrants. Les témoignages des personnes concernées fournissent en outre des pistes de réflexion sur les possibilités pour lever les obstacles sociaux et institutionnels à une amélioration de leur situation.

GROS PLAN
SANTÉ
MIGRATION
INTÉGRATION

La Croix-Rouge suisse (CRS) est engagée de longue date dans la recherche fondamentale et le travail en mode projet sur les questions de santé, de migration et d'intégration.

Editeur

Croix-Rouge suisse
Schweizerisches Rotes Kreuz
Croce Rossa Svizzera

