

# Les personnes hautement qualifiées issues de la migration

Recommandations de la Commission fédérale contre le racisme CFR  
Synthèse de l'étude sur les discriminations possibles sur le marché du travail suisse

Novembre 2012



© Patrick Gilliéron Lopreno





# Les personnes hautement qualifiées issues de la migration

Recommandations de la Commission fédérale contre le racisme CFR

Synthèse de l'étude sur les discriminations possibles sur le marché du travail suisse

Novembre 2012



## Les personnes hautement qualifiées issues de la migration

Recommandations de la Commission fédérale contre le racisme CFR

Synthèse de l'étude sur les discriminations possibles sur le marché du travail suisse

Berne, novembre 2012

Editeur                      Recommandations : Commission fédérale contre le racisme CFR  
                                  Etude : Ganga Jey Aratnam, *Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Studie zu  
                                  möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt.*  
                                  Séminaire de sociologie de l'Université de Bâle. Bâle, 2012.

Rédaction :                 Doris Angst

Traductions :             Français : Stéphane Rigault ; Service linguistique français SG-DFI  
                                  Italien : bmp Translations AG, Bâle ; Servizio linguistico italiano SG-DFI  
                                  Anglais : bmp Translations AG, Bâle

Page de titre :             Monica Kummer Color Communications, Menzingen

Téléchargement (pdf)    <http://www.ekr.admin.ch/dokumentation>

Commandes :               Secrétariat de la CFR, SG DFI  
                                  Inselgasse 1  
                                  Tél. +41 31 324 1283  
                                  Fax +41 31 322 4437  
                                  Courriel [ekr-cfr@gs-edi.admin.ch](mailto:ekr-cfr@gs-edi.admin.ch)  
                                  [www.ekr.admin.ch](http://www.ekr.admin.ch)

# Recommandations de la CFR

## visant à promouvoir l'égalité des chances et prévenir la discrimination des personnes hautement qualifiées issues de la migration

### 1. Introduction

L'idée de consacrer une étude aux discriminations et aux inégalités de traitement éventuelles dont pourraient souffrir les personnes hautement qualifiées issues de la migration (HQM) a germé à la suite des nombreuses réclamations que des particuliers, originaires notamment des pays non-membres de l'UE, ont adressées à la CFR. Celle-ci a pu faire office de médiatrice dans les cas ponctuels où des discriminations et inégalités de traitement identifiables avaient été commises au fil de procédures d'engagement ou dans le cadre de la politique d'engagement, consignée par écrit, d'une entreprise. Mais pour la CFR, la situation générale restait obscure.

C'est cette réalité qui a incité la CFR à lancer un projet de recherche avec le Séminaire de sociologie de l'Université de Bâle (*joint venture*). Ce dernier a mené le projet de recherche et en avait la responsabilité scientifique alors que la CFR l'a cofinancé. Le fruit de cette collaboration a été présenté en novembre 2012 sous la forme d'une étude intitulée *Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt (Les personnes hautement qualifiées issues de la migration. Etude sur les discriminations possibles sur le marché du travail suisse)*<sup>1</sup>. Menée sous la conduite du Prof. Ueli Mäder, co-directeur du Séminaire de sociologie, et réalisée par Ganga Jey Aratnam, collaborateur scientifique et chargé de cours dans ce même Séminaire, cette étude devait répondre aux questions suivantes : Quelle est la situation des personnes hautement qualifiées issues de la migration (HQM) ? Les HQM perçoivent-elles des discriminations au moment d'*accéder au marché du travail*, une fois arrivées *sur le marché du travail* et aussi *en dehors du marché du travail (off-the-job)* ? Quelle est la situation des HQM *originaires d'Etats tiers* ? L'étude se subdivise en un examen quantitatif de la situation sur le marché du travail en Suisse et un examen qualitatif réalisé au moyen de quelque 130 interviews de personnes hautement qualifiées, d'employeurs, de responsables du personnel et de spécialistes. Elle distingue les HQM scolarisées en Suisse, c'est-à-dire celles qui ont obtenu leur diplôme de fin d'études secondaires (maturité) en Suisse, des HQM scolarisées à l'étranger, qui ont obtenu à l'étranger le diplôme leur ouvrant les portes d'une haute école.

La particularité de l'étude réside notamment dans le fait qu'elle aborde la complexité de la migration par rapport à la reconnaissance et aux inégalités, d'une part en illustrant quantitativement les aspects socio-économiques de la situation actuelle des personnes hautement qualifiées issues de la migration sur le marché du travail dans une perspective sociologique et d'autre part en approfondissant ces aspects via des interviews qualitatives.

---

<sup>1</sup> Aratnam, Ganga Jey. *Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*. Séminaire de sociologie de l'Université de Bâle. Bâle 2012.

## 2. Remarques d'ordre général

L'accord sur la libre circulation des personnes conclu entre la Suisse et l'Union européenne/AELE et le modèle des deux cercles qui est à la base de l'immigration en Suisse ont eu des conséquences considérables. L'aspect positif réside dans le libre accès au marché du travail dont bénéficient les citoyens de l'UE/AELE et dont profite l'économie suisse, qui a besoin de cette main-d'œuvre. La CFR avait toutefois signalé dès 2003 que ce modèle pourrait avoir pour effet d'exclure et de désavantager les ressortissants d'Etats tiers vivant déjà en Suisse. La présente étude confirme la discrimination des personnes originaires de certains pays européens et extra-européens, et notamment du sud-est de l'Europe et du Portugal. La couleur de la peau ou l'origine ethnique pourraient également être déterminants. Mais les mécanismes d'exclusion sur le marché du travail ne sont couplés ni au niveau de formation ni au statut de séjour. Même les personnes qui vivent en Suisse depuis longtemps peuvent être désavantagées dans l'accès au marché du travail malgré le fait qu'elles soient bien intégrées et possèdent un diplôme d'études dans le secteur tertiaire.

La CFR fonde ses recommandations sur les résultats de l'étude susmentionnée. Elle renvoie à des études et recommandations déjà publiées qui traitent de l'accès au marché du travail en Suisse ou de la lutte contre les discriminations dans le monde du travail en général. Elle a du reste elle-même consacré deux numéros de son bulletin TANGRAM, en 2001 et en 2012, au monde du travail et au domaine de l'emploi<sup>2</sup>.

## 3. Principaux résultats de l'étude consacrée aux personnes hautement qualifiées issues de la migration

Les principaux résultats de la partie quantitative de l'étude sont les suivants :

- La stratification dite en sandwich avec une surreprésentation croissante, en haut de l'échelle professionnelle suisse, des citoyens de l'UE/AELE possédant une formation supérieure et une position élevée, d'une part, et une surreprésentation, en bas de l'échelle professionnelle, des ressortissants d'Etats dits tiers et de pays « pauvres » de l'UE, d'autre part, alimente au sein de la société des tensions qui pourraient être problématiques à long terme sur les plans économique et politique.
- Les résultats du travail de recherche sur les effets salariaux de cette situation ne sont pas univoques. Les analyses montrent, en ce qui concerne le niveau de salaire des étrangers hautement qualifiés par rapport à celui des Suisses hautement qualifiés, que les cadres étrangers gagnent davantage que les cadres nationaux.

Les principaux résultats des 130 interviews qualitatives sont les suivants :

- Les HQM issues de milieux peu privilégiés subissent des discriminations dès l'école. Elles peuvent les surmonter grâce à leurs réseaux et à leur capital social.

---

<sup>2</sup> TANGRAM, bulletin de la Commission fédérale contre le racisme, n° 11, Monde du travail, septembre 2001 ; TANGRAM, bulletin de la Commission fédérale contre le racisme, n° 29, Le domaine de l'emploi, juin 2012.

- Les parcours des HQM qui ne correspondent pas à la norme peuvent rendre leur accès au marché du travail difficile.
- Les HQM, en tant que parents, se plaignent du manque de compétence interculturelle existant dans les écoles suisses. Les personnes de couleur, notamment, souffrent de discriminations raciales dans la société, y compris de la part des autorités. Cette réalité peut avoir pour effet de détourner certains HQM du marché du travail suisse.
- La reconnaissance des diplômes étrangers est capitale. Toutefois, il arrive que les entreprises attachent plus de valeur à l'expérience professionnelle qu'à un diplôme qui ne serait pas reconnu.
- Les HQM qui subissent des discriminations à l'embauche, les expliquent par un rejet de leur altérité.
- Dans le domaine social, les problèmes d'accès au marché du travail se cumulent. Il s'agit d'un phénomène difficile à expliquer et qui mériterait d'être examiné de plus près.
- Les lois migratoires désavantagent les HQM venant d'Etats tiers dans l'accès au marché du travail, même lorsqu'elles ont fait leurs études supérieures en Suisse.
- Dans l'ensemble, les HQM vivent cependant leur situation sur le marché du travail suisse et leur vie quotidienne de manière positive.
- Les multinationales sont plus ouvertes à la diversité que les PME et l'administration.
- Malgré un bon statut sur le marché du travail suisse, les HQM originaires d'Etats de l'UE et de l'AELE sont confrontées à des critiques et attitudes de rejet.
- Des mécanismes de concurrence et de refoulement déploient leurs effets dans le contexte de la nouvelle migration, entre les nouveaux migrants issus d'Etats de l'UE/AELE et les personnes déjà établies (surtout celles qui sont originaires de pays tiers « pauvres »), entre les migrants de l'espace anglo-saxon et ceux qui parlent une des langues nationales, entre les migrants sans enfant et les femmes établies en Suisse.
- Il semble y avoir un grand potentiel de qualifications inexploitées, notamment chez les HQM d'Etats tiers, même lorsqu'elles exerçaient des professions de haut niveau dans leur pays d'origine.

#### 4. Recommandations de la CFR aux institutions étatiques

L'Etat doit prêter attention non seulement aux mécanismes de régulation économiques, mais aussi aux effets politiques de sa politique économique et migratoire. Il est en effet responsable au plus haut niveau de l'atmosphère régnant au sein de la population, laquelle dépend dans une large mesure de son action politique. La CFR demande par conséquent aux institutions étatiques compétentes de prêter grande attention aux résultats de l'étude *Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund* évoqués plus hauts et d'initier les politiques susceptibles d'équilibrer la situation et d'empêcher les discriminations.

La CFR recommande aux services de l'Etat de prendre les mesures suivantes pour prévenir la discrimination et les mécanismes d'exclusion des personnes hautement qualifiées issues de la

migration sur le marché du travail (bon nombre de ces recommandations peuvent aussi s'appliquer aux personnes moins qualifiées) :

1. Les politiques migratoire, de l'emploi et de l'intégration doivent être analysées sous l'angle de la non-discrimination. L'accent doit être spécialement mis sur les personnes qui ont fait leurs études supérieures en Suisse et y vivent. Une attention particulière doit être accordée aux rapports existants entre origine et discriminations possibles des HQM sur le marché du travail. La CFR recommande de charger le Centre suisse de compétence pour les droits humains de cette analyse.
2. Il faut supprimer les désavantages spécifiques découlant du statut d'admission provisoire, de facto à durée déterminée, un statut qui concerne également les personnes hautement qualifiées. Les personnes admises provisoirement doivent bénéficier de programmes-passerelles et de programmes d'intégration professionnelle spécifiques ainsi que d'un droit d'accès égal aux formations supérieures.
3. La CFR recommande d'organiser une campagne fédérale, menée conjointement par le Service de lutte contre le racisme (SLR) et la CFR, qui aurait les objectifs suivants :
  - a. souligner le lien existant entre l'intégration, la non-discrimination et les avantages en résultant pour la place économique suisse, en mettant l'accent sur l'importance de la participation de tous les intéressés ;
  - b. encourager la suppression des barrières s'opposant à l'instauration de l'égalité des chances et lancer des mesures en faveur des personnes hautement qualifiées, notamment en provenance d'Etats tiers : veiller aux chances d'embauche, même en cas de parcours de vie non linéaire, en prenant en compte les qualifications non professionnelles (important pour les femmes) et transmettre le message selon lequel la diversité linguistique doit être considérée comme un potentiel plutôt que comme un problème ;
  - c. promouvoir la gestion de la diversité (*managing diversity*), un instrument efficace de la prévention des pratiques discriminatoires, comme étant un projet de la « place de travail Suisse » encouragé par l'Etat ;
  - d. promouvoir également dans les autres domaines professionnels les plateformes de candidatures anonymisées développées par les associations du secteur commercial.
4. Pour exploiter le potentiel des personnes hautement qualifiées titulaires d'un diplôme obtenu dans un Etat tiers (ces personnes sont définies dans l'étude comme des HQM scolarisées à l'étranger), il faut encourager et uniformiser la reconnaissance des diplômes et les programmes-passerelles. A l'avenir, les migrants ne devraient plus apprendre par hasard où ils ont la possibilité d'exercer leur profession. Une attention particulière doit être accordée aux personnes ayant migré pour des raisons humanitaires et aux aptitudes qu'elles ont acquises dans leur pays d'origine.
5. Les hautes écoles spécialisées devraient élaborer et proposer, avec l'aide de la Confédération, des programmes-passerelles correspondant aux domaines professionnels concernés.



6. La CFR recommande de renforcer les efforts engagés en faveur de la lutte contre la discrimination en général et non seulement sur le lieu de travail, pour le bien de la place économique suisse. Si les personnes de couleur sont agressées par des jeunes ou soumises à des contrôles excessifs de la part des polices cantonales<sup>3</sup>, ou que les directions d'école se montrent inflexibles dans les questions interculturelles et ne prennent pas de sanctions contre les pratiques discriminatoires, il y a des risques que les personnes hautement qualifiées repartent avec leur famille.
7. La CFR adresse aux employeurs publics les mêmes recommandations que celles qu'elle adresse ci-dessous aux employeurs privés. Les employeurs publics sont en outre directement tenus de pratiquer la non-discrimination en vertu de l'art. 8, al. 2, de la Constitution fédérale. Ils ont un rôle d'exemple à jouer à l'égard des employeurs privés.
8. Pour encourager le cadre légal contre la discrimination dans le monde du travail, il faudrait créer une loi générale contre la discrimination<sup>4</sup>, parallèlement aux directives européennes<sup>5</sup>.

## 5. Recommandations de la CFR aux employeurs et aux organisations d'employés

La CFR adresse ses recommandations aux grandes entreprises et aux PME, aux hautes écoles, aux institutions du domaine social, aux organisations non gouvernementales et aux œuvres d'entraide, aux organisations d'employeurs et d'employés.

1. La CFR recommande aux entreprises de procéder à une approche intégrée de la diversité (*diversity mainstreaming*), par analogie avec l'approche intégrée de l'égalité des sexes (*gender mainstreaming*). L'égalité des chances sur le marché du travail est payante car la discrimination de candidats provoque des dommages macroéconomiques et génère des coûts dus aux tensions dans l'entreprise. De plus, les entreprises qui misent sur la diversité sont plus performantes. La gestion de la diversité prépare les entreprises d'aujourd'hui à survivre dans un monde globalisé.
2. Les employeurs devraient harmoniser leur politique avec les directives des institutions internationales (Conseil de l'Europe, ONU, OCDE et OIT) en ce qui concerne les droits de l'homme, le travail, la protection de l'environnement ou la lutte contre la corruption.
3. Tous les employeurs devraient adopter des chartes et des codes de conduite. Ces instruments permettent de faire avancer les processus de sensibilisation au sein des entreprises. Ces chartes s'adressent non seulement aux employés, mais aussi aux responsables du personnel et aux cadres participant au processus de recrutement. A l'image de certaines grandes sociétés, toutes les entreprises devraient mettre noir sur blanc leurs propres normes sur l'égalité de traitement et l'encouragement de la diversité.
4. La CFR recommande aux employeurs d'investir suffisamment de temps et de ressources dans des programmes de formation relatifs à la gestion de la diversité dans l'entreprise et

<sup>3</sup> TANGRAM, bulletin de la Commission fédérale contre le racisme, n° 26, Sécurité – Sûreté, décembre 2010.

<sup>4</sup> Voir à ce sujet : Commission fédérale contre le racisme, Le droit contre la discrimination raciale. Analyse et recommandations. Berne, 2010.

<sup>5</sup> Directives anti-discrimination de l'UE 2000/43 et 2000/78. La directive 2000/43 traite spécifiquement du marché du travail.

de sensibiliser leurs employés à cette question. Les employés informés sur la discrimination raciale sont moins impliqués dans les affaires de *mobbing* et de pratiques discriminatoires.

5. Les chances de promotion internes devraient être ouvertes à tous les collaborateurs de l'entreprise, quelle que soit leur origine. Les déficits de formation devraient être comblés par des mesures d'encouragement.
6. Il faudrait veiller à une formulation non discriminatoire dès la mise au concours des postes pour que les candidats potentiels issus de la migration ne se sentent pas exclus.
7. Dans le cadre de la gestion de la diversité, les diplômes obtenus à l'étranger devraient également être pris en considération et reconnus.
8. Les employeurs devraient prévoir une procédure d'engagement anonyme. Les personnes hautement qualifiées originaires d'Etats tiers ont de la peine à trouver un emploi. Les candidatures anonymisées permettent d'éviter le tri selon le nom ou l'origine. Ces candidatures sont exemptes de photo et de données telles que le nom, l'âge, le sexe, l'origine ou l'état civil.
9. La CFR recommande d'introduire des instruments standardisés ou des guides pour la procédure d'engagement. Cela permet de procéder de manière réfléchie, en tenant compte de la diversité. L'utilisation de grilles ou de listes de contrôle lors des entretiens de présentation permet d'éviter les impressions purement subjectives.
10. Les organisations d'employeurs devraient préparer, d'entente avec les services de l'Etat et les syndicats, des mesures permettant de prévenir la discrimination et les intégrer aux conventions collectives.
11. La CFR recommande aux institutions sociales et aux organisations non gouvernementales de contrôler leurs directives de recrutement et leur pratique en matière d'engagement et de les standardiser de manière à ce qu'elles ne soient pas discriminatoires. Il est particulièrement frappant de voir qu'une barrière bloque l'accès des personnes hautement qualifiées aux institutions sociales et qu'elles sont employées à des postes pour lesquelles elles sont surqualifiées.
12. La CFR recommande aux hautes écoles spécialisées d'inscrire dans leur enseignement la sensibilisation aux mesures antidiscriminatoires.

La CFR se tient à la disposition des intéressés pour organiser une réunion de travail ou une table ronde sur les moyens concrets de prévenir la discrimination des personnes hautement qualifiées issues de la migration.

# Résumé des principaux résultats de l'étude

---

## Les personnes hautement qualifiées issues de la migration

### Etude sur les discriminations possibles sur le marché du travail suisse

Projet de recherche du Séminaire de sociologie  
de l'Université de Bâle, cofinancé par  
la Commission fédérale contre le racisme CFR

Auteur :

Ganga Jey Aratnam, collaborateur scientifique  
et chargé de cours au Séminaire de sociologie  
de l'Université de Bâle

Suivi du projet :

Prof. Dr. Ueli Mäder, co-directeur  
du Séminaire de sociologie de l'Université de Bâle

Novembre 2012

## Synthèse de l'étude

On observe depuis les années 1990 non seulement l'arrivée accrue sur le marché du travail de personnes hautement qualifiées issues de la migration, mais aussi une expansion accélérée de l'éducation tertiaire dans la société suisse. La « guerre des talents » est devenue une expression courante en la matière. Quelle est donc la situation des personnes hautement qualifiées issues de la migration (ci-après : HQM) ? On entend généralement par là les personnes titulaires d'un diplôme tertiaire qui ont ou dont les parents ont émigré en Suisse. Dans quelle mesure subissent-elles des discriminations au moment d'accéder au marché du travail, une fois arrivées sur le marché du travail et en dehors du marché du travail (*off-the-job*) ? Et quelle est la situation des HQM issus d'Etats tiers ?

Telles sont les questions que nous abordons dans la présente publication. Elles sont le fruit d'un projet de recherche lancé par la Commission fédérale contre le racisme CFR et le Séminaire de sociologie de l'Université de Bâle (*joint venture*), qui avaient un intérêt commun à explorer cette thématique. Le Séminaire de sociologie a la responsabilité scientifique de la recherche et la CFR l'a cofinancée. L'étude se distingue de la plupart des travaux réalisés sur le sujet jusqu'ici dans six aspects : premièrement, nous examinons la question sur la base d'analyses qualitatives et quantitatives. Deuxièmement, l'étude dépasse le cadre habituel des études de cas qualitatives

avec les 130 interviews qui ont été réalisées au total. Troisièmement, l'échantillon interviewé compte un nombre substantiel d'employeurs et de spécialistes. Quatrièmement, l'étude couvre la situation des personnes hautement qualifiées sur les marchés du travail alémanique, romand et tessinois. Cinquièmement, elle ne procède à aucune limitation par pays d'origine, branche ou groupe socioprofessionnel. Et sixièmement, nous avons aussi interrogé des personnes appartenant à la deuxième génération de migrants.

Les recherches qualitatives consacrées jusqu'ici aux HQM, surtout en Suisse romande, se focalisent sur les pays d'origine (Amadou Dia 2010 ; Kwankam 2010 ; Mendy 2010 ; Pecoraro 2007 ; Pecoraro 2010 ; Tejada 2010 ; Tejada et Bolay 2010), la profession (Huber et Mariéthoz 2010 ; Mendy 2010) ou la région examinée (Chicha et Deraedt 2009). En Suisse allemande, il existe des études sur les personnes hautement qualifiées dans la région zurichoise (Baghdadi 2010) et sur les femmes hautement qualifiées (Baghdadi 2012 ; Riaño, Baghdadi et Wastl-Walter 2008 ; Riaño et Baghdadi 2006). Une étude de la Croix-Rouge suisse traite spécifiquement des expériences de déqualification faites par des personnes hautement qualifiées issues d'Etats tiers, via l'interview de treize d'entre elles (Berthoud 2012). Parallèlement, on trouve des études, principalement quantitatives, sur les effets de la « nouvelle migration », notamment en provenance de l'Union

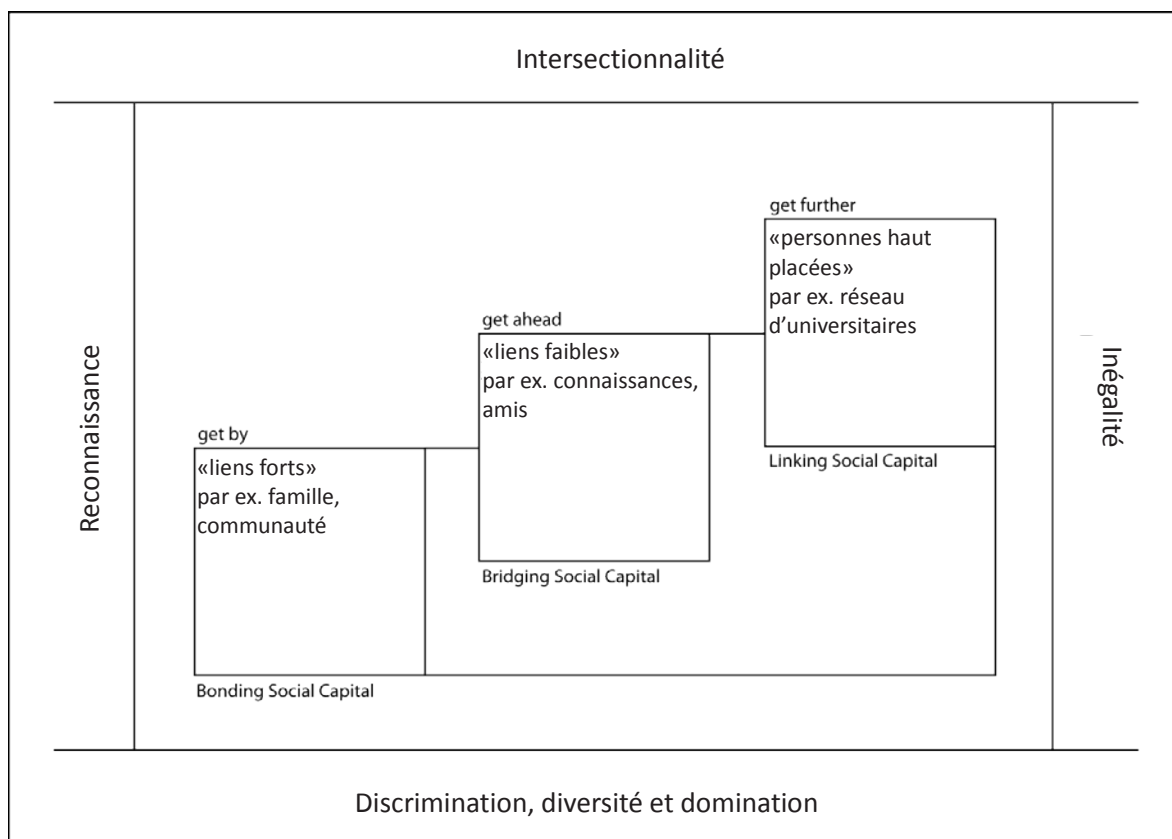
européenne, sur le marché du travail et l'économie en général (Aeppli 2010 ; Favre 2011 ; Gerfin et Kaiser 2010 ; Müller-Jentsch et Avenir Suisse 2008 ; Sheldon 2008 ; Sheldon et Cueni 2011b) et dans le domaine médical en particulier (Huber et al. 2010 ; Ruedin-Jaccard et Widmer 2010). Ces travaux ont fourni de précieux intrants à notre vaste étude sur la situation et les expériences faites par les HQM en Suisse, de même que les discussions que nous avons eues avec quelques auteurs des études susmentionnées.

### **Hypothèses théoriques**

A titre de modèle théorique directeur, nous avons mis au point une grille d'analyse intégrée comportant des hypothèses tirées de la théorie de la reconnaissance et de l'inégalité, des recherches sur la discrimination et la domination sociologiques et d'approches

de la théorie de l'*intersectionnalité*. Ces dernières comprennent des attributs de statut acquis (*achieved*), telles qu'éducation ou position sur le marché de l'emploi, et des attributs de statut prescrits (*ascribed*), telles qu'ethnie/origine, sexe ou classe/couche sociale dans leurs interactions et entrecroisements. Les prescriptions ethnicisantes possèdent en effet souvent des dimensions socioéconomiques, et dans les sociétés d'immigration, la segmentation sociale est aussi liée à des attributs d'origine. Les attributs de statut prescrits recèlent un potentiel particulier de discrimination, surtout pour les HQM d'Etats tiers, qui ne comptent pas parmi les pays à revenu élevé. Pareilles hypothèses permettent d'analyser les discriminations qui se superposent. Nous plaçons le concept de capital social au centre de la grille de recherche (voir illustration suivante) :

**Illustration 1 : cadrage théorique de l'étude des expériences faites par les HQM sur le marché du travail**



Ganga Jey Aratnam (2012)

La notion de capital social s’articule aussi bien à un niveau systémico-structurel qu’au niveau de l’action individuelle. Dans cette double dimension, elle peut éclairer les conditions dans lesquelles l’avancement des HQM peut être encouragé ou freiné. Les théories examinant l’acquisition et les effets du capital social, l’habitus spécifique du milieu et la fonction des réseaux, sont importantes pour le présent travail de recherche. Les différentes formes que revêt le capital social permettent d’explicitier les processus structurels et individuels d’une

qualification élevée, d’un accès réussi au marché du travail et d’un positionnement adéquat sur ledit marché : pour exploiter les interviews, nous avons subdivisé le concept de capital social en *bonding social capital* (lien avec la famille et/ou la communauté d’origine), *bridging social capital* (relations avec les personnes extérieures à l’environnement d’origine) et *linking social capital* (contacts avec les personnes influentes susceptibles d’aider à progresser).

Les processus de prescription ont à faire avec les rapports de domination et les représentations normatives. On peut

se référer ici aux théories de la *critical whiteness*. Tandis que la *discrimination structurelle* renvoie à des processus et des fondements d'actes ayant des effets pénalisants à l'échelle de la société, la discrimination *institutionnelle* désigne l'action des institutions et des organisations. L'inégalité de traitement légalisée, ancrée dans la loi, de différentes catégories de personnes en fait partie. En revanche, la discrimination *interactionnelle* désigne les mécanismes jouant entre les individus ou groupes d'individus concrets. Dans les limites des règles institutionnelles, les acteurs des organisations disposent souvent d'une marge de manœuvre qu'ils peuvent utiliser en faveur (*supportive*) ou au détriment (*abusive*) des HQM. Ce faisant, ils outrepassent parfois leurs compétences ou les intentions de l'organisation. La présente étude traite également ces cas.

Enfin, la discrimination *statistique* concerne le recours à des stratégies qui réduisent la complexité de situations en pondérant par exemple davantage, lors de la composition de l'échantillon, certains groupes de caractères (femme, issue d'un pays non européen) au détriment de la personnalité individuelle des candidats. Notre travail de recherche traite de l'occurrence de toutes les formes de discrimination – souvent interdépendantes – et examine aussi les cas de discrimination multiple. Celle-ci constitue une forme – additive – de la discrimination *intersectionnelle*. En revanche, la pratique du *profilage racial*

est un exemple de forme de discrimination intersectionnelle qui n'apparaît qu'avec *l'interaction spécifique de différentes prescriptions (non additives)*. La théorie économique du capital humain souligne les dommages économiques causés par la discrimination, elle est à l'origine du développement de la gestion de la diversité (*diversity management* ou *managing diversity*), qui est quasi inexistante dans les petites entreprises.

Ces hypothèses et ces modèles tirés de la sociologie, de la psychologie sociale, de la philosophie et de l'économie structurent la réflexion sur le matériel d'enquête et aident à en interpréter les résultats.

## Résultats de l'analyse quantitative

Dans la partie quantitative de l'analyse, l'exploitation des données (Enquête suisse sur la population active [ESPA], Enquête suisse sur la structure des salaires [ESS], chiffres du chômage du SECO, statistiques des hautes écoles, etc.) révèle de nouvelles dynamiques sur le marché du travail en Suisse. Nous avons résumé ci-dessous les sept principaux constats que nous avons faits, illustrés par de nombreux tableaux et diagrammes. La tendance à l'immigration de personnes hautement qualifiées engendre une *sur-représentation de la main d'œuvre étrangère en haut de l'échelle socio-professionnelle* : 52% des Allemands vivant en Suisse possèdent une formation tertiaire, contre 29,6% des

Suisses (ESPA 2010, groupe d'âges 25-64 ans).

Cette évolution compense la *surreprésentation traditionnelle des étrangers au bas de l'échelle socioprofessionnelle* en Suisse. Les travailleurs suisses occupent quant à eux une position médiane, raison pour laquelle nous comparons la stratification du marché du travail à une stratification en sandwich. En ce qui concerne les chômeurs et les sans-emploi, en revanche, on ne constate pas une triple mais une double subdivision. Les étrangers hautement qualifiés sont en moyenne deux à trois fois plus touchés que les Suisses. On ne peut exclure, ici non plus, une discrimination de nature statistique, institutionnelle ou interpersonnelle. Les données disponibles ne permettent pas toujours de procéder à des exploitations différenciées du petit nombre de personnes hautement qualifiées issues d'Etats tiers par rapport aux personnes hautement qualifiées en provenance d'Etats de l'UE/AELE. C'est la raison pour laquelle *nous attachons une attention particulière, dans la recherche qualitative, aux HQM originaires d'Etats tiers*. Nous traitons aussi, ce faisant, des inégalités ethniques générées par les barrières et exclusions institutionnelles (régime d'immigration, pratique des permis, reconnaissance des diplômes).

Les résultats des travaux de recherche réalisés jusqu'ici sur les effets salariaux de la « nouvelle immigration » sont contradictoires. Pour ce qui est du

niveau salarial des étrangers hautement qualifiés par rapport à celui de leurs homologues suisses, les analyses régressives que nous avons faites sur la base des données de l'ESPA et de l'ESS aboutissent au résultat suivant : les cadres étrangers gagnent davantage que les cadres suisses. Contrairement à d'autres études, nos calculs n'indiquent pas d'effets négatifs sur les personnes déjà établies en Suisse. Il y a donc lieu d'examiner si le marché du travail suisse, dans le contexte de la « nouvelle immigration », engendre des dynamiques de refoulement quantifiables.

### **Etude qualitative : 130 interviews**

Pour la partie centrale, qualitative, nous avons interviewé 79 HQM (naturalisés ou non), 40 employeurs et conseillers en placement et 11 spécialistes. Les personnes interviewées représentent toutes les régions du pays (Suisse alémanique, Suisse romande et Tessin) et un large éventail de branches, professions et disciplines scientifiques. Parmi les HQM qui ont été interrogées, on trouve aussi bien des personnes ayant obtenu leur diplôme d'accès à une haute école en Suisse (HQM scolarisées en Suisse) que des personnes ayant émigré avec leur diplôme de fin d'études secondaires en poche (HQM scolarisées à l'étranger). L'exploitation de ces 130 interviews selon la méthode de la théorie ancrée (*grounded theory*), orientée sur l'objet de la recherche, permet de tirer les conclusions suivantes, résumées dans 12 messages clés.



## **Avant l'entrée sur le marché du travail (expériences *pre-market*)**

*Message clé no 1* : le degré de qualification dépend de la situation socioéconomique de départ et du capital éducatif de la famille. Les HQM issus de milieux plutôt défavorisés perçoivent des discriminations dès l'école. Poussés par les attentes additionnelles de leur famille – métier solide dans une discipline où la performance est possible –, les jeunes HQM se retrouvent souvent tiraillés entre deux réalités. Les réseaux sociaux sont un moyen de sortir de cette impasse. Le capital social individuel et systémique permet de jeter des passerelles et de tisser des liens.

*Message clé no 2* : les interruptions de parcours dans le curriculum vitae qui ne correspondent pas au modèle de la société suisse majoritaire – d'abord la sécurité professionnelle, puis les enfants – peuvent rendre l'accès au marché du travail difficile pour les HQM. Fonder une famille avant d'avoir assuré sa formation et acquis des expériences professionnelles a alors un effet boomerang. Parfois, la migration renverse complètement le parcours de vie. C'est l'expérience que font la plupart des migrants par mariage.

## **Les discriminations rendent la vie extraprofessionnelle (également) difficile**

*Message clé no 3* : interviewées au sujet de la discrimination de leurs enfants

dans la cour de l'école, les HQM reprochent aux écoles publiques de manquer de compétences inter-culturelles. Ce sont surtout les HQM de couleur qui sont victimes du profilage racial des autorités, qu'elles perçoivent comme un racisme institutionnel. A la suite de pareilles expériences, nombre de HQM tournent le dos au marché du travail suisse.

## **Accès au marché du travail**

*Message clé no 4* : les HQM qui ont été scolarisés à l'étranger sont généralement titulaires de diplômes de fin d'études étrangers. Dans le domaine scientifique et les professions réglementées, la reconnaissance des diplômes est essentielle. Pour les entreprises, par contre, ce sont les qualifications professionnelles, les expériences et leur validation qui occupent le premier plan.

*Message clé no 5* : les HQM subissent également des discriminations après avoir déposé leur candidature. Elles le mettent sur le compte de leur « altérité ». Un nom turc ou un voile musulman, par exemple, peuvent s'avérer être un handicap. Lors de la sélection de personnel, les employeurs se réfèrent aussi, à des fins de simplification, à des attributs prescrits susceptibles d'entraîner une discrimination.

*Message clé no 6* : dans le domaine social, les HQM se heurtent à des problèmes inattendus, que l'on ne peut expliquer simplement par un mauvais profil de candidature. Le favoritisme à l'intérieur du groupe y joue aussi un

rôle, c'est-à-dire la discrimination des HQM au bénéfice du groupe de référence des acteurs responsables. On soupçonne également ici l'existence de processus de *licensed labeling* : les personnes travaillant dans le domaine social tirent de leur profession un « crédit moral ». Forts de cette licence morale, ils « se permettent » un comportement moins moral dans certaines situations. Par exemple en étiquetant les candidats issus de la migration au moyen de stéréotypes (labeling) et en ne les prenant pas en considération pour des postes de cadre. Cela pourrait expliquer pourquoi les HQM sont sous-représentés aux postes supérieurs dans le domaine social et dans les organisations à but non lucratif.

*Message clé no 7* : tandis que les HQM originaires de pays de l'UE/AELE disposent de bonnes chances d'accès au marché du travail, le système dual est préjudiciable aux HQM des Etats tiers. Les entreprises en quête de main-d'œuvre internationale tendent, au vu des prescriptions légales, à privilégier les candidats en provenance de l'UE. Bien des acteurs étatiques s'accordent parfois dans leur pratique en matière de permis une certaine marge de manœuvre en faveur des personnes originaires d'Etats tiers, principalement liée à la concurrence que se livrent les sites d'implantation.

## **Expériences sur le marché du travail**

*Message clé no 8* : nombre de HQM vivent leur situation sur le marché du

travail et dans la vie de tous les jours, en Suisse, de manière positive. En raison de qualités conformes ou souhaitées, les attributs susceptibles de favoriser des discriminations dans la vie quotidienne passent à l'arrière-plan. Les compétences interculturelles des HQM peuvent servir de qualification supplémentaire.

*Message clé no 9* : les multinationales veillent davantage à la diversité que les PME indigènes ou l'administration publique. Les HQM en bénéficient. Les personnes interrogées perçoivent d'ailleurs un environnement de travail international comme un cadre privilégié par rapport aux discriminations dans la société. Question diversité des genres chez les cadres, il existe toutefois un retard considérable.

*Message clé no 10* : bien des HQM originaires de l'UE/AELE trouvent facilement un emploi sur le marché du travail suisse. La vie professionnelle quotidienne n'est toutefois pas toujours facile, car ici, les « petites différences » comptent, y compris sur le plan linguistique. Ces personnes sont parfois confrontées à des critiques et attitudes de rejet sur leur lieu de travail.

*Message clé no 11* : nous entendons par effets de mise à l'écart (*siding*) le fait que les personnes se retrouvent sur des voies secondaires sur le marché du travail. Dans le contexte de la nouvelle immigration, le marché du travail suisse déploie plusieurs dynamiques de concurrence et de refoulement potentielles : 1. entre les nouveaux arrivants de l'UE/AELE et des pays à revenu élevé et les personnes déjà

établies, surtout lorsqu'elles sont issues d'Etats tiers pauvres ; 2. entre les HQM anglo-saxons et les locuteurs des langues nationales et 3. entre les migrants sans enfants et les femmes établies en Suisse.

*Message clé no 12* : les situations des personnes interrogées indiquent qu'il existe beaucoup de potentiels qualifiés en friche, surtout chez les HQM issus d'Etats tiers. Ainsi, bien des HQM travaillent comme femme de ménage alors qu'elles exerçaient dans leur pays d'origine des professions « supérieures ». Les programmes suisses de qualification et de mentoring offrent conseils et coaching aux HQM. Mais ils se débattent avec des problèmes de financement incertain et de réseautage lacunaire.

La « guerre des talents » fait donc des vainqueurs et des perdants. Mais il n'est pas toujours possible de dire si la discrimination y joue un rôle et si oui, lequel. Avons-nous affaire à un « *penalty ethnique* » quand les étrangers sont plus souvent au chômage et sans emploi que les Suisses malgré leur proportion plus élevée de personnes hautement qualifiées ? L'étude décèle ici des besoins de recherches plus approfondies. Cela vaut aussi pour les mécanismes de mise à l'écart (effet de

*siding*) perçus par les personnes concernées et les discriminations possibles dans l'accès au secteur social. La protection contre les discriminations dans les contrats de travail de droit privé est encore peu développée en Suisse, comparée à ce qui se passe dans l'UE. Les expériences de candidature aux échelons supérieurs telles que celles qui ont été faites en Allemagne (Kaas et Manger 2010) pourraient fournir des bases supplémentaires à la clarification des besoins de mesures et de réglementations légales. Enfin, nous nous sommes retrouvés, au fil de notre travail de recherche, face à des constats totalement inattendus : depuis l'introduction de la libre circulation, les femmes – étrangères déjà établies comme suisses – semblent confrontées à une pression salariale. Parallèlement, le volume de travail des personnes actives de sexe féminin diminue, contrairement à la tendance générale. Ces phénomènes révèlent les dynamiques sociales que le marché du travail suisse produit dans le contexte des migrations et de l'expansion de l'éducation tertiaire. D'autres recherches sont ici nécessaires.

**Mots clés :** *personnes hautement qualifiées, marché du travail, degré tertiaire, immigration, nouvelle immigration, passé migratoire, HQM scolarisées à l'étranger, HQM scolarisées en Suisse, Etats tiers, libre circulation des personnes, deuxième génération, expansion de l'éducation tertiaire, marché du travail, perte de savoir/fuite des cerveaux, discrimination, discrimination intersectionnelle non additive, discrimination multiple, inégalité, reconnaissance, intersectionnalité, capital social, effet de mise à l'écart (siding), stratification en sandwich, gestion de la diversité, managing diversity, licensed labeling, théorie ancrée, recherche qualitative, analyses quantitatives, Enquête suisse sur la population active (ESPA).*



