

La déqualification professionnelle des migrantes et des migrants en Suisse

En Suisse, les personnes originaires de pays hors UE (Union européenne) et AELE (Association européenne de libre-échange) sont trois à quatre fois plus concernées par le phénomène de la déqualification que les personnes suisses. Ceci signifie qu'elles ne trouvent pas de travail ou exercent une activité professionnelle qui ne correspond ni à leur niveau de formation ni aux compétences acquises dans le pays d'origine. On peut ainsi parler de «brain waste» (gaspillage des compétences), car il s'agit d'une perte économique pour le pays d'origine, pour le pays d'accueil ainsi que pour les personnes concernées.

En 2012, la Croix-Rouge suisse a mené une enquête portant sur les causes et les conséquences de la déqualification professionnelle de migrantes et migrants en Suisse. Il s'est avéré que différents facteurs institutionnels, sociaux, économiques et personnels sont à l'origine de cette situation. Des mesures et un engagement de la part des institutions publiques, de la société civile, du secteur économique et de la population migrante sont donc nécessaires afin d'améliorer l'intégration des migrants qualifiés et d'exploiter toutes les ressources existantes sur le marché de l'emploi suisse.

Que peuvent faire les employeurs et employeuses?

Voici quelques propositions concrètes qui permettent aux entreprises de remédier à une éventuelle déqualification de leurs employés et mieux tirer profit de leurs compétences :

Durant le processus d'embauche

- Considérer les diplômes étrangers reconnus au même titre que les diplômes suisses.
- S'assurer que les critères de sélection correspondent réellement aux exigences du poste vacant (p.ex. quel niveau de compétences linguistiques est vraiment nécessaire?).
- Proposer des stages et semaines d'essai pour connaître le candidat ou la candidate.

Au sein de la direction

- Élaborer des directives visant à éviter la discrimination sur le lieu de travail et à établir une culture de la diversité au sein de l'entreprise.
- En tant que cadre, suivre ces directives et s'engager pour leur application.
- Favoriser les compétences transculturelles des cadres (par des formations continues et au travers de la sélection des employés).
- Recenser toutes les compétences des employés, reconnues formellement ou pas, et examiner lesquelles pourraient être mieux exploitées dans l'entreprise (par ex. compétences linguistiques ou connaissances interculturelles).

Pour la qualification des employé-e-s

- Encourager les employés à faire reconnaître les formations et diplômes étrangers.
- Fournir aux employés de l'étranger des informations sur la reconnaissance des diplômes et la validation des acquis.
- Encourager les employés migrants à suivre des cours de langue et libérer du temps de travail à cet effet.
- Motiver les employés à suivre des formations continues et les informer sur les possibilités de financement.

Liens utiles

- Travailler en Suisse: <http://www.berufsberatung.ch/dyn/10735.aspx>
- Reconnaissance des diplômes étrangers:
<http://www.sbf.admin.ch/themen/01105/index.html?lang=fr>
- Validation des acquis: <http://www.validacquis.ch>
- Financer sa formation: <http://www.berufsberatung.ch/dyn/9003.aspx>
- Discrimination dans le monde du travail:
<http://www.edi.admin.ch/frb/00505/00517/index.html?lang=fr>

Télécharger la brochure complète de la Croix-Rouge suisse « Déqualifiés ! Le potentiel inexploité des migrantes et des migrants en Suisse » :

<http://www.redcross.ch/info/publications/publikation-fr.php?bereich=mig&kat=53&id=557>

Contact:

Carole Berthoud
Collaboratrice scientifique
Croix-Rouge suisse
Département Santé et Intégration
Werkstrasse 18
3084 Wabern
Tél: 031 960 77 64

carole.berthoud@redcross.ch

www.redcross.ch