

Un potentiel de main d'œuvre sous-exploité

MIGRANTS QUALIFIÉS Ils se heurtent à de nombreux obstacles sur le marché du travail suisse. Ils doivent souvent accepter des postes sans rapport avec leurs compétences.

Un dossier réalisé par
PIERRE CORMON

Alors que de nombreuses branches éprouvent de la peine à recruter, le marché du travail ne tire pas pleinement parti d'une source de main-d'œuvre qualifiée: les migrants titulaires de diplômes extra-européens. Généralement arrivés par le biais de l'asile ou du regroupement familial, ils font souvent face à de grandes difficultés pour accéder à un premier emploi en Suisse, quelles que soient leurs compétences et leur expérience.

Certains obstacles sont de nature administrative. C'est le cas de la reconnaissance des diplômes, indispensable dans les professions réglementées'. «L'autorité compétente et les critères varient selon la profession», raconte Veronica Bustamante, chargée de projets au sein de l'association découvrir, qui aide les migrantes qualifiées à s'intégrer sur le marché du travail.

En ligne

Tout se fait en ligne. Une simplification, dans bien des cas, un obstacle dans d'autres. «Certains migrants n'ont pas d'ordinateur. Nous avons dû mettre sur pied un mécanisme pour qu'ils puissent en acquérir pour trois cents francs avec l'association Réaliser», raconte Nicolas Roguet, délégué à l'intégration du canton de Genève. La reconnaissance d'un diplôme de médecin extra-européen est réputée particulièrement difficile: il faut passer trois ans comme médecin assistant et repasser des examens, quelle que soit son expérience antérieure. La reconnaissance du diplôme de vétérinaire exige de suivre des cours et de passer des examens en allemand, même si l'on réside dans un canton latin.

Exigences très élevées

Quant à la reconnaissance d'un diplôme d'enseignant, elle requiert un niveau C2 dans l'une des langues officielles. «C'est très difficile à atteindre pour un non-natif», relève Stephan Probst, responsable du

programme MosaïQ (aide à l'intégration de migrants qualifiés) de l'Entraide Protestante Suisse en Argovie et dans le canton de Berne. «Nous n'avons que très rarement vu quelqu'un y arriver. Même les personnes ayant grandi ici n'ont souvent pas ce niveau.»

Les procédures de reconnaissance durent plusieurs mois et les frais s'échelonnent en principe entre cinq cents et deux mille francs. «Certaines migrantes ne peuvent pas se le permettre», relève Veronica Bustamante. «D'autres hésitent à se lancer, sachant que le résultat n'est pas garanti.»

Manque de réseau

La recherche d'emploi se heurte à d'autres barrières. Certains statuts peuvent susciter la réticence des employeurs – comme celui d'admis provisoire, bien que la plupart des titulaires restent en Suisse pendant de longues durées, voire définitivement. Les interruptions de carrière peuvent les handicaper, ainsi que le manque de réseau. «Or, une grande majorité des postes sont attribués dans le réseau», remarque Stephan Probst.

La maîtrise des langues et des codes culturels locaux constituent également un défi. «Beaucoup de pays ne connaissent pas le certificat de travail et la lettre de motivation», note par exemple Rocío Restrepo, fondatrice de l'association découvrir.

Les différences de contexte peuvent requérir un complément de formation: un architecte ou un ingénieur formé dans un pays équatorial ne maîtrise pas forcément les questions liées à l'isolation, ni les normes SIA. Quant aux juristes, ils ont généralement été formés à d'autres systèmes légaux.

Bagage peu valorisé

Les diplômes et les expériences faites à l'étranger sont surtout peu valorisés. Les recruteurs peuvent en effet avoir de la peine à cerner ce que représente un diplôme en programmation



Faire reconnaître un diplôme de médecin non européen est particulièrement difficile, quelle que soit l'expérience de son titulaire. Kristopher Radder/U.S. Navy/wikimedia

de l'Université de Lagos ou une expérience d'agronome au Costa Rica. Des personnes expérimentées constatent que tout ce qu'elles ont fait avant compte pour beurre, ou presque. «On arrive plein d'espoir, mais on comprend rapidement que beaucoup de portes nous sont fermées», raconte Cristiano Bucek, graphiste et auteur de documentaires brésilien. «On en vient à douter de soi-même.»

Situations diverses

Certains migrants peuvent se permettre d'entamer des formations complémentaires. D'autres ont des moyens de subsistance très limités, voire émarginés à l'aide sociale. Les réfugiés et admis provisoires peuvent se faire financer certaines mesures d'intégration. Aucun soutien spécifique ne vise les personnes issues du regroupement familial. Même prises en charge, les mesures ne sont pas toujours adaptées. Une sociologue turque arrivée en Valais au titre de l'asile a ainsi été inscrite dans un cours de rattrapage scolaire. «Lors du premier cours, le professeur montrait aux étudiants comment recharger un crayon à mine», raconte-t-elle dans la revue *Vivre Ensemble*. «C'était déroutant, voire humiliant.»

Déqualification

De nombreux migrants qualifiés n'ont donc d'autre choix que d'accepter des emplois n'ayant rien à voir avec leurs diplômes – c'est ce qu'on appelle la déqualification. Une docteure devient nettoyeuse, le titulaire d'un master en communication vendeur, une avocate aide-soignante, un enseignant n'exerce sa profession qu'à titre bénévole au sein d'une association, etc. Ils occupent ainsi des postes qui auraient

pu être attribués à des personnes aux qualifications desquelles ils conviendraient mieux. Le phénomène peut être encouragé par le système. «Le soutien des organismes d'aide sociale varie beaucoup; les migrants qualifiés sont parfois poussés à accepter un emploi, quel qu'il soit, bien qu'il ne corresponde pas à leurs qualifications», note Stephan Probst. Cette situation est difficile à vivre. «Du jour au lendemain, brusquement, j'ai quitté mon travail», témoigne un pharmacien réfugié angolais?. «J'avais un bureau, des collègues, je côtoyais des personnalités importantes. Et je me suis retrouvé aide-maçon sur les chantiers, je me demandais: est-ce que c'est vrai?»

Perte

C'est également une perte pour l'économie et les finances publiques. «Dans certains cas, des personnes qui pourraient bien gagner leur vie et payer des impôts se trouvent à l'aide sociale», regrette Stephan Probst. «On se prive d'une main-d'œuvre potentiellement très intéressante», ajoute Nicolas Roguet. «C'est un non-sens économique.»

Une prise de conscience a cependant débuté, il y a quelques années, et des mécanismes spécifiquement destinés aux migrants qualifiés ont émergé, même s'ils ne permettent pas de répondre à tous les besoins. ■

¹C'est le cas d'une vingtaine de professions de la santé, de médecin à ambulancier, de l'enseignement dans le domaine public, de notaire et, dans certains cantons, d'architecte et d'ingénieur.

²Cité dans: *Déqualifiés! Le potentiel inexploité des migrantes et des migrants en Suisse*, Croix-Rouge suisse, 2012.

Des dispositifs pour migrants qualifiés

Quand la Croix-Rouge suisse a publié une étude approfondie sur les migrants qualifiés, en 2012, la situation était sombre. Il n'existait presque pas de mécanisme d'intégration spécifiquement centré sur leurs besoins. Depuis, une certaine prise de conscience a eu lieu et des dispositifs ont été mis sur pied.

⇨ Le programme Horizon académique

Vous arrivez dans un pays étranger, au bénéfice d'une formation universitaire, partielle ou complète, et découvrez qu'elle n'est pas reconnue. Faut-il tout recommencer de zéro? Jusqu'en 2016, en Suisse, la réponse était oui. C'est à cette date que le programme Horizon académique a été lancé. Il offre des passerelles vers les études suisses aux personnes issues de l'asile, du regroupement familial et aux Suisses de retour de

l'étranger. «En dix ans, il est passé de vingt-cinq participants à cinq cents et fait maintenant autorité au niveau européen», relève Nicolas Roguet. Horizon académique propose des cours de français à orientation universitaire. Les participants peuvent aussi suivre des cours dans les différentes facultés, qui leur permettent d'obtenir des crédits et de reprendre leurs études à un stade plus avancé. Le programme a été conçu conjointement par l'Université de Genève et le Bureau de l'intégration et de la citoyenneté. Au vu de son succès, il accueille aussi des personnes d'autres cantons, avec le soutien financier de ces derniers.

⇨ L'association découvrir

C'est parce qu'elle s'est elle-même trouvée dans l'impossibilité de travailler dans son domaine – le mana-

gement et la psychologie – que Rocío Restrepo a fondé découvrir, en 2007. Cette association se consacre spécifiquement aux migrantes qualifiées. «Nous avons identifié tous les obstacles auxquelles elles se heurtent et, pour chacun, nous avons développé une prestation», explique la Colombienne d'origine, arrivée dans le cadre de l'asile. L'association découvrir propose ainsi un suivi individualisé, une aide aux démarches de reconnaissance des diplômés, à la préparation du dossier de candidature et du profil LinkedIn, un programme de mentorat, des cours de français, de réseautage, de recherche d'emploi, des préparations à l'entretien d'embauche, etc. Son Service entreprises a conclu des partenariats avec plusieurs employeurs pour les mettre en lien avec des profils correspondant à leurs besoins. D'abord basée uniquement à

Genève, l'association a ouvert une antenne à Neuchâtel en 2013, une permanence à Lausanne en 2015 et une à Renens cette année.

⇨ Stages, MosaïQ, etc.

Des stages d'intégration ont été mis sur pied par des communes et par l'Hospice général. L'Entraide Protestante Suisse, pour sa part, offre un programme d'accompagnement des migrants qualifiés, MosaïQ, dans plusieurs cantons alémaniques.

Le programme refugees@work a mis en place une procédure simplifiée pour engager des réfugiés (permis F et B réfugiés). Il fournit des informations aux employeurs et propose des ateliers de sensibilisation de leurs collaborateurs. Quant à l'International Dual Career Network, il aide des conjoints de travailleurs mobiles à trouver du travail en Suisse. ■

Profil atypiques bienvenus

Les caractéristiques d'un bon recruteur? «Un mélange de personnalité, de bon sens et d'aptitudes à bien communiquer plutôt que tel ou tel diplôme», répond Edouard Morgen, Global Talent Acquisition Team Leader pour deux unités de Nestlé. Les parcours atypiques ne sont pas rédhibitoires. Edouard Morgen lui-même n'est pas issu des ressources humaines; il travaillait auparavant dans le marketing, avant d'apprendre son nouveau métier sur le terrain. Son équipe est constituée de cinq personnes d'horizons divers: Colombie, Canada, France, Irlande et Suisse. Ils recrutent entre cent cin-

quante et deux cents collaborateurs par année, notamment des acheteurs, qui seront basés en Suisse, au Panama ou en Malaisie.

Premier tri

Les postes mis au concours attirent souvent un nombre considérable de candidatures. Un premier tri est fait assez rapidement par les recruteurs. «On voit vite si une postulation est vraiment hors sujet», estime Edouard Morgen. Le risque, à cette étape, est de laisser passer certaines candidatures de valeur. «Nous ne pouvons pas creuser tous les parcours atypiques si l'on a déjà trente candidats dans

la cible», remarque le recruteur. Raison pour laquelle l'équipe collabore volontiers avec des organismes comme l'association découvrir ou l'International Dual Career Network, un réseau qui aide les conjoints de travailleurs mobiles à trouver du travail en Suisse. «Nous savons que les personnes qu'ils nous recommandent sont des gens de valeur», explique Edouard Morgen. On peut prendre le temps de sonder des candidatures qu'on n'aurait pas forcément retenues au premier abord.

No French no problem

Le français n'est souvent pas nécessaire, dans des unités essentielle-

ment tournées vers l'international. Les interruptions de carrière, fréquentes chez les migrants, ne sont pas non plus forcément mal vues. «Il faut pouvoir les justifier: on s'est arrêté pour s'occuper de sa famille, voyager ou s'installer dans un nouveau pays», explique le responsable. Le défi reste ensuite de convaincre certains cadres à l'approche plus traditionnelle qu'il vaut la peine de considérer les candidats atypiques sans préjugé.

«Il nous reste un gros travail pour changer les perceptions et les «mauvaises» habitudes prises au fil des années», conclut Edouard Morgen. ■

Bonnes pratiques

⇨ Adoptez des critères de recrutement ouverts

Des offres d'emploi exigent la nationalité suisse, un permis C ou la langue maternelle du lieu, sans nécessité. «Des employeurs se privent ainsi de nombreuses candidatures», remarque Rocío Restrepo, fondatrice de l'association découvrir. Mieux vaut donc adopter les critères les plus ouverts possible afin d'effectuer la sélection sur les compétences clé plutôt que sur des facteurs sur lesquels les candidats n'ont aucune prise.

⇨ Soyez ouvert au milieu associatif

Des structures comme l'association découvrir ou le réseau International Dual Career Network peuvent signaler des candidats de valeur, avec lesquels on ne serait pas forcément entré en contact.

⇨ Mettez les candidats à l'épreuve

Vous avez de la peine à cerner ce que recouvre un diplôme de l'Université de Manille ou une expérience dans l'administration bolivienne? Accueillez la personne en stage, afin de vous en rendre compte par vous-même. A Genève, le salaire minimum a longtemps constitué un obstacle pour ce genre de mesures. Les règles ont été récemment assouplies. Les stages d'insertion professionnelle peuvent maintenant y déroger pendant un mois, à certaines conditions. Ces mesures peuvent déboucher sur de belles surprises. «Une entreprise d'informatique a accueilli un migrant en stage», raconte Stephan Probst. «Cela a permis d'identifier certaines lacunes, mais elle a été tellement séduite par le migrant qu'elle lui a financé une formation complémentaire d'une valeur de trente mille francs.» ■



Vivi Wilfranck Njanji Edang possède un diplôme de médecin ukrainien. Malgré cette qualification, il ne peut exercer dans sa profession.

Quatre ans pour obtenir le droit d'exercer

Un diplôme de médecin ukrainien? Pas suffisant pour exercer en Suisse. C'est ce qu'a appris à ses dépens Vivi Wilfranck Njanji Edang. D'origine gabonaise, le jeune homme a fait ses études de médecine à Ouhohor, dans l'ouest de l'Ukraine. Il est arrivé en Suisse en novembre 2022, avec son épouse ukrainienne et leurs deux enfants, dont un bébé de six mois, afin de fuir la guerre. Ils ont obtenu un permis S (personnes à protéger) d'un an, renouvelable. L'Hospice général n'a pas pu le renseigner sur la manière de faire reconnaître son titre. Dès avant de partir, il s'était cependant informé en ligne. Un diplôme de médecin obtenu hors UE/AELE ne peut pas être homologué en tant que tel. Son détenteur a toutefois la possibilité de faire une demande de reconnaissance indirecte auprès d'une commission fédérale. Si elle est octroyée, il peut s'inscrire dans le registre des professions médicales. Il a alors la possibilité d'effectuer trois ans en tant que médecin assistant, puis de passer les examens fédéraux pour obtenir un titre de médecin suisse.

Frais

La procédure de reconnaissance indirecte prend quelques mois et engendre des frais. «J'avais déjà fait réaliser des traductions assermentées des principaux documents avant de quitter l'Ukraine», raconte Vivi Wilfranck Njanji Edang. Il restait cependant huit cent cinquante francs de frais de procédure à régler, et il n'en avait pas les moyens. «L'Hospice général n'étant pas en mesure de prendre en charge ces frais, le programme Horizon académique de l'Université de Genève et le Bureau de l'intégration et de la citoyenneté ont accepté

de le faire. J'aimerais profiter de cette occasion pour leur témoigner toute ma gratitude.» La reconnaissance indirecte du diplôme a été octroyée en juin. Désireux de travailler, même hors de son domaine, Vivi Wilfranck Njanji Edang avait entretemps accepté un poste de six mois au Comité international de la Croix-Rouge, un employeur très ouvert à ce type de profils. Il y met à disposition ses connaissances d'ukrainien pour assurer le contact avec des familles qui s'adressent à l'organisation pour retrouver des proches disparus pendant le conflit.

Sans garantie

Le contrat de Vivi Wilfranck Njanji Edang prend fin en décembre. Il veut ensuite trouver un poste d'interne dans un hôpital et, à terme, passer les examens fédéraux de médecin. Si tout se passe bien, il lui aura fallu quatre ans pour obtenir en Suisse la reconnaissance dont il jouissait en Ukraine. Cela ne lui donne cependant aucune garantie de pouvoir rester dans le pays, malgré la pénurie de médecins: un permis S n'entraîne pas un droit de séjour permanent. ■