

Des faits plutôt que des mythes N° 108 / 02.11.2017

## Les compétences professionnelles sous-estimées des migrant-e-s

Par Laure Sandoz – Université de Bâle/NCCR – On the Move

Actuellement, environ 60% des personnes qui immigrent en [Suisse](#) sont diplômées de l'enseignement supérieur. En comparaison, cette proportion est environ 20% moins élevée en [France](#) et en [Allemagne](#). Bien que nos politicien-ne-s présentent souvent l'immigration hautement qualifiée comme non problématique, transférer ses compétences d'un pays à l'autre n'est pas facile. Ainsi, [de nombreuses personnes bien formées ont de la peine à faire valoir leurs compétences](#) sur le marché du travail suisse, notamment en raison de désavantages structurels et de préjugés à leur encontre. Cet article se penche plus en détail sur la question de l'évaluation des compétences dans le contexte de la migration.

### Situation sur le marché du travail suisse

Si la situation des personnes hautement qualifiées sur le marché du travail suisse est particulièrement bonne en comparaison internationale, une étude plus poussée révèle des différences importantes entre catégories de personnes. Par exemple, [l'OCDE](#) montre que 76% des travailleuses et travailleurs hautement qualifiés originaires de pays à revenus élevés n'ont pas de peine à trouver un emploi correspondant à leur niveau de qualification, tandis que cette proportion n'est que de 53% pour les personnes originaires de pays à revenus moins élevés. Ces personnes sont désavantagées [même lorsqu'elles ont obtenu leur diplôme en Suisse](#), ce qui suggère que les obstacles qu'elles rencontrent ne sont pas directement liés au type de qualification qu'elles possèdent. Par ailleurs, les personnes venues en Suisse pour des raisons humanitaires [ont particulièrement de peine à trouver du travail](#). La probabilité d'accéder au marché de l'emploi est [seize fois plus faible](#) pour les migrant-e-s humanitaires hautement qualifiés que pour les Suisses. Parmi celles et ceux qui travaillent, [seul un-e migrant-e humanitaire sur deux](#) occupe une position correspondant à son niveau de qualification.

Ces données montrent que la situation généralement bonne du marché du travail suisse cache en fait de fortes différences entre individus. Une part importante de ces différences n'est pas liée au type de qualification, ce qui suggère l'existence de formes plus subtiles d'inégalité de traitement.

### Evaluation subjective des compétences

Si des facteurs tels que le diplôme, la langue, les contacts, la familiarité avec le contexte local ou la situation légale jouent un rôle important pour trouver un emploi, d'autres facteurs liés à l'évaluation subjective des compétences sont tout aussi importants. [Plusieurs études](#) montrent par exemple qu'un homme sera plus facilement considéré comme compétent qu'une femme pour un comportement équivalent. L'origine ethnique peut également faire pencher la balance d'un côté ou de l'autre. Selon une [étude comparative sur la discrimination à l'embauche](#), une personne avec un nom arabe a par exemple environ deux

fois et demie moins de chance d'être sélectionnée pour un entretien d'embauche qu'une personne avec un profil similaire mais dont le nom correspond au groupe dominant du pays concerné. Les recherches sur l'[intersectionnalité](#) montrent par ailleurs que les désavantages liés au genre et à l'origine ont tendance à se cumuler. Si on croise ces deux variables pour analyser la situation du marché du travail suisse, on observe notamment que les [femmes étrangères](#) sont plus souvent au chômage et touchent de moins bon salaires que les femmes suisses et que l'ensemble des hommes.

Ces différents éléments invitent à se montrer prudent avec la notion de compétences. Leur évaluation est rarement objective et dépend de nombreux facteurs qui n'ont souvent rien à voir avec les qualifications formelles. Des inégalité de traitement conscientes et inconscientes touchent plus particulièrement certaines catégories de personnes et affectent leur accès au marché du travail. Pour cette raison, il est important de prendre conscience de ces obstacles et de donner les moyens aux groupes sociaux les moins favorisés de compenser leurs désavantages.



Fakten statt Mythen Nr. 108 / 2. November 2017

## Die unterschätzten beruflichen Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten

Von Laure Sandoz, Universität Basel, NCCR On the Move (übersetzt aus dem Französischen)

Zurzeit verfügen etwa 60 Prozent der in die [Schweiz](#) Eingewanderten über einen Hochschulabschluss. In [Frankreich](#) und in [Deutschland](#) ist dieser Anteil etwa 20 Prozent tiefer. Obschon Politiker und Politikerinnen die Migration Hochqualifizierter oft als unproblematisch darstellen; in der Realität ist es jedoch nicht einfach, die eigenen beruflichen Kompetenzen von einem Land ins andere zu transferieren. So haben [viele gut ausgebildete Migrantinnen und Migranten Schwierigkeiten, ihren Kompetenzen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt Geltung zu verschaffen](#) – vor allem aufgrund von strukturellen Nachteilen und Vorurteilen. Dieser Artikel beleuchtet die Frage, wie Kompetenzen im Kontext mit Migration beurteilt werden.

### Situation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt

Einerseits ist die Situation der Hochqualifizierten auf dem Schweizer Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich sehr gut, andererseits ergab eine ausführlichere Studie bedeutende Unterschiede zwischen verschiedenen Personengruppen. [Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung \(OECD\)](#) zeigt beispielsweise auf, dass 76 Prozent der Hochqualifizierten aus Ländern mit hohem Einkommen keine Probleme haben, eine ihrem Qualifikationsniveau entsprechende Stelle zu finden, während dieser Anteil bei Hochqualifizierten aus Ländern mit geringerem Einkommen nur bei 53 Prozent liegt. Diese Personen werden benachteiligt, [obwohl sie ihr Diplom in der Schweiz erhalten haben](#). Daraus lässt sich schliessen, dass die Hindernisse für ihre berufliche Integration, nicht direkt mit ihren Qualifikationen in Zusammenhang stehen.

Ausserdem haben Migrantinnen und Migranten, die aus humanitären Gründen in die Schweiz gekommen sind, [besonders grosse Schwierigkeiten Arbeit zu finden](#). Die Wahrscheinlichkeit, eine Arbeitsstelle zu finden, ist für hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten, die aus humanitären Gründen in der Schweiz sind, [sechzehn Mal tiefer](#) als für Schweizerinnen und Schweizer. Nur [die Hälfte](#) der Berufstätigen, hat eine Stelle, die ihrem Qualifikationsniveau entspricht.

Diese Daten zeigen, dass sich hinter der allgemein guten Situation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt grosse Unterschiede zwischen Personengruppen verbergen. Ein Grossteil dieser Unterschiede hat nichts mit der Art der Qualifikation zu tun, was subtilere Formen ungleicher Behandlung vermuten lässt.

### Subjektive Einschätzung von Kompetenzen

Faktoren wie das Diplom, die Sprache, das Kontaktnetz, die Kenntnis des lokalen Kontexts oder der rechtlichen Situation spielen bei der Stellensuche eine wichtige Rolle. Jedoch sind

Faktoren der subjektiven Beurteilung von Kompetenzen ebenso bedeutend. So zeigen beispielsweise [mehrere Studien](#), dass bei gleichem Verhalten ein Mann eher als kompetent eingeschätzt wird als eine Frau. Die ethnische Herkunft kann ebenfalls ausschlaggebend sein. Laut einer [Vergleichsstudie zu Diskriminierung bei der Stellensuche](#) ist die Chance, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, für Personen mit einem arabischen Namen zweieinhalb Mal kleiner als für Personen mit einem ähnlichen Profil, deren Name der Mehrheitsgesellschaft eines Landes entspricht. Untersuchungen zur [Intersektionalität](#) ergaben ausserdem, dass sich Benachteiligungen im Zusammenhang mit Geschlecht und Herkunft tendenziell kumulieren. Nimmt man diese Variablen nun zusammen, um die Situation auf dem Arbeitsmarkt zu analysieren, ist festzustellen, dass [ausländische Frauen](#) am häufigsten von Arbeitslosigkeit betroffen sind und tiefere Löhne erhalten als Schweizer Frauen und als alle Männer.

Diese verschiedenen Aspekte zeigen auf, dass Vorsicht geboten ist, wenn es um berufliche Kompetenzen geht. Die Evaluation von Kompetenzen ist selten objektiv und hängt von zahlreichen Faktoren ab, die oft nichts mit den formalen Qualifikationen zu tun haben. Bewusste und unbewusste Ungleichbehandlung betreffen insbesondere bestimmte Personengruppen und schränken deren Zugang zum Arbeitsmarkt ein. Deshalb ist es wichtig, ein Bewusstsein für diese Hindernisse zu schaffen und den am stärksten benachteiligten sozialen Gruppen Mittel an die Hand zu geben, mit denen sie ihre Nachteile kompensieren können.