

Un potentiel inexploité

L'afflux de réfugié·e·s venu·e·s d'Ukraine n'est pas sans difficulté pour la Suisse. C'est aussi une aubaine pour ce pays confronté à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, de pouvoir accueillir ces personnes qui ont de grandes chances de s'intégrer dans le marché du travail.

Texte : Debra Hevenstone et Peter Neuenschwander, chargé·e de cours, Institut social Sécurité et politique sociale, Haute école spécialisée bernoise

Les personnes en quête de protection qui arrivent d'Ukraine ont de solides qualifications : environ 70% des 18-59 ans arrivé·e·s en Suisse entre mars et juin 2022 sont titulaires d'un diplôme d'une haute école, et près d'un quart possèdent un diplôme du secondaire II. Une grande majorité parle déjà anglais (Fritschi et al., 2023). Ces chiffres montrent que les réfugié·e·s venu·e·s d'Ukraine comptent dans leurs rangs un grand nombre de personnes hautement qualifiées. Il faut dire qu'en Ukraine, environ 57% des personnes âgées entre 30 et 34 ans ont un diplôme du degré tertiaire (Eurostat, 2022). Ces personnes sont au bénéfice de formations et d'expériences dans des secteurs en proie à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Les personnes qui ont un statut de protection S sont principalement diplômées en « économie, administration et droit » (36%); viennent en-

suite les domaines « ingénierie, industrie manufacturière et construction » (19%), « santé et sciences sociales » (16%) et « les technologies de l'information » (7%). Les personnes ayant un statut de protection S représentent un potentiel considérable: 14% des personnes arrivées ici depuis trois à six mois travaillent d'ores et déjà; 84% sont en recherche d'emploi ou en formation, et plus de 80% suivent des cours de langue (Fritschi et al., 2023).

Activité professionnelle des réfugié·e·s hautement qualifié·e·s

Les personnes réfugiées hautement qualifiées ont besoin de plus de temps pour trouver un emploi (Lee, 2020; Correa-Velez et al., 2015). Cela est probablement dû aux idées irréalistes que se font les candidat·e·s (au début) sur les postes et les salaires. Lorsqu'ils



trouvent une place de travail, il s'agit généralement d'emplois sous-qualifiés (Lamba 2003; Bloch, 2008). Ils peuvent améliorer leurs revenus si ils font reconnaître leurs diplômes et maîtrisent une langue officielle, et qu'ils ont suivi une formation et fait des premières expériences professionnelles dans le pays d'accueil. Si les revenus évoluent ensuite rapidement, il est rare que les réfugié-e-s hautement qualifié-e-s parviennent à combler totalement les lacunes de revenus qu'ils ont par rapport aux employé-e-s locaux-ales. La rapidité de cette évolution dépend de plusieurs facteurs : l'âge auquel ils sont arrivé-e-s dans leur pays d'accueil, la distance culturelle entre celui-ci et le pays d'origine, ainsi que les marchés du travail au niveau régional. Le poids des freins des réfugié-e-s hautement qualifié-e-s sur le marché du travail dépend notamment de la situation conjoncturelle (Azlor et al, 2020).

Des lacunes de revenus persistent même une fois les premiers obstacles à l'intégration levés. Plusieurs explications sont possibles : la formation effectuée à l'étranger n'est peut-être pas aussi valorisée que celle effectuée dans le pays d'accueil ; il peut s'agir de discrimination sociale ; à moins que cela s'explique par la façon dont la personne a trouvé son emploi. Les personnes réfugiées trouvent souvent un emploi au sein du réseau de leur diaspora, ce qui peut les amener à accepter des postes pour lesquels elles sont surqualifiées.

Le fait que des personnes hautement qualifiées exercent des emplois sous-qualifiés a un coût économique considérable. Pour les personnes concernées, cela implique qu'elles touchent un salaire moins élevé et risquent davantage de basculer dans la pauvreté, en plus d'entacher leur estime et leur santé psychique. Les prestations sociales, la baisse des recettes fiscales et les problèmes sociaux liés à la pauvreté entraînent des coûts plus élevés pour la société.

Développer de nouvelles solutions

Dans le domaine du travail social, il n'y a pas de voie royale pour mieux aider les personnes réfugiées hautement qualifiées à trouver un emploi à la mesure de leurs capacités. Les efforts déployés s'appuient en général sur un arsenal bien rodé : cours de langue, coaching professionnel, allocations versées aux employeur-euse-s, soutien sur le lieu de travail, programmes de mentorat et formation générale.

Avant de pouvoir intégrer le marché du travail national, il est clair que les personnes réfugiées doivent franchir deux étapes. Premièrement, les réfugié-e-s devraient acquérir le plus rapidement possible au moins des connaissances de base d'une langue nationale. Deuxièmement, les personnes réfugiées ont besoin d'un droit de séjour à plus long terme : les employeur-euse-s risquent ainsi moins que leurs nouvelles recrues quittent rapidement le pays.

Il est en outre nécessaire d'imaginer de nouvelles solutions. L'une d'elles pourrait être de mettre directement les personnes réfugiées en contact avec des employeur-euse-s potentiel-le-s pour qu'elles aient l'opportunité de prouver leurs compétences. C'est ce que fait par exemple Powercoders en Suisse : cette organisation à but non lucratif aide les personnes réfugiées à trouver du travail dans le secteur de l'informatique en leur proposant des formations et des stages. Des programmes similaires tels que « Professional Pathways » ou « Upwardly Global » existent également aux États-Unis.

Une autre solution serait également de donner accès aux instruments de soutien traditionnels dont bénéficient la population locale ou la communauté des « expats ». Citons par exemple le programme

spécial de bourses et de logements de la HESB destiné aux étudiant-e-s ukrainien-ne-s, les programmes linguistiques pour les étudiant-e-s d'échange et les professeur-e-s invité-e-s dans les universités. Mieux que les programmes traditionnellement destinés aux réfugié-e-s, qui offrent généralement une aide à la création d'entreprises dans les domaines de la restauration, de l'aide à la personne et de l'économie domestique, des financements pour fonder des start-up (Start-up-Fonds) pourraient être très utiles aux réfugié-e-s ukrainien-ne-s. •

Littérature

- Azor, L, Damm, AP, et Schultz-Nielsen (2020) Local labour demand and immigrant employment *Labour Economics* 63(C).
- Bloch A. (2008) Refugees in the UK Labour Market: The Conflict between Economic Integration and Policy-led Labour Market Restriction. *Journal of Social Policy* 37: 21-36.
- Correa-Velez I., Barnett AG., et Gifford S. (2015) Working for a Better Life: Longitudinal Evidence on the Predictors of Employment Among Recently Arrived Refugee Migrant Men Living in Australia. *International Migration* 53: 321-337.
- Delaporte, I., et Piracha, M. (2018). Integration of humanitarian migrants into the host country labour market: evidence from Australia. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(15): 2480-2505
- Eurostat. 2022. European Neighborhood Policy-East-education statistics. *Statistics Explained Series*.
- Fritschi, Tobias et al (2023): *Arbeitsmarktrelevante Merkmale von Personen mit Schutzstatus* S. Bern: Berner. Fachhochschule BFH.
- Lamba NK. (2003) The Employment Experiences of Canadian Refugees: Measuring the Impact of Human and Social Capital on Quality of Employment. *Canadian Review of Sociology* 40: 45-64.
- Lee ES., Szkudlarek B., Nguyen DC., et Nardon L. (2020) Unveiling the Canvas Ceiling: A Multidisciplinary Literature Review of Refugee Employment and Workforce Integration. *International Journal of Management Reviews* 22: 193-216.
- Lumley-Sapanski A. (2021) The Survival Job Trap: Explaining Refugee Employment Outcomes in Chicago and the Contributing Factors. *J Refug Stud* 34: 2093-2123.