

Int. Migration & Integration (2007) 8:357–373  
DOI 10.1007/s12134-007-0027-7

---

## Travailleurs Étrangers sur le Marché du Travail Suisse: Quels Modes D’incorporation?

Claudio Bolzman

Published online: 30 January 2008  
© Springer Science + Business Media B.V. 2007

**Abstract** This article deals with the opportunities foreign workers have to participate in the job market on an equal footing in the state in which they reside. Using Switzerland as an example, we will pay particular attention to the possibility or not for qualified foreign workers to transfer their cultural capital (Bourdieu, *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris: Minuit, 1979) from their home to their new country, in other words to perform a job matching their level of training and which enables them to emphasize the professional qualification obtained in the past.

**Résumé** Cet article s’intéresse aux possibilités que les travailleurs étrangers ont de participer à égalité des chances au marché du travail de l’Etat dans lequel ils résident. Nous porterons en particulier notre attention ici sur la possibilité ou non pour les travailleurs étrangers qualifiés de transférer leur capital culturel (Bourdieu, *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris: Minuit, 1979) de la société d’origine à la société de résidence, autrement dit d’exercer un métier qui correspond à leur niveau de formation et qui leur permet de faire valoir leurs qualifications professionnelles acquises dans le passé, en prenant comme exemple le cas de la Suisse.

**Keywords** Qualified foreign workers · Professional requalification · Integration · Immigration policy

**Mots clés** Travailleurs étrangers qualifiés · Qualification professionnelle · Intégration · Politique d’immigration

### Introduction

Cet article s’intéresse aux possibilités qu’ont les travailleurs étrangers de participer à égalité des chances au marché du travail de l’État dans lequel ils résident. Selon

---

C. Bolzman (✉)  
Centre d’Études de la Diversité Culturelle de la Citoyenneté,  
Haute École Spécialisée de Suisse Occidentale, 1211 Geneva 4, Switzerland  
e-mail: [Claudio.bolzman@hesge.ch](mailto:Claudio.bolzman@hesge.ch)

Portes et Rumbaut (1990), les modes d'incorporation des migrants aux sociétés de résidence sont le résultat de l'interaction entre quatre facteurs principaux: les trajectoires socio-économiques des migrants et notamment les qualifications dont ils disposent, le niveau de structuration et l'importance de leur communauté ethnique dans la société de résidence, la manière dont ils sont accueillis par les sociétés réceptrices et le degré d'ouverture des employeurs potentiels. Les auteurs distinguent trois types de migrants selon les qualifications qu'ils avaient atteintes dans leur société d'origine et le type de profession qu'ils ont exercée dans celle-ci: les travailleurs qualifiés (universitaires et techniciens), les entrepreneurs et les travailleurs manuels. Les modes d'incorporation des travailleurs qualifiés, qui nous intéressent en particulier ici, seraient influencés notamment par le degré d'ouverture du marché du travail principal à leur égard et par leurs possibilités de bénéficier ou non du soutien d'une communauté ethnique bien implantée dans la société de résidence. Nous porterons en particulier notre attention sur la possibilité ou non pour les travailleurs étrangers qualifiés de transférer leur capital culturel, et notamment leur capital scolaire (Bourdieu 1979)<sup>1</sup> de la société d'origine à la société de résidence, autrement dit d'exercer un métier qui correspond à leur niveau de formation et qui leur permet de faire valoir leurs qualifications professionnelles acquises dans le passé, en prenant comme exemple le cas de la Suisse.

On sait que la qualification n'est pas simplement une propriété individuelle. Il s'agit d'une construction sociale qui résulte des modes d'organisation du travail ainsi que des modes d'organisation des acteurs sociaux. La reconnaissance des qualifications nécessite en général de longues négociations entre le système de formation et les partenaires économiques et sociaux d'une société donnée (Maruani et Reynaud 2001). La notion de travail qualifié est ainsi loin d'être homogène et varie sensiblement selon les contextes. De plus, les besoins du marché du travail et les politiques migratoires des États récepteurs jouent un rôle significatif dans la variabilité de cette définition (Teitelbaum 2006). Ainsi, des facteurs comme la conjoncture économique ou l'état du débat sociétal sur l'immigration peuvent influencer les critères de définition de ce qui est un migrant qualifié, et notamment d'un migrant qualifié qui correspondrait aux besoins du marché de l'emploi.

Lors de la dernière décennie, l'intérêt des États européens pour les «migrants qualifiés» s'est accru. Des pays comme l'Allemagne, la France et le Royaume Uni cherchent à attirer des personnes avec des formations de niveau tertiaire et spécialisées dans certains domaines, tels que la santé ou l'informatique. La Suisse s'inscrit aussi dans ce mouvement. Depuis les années 1990, un débat public émerge sur l'inadéquation de la politique d'immigration instaurée lors de l'après-guerre, basée principalement sur le recrutement d'une main d'œuvre peu qualifiée, et les besoins des entreprises (Piguet 2005). Un nouveau projet de Loi sur les étrangers (Letr) est soumis en consultation par les autorités fédérales en 2000 et est approuvé finalement en votation populaire le 24 Septembre 2006. Cette nouvelle loi, qui devrait entrer en vigueur en 2008 et qui est destinée aux étrangers ressortissants des États non membres de l'Union européenne (UE) et de l'Association européenne de

<sup>1</sup> Bourdieu et Passeron (1970) montrent bien que les chances d'acquisition du capital scolaire sont inégalement réparties. Ici il s'agit d'examiner si la transférabilité de ce capital est aussi inégalement répartie.

libre échange (AELE)<sup>2</sup>, veut favoriser la venue des migrants qualifiés: «Seuls des cadres, des spécialistes et autres travailleurs qualifiés peuvent obtenir des autorisations de courte durée ou de séjour» (Letr, art. 23, al.1). Ces migrants seraient plus adaptables, selon les autorités, à un marché du travail devenu plus concurrentiel et flexible. En effet, l'étranger qualifié souhaitant bénéficier d'une autorisation de séjour est perçu comme ayant un potentiel plus élevé «d'adaptation professionnelle, les connaissances linguistiques et l'âge de l'étranger doivent en outre laisser supposer qu'il s'intégrera durablement à l'environnement professionnel et social» (Letr, art. 23, al.2).

Cette nouvelle perspective est organisée selon la norme d'employabilité qui, à partir des années 1980, d'après Boltanski et Chiapello (1999), s'est peu à peu imposée comme critère central régissant le marché du travail. Il s'agit d'une notion issue de la logique managériale qui a progressivement été utilisée comme modèle de régulation de l'emploi. D'après ces auteurs, l'employabilité désigne: «la capacité dont les personnes doivent être dotées pour que l'on fasse appel à elles sur des projets. Le passage d'un projet à l'autre est l'occasion de faire grandir son employabilité» (1999: 144). Ainsi, l'individu devient en quelque sorte un entrepreneur de son employabilité, chargé d'accumuler et faire valoir les compétences qu'il a pu acquérir lors de ses emplois successifs. Il a un capital humain, sous forme de compétences qu'il doit faire fructifier.

Dans cet article, nous examinerons les effets de cette nouvelle politique d'immigration sur le marché du travail et en particulier sur les chances des travailleurs qualifiés de trouver des emplois correspondant à leur niveau de formation. Tout d'abord, pour saisir cette nouvelle politique et ses effets, il est nécessaire de la situer dans une perspective historique, examiner les continuités et changements qu'elle représente par rapport aux critères de recrutement des travailleurs étrangers lors des périodes précédentes. Il s'agit également de comprendre la fonction du système des permis de travail, en tant qu'instrument de la politique d'immigration et de la politique économique, ainsi que son influence sur la répartition des travailleurs étrangers dans les différents secteurs d'activité et leurs conditions salariales. Ce n'est qu'après avoir fait ce parcours que nous nous interrogerons sur les facteurs pouvant affecter le transfert des qualifications pour les travailleurs étrangers.

Notre thèse veut que la possibilité de faire valoir des qualifications sur le marché du travail helvétique dépend fortement de la politique d'immigration et des définitions de l'employabilité des travailleurs étrangers que formulent les entreprises. Un critère particulièrement important pour la reconnaissance des qualifications est celui de l'État dans lequel le capital scolaire a été produit.

Pour tester cette thèse, nous tenterons de répondre aux quatre questions suivantes:

Quels sont les critères de sélection de la main d'œuvre étrangère établis par la politique d'immigration? Autrement dit, qui a le droit de travailler en Suisse et qui n'a pas ce droit, et pour quelles raisons ?

<sup>2</sup> Ces derniers bénéficient de la libre circulation des personnes.

Est-ce que tous les emplois sont ouverts aux travailleurs étrangers autorisés à y travailler d'un point de vue formel ou est-ce que le système des permis comprend un certain nombre de restrictions?

Quelle est la répartition concrète des travailleurs étrangers qui ont un emploi dans les différents secteurs d'activité, dans les diverses catégories socioprofessionnelles? Observe-t-on des différences entre Suisses et étrangers, entre les étrangers eux-mêmes?

Le niveau de formation est-il un facteur important dans la répartition des travailleurs étrangers dans les différents secteurs d'activité et catégories socioprofessionnelles ou d'autres facteurs jouent-ils un rôle central?

Pour aborder les deux premières questions, nous aurons recours à des travaux historiques et à l'analyse de documents officiels; pour traiter des deux dernières, nous nous baserons principalement sur des données tirées de l'enquête suisse sur la population active de 2005 (ESPA 2005) et sur les données du recensement de la population de 2000 (Wanner 2004). Nous ferons appel également à des recherches menées en Suisse sur ces questions.

### **La Politique de Recrutement de la Main d'Œuvre étrangère: Une Sélection Selon des Critères Géographiques et Culturels**

Les politiques d'immigration jouent un rôle central dans la définition des critères pour le recrutement des travailleurs étrangers sur le marché du travail et donc sur leurs modes d'incorporation ultérieurs. Ces politiques établissent souvent des critères de sélection selon plusieurs facteurs qui peuvent varier avec le temps. Tantôt c'est l'ensemble des étrangers qui peuvent rencontrer des limitations pour accéder au marché de l'emploi d'un autre État, tantôt ce sont d'autres facteurs qui entrent en ligne de compte, comme le lieu d'origine ou le type de qualifications des migrants. Dans le cas de la Suisse, on observe tout d'abord une certaine réticence face à l'ensemble des étrangers qui se traduit par des limitations explicites à leur égard. Plus tard, des distinctions seront établies selon leur origine géographique et ethnique. Le critère de la provenance sera maintenu jusqu'à aujourd'hui, en le complétant par un critère de qualification.

En effet, déjà au début du 20<sup>e</sup> siècle, les autorités introduisent la notion de «lutte contre la surpopulation étrangère». Ainsi, dans son Message du 2 juin 1924 «concernant la réglementation du séjour et de l'établissement des étrangers en Suisse», le Conseil fédéral propose de créer une nouvelle législation sur l'immigration destinée à préserver la population suisse de la concurrence de la main d'œuvre étrangère permanente (Castelnuovo-Frigessi 1978: 20). Cette notion apparaît aussi dans la Loi de 1931 sur l'entrée, le séjour et l'établissement des étrangers (LSEE), toujours en vigueur. En effet, la LSEE indique que: «pour les autorisations les autorités doivent tenir compte des intérêt moraux et économiques du pays, ainsi que du degré de surpopulation étrangère» (art. 16). Ainsi, les autorités doivent trouver un équilibre, dont on ne précise pas la nature, entre Suisses et étrangers, pour éviter justement la «surpopulation». Cette idée institutionnalisée, qui perçoit l'étranger comme une menace pour la stabilité du pays, marquera la politique d'immigration tout au long du 20<sup>e</sup> siècle.

L'origine géographique des migrants comme forme de classement est introduite de manière explicite en 1964. Cette année-là, une ordonnance évoque la notion de «pays éloignés» pour désigner les aires où il vaut mieux ne pas recruter de la main d'œuvre. À l'époque ont été désignés comme pays éloignés, certains pays géographiquement proches, comme la Turquie, la Yougoslavie ou la Grèce. En revanche, des pays géographiquement lointains, comme le Canada, les États-Unis, ne faisaient pas partie de cette liste (Bolzman 2001). Cette sélection dépasse donc les critères strictement géographiques, pour introduire des dimensions ethniques et culturelles. Selon les historiens Sylvie et Gérald Arlettaz, celle-ci a pour but «d'éviter l'engagement de personnes dont le mode de vie, les conceptions politiques, sociales et religieuses sont trop divergentes. Il s'agit également d'écarter des populations aux aptitudes professionnelles 'qui laissent à désirer' et qui entraîneraient des frais de formation et d'assistance» (Arlettaz et Arlettaz 1998:117).

En 1991, dans le but de se rapprocher de l'Union européenne, la Suisse a formalisé encore plus clairement sa politique de recrutement à travers ce qui a été défini comme le «modèle de trois cercles». Celui-ci différencie les travailleurs potentiels en fonction de leur région de provenance. Le premier cercle est composé des travailleurs issus de l'Union européenne (UE) et de l'Association européenne de libre échange (AELE) qui pourront bénéficier, à terme, de la libre circulation. Le deuxième cercle est intégré par des États industrialisés comme le Canada, les États-Unis et le Japon où l'on pourra éventuellement recruter de la main d'œuvre, en fonction des besoins de l'économie. Le troisième cercle, à savoir le reste du monde, comprend notamment l'Europe de l'Est, l'Afrique, l'Asie et l'Amérique Latine, où le principe de recrutement de la main d'œuvre n'est envisageable que de manière tout à fait exceptionnelle.

Ce modèle a été fortement critiqué par un organisme officiel, la Commission fédérale suisse contre le racisme, qui a estimé en 1996 que «le modèle des trois cercles, avec ses prémisses ethnocentriques exerce un effet discriminatoire à l'égard de certains groupes d'habitants étrangers en Suisse et encourage les préjugés fondés sur l'hostilité à l'étranger et le racisme culturel à l'encontre des personnes appartenant au troisième cercle ou supposées telles» (CFR 1996 citée par Eckmann et al. 2001). C'est le cas notamment des ex-Yougoslaves et Turcs fort nombreux en Suisse.

Suite à ces critiques, ce modèle a été remplacé, en octobre 1998, par un modèle de deux cercles. En effet, les deuxième et troisième cercles ont été regroupés dans un seul cercle extérieur. Les personnes appartenant à ce cercle ont toujours peu de chances de pouvoir venir travailler en Suisse.

En fait, la politique d'admission est fortement sélective, à partir des critères économiques et d'origine géographique des migrants. Jusqu'à l'entrée en vigueur des Accords bilatéraux de libre circulation avec l'Union Européenne en juin 2002, la Suisse a pratiqué un système des quotas pour l'ensemble des étrangers: sur la base de la conjoncture économique, le Conseil fédéral fixait un contingent de nouveaux permis qui pouvaient être délivrés, principalement aux ressortissants de l'UE et de l'AELE. Ce plafonnement a été mis en place en 1974 (Piguet 2005).

Depuis l'entrée en vigueur des Accords bilatéraux, les Européens ne rencontrent pas d'obstacles administratifs pour chercher un emploi. Le système des quotas est appliqué uniquement aux ressortissants «non européens», lesquels doivent, comme

nous l'avons vu, disposer d'une qualification pour qu'il leur soit possible d'obtenir un engagement de courte durée ou une autorisation de séjour. En conséquence, la grande majorité des travailleurs recrutés disposant d'une autorisation de séjour sont des ressortissants de l'UE et de l'AELE. Ainsi, par exemple sur les 35,396 personnes actives occupées entrées en 2003, 28,278, soit 79.9%, sont originaires de l'UE/AELE (IMES 2004). Quant aux migrants extra-européens, la majorité d'entre eux proviennent des États industrialisés (États-Unis, Canada, Australie, Japon, etc.). Les ressortissants des États du «Sud» sont fortement minoritaires ou sont recrutés en tant que travailleurs temporaires.

De plus, les chances des migrants non européens de voir reconnues leurs qualifications varient beaucoup selon leur pays d'origine: ainsi, un économiste nord-américain, australien ou japonais aura beaucoup plus de possibilités d'obtenir un contrat de travail dans son domaine, et donc une autorisation de séjour, qu'un économiste Africain ou Latino-Américain. La préférence est donc accordée aux ressortissants des États industrialisés. Ils sont engagés plus facilement par les entreprises dans des postes qui correspondent à leurs qualifications. Le chemin est bien plus difficile pour un ressortissant d'un pays tiers.

### **Le Type de Permis de Travail: Un Autre Facteur de Sélectivité**

Examinons maintenant la situation des travailleurs étrangers qui se trouvent déjà en Suisse et disposent d'une autorisation de travail.

Tout comme dans d'autres sociétés industrialisées, le marché du travail en Suisse se caractérise par sa segmentation (Piore 1979), entre un secteur «principal» à forte intensité de capital, orienté principalement vers l'exportation et avec des emplois plutôt bien rémunérés, et un secteur «secondaire» à forte demande de main d'œuvre, souvent tourné vers le marché intérieur, avec de bas salaires et des emplois précaires. Les travailleurs nationaux refusent les emplois peu valorisés, mal rémunérés et avec peu de possibilités de promotion socioprofessionnelle; alors on fait appel à de la main d'œuvre étrangère pour répondre aux besoins de ce secteur secondaire. La politique suisse des permis de travail a contribué pendant longtemps à canaliser la main d'œuvre étrangère vers les branches de l'économie où les conditions de travail sont les plus dures et les salaires les plus bas, en lui empêchant d'accéder, par des barrières légales, au marché du travail principal (Piguet 2005).

Ainsi, jusqu'à l'entrée en vigueur des Accords bilatéraux avec l'UE en 2002, il y avait une vaste gamme de permis qui donnaient l'accès seulement à certains secteurs de l'économie et qui liaient le travailleur étranger pour un certain temps à une branche, voire à une entreprise. C'était le cas des autorisations saisonnières (A), de courte durée (L), des permis frontaliers (G), voire des permis annuels (B). À ces limitations d'accès au marché du travail s'ajoutaient d'autres restrictions administratives comme la limitation de la mobilité géographique (impossibilité de changer de canton de résidence), l'interdiction du regroupement familial (à l'exception des permis annuels<sup>3</sup>) et les limitations d'accès au logement.

<sup>3</sup> Pour les permis annuels, le regroupement familial est une possibilité, mais pas un droit.

Pour les travailleurs originaires des pays de l'UE, qui constituaient la grande majorité des étrangers, le passage du marché secondaire au marché principal était codé et restait possible après quelques années de séjour en Suisse. Ainsi, les saisonniers devaient faire quatre saisons consécutives de neuf mois avant de pouvoir obtenir un permis de séjour (B). Quant aux titulaires d'un permis B, ils devaient résider 5 ans en Suisse avant de pouvoir obtenir un permis d'établissement (C) donnant pratiquement les mêmes droits sur le marché du travail que pour un ressortissant Suisse.<sup>4</sup> Quant aux ressortissants d'autres États, ils devaient attendre 10 ans pour pouvoir passer d'un permis B à un permis C.<sup>5</sup> Ainsi, pour ces types de permis, le système contribuait à la sélection des travailleurs qui pouvaient accéder à des postes moins précaires après avoir fait leurs «preuves». Pour les autres permis (G, L), il n'y avait pas de possibilité de transformation vers des autorisations plus stables. Divers auteurs s'accordent pour estimer que ce système de permis a fourni à des branches comme l'hôtellerie-restauration, le bâtiment, l'agriculture et l'économie domestique la main d'œuvre nécessaire à leurs besoins. Ainsi, Levy et al. écrivent: «Les étrangers sont de préférence embauchés là où on ne cherche qu'une main d'œuvre, bon marché, sans qualification, ce qui est conforme aux thèses selon lesquelles l'utilisation de cette main d'œuvre permettrait de stabiliser des branches et des exploitations qui autrement devraient transformer leur structure, voire disparaître» (Levy et al. 1997:549).

L'introduction des Accords bilatéraux avec l'UE supprime les barrières à la mobilité, conformément à la logique de l'employabilité, pour les ressortissants de l'UE/AELE. Ainsi, même les personnes bénéficiant d'une autorisation de travail de courte durée (L), dont le contrat de travail est inférieur à une durée d'un an, et les frontaliers, n'ont plus de restrictions concernant le type d'emploi qu'ils peuvent occuper.

La Letr, qui devrait entrer en vigueur en 2008, conserve en revanche les autorisations de courte durée pour des branches spécifiques. De plus, ces autorisations limitées dans le temps ne sont pas transformables en autorisation de séjour. En outre, puisque la Letr interdit en principe l'octroi d'une autorisation de séjour à des personnes non qualifiées, en présupposant que des ressortissants de l'UE occuperont des emplois du secteur secondaire, les seuls étrangers non européens pouvant occuper des emplois dans ce secteur seront les demandeurs d'asile (permis N), les personnes bénéficiant d'une admission provisoire (permis F<sup>6</sup>), ainsi que celles entrées en Suisse dans le cadre du regroupement familial, du mariage ou des études.<sup>7</sup> Dans ce nouveau contexte, il existe un risque d'augmentation du nombre de

<sup>4</sup> À l'exception de certains emplois étatiques ou protégés par des intérêts corporatistes.

<sup>5</sup> Environ 1,400,000 étrangers vivent ou travaillent en Suisse sur une population totale de sept millions d'habitants. Près de 70% des étrangers disposent d'un permis C. Les 30% restant disposent de différents statuts précaires.

<sup>6</sup> Le plus souvent, les personnes au bénéfice d'une admission provisoire ont essuyé un refus à leur demande d'asile, mais les autorités ont reconnu en même temps que ces personnes couraient un risque pour leur sécurité si elles étaient renvoyées dans leur pays.

<sup>7</sup> Ces catégories de personnes obtiennent un permis B spécifique. Les étudiants sont autorisés à travailler jusqu'à 20 heures par semaine pendant la durée de leur formation.

personnes étrangères travaillant sans statut de séjour ni autorisation de travail (Bottari et Labarthe 2003).

Ainsi, la nouvelle législation risque de produire d'autres formes de segmentation du marché du travail, avec une précarisation accrue de certaines catégories d'étrangers qui ne disposeront d'aucun statut ou qui n'auront que très peu de chances de stabiliser à terme leur statut (permis N par exemple).

### **La Place des Travailleurs Étrangers sur le Marché de L'emploi et le Système de Stratification**

La politique d'immigration a des effets concrets sur la place occupée par les travailleurs étrangers dans l'économie suisse et notamment dans la stratification socioprofessionnelle. En effet, la nationalité (le fait de ne pas être suisse), le type de permis, l'origine nationale, le mode d'entrée en Suisse sont autant de facteurs exerçant une influence sur la position des travailleurs étrangers sur le marché du travail.

Un premier indicateur est fourni par la répartition des étrangers dans les différents secteurs de l'économie helvétique. La Suisse compte 3,974 millions de personnes actives occupées en 2005 (ESPA 2005). Les étrangers représentent 20.9% de la population active occupée résidente.<sup>8</sup> Leur répartition dans les différents groupes de professions est très inégale. D'après les données de l'enquête suisse sur la population active, ils sont sur représentés dans l'hôtellerie-restauration et les services personnels (38.8% de la force de travail), dans la construction et l'exploitation minière (34%), dans l'industrie et les arts et métiers (29.5%). En revanche, ils sont sous représentés dans l'agriculture (0.8%), dans l'administration et les banques (13%), dans la santé, l'enseignement et les professions scientifiques (15.9%; Cf. Tableau 1)

Une analyse plus détaillée, à partir des données du recensement 2000 de la population, montre que les étrangers sont fortement représentés dans les entreprises de nettoyage (66.6%), la plâtrerie (59.4%), la fonderie de fonte (56%) et la blanchisserie et teinturerie (51.6%). En revanche, ils ne sont que 1% dans la défense nationale, 2.4% dans la police et 4.2% dans la justice (Wanner 2004: 35). Ces différents chiffres mettent en évidence que les travailleurs étrangers sont en surnombre (à l'exception du cas de l'agriculture) dans des secteurs demandant une main d'œuvre peu qualifiée et avec des conditions de travail précaires: salaires les plus bas, horaires longs et irréguliers, pénibilité des tâches, instabilité plus grande des emplois, etc. En revanche, ils sont sous représentés dans les emplois plus stables et mieux rémunérés, en particulier du secteur public.

Une recherche que nous avons menée sur la deuxième génération d'espagnols et d'italiens en Suisse met en évidence une meilleure distribution des enfants des migrants en comparaison avec leurs parents dans les différents secteurs de l'économie. Les descendants des migrants glissent en effet de manière massive vers

<sup>8</sup> Ces chiffres n'incluent pas les frontaliers (178,000), les résidents de courte durée (56,000) et les personnes relevant du domaine de l'asile (10,000). En tenant compte de ces catégories, la part des étrangers s'élève à de 25.4% de la population active occupée.

**Tableau 1** Groupes de professions selon la nationalité, en milliers (personnes actives occupées) (% en lignes)

Professions exercées (NSP 2000) <sup>b</sup>	Suisse		Étrangers <sup>a</sup>	
	N	Pourcent	N	Pourcent
Prof. de l'agricult., de l'écon. forest.	161	98.2	14	0.8
Prof. d'indust., arts/mét. (sauf constr.)	345	70.5	145	29.5
Prof. de la technique/informatique	301	78.4	83	21.6
Prof. de la construction/exploit. minière	159	66.0	82	34.0
Prof. commerc., transports et circulation	511	79.8	122	19.2
Prof. en hôtellerie/restaur., serv. pers.	216	61.2	137	38.8
Managers, prof. d'admin./banques, juristes	722	87.0	108	13.0
Prof. de santé, d'enseignem., scientif.	701	84.1	133	15.9
Indications non classifiables	19	82.6	4	17.4
Sans indication/ne sait pas	7	77.8	2	22.2
Total	3,142		830	

Source: ESPA 2005 (OFS), pourcentages calculés par nous

<sup>a</sup> Titulaires d'une autorisation de séjour ou du permis d'établissement

<sup>b</sup> Nomenclature suisse des professions 2000

le secteur tertiaire et se trouvent dans des branches (banques, bureaux, commerce) semblables à celles occupées par des personnes du même âge nées suisses. Toutefois, l'accès au secteur public au sens large (y compris les entreprises de droit public telles les hôpitaux, les universités, la poste, les chemins de fer, etc.) reste difficile pour les jeunes adultes d'origine étrangère, même naturalisés, en comparaison avec les jeunes adultes nés suisses (Bolzman et al. 2003).

Un deuxième indicateur concerne la place des étrangers dans la stratification socioprofessionnelle. Une recherche de Fluckiger et Ramirez (2003), met en évidence que la distribution des travailleurs étrangers dans la hiérarchie socioprofessionnelle des entreprises est fortement liée à la nationalité et au système de permis. Comme le montre le Tableau 2, même le fait d'avoir un permis C n'améliore pas la position des étrangers sur le marché du travail. Les personnes arrivées en Suisse avec un permis temporaire et destinées à occuper des travaux spécifiques ne réussissent pas à améliorer de manière significative leur position une fois qu'elles obtiennent un permis d'établissement. Ainsi, la ségrégation produite par le système de permis temporaires de travail continue à avoir un impact plusieurs années après, lorsque les étrangers disposent davantage de droits à la mobilité.

**Tableau 2** Distribution effective de Suisses et d'étrangers entre les positions hiérarchiques du secteur privé (%)

Position hiérarchique	Suisse	Perms C Établis	Permis B Annuels	Permis G Frontaliers
1. Sans fonction d'encadrement	61.6	79.5	79.7	70.6
2. Activités de supervision	10.4	7.7	6.5	11.6
3. Cadre inférieur	13.3	6.5	6.9	10.8
4. Cadre moyen	7.9	3.3	4.2	4.9
5. Cadre supérieur	6.8	2.9	2.7	2.1
Total	267,284	61,392	14,163	19,351

Source: LSE 1996, OFS, Berne; Flückiger et Ramirez 2003

D'après Fluckiger et Ramirez, un autre exemple de ségrégation concerne en particulier les étrangers avec un permis frontalier: ces personnes ont des caractéristiques individuelles (niveau de formation par exemple) très semblables à celle de la population suisse, ce qui devrait avoir pour conséquence une distribution très proche de celle de la population indigène au niveau de la hiérarchie socioprofessionnelle dans les entreprises privées. Comme l'atteste le Tableau 2, les frontaliers sont sous représentés par rapport aux travailleurs suisses dans les fonctions de cadres et sur représentés dans les fonctions sans aucune responsabilité hiérarchique. Le système de permis limite ainsi les possibilités des travailleurs étrangers de grimper dans la hiérarchie socioprofessionnelle.

Une autre étude sur la stratification en Suisse arrive aux mêmes conclusions sur le rôle des permis dans la définition des positions dans la hiérarchie socioprofessionnelle. Par exemple, les auteurs indiquent qu'un détenteur d'un permis B a quatre fois moins de chances qu'un ressortissant suisse de faire partie des cadres supérieurs (Levy et al. 1997).

Un exemple particulièrement illustratif de limites établies par la logique des permis est celui des requérants d'asile et des personnes admises provisoirement. La législation sur l'asile leur impose de nombreuses restrictions dans l'accès à l'emploi, de sorte que les seuls emplois auxquels ils peuvent prétendre sont ceux délaissés par les autres salariés (Bolzman 2001a). Une recherche d'Efionayi et Piguët (2000) montre que 90% des 18,962 requérants et des personnes admises provisoirement qui trouvent du travail occupent des postes non qualifiés et 7% sont des employés subalternes. En fait, personne n'occupe un poste qualifié. Pour ce qui est du secteur de travail, les deux tiers sont occupés dans l'hôtellerie-restauration, prenant ainsi le relais des anciens travailleurs saisonniers.

Le panorama présenté ne veut pas dire que les possibilités de mobilité socioprofessionnelle sont inexistantes pour les étrangers. Même si elles sont limitées, ces possibilités sont réelles, du moins pour certaines catégories d'entre eux. C'est le cas par exemple des travailleuses et des travailleurs espagnols et italiens arrivés en Suisse dans les années 1950 et 1960: des données sur la carrière professionnelle des personnes proches de la retraite montrent que 40% des hommes et 20% des femmes occupaient des postes intermédiaires ou d'indépendants à 45 ans, alors qu'à leur arrivée en Suisse presque la totalité d'entre eux exerçait des métiers non qualifiés (Bolzman 2001).

D'après les données du recensement de la population, la place des étrangers dans la hiérarchie socioprofessionnelle varie également selon les nationalités d'origine: les ressortissants d'Amérique du Nord, d'Océanie, de France et d'Allemagne ont beaucoup plus de chances d'occuper un poste de dirigeant ou de cadre supérieur, alors que les Portugais, les Yougoslaves et les Turcs sont sur représentés parmi les ouvriers (Wanner 2004: 34). En outre, l'accès des étrangers à des postes à responsabilité varie selon les secteurs d'activité: dans l'hôtellerie, l'agriculture, les entreprises de nettoyage et les hôpitaux, la grande majorité du personnel sans responsabilité est de nationalité étrangère, alors que les étrangers sont sous représentés dans les postes dirigeants. En revanche, les administrations d'entreprises, les industries pharmaceutiques et les banques présentent une forte proportion d'étrangers aux postes dirigeants (Wanner 2004: 35–36). Dans ces derniers secteurs d'activité, les dirigeants étrangers sont d'ailleurs souvent des ressortissants des États mentionnés ci-dessus. Ces

observations mettent en évidence que la segmentation du marché du travail joue un rôle dans les possibilités pour les étrangers d'occuper des postes à responsabilité: c'est surtout dans le secteur principal que l'on cherche à valoriser les compétences des immigrés, alors que le secteur destiné au marché intérieur est beaucoup plus cartellisé, selon une logique qui favorise les travailleurs nationaux.

### Comparaison des Conditions Salariales Entre Travailleurs Suisses et Étrangers

Les différences concernant la situation socioprofessionnelle des Suisses et des étrangers s'expriment également au niveau des conditions de travail, et en particulier de la rémunération. La nationalité et le type de permis sont des facteurs d'inégalités salariales.

Ainsi, l'enquête suisse sur la population active montre que, quelle que soit la position hiérarchique dans l'échelle socioprofessionnelle, les personnes de nationalité suisse gagnent plus que leurs homologues étrangères. L'écart médian est particulièrement élevé chez les salariés sans responsabilité (16.2%; Cf. Tableau 3).

D'après Fluckiger (2000), la politique suisse d'immigration est responsable des différences salariales observées entre les travailleurs nationaux et les travailleurs étrangers qui apparaissent déjà au moment de l'immigration mais qui persistent plus tard, même si elles s'atténuent en fonction de la «stabilité» du permis. Ainsi les salaires bruts moyens des travailleurs suisses sont, en 1996, 15.6% supérieurs à ceux des détenteurs d'un permis C. La différence se réduit à 11.5% lorsque les travailleurs suisses sont comparés aux travailleurs frontaliers, mais atteint son maximum par rapport aux détenteurs d'un permis saisonnier, alors qu'il y a une différence de 28.4% lorsque la comparaison se fait par rapport aux détenteurs d'un permis annuel.

La comparaison entre les travailleurs suisses et les travailleurs frontaliers est particulièrement intéressante, car les deux catégories présentent de nombreuses similitudes: l'âge moyen est très proche (39.59 et 39.15, respectivement), le nombre moyen d'années de formation est aussi pratiquement le même (11.87 et 11.19), tout comme le nombre moyen d'années d'expérience professionnelle (21.70 et 21.98); les frontaliers ont en outre des semaines de travail un peu plus longues que les travailleurs suisses: 40.10 versus 38.67. Pourtant le salaire moyen mensuel brut des travailleurs suisses est plus élevé de 12.5% que celui des frontaliers: 5,834 francs versus 5,105 francs (Fluckiger 2000).

**Tableau 3** Revenu professionnel brut (médiane) – actifs occupés à plein temps (sans apprentis) – par année, en francs selon la nationalité

Situation dans la prof. (cl. sociolog.)	Suisses	Étrangers <sup>a</sup>
Indépendants, collaborateurs familiaux	71,800	67,600
Salariés membres de la direction	101,300	86,400
Salariés exerçant une fonction de chef	80,400	71,400
Salariés sans fonction de chef	71,400	59,800
Revenu médian pour l'ensemble	78,000	65,000

<sup>a</sup> Titulaires d'une autorisation de séjour ou du permis d'établissement

Source: ESPA 2005 (OFS)

**Tableau 4** Revenu professionnel brut (médiane) – actifs occupés à plein temps (sans apprentis) en fonction de leur niveau de formation – par année, en francs selon la nationalité

Niveau de formation (salariés)	Suisses	Étrangers <sup>a</sup>
École obligatoire	55,900	56,300
Formation élémentaire ou form. sur le tas	64,800	60,500
École de culture générale et autres <sup>b</sup>	66,200	64,000
Apprentissage	70,200	63,700
École professionnelle à plein temps	78,300	62,800
Maturité/baccalauréat	78,000	62,800
Formation professionnelle supérieure	95,000	81,100
Université/haute école	117,000	100,000
Sans indication/ne sait pas		
Total	78,000	65,000

Source: ESPA 2005 (OFS)

<sup>a</sup> Titulaires d'une autorisation de séjour ou du permis d'établissement

<sup>b</sup> École commerciale (1–2 ans), stage ménager, école de degré diplôme

Outre le statut juridique des travailleurs, leur origine géographique semble également jouer un rôle significatif dans les différences salariales. Toujours d'après Fluckiger (2000), les Européens originaires des pays limitrophes et d'Europe du Nord obtiennent des salaires – toutes choses égales par ailleurs – qui ne diffèrent pas de manière significative de ceux des travailleurs suisses. En revanche, les ressortissants africains, obtiennent des salaires 45% inférieurs à ceux des travailleurs nationaux.

Les données de l'enquête suisse sur la population active montrent également qu'à niveau de formation égal, à l'exception des personnes avec une formation de niveau de scolarité obligatoire, les travailleurs suisses gagnent systématiquement plus que leurs homologues étrangers (Cf. Tableau 4).

Ces inégalités salariales soulèvent des questions, car elles révèlent l'existence de certaines formes de discrimination à l'égard des travailleurs étrangers sur le marché de l'emploi helvétique, qui sont liées à la fois au type de permis de travail et à l'origine géographique. D'après Fluckiger (2000), le principal facteur explicatif de la discrimination est le fait que les titres et les diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas reconnus ou sont pris en considération de façon partielle par les employeurs, et ceci indépendamment de la durée du séjour des travailleurs en Suisse. Cela nous amène à aborder de manière plus systématique la problématique de la déqualification des travailleurs étrangers.

### **Facteurs Ayant Une Influence sur la Valorisation des Qualifications des Travailleurs Étrangers**

Selon Pecoraro (2005), ces quinze dernières années, la main-d'œuvre hautement qualifiée en Suisse n'a cessé de croître.<sup>9</sup> Dans l'ensemble, elle représente 48% de la

<sup>9</sup> La définition de force de travail hautement qualifiée utilisée par Pecoraro ne comprend pas uniquement les personnes disposant d'une formation universitaire ou professionnelle de niveau tertiaire. Elle inclut également, selon les définitions du «Manuel de Canberra», d'autres catégories assez larges d'actifs telles que les chefs d'entreprises et les spécialistes dans leur domaine de compétence.

population active en 2000, contre 35.7% dix ans auparavant. Ce chiffre atteint 50.7 et 36.4%, respectivement, parmi la population suisse et la population étrangère née ailleurs qu'en Suisse. La proportion de primo-migrants hautement qualifiés n'a cessé de progresser depuis la cohorte arrivée en 1992, pour dépasser 50% pour les cohortes arrivées à partir de 1998. Parmi les mêmes cohortes, la proportion de primo-migrants peu qualifiés est passée de 72.2 (1992) à 41.3% (2000), mettant en évidence la forte réorientation des flux migratoires en faveur des catégories de personnel plus qualifié.

Ces chiffres sont conformes à la nouvelle orientation de la politique d'immigration de la Suisse depuis les années 1990. Mais, dans quelle mesure le marché de l'emploi reconnaît ces qualifications et favorise l'intégration de ces migrants?

À partir des données du recensement de la population, Wanner (2004) a comparé certaines professions apprises avec certaines professions exercées en Suisse. Il constate que la proportion de médecins parmi les personnes actives en tant qu'assistants médicaux<sup>10</sup> et de titulaires d'un diplôme en sciences économiques parmi les comptables et les employés de bureau est plus élevée chez les étrangers que chez les Suisses, attestant ainsi de la sous utilisation de compétences d'une partie des étrangers. Ainsi 6.7% des médecins étrangers travaillent comme assistants médicaux, ce qui est le cas de 1.7% des médecins suisses; 11.5% des étrangers possédant un titre en sciences économiques travaillent comme comptables, alors que c'est le cas de 6.2% des diplômés suisses. Par ailleurs, il observe que les étrangers ont besoin en moyenne d'un niveau de formation plus élevé que les Suisses pour occuper un poste de directeur d'entreprise, de cadre moyen, d'instituteur, d'informaticien ou de comptable.

Les travaux de Pecoraro (2006) vont dans le même sens, et montrent qu'il existe en Suisse un risque accru pour les étrangers de se retrouver «surdiplômés», en comparaison avec la population suisse. Les primo-migrants sont plus affectés par cette situation que les étrangers de la deuxième génération (nés en Suisse) ou ceux de la «génération intermédiaire» (arrivés en Suisse avant l'âge de 15 ans). Tout se passe comme si les qualifications acquises à l'étranger étaient moins transférables vers le marché du travail helvétique que celles acquises en Suisse.

En fait, les obstacles les plus grands à la transférabilité des qualifications acquises ailleurs concernent les personnes qui n'entrent pas en Suisse avec un contrat de travail mais qui sont autorisées à y résider en raison d'un mariage, du regroupement familial ou de l'obtention du statut de réfugié. Les entrées de celles-ci représentent une part importante de la migration: par exemple en 2003, elles constituent 44% des entrées<sup>11</sup> (IMES 2004). Tout se passe comme si les qualifications de ces personnes étaient sujettes à caution parce que ne répondant pas directement à une demande des entreprises helvétiques. Ainsi, une étude que nous avons menée sur les réfugiés chiliens arrivés en Suisse dans les années 1970 et 1980 à partir d'entretiens en profondeur répétés, met en évidence que seule une minorité de personnes qualifiées a réussi, avec le temps, à exercer un métier correspondant à leur formation. Un autre

<sup>10</sup> On peut se poser la question sur le rôle que joue le protectionnisme corporatiste, bien connu chez certaines professions (médecins, dentistes, avocats, etc.), dans cette situation.

<sup>11</sup> Si l'on ajoute à ce chiffre, 14.3% d'entrées pour formation et perfectionnement professionnel, on constate que la majorité des migrants n'arrivent pas en Suisse avec un contrat de travail.

groupe a réussi à se recycler, suite à de nouvelles formations, dans des professions proches, notamment dans des métiers de l'humain (travail social, santé, psychologie, sciences de l'éducation, etc.). La majorité a subi une déqualification à long terme. Ce phénomène est plus prononcé en Suisse alémanique qu'en Suisse romande (Bolzman 1996). Une recherche qualitative récente de Riaño et Baghdadi (2006) sur 56 femmes qualifiées provenant d'Amérique Latine, du Moyen Orient et d'Europe du Sud-Est (arrivées en majorité par le biais d'un mariage ou du regroupement familial) et résidant en Suisse alémanique montre que malgré leur maîtrise de la langue allemande, de bonnes compétences ainsi que de l'expérience professionnelle, la majorité des femmes ne réussissent pas à utiliser leur capital social et culturel pour obtenir des postes exigeant des qualifications. Un tiers n'a pas de travail, un quart occupe des postes au dessous de leurs qualifications et un autre tiers travaille à leur niveau de qualification mais irrégulièrement. Les motifs d'entrée en Suisse, le genre et l'origine nationale apparaissent ainsi comme des facteurs importants dans la légitimation des qualifications acquises à l'étranger.

L'analyse du recensement fait par Wanner (2004) montre par ailleurs que la probabilité d'occuper un poste de dirigeant, de cadre supérieur, ou une profession libérale est plus élevée pour des Allemands ou des Français nés à l'étranger<sup>12</sup> que pour ceux nés en Suisse; en revanche, les personnes d'origine ibérique ou les Européens non communautaires, qu'ils soient nés en Suisse ou ailleurs, ont très peu de chances d'accéder à des postes supérieurs dans les entreprises. Ces données confirment que le lieu d'obtention du diplôme et l'origine nationale des personnes sont des variables centrales dans la construction sociale de la valeur des compétences sur le marché du travail.

En ce qui concerne l'origine nationale, il apparaît que les préjugés des employeurs à l'égard des ressortissants de certains pays affectent les chances de ces derniers de trouver un travail dans leur domaine, et parfois un travail tout court. Une recherche particulièrement intéressante à cet égard est celle menée par Fibbi et al. (2003) sur la base de la méthode du testing du BIT. Des réponses fictives à des offres d'emploi réelles ont permis de constater l'existence d'importantes discriminations à l'égard des ressortissants turcs et albanais de la deuxième génération: alors qu'ils ont présenté des curriculum vitae pratiquement identiques à ceux des candidats suisses (il s'agissait de candidats ayant fait leur scolarité en Suisse), ils ont été beaucoup moins souvent convoqués à des entretiens d'embauche. En fait, leur nom et la couleur de leur passeport ont fait la différence. Cette recherche met en évidence que le problème de la discrimination ne concerne pas uniquement la transférabilité des diplômes obtenus à l'étranger. Certains employeurs n'accordent pas la même valeur aux diplômes obtenus en Suisse lorsque les porteurs de ces diplômes sont originaires de certains pays.

## Conclusion

Le modèle de Portes et Rumbaut (1990) pour expliquer les modes d'incorporation des migrants sur le marché du travail tient compte de leurs qualifications, de la

<sup>12</sup> Il est à relever que les Allemands et Français nés à l'étranger, en particulier ceux âgés de 35–44 ans, ont plus de chances que les Suisses d'occuper des fonctions supérieures.

politique d'immigration à leur égard, du type de réception qui leur est fait par le marché du travail, de la présence ou non d'une communauté ethnique pouvant les soutenir dans leur insertion professionnelle. Dans cet article, nous avons passé en revue principalement les trois premières variables. En effet, en Suisse il existe encore peu d'études approfondies sur le rôle des communautés ethniques dans l'incorporation des migrants.

Notre analyse a mis en évidence le rôle central de la politique d'immigration helvétique dans la définition des critères de recrutement de la main d'œuvre étrangère et dans l'allocation de celle-ci aux différents secteurs d'activité à travers le système de permis. La politique d'immigration privilégie le recrutement sélectif de travailleurs étrangers, selon des critères géographiques, culturels et, plus récemment, de qualification. Une contradiction apparaît pourtant entre la mondialisation des flux migratoires et les barrières législatives au recrutement des travailleurs originaires de certains États, notamment du Tiers monde ou de l'Europe non communautaire (Balkans, Turquie). L'inexistence d'une politique officielle de recrutement à leur égard, alors que nombre d'entre eux résident quand même en Suisse, délégitime par avance leur présence sur le territoire national, entretient les préjugés à leur égard, en particulier de la part des employeurs, et rend plus difficile la valorisation de leurs qualifications et compétences sur le marché du travail. Les conséquences sont particulièrement dramatiques, en termes d'accès au marché du travail, pour la deuxième génération, pourtant éduquée en Suisse (Fibbi et al. 2003). Les ressortissants de l'UE/AELE, ainsi que des autres États industrialisés bénéficient en revanche d'une meilleure reconnaissance de leurs qualifications.

La possibilité de transfert de qualifications est médiatisée cependant par le système de permis. Pendant longtemps, ce système avait pour fonction la canalisation d'une partie considérable de la main d'œuvre étrangère vers les secteurs d'activités «secondaires», souffrant d'une pénurie de travailleurs du fait de leurs bas salaires et des conditions de travail plus pénibles que dans les secteurs d'activités «principales». Le système de permis contribuait ainsi à maintenir la segmentation du marché du travail, tout en permettant le passage graduel et contrôlé du secteur secondaire au secteur principal aux travailleurs «ayant fait leurs preuves». Avec l'actualisation et la transformation de la politique d'immigration (Accords de libre circulation avec l'UE, nouvelle Loi sur les étrangers) le contrôle s'exerce principalement sur les travailleurs n'appartenant pas à l'UE/AELE, qui doivent être par ailleurs «hautement qualifiés». La nouvelle politique devrait donc théoriquement favoriser le recrutement d'une main d'œuvre étrangère plus qualifiée que par le passé.

Même si l'on observe, lors de ces dernières années, une augmentation significative du nombre d'entrées de travailleurs qualifiés, les observations empiriques, notamment à partir du recensement de la population ou de l'enquête suisse sur la population active, mettent en évidence que la participation des travailleurs étrangers au marché de l'emploi est loin d'être égalitaire. Ils sont davantage représentés dans certaines branches de l'économie (les plus précaires) et sous représentés dans d'autres (en particulier les activités du secteur public, les banques et autres activités à forte valeur ajoutée). Certains auteurs évoquent un effet de ségrégation qui résulte des effets dans le temps du système des permis et des inégalités de traitement de la part des employeurs (Fluckiger et Ramirez 2003).

Par ailleurs, on constate que les modes d'incorporation des travailleurs étrangers sur le marché du travail ne sont pas homogènes. En paraphrasant Zhou (1997), on pourrait évoquer des formes d'incorporation segmentées.<sup>13</sup> Pour ce qui est des travailleurs qualifiés, on peut distinguer au moins deux catégories: les travailleurs qualifiés recrutés pour travailler dans leur domaine de compétences; les travailleurs qualifiés qui ne trouvent pas un emploi dans leur domaine.<sup>14</sup> Parmi les premiers, on trouve des ressortissants de l'UE (notamment des Allemands et des Français), ainsi que des ressortissants d'autres États industrialisés, recrutés pour travailler dans des secteurs comme la banque, les entreprises pharmaceutiques ou des activités scientifiques. Parmi les seconds, se trouvent des individus entrés en Suisse dans le cadre d'un regroupement familial, d'un mariage ou de l'asile, souvent issus des États du Sud, qui devront se contenter des emplois dans des activités pour lesquelles ils sont surqualifiés.

En fait, les premiers sont pleinement intégrés à un marché de travail de plus en plus globalisé, caractérisé par une concurrence internationale accrue entre les États et les entreprises pour l'acquisition de compétences, qu'ils estiment exceptionnelles. Ils bénéficient ainsi de formes de circulation migratoire qui augmentent leur employabilité. Les seconds en revanche, se heurtent à des barrières institutionnelles et aux préjugés sur la qualité des diplômes du Tiers Monde qui rendent le transfert de leurs compétences plus problématiques. Pour eux, la mobilité géographique est un problème et le marché du travail globalisé un mythe.

## References

- Arlettaz, S., & Arlettaz, G. (1998). «Immigration et présence étrangère». In S., Arlettaz, G., & Arlettaz (Eds.) *La constitution fédérale en chantier* (pp. 91–140). Berne: Schweizerisches Bundesarchiv.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Bolzman, C. (1996). *Sociologie de l'exil: une approche dynamique. L'exemple des réfugiés chiliens en Suisse*. Zurich: Seismo.
- Bolzman, C. (2001). «Les immigrés sur le marché du travail: entre discrimination et égalité de chances. Le cas de la Suisse». In M. Boucher (Ed.) *De l'égalité formelle à l'égalité réelle. La question de l'ethnicité dans les sociétés européennes*. Paris: L'Harmattan.
- Bolzman, C. (2001a). «Politiques d'asile et trajectoires sociales des réfugiés: une exclusion programmée. Le cas de la Suisse». *Sociologie et Sociétés*, 33(2), 133–158.
- Bolzman, C., Fibbi, R., & Vial, M. (2003). *Secondas–Secondos. Le processus d'intégration des jeunes adultes issus de la migration espagnole et italienne en Suisse*. Zurich: Seismo.
- Bottari, R., & Labarthe, J. (2003). *La transformation de l'emploi en regard d'une loi sur l'immigration*. Université de Genève, Mémoire de licence en sociologie.
- Bourdieu, P. (1979). *La distinction. Critique sociale du jugement*. Paris: Minuit.
- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1970). *La reproduction*. Paris: Minuit.
- Castelnuovo-Frigessi, D. (1978). *La condition immigrée*. Lausanne: Ed. d'En Bas.
- Eckmann, M., Salberg, A. C., Bolzman, C., & Grünberg, K. (2001). *De la parole des victimes à l'action contre le racisme*. Genève: Ed. IES.

<sup>13</sup> Zhou (1997) évoque la notion d'assimilation segmentée à propos de la deuxième génération. Nous utilisons ici la notion d'incorporation segmentée principalement pour les travailleurs de la première génération.

<sup>14</sup> On pourrait faire la même distinction pour les travailleurs manuels, mais ce n'est pas l'objet de notre analyse.

- Efionayi, D., & Piguet, E. (2000). «Entre restrictions administratives et forces du marché, l'intégration économique des requérants d'asile et des réfugiés». In P. Centlivres, & I. Girod (Eds.) *Les défis migratoires*. Zurich: Seismo.
- ESPA (2005). *Enquête suisse sur la population active*. Neuchâtel: Office Fédéral de la Statistique.
- Fibbi, R., Kaya, B., & Piguet, E. (2003). *Le passeport ou le diplôme? Étude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration*. Neuchâtel: SFM.
- Flückiger, Y. (2000). «The economic impact of immigration policy: the case of Switzerland». Paper for a Conference on *Explaining in Migration Policy: Debates from Different Perspectives*, University of Geneva, 27–28 October.
- Flückiger, Y., & Ramirez, J. (2003). «Positions hiérarchiques et ségrégation par origine en Suisse». In H. R. Wicker, R. Fibbi, & W. Haug (Eds.) *Les migrations et la Suisse*. Zurich: Seismo.
- IMES (2004). *Statistique des étrangers 2004. Résultats annuels 2003*. Berne: Office fédéral de l'immigration, de l'intégration et de l'émigration.
- Levy, R., Joye, D., Guye, O., & Kaufmann, V. (1997). *«Tous égaux? De la stratification aux représentations»*. Zürich: Ed. Seismo.
- Maruani, M., & Renaud, E. (2001). *Sociologie de l'emploi*. Paris: La Découverte (3ème éd.).
- Pecoraro, M. (2005). «Les migrants hautement qualifiés», *Migrants et marché du travail en Suisse* pp. 71–109. Neuchâtel: Office Fédéral de la Statistique.
- Pecoraro, M. (2006) «La suréducation parmi les migrants hautement qualifiés en Suisse». *InterDialogos*, no. 2.
- Piguet, E. (2005). *L'immigration en Suisse depuis 1948. Une analyse des flux migratoires*. Zurich: Seismo.
- Piore, M. J. (1979). *Birds of passage migration labour in industrial societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Portes, A., & Rumbaut, R. (1990). *Immigrant America: A Portrait*. Berkeley: University of California Press.
- Riaño, Y., & Baghdadi, N. (2006) «Integration und Ausschluss von qualifizierten Migrantinnen aus Ländern ausserhalb der Europäischen Union in der Schweiz». *InterDialogos*, no. 2.
- Teitelbaum, M. S. (2006). «The meaning and future of 'skilled migration'». *Around the Globe*, 3(2), 10–16.
- Wanner, P. (2004). *Migration et intégration. Populations étrangères en Suisse*. Neuchâtel: Office Fédéral de la Statistique.
- Zhou, M. (1997). «Segmented Assimilation: Issues, Controversies and Recent Research on the New Second Generation». *International Migration Review*, 31/4, 975–1008.

**Claudio Bolzman** is a professor at the Haute école spécialisée de Suisse occidentale, where he coordinates the Centre d'études de la diversité culturelle et de la citoyenneté in the fields of health and social issues (CEDIC). He also lectures at the Sociology Department of the Université de Genève, where he teaches "Sociology of migration and intercultural relations". A Doctor in sociology, Claudio Bolzman has been working for nearly thirty years on questions linked to migrants' social trajectories, the way they integrate into the societies where they reside and their ties with their societies of origin. He is the author of numerous research papers and publications on these subjects.

**Claudio Bolzman** est professeur à la Haute école spécialisée de Suisse occidentale où il coordonne le Centre d'études de la diversité culturelle et de la citoyenneté dans les domaines de la santé et du social (CEDIC). Il est également chargé de cours au Département de sociologie de l'Université de Genève où il enseigne la «Sociologie des migrations et des relations interculturelles». Dr. en sociologie, Claudio Bolzman travaille depuis près de trente ans sur des questions liées aux trajectoires sociales des migrants, à leurs modes d'incorporation aux sociétés de résidence et à leurs liens avec les sociétés d'origine. Il est l'auteur de nombreuses recherches et publications sur ces thématiques.