

## La politique d'admission de la main-d'œuvre étrangère : désirabilité, acceptabilité, intégrabilité

Serge-A. Weygold\*, Alain Berset\*\*, Olivier Crevoisier\*\*, François Hainard\*<sup>1</sup>

### 1 Introduction

À l'approche du troisième millénaire, la Commission suisse d'experts en migration rendait public un rapport fixant les objectifs d'une nouvelle politique migratoire, ainsi que les mesures à mettre en place pour les atteindre. Pour la Confédération, la nécessité de réformer sa politique en la matière (en particulier son volet « admission ») peut s'expliquer par au moins quatre types de raisons : économiques (satisfaire les besoins des entreprises en compétences de plus en plus pointues), politiques (permettre l'accord bilatéral avec l'Union européenne sur la libre-circulation des personnes), sociales (rassurer la population en montrant que les autorités contingentent strictement et n'autorisent que l'immigration des élites) et morales (adopter des barrières non racistes à l'entrée).

Sans présenter dans le détail le rapport de la Commission, on rappellera que les experts proposaient notamment, dans le but de remplacer le modèle des trois cercles, l'introduction d'un nouveau système d'admission de la main-d'œuvre étrangère en provenance d'États non-membres de l'Union européenne. Ce système – dit « à points » – vise une discrimination non plus géographique et culturelle mais professionnelle<sup>2</sup>.

Plus précisément, le nouveau modèle se focalise sur l'évaluation du niveau des compétences professionnelles des candidats à l'immigration. Pour les admissions en vue d'un séjour permanent, ces compétences sont mesurées par le recours à une docimologie intégrant la formation (diplôme), l'expérience professionnelle, l'âge, les connaissances linguistiques, les éventuelles « capacités sortant de l'ordinaire », mais aussi la capacité d'adaptation professionnelle (sur laquelle nous reviendrons)<sup>3</sup>.

Par ailleurs, ce système d'admission associe intimement les champs économiques (ressources professionnelles) et sociaux (acquisition de compétences

---

1 \**Institut de Sociologie* et \*\**Institut de Recherches Économiques et Régionales*, Université de Neuchâtel, Pierre-à-Mazel 7, CH-2000 Neuchâtel.

2 La discrimination géographique et culturelle s'opère à travers la notion de « distance culturelle », représentée par une « cible » incluant trois cercles territoriaux.

3 Nous laisserons de côté le cas des autorisations de séjour de courte durée, lesquelles ne dépendent que de trois critères : formation, expérience et aptitudes professionnelles.

sociales et culturelles permettant l'intégration) : des six critères de compétence choisis, les experts font dépendre ce qu'ils nomment la « capacité d'intégration sociale à long terme », les premiers étant censés proportionnels à la seconde. Autrement dit, si nous l'avons bien comprise, l'idée centrale peut s'énoncer comme suit : les immigrants les plus qualifiés sont ceux qui présentent la meilleure capacité d'intégration dans la société d'accueil<sup>4</sup>.

Les résultats de la recherche qui a débouché sur le présent article vont à l'encontre de ces propositions ou, tout du moins, montrent qu'elles sont loin d'être toujours vraies, même si elles semblent parfois frappées au coin du bon sens. Ces résultats devraient dès lors être pris en considération dans le cadre d'une réforme de la politique migratoire<sup>5</sup>.

Nous voudrions démontrer ci-dessous que :

- 1) pour la main-d'œuvre immigrante, être hautement qualifié, favoriser l'innovation, participer à l'accroissement de la productivité et contribuer au développement des structures économiques ne signifie pas encore s'intégrer socialement et culturellement;
- 2) le « degré » d'intégration sociale et culturelle des travailleurs immigrants dépend de leurs projets migratoires ainsi que de leur mode d'adaptation au contexte de travail d'arrivée, et non d'une quelconque « capacité » dont ils seraient porteurs. Par conséquent, le concept de « capacité d'intégration sociale » constitue un leurre, au même titre, comme nous allons le voir, que celui de « capacité d'adaptation professionnelle »;
- 3) certaines des confusions et incompréhensions qui émaillent selon nous les propositions des experts en migration sont à mettre en relation avec leur enracinement dans le paradigme « d'intégration », qui se fait au détriment du paradigme « mobilitaire ».

Le présent article est fondé sur les résultats d'une recherche empirique qualitative<sup>6</sup>. Nous avons procédé à 80 entretiens en profondeur avec des immigrants et leurs supérieurs hiérarchiques, dans les branches de la microtechnique, de l'horlogerie et de la communication. Le dépouillement et l'analyse, qui ont reposé sur la retranscription intégrale des entretiens, ont été conduits avec l'aide du logiciel d'analyse qualitative NUD\*IST 4.00, élaboré pour l'analyse de données non numériques et non structurées (codage, indexation, etc.). En raison de ses objectifs,

4 Pour le dire plus prosaïquement, il deviendrait possible de s'assurer en quelque sorte « le beurre et l'argent du beurre ».

5 L'entrée de travailleurs en provenance de pays extra-européens ne représentera qu'une faible partie de l'immigration totale de main-d'œuvre et l'on pourrait penser qu'il est vain d'en discuter. Elle revêtira toutefois une grande importance symbolique car « après la conclusion d'un accord bilatéral avec l'Union européenne [...], elle constituera le seul domaine directement contrôlable de l'admission » (Commission d'experts en migration, 1997, 23).

6 Voir Berset, Weygold et al., 1999a, 1999b et 2000.

qui étaient de rendre compte de la diversité des processus d'insertion et d'innovation ainsi que des facteurs facilitant ou bloquant ces processus, cette recherche n'a pas visé la production de résultats représentatifs, mais de résultats significatifs.

## 2 Compétences professionnelles et intégration sociale

Classer les candidats à l'immigration en fonction de critères de compétence revient à les différencier selon leur degré de désirabilité économique (soutien à l'innovation, contribution au développement des structures) et d'acceptabilité sociale (occupation d'un emploi, catégorie socioprofessionnelle élevée, faible visibilité sociale ou, pour l'exprimer crûment en inversant une formule tristement célèbre : « pas de bruit, ni d'odeur »). Ces critères ne donnent en revanche aucune information sur le degré d'intégration sociale et culturelle des immigrants – si une telle chose existe en soi – car nos investigations montrent que l'équation « désiré + accepté = intégré » est un sophisme<sup>7</sup>.

En outre, il peut sembler raisonnable d'avancer que des compétences professionnelles élevées débouchent sur une bonne intégration structurelle, qui, après un certain laps de temps, est elle-même suivie d'une intégration socioculturelle et linguistique<sup>8</sup>. Il est cependant notoire que de nombreux immigrants sont fortement acculturés, voire assimilés, alors qu'ils sont exclus socialement et dans l'impossibilité de subvenir à leurs besoins (non intégrés structurellement). A l'opposé, d'autres exercent une activité lucrative leur permettant d'organiser leur vie de manière autonome mais ne participent que peu à la vie sociale locale et n'apprennent pas la langue d'accueil.

Comme le prouvent nos conclusions, les immigrants correspondant le mieux aux critères d'admission proposés sont généralement ceux qui, même après plusieurs années, restent les moins intégrés socialement et culturellement : l'intégration des extra-Européens qui obtiendraient les scores les plus élevés (nombre de points) demeure avant tout structurelle (économique). Ces personnes travaillent, et font donc partie de la société, mais elles « fuient » généralement les associations de compatriotes pouvant fonctionner comme des sas à l'intégration, ne lisent pas les journaux locaux, ne sont guère intéressées par les droits civiques, etc.

7 Au demeurant, les critères de désirabilité économique retenus par les experts (formation, expérience, compétences linguistiques) ne recouvrent pas l'ensemble des compétences professionnelles. Pour évaluer de manière relativement précise la nature et le niveau de ces dernières, il faut aussi recourir à d'autres types de prédicteurs comme, par exemple, les compétences sociales, la réputation professionnelle de la personne, les traits de personnalité, etc., qui participent d'autres conventions de compétence (Eymard-Duvernay, 1997; Weygold, 1999).

8 Selon le rapport de la Commission d'experts en migration, « aujourd'hui comme par le passé, le fait d'exercer une activité lucrative permet d'organiser sa vie de manière autonome » (1997, 39). En d'autres termes, l'intégration structurelle « est en premier lieu synonyme d'aptitude à subvenir par ses propres moyens à ses besoins et à ceux de sa famille dans notre société » (*ibid.*).

Pour commencer, qui sont ces immigrants hautement qualifiés, désirés, acceptés mais non intégrés ? Comment les caractériser ? Après avoir distingué deux principaux groupes et nous être penchés sur leur profil-type, nous verrons quelle est l'origine de leur relative non-intégration.

## 2.1 Les travailleurs immigrants hautement qualifiés

Nous avons défini l'adaptation professionnelle comme le processus de production de réponses aux attentes et aux caractéristiques du travailleur immigrant et du contexte de travail. L'adaptation concerne la possibilité, pour l'immigrant, de transférer des compétences professionnelles acquises par le passé au marché du travail de la nouvelle société. Cette adaptation ne doit pas être comprise comme un processus forcément unilatéral où le travailleur se contente de répondre positivement aux attentes de l'environnement de travail d'arrivée. Mutuelle, elle s'apparente à un processus de négociation. C'est pourquoi, elle implique des acteurs, individuels ou collectifs, qui tentent de produire des réponses aux événements pour influencer l'évolution de ceux-ci dans un sens favorable à la promotion de leurs intérêts. De manière simplifiée, le processus d'adaptation professionnelle est conditionné, d'une part, par l'organisation, la technologie et les contraintes économiques imposées par le contexte de travail et, d'autre part, par l'identité, les ressources et les objectifs de l'immigrant (Berset, Weygold et al., 1999b).

Nous avons examiné ce processus sous cinq angles : le diplôme, l'expérience, la mobilité géographique, les connaissances linguistiques et les attributs culturels. Parmi les quatre types de travailleurs immigrants mis en évidence suite à cette analyse, deux regroupent presque exclusivement des travailleurs hautement qualifiés, que nous avons appelés les « transnationaux » et les « spécialistes »<sup>9</sup>.

### a) Les « transnationaux »

Venant essentiellement de pays anglo-saxons ou nordiques, les « transnationaux » occupent des postes de cadres moyens ou supérieurs (dirigeants, responsables de départements, gestionnaires de projets, etc.) ou des fonctions techniques, qui requièrent des compétences élevées en termes d'expérience ou de diplômes (formation supérieure : université, haute école professionnelle). Ces personnes se localisent dans de multinationales ayant un important marché du travail interne et procédant avec leurs diverses filiales à l'étranger à de nombreux échanges d'employés, destinés à favoriser la mobilité verticale et horizontale. Dans ces sociétés, une étape professionnelle à l'étranger représente un passage obligé pour qui souhaite réaliser un plan de carrière.

9 Les « immigrés » et les « juniors », qui forment les deux autres catégories, ne sont pas abordés dans ce texte. Pour en savoir davantage : Berset, Weygold et al., 1999a, 2000.

Culturellement et linguistiquement, ces lieux de travail sont des sortes d'enclaves dans lesquelles chacun des membres de l'organisation n'est ni tout à fait étranger, ni complètement indigène et, en somme, l'unique adaptation que devra réaliser le nouveau venu sera d'acquérir de l'expérience professionnelle, mais ni plus ni moins que s'il avait changé de fonction sans migrer. On peut alors parler d'une adaptation non spécifique à la migration. Pour le reste, il retrouvera à peu de choses près le même environnement linguistique et culturel : la langue utilisée sera l'anglais et les comportements conformes à une sorte de « culture internationale » (Wagner, 1997). L'insertion professionnelle de ces immigrants se fait donc sans adaptation liée à la migration, et ce en raison d'un environnement professionnel international qui leur est déjà familier (il s'agit en quelque sorte d'une acculturation préalable).

En conséquence, les transnationaux ne voient que peu d'utilité à s'intégrer à la société d'accueil car, premièrement, ils retrouvent aisément leurs repères dans tous les pays où ils pourraient s'expatrier et, deuxièmement, ils peuvent être appelés à n'importe quel moment à migrer pour des raisons professionnelles. Aussi, c'est bien de non-intégration sociale et culturelle dont il faut parler dans leur cas.

#### *b) Les « spécialistes »*

Les « spécialistes » se démarquent avant tout par des compétences professionnelles rares, voire inexistantes sur le marché du travail de la région d'arrivée. Ce sont en vérité les travailleurs étrangers « rêvés », ceux qui participent à la modernisation des structures économiques et à l'amélioration de la capacité d'adaptation de l'économie nationale aux exigences de la mondialisation des marchés. Leur projet professionnel est premier par rapport à la migration (qui en constitue une conséquence), comme en témoigne le fait qu'on retrouve essentiellement dans cette catégorie des personnes au bénéfice d'une autorisation de séjour annuelle et dont la migration résulte d'un engagement à l'étranger, souvent réalisé par le biais d'un réseau d'informateurs. Quant à la spécificité de leurs compétences, elle peut être liée à une expérience (les « experts »), à des compétences linguistiques et culturelles (les « rédacteurs-traducteurs ») ou à un diplôme (les « diplômés »).

En ce qui concerne les « experts », c'est leur expérience professionnelle avant l'arrivée en Suisse qui établit la rareté de la compétence. Les « rédacteurs/traducteurs » relèvent d'un type d'immigrants disposant de compétences spécifiques issues de leur appartenance linguistique et culturelle et c'est la trajectoire migratoire qui définit la valeur de la compétence pour l'employeur. Finalement, les compétences stratégiques des « diplômés » leur viennent de la spécificité de la formation réalisée. Dans ce cas, c'est la trajectrice formatrice qui est source de compétence.

Pour l'entreprise, le but consiste à s'attacher et intégrer des compétences pointues. Or, il ressort que, dans tous les cas, le seul moyen d'exploiter ces dernières

est de passer par une adaptation du contexte de travail. La relation de dépendance s'établit – contrairement à ce que l'on constate avec les autres types d'adaptation – au détriment de l'entreprise. En effet, le « spécialiste » a tendance à se caractériser par un projet professionnel précis (acquisition de nouvelles expériences) mais par des projets migratoires flous, qui ne privilégient ni l'installation, ni le retour, ni l'émigration vers un pays tiers, tout en laissant ouverte chacune de ces possibilités. Dans ces conditions d'incertitude, le calcul de rentabilité d'un investissement linguistique et la projection dans un autre cadre de référence culturelle deviennent problématiques. En fin de compte, l'apprentissage des normes de comportement ou du code linguistique du lieu d'arrivée ne se fait pas ou est constamment repoussé, même quand le séjour se prolonge.

Il incombe ainsi au contexte de travail, dépendant de ces compétences stratégiques, de « faire l'effort » de rapprochement et d'adaptation. Pas nécessairement plus flexible qu'un autre au départ et ne faisant pas de l'hétérogénéité culturelle et linguistique une priorité, celui-ci doit ainsi faire preuve d'une sorte de souplesse ad hoc. On retrouve ici la composante stratégique, d'une part, de l'adaptation d'un contexte qui souhaite tirer profit des compétences de l'immigrant et, d'autre part, de la non-adaptation de ce dernier qui, libre de projet migratoire, évite de s'investir « pour rien » (en mettant en branle un apprentissage linguistique et culturel). Et, à sa non-adaptation dans la sphère professionnelle fait fatalement écho une faible intégration dans la sphère sociale, celle-ci n'ayant *a priori* aucune raison – à l'inverse du contexte de travail – de s'adapter de manière unilatérale à ses caractéristiques culturelles et linguistiques.

## 2.2 Projets migratoires et contexte de travail

La description de ces deux catégories d'immigrants hautement qualifiés laisse deviner que leur faible intégration sociale et culturelle – qui, il faut le souligner, ne s'accompagne nullement de marginalisation ou d'exclusion sociale – s'explique par la conjugaison de deux facteurs centraux : les projets migratoires (en l'occurrence, quasi inexistants) et la nature du contexte de travail dans lequel ils évoluent.

Sans projet migratoire précis, les « transnationaux » et les « spécialistes » vivent dans ce que nous avons nommé un « moratoire migratoire », qui n'exclut ni ne privilégie aucun des termes de l'alternative « installation *versus* retour ou émigration dans un pays tiers ». Une incertitude s'installe ainsi au niveau de leur durée estimée de séjour dans le pays, y compris pour les personnes y résidant depuis de nombreuses années. Dès lors, d'une part, l'identification à un nouveau cadre de référence culturelle s'avère problématique et, d'autre part, l'immigrant s'abstient des investir socialement et linguistiquement, pour ne pas risquer que cela se fasse à fonds perdus (« A quoi bon faire des efforts si je quitte la région demain ? »). A l'arrivée, qu'elles soient un obstacle à l'investissement sociolinguistique ou qu'elles rendent délicate la projection dans une autre dimension culturelle,

l'indécision et l'incertitude quant à la durée du séjour – quand elles se stabilisent – font que les « efforts » d'intégration sont laissés en suspens ou continuellement différés.

Ces calculs stratégiques sont permis et accentués par le contexte de travail car, pour les personnes concernées, rien ne presse professionnellement, rien n'exige un apprentissage linguistique ou un rapprochement culturel. La langue constitue à ce sujet une dimension particulièrement révélatrice : dans les départements, les groupes de travail ou les équipes dont font partie ces immigrants, il existe bien une, voire deux langues officielles de travail, mais l'anglais – maîtrisé par la quasi-totalité des extra-Européens hautement qualifiés – en fait systématiquement partie.

C'est donc ce code linguistique qui représente un critère de recrutement et devient une condition-cadre à leur activité professionnelle dans le pays d'accueil. En outre, certains de ces travailleurs occupent des postes leur offrant assez de pouvoir pour leur permettre d'exercer une sorte de contrôle linguistique ou culturel sur leur environnement de travail, en faisant de l'anglais une langue officielle si elle ne l'était pas avant, ou en introduisant les habitudes de travail et les manières de fonctionner qui leur sont coutumières.

Dans d'autres cas, fréquents chez les « spécialistes », l'immigrant n'est pas préadapté à son nouveau contexte et un processus de rapprochement doit se faire, mais c'est l'entreprise qui prend en charge à elle seule la réduction du décalage linguistique ou culturel; ce qui ne favorise pas davantage l'intégration sociale de l'individu. Lorsque la formation (diplôme) et/ou l'expérience professionnelle de l'immigrant sont considérées comme suffisamment rares et stratégiques pour l'activité et le développement de l'entreprise, il est effectivement préférable pour cette dernière de prendre les devants, de faire elle-même l'effort d'adaptation, afin de se prémunir contre une éventuelle rupture de la relation de travail<sup>10</sup>. Pour autant que cela lui permette de se ressourcer d'une manière (apport de connaissances rares) ou d'une autre (apport d'expérience), ce mode de rapprochement unilatéral est acceptable pour le contexte, que le « spécialiste » soit jugé « handicapé » (incapable de s'accommoder des habitudes de son nouvel environnement de travail) ou simplement de mauvaise volonté.

De surcroît, nous avons constaté que les entreprises n'ont pas forcément toujours intérêt à ce que le travailleur immigrant s'intègre socialement (sans que l'on puisse pour autant considérer qu'il s'agisse d'une stratégie délibérée de leur part). Célibataires et avec des amis se comptant essentiellement parmi leurs collègues, plusieurs « transnationaux » et « spécialistes » nous ont rapporté qu'ils préféreraient passer leur soirée à leur lieu de travail, avec quelques autres inconditionnels, plutôt que de demeurer à leur domicile. De leur côté, les responsables d'entreprises expliquaient ces horaires atypiques en soutenant que les tâches dont s'occupent

10 On instaurera par exemple, en plus de la langue officielle de travail, une langue d'appoint pour communiquer avec l'immigrant.

ces personnes (analyse, conception, recherche, développement, création, etc.) sont le fait de passionnés qui n'ont pas pour habitude de compter leurs efforts.

Quoi qu'il en soit, il apparaît au final que les processus d'adaptation et d'intégration sociale, linguistique ou culturelle n'ont rien à voir avec une quelconque « capacité » dont seraient porteurs ou non les immigrants et qu'on pourrait saisir au travers de leurs compétences professionnelles. Cette capacité n'existe pas en soi et donc ne saurait être mesurée<sup>11</sup>. En réalité, l'intégration dans le monde du travail et la société dépend largement de la rencontre entre une personne et un contexte de travail, dont les caractéristiques respectives déterminent le processus d'adaptation. Pour autant qu'on réussisse au préalable à se mettre d'accord sur la définition de l'intégration, il faudrait au mieux parler de « perspectives d'intégration » plus ou moins élevées. Celles-ci ne seraient du reste pas davantage mesurables, à moins de mettre sur pied un gigantesque appareil administratif dont les comptes rendus présenteraient une validité toute relative (entretiens avec les candidats au sujet de leurs projets migratoires, analyse des dimensions linguistique et culturelle du contexte de travail d'accueil, etc.).

### 2.3 La notion de « capacité » d'adaptation professionnelle

Nous venons de voir que la capacité d'intégration des immigrants dans la société d'accueil n'existait pas en soi et que leur degré d'intégration n'était pas proportionnel au niveau de leurs compétences professionnelles. Comme indiqué plus haut, un autre élément influencerait les perspectives d'intégration des nouveaux arrivants : leur capacité d'adaptation professionnelle. Or, celle-ci n'a pas plus d'existence en soi que la capacité d'intégration sociale dont nous venons de parler. Dans les deux cas, ce sont des processus d'adaptation (dépendants de la rencontre entre un contexte de travail et un travailleur immigrant) qui déterminent l'intégration, et non la mise en œuvre d'une « capacité » ancrée dans les individus.

Et, à supposer qu'une telle capacité d'adaptation professionnelle existe, comment la mesurerait-on autrement que par la provenance géographique ? Il est donc probable que l'on ne pourra évacuer aussi simplement la variable discriminante « distance culturelle », susceptible d'être réintroduite par le biais de la capacité d'adaptation professionnelle. Le critère de la provenance serait alors implicitement maintenu. De toute façon, vouloir remplacer des critères culturels par des critères de compétence revient à poser que les deux sont dissociables, qu'il ne peut y avoir

11 De toute façon, le rapport d'experts présente des instruments pour une mesure très précise de la capacité d'intégration (quantifiée par l'attribution de points) tout en ne définissant que très vaguement ce qu'il faut comprendre par « intégration » (il est seulement fait mention d'un « processus de rapprochement réciproque », d'une « participation la plus grande possible à la vie sociale et culturelle », du « respect de la législation et des valeurs fondamentales », etc.). On opère de ce fait un repérage des immigrants les plus capables de s'intégrer sans être au clair sur ce que le terme « intégrer » recouvre. Il faut d'ailleurs souligner que cette remarque vaut également pour la notion d'« adaptation », non définie dans le rapport.

de culturel dans le professionnel, ce qui est infirmé par nos résultats : la diversité culturelle est perçue comme ayant une valeur et cette perception/représentation fait partie intégrante de la réalité des entreprises, que des compétences ou traits culturels soient réellement mis en œuvre ou non.

#### 2.4 Paradigme « d'intégration » et paradigme « mobilitaire »

Loin de nous l'idée que l'on se préoccupe trop d'intégration. Il ressort néanmoins que la méconnaissance des liens entre compétences professionnelles et intégration sociale – ou, tout du moins, leur mécompréhension – sont paradoxalement à imputer à un enracinement dans ce que Tarrus appelle le « paradigme d'intégration » (1996). Cette focalisation sur la notion d'intégration se fait au détriment d'un « paradigme mobilitaire » (*ibid.*), centré sur les concepts éclairants de « migration » et de « territoire » plutôt que sur ceux d'« immigration » et d'« insertion ».

La circulation migratoire, concept clé de ce nouveau paradigme, accorde un rôle central aux (non-)projets migratoires. Les intégrer à l'analyse permet d'aborder de manière adéquate les migrations actuelles de main-d'œuvre qualifiée, dans une perspective dynamique (étude des modalités migratoires) et pas uniquement selon une approche statique mettant l'accent sur l'intégration et l'assimilation. En faisant référence à la mobilité physique des hommes, à leur pratique effective et affective de l'espace parcouru, le couple « migration/territoire » du paradigme mobilitaire ouvre de nouvelles approches en complétant celui d'« immigration/intégration » (paradigme d'intégration).

La notion d'« intégration » peut être associée à celle d'« immigré » (terme connoté socialement : l'immigré en tant que personnage social jouant son rôle et dont le projet est l'installation). A l'inverse, la notion de « migrant » (aux projets migratoires flous) renvoie davantage à un territoire parcouru, à une traversée. Le premier se préoccupe des dimensions culturelle, linguistique, sociale, juridique et éthique de l'espace dans lequel il circule. Le second « apparaît comme plus libre de projet, sa référence est le territoire qu'il construit, parcourt, traverse, conquiert parfois, sans se soucier outre mesure des valeurs ou usages des lieux » (*ibid.*, cité par Dorai, Hily *et al.*, 1998, 3). C'est ainsi que nombre de « transnationaux » et de « spécialistes » nous ont déclaré que la Suisse était un pays attractif du point de vue de sa qualité de vie, des infrastructures, des voies de communication, du paysage, de l'accès à la nature (Alpes, lacs, forêts), etc., mais que, ne sachant pas combien de temps ils allaient y rester, il n'était pas utile pour eux d'apprendre la langue de la région, de se mettre au courant du fonctionnement des institutions, etc.

On sait qu'à la « rotation » de la main-d'œuvre étrangère en Suisse a succédé une période de « sédentarisation » puis, plus tardivement, d'« intégration ». Aujourd'hui, tout se passe comme si le changement intervenu au niveau de la demande en main-d'œuvre étrangère (hautement qualifiée et mobile) correspondait à l'émergence d'une nouvelle phase migratoire, désignable par le terme de

« circulation »<sup>12</sup>. Or, les « immigrés » (sédentarisés, intégrés) et les « migrants » (acteurs de la circulation migratoire) ne présentent que très peu de caractéristiques communes et la plupart des mesures d'intégration préconisées semblent bien davantage adaptées aux premiers qu'aux seconds.

Il est dès lors évident que la politique d'admission et les mesures d'intégration s'adressent à deux catégories différentes de travailleurs étrangers. Partir du principe que l'intégration des immigrés-sédentaires ne peut se réaliser qu'à l'aide de mesures actives tandis que les migrants-nomades sont, en raison de leurs compétences professionnelles élevées, « capables » de s'intégrer sans autre s'avère erroné. Encore une fois, acceptabilité et intégrabilité ne sont pas synonymes et, parfois, s'excluent même l'une l'autre.

De ce point de vue, l'exemple fictif suivant est révélateur. Considérons le cas d'un Américain du Nord hautement qualifié, qui mange, boit, s'habille américain, ne fréquente que des compatriotes, etc.; autrement dit, qui ne s'« assimile » pas le moins du monde. Mis à part son statut socio-économique, ses compétences pointues, sa culture nord-américaine, cet immigrant est également acceptable en raison de la durée probablement brève de son séjour. Comme il a des projets professionnels mais pas de projet migratoire, la réversibilité de sa présence dans le pays d'accueil sera en effet manifeste. De plus, il travaillera peut-être dans une entreprise américaine (dans bien des cas, basée dans le pays elle aussi provisoirement). Ses collègues seront américains et, en somme, il ne présentera aucune spécificité par rapport à l'environnement dans lequel il évolue puisque, d'une certaine manière, il n'aura pas quitté les États-Unis (on pourrait comparer sa situation à celle d'un diplomate). Les inquiétudes des autochtones (les « normaux ») face aux immigrants (les « déviants ») restant faibles pour autant que prédomine la croyance au caractère provisoire de leur présence en Suisse (Martiniello, 1992), on pourrait même avancer que, pour l'homme de la rue, cette personne est acceptable parce qu'elle ne « risque » pas de s'intégrer.

Partant, concevoir une politique d'intégration de la main-d'œuvre allogène suppose de tenir compte, par des mesures spécifiques, de l'hétérogénéité de cette population; à moins d'accepter que le petit nombre de travailleurs hautement qualifiés restent des mercenaires désirés, acceptés mais non intégrés et qui « diffusent » plus qu'ils n'« assimilent ». Dans ce cas, il conviendrait non pas tant d'inciter leur intégration que de favoriser leur circulation (« temporariness ») et de faire cas de leurs besoins d'allégeances multiples (« cosmopolitisme »). Permettre et faciliter des allégeances multiples est une mesure qui devrait du reste s'appliquer aussi aux moins qualifiés : nous avons vu qu'il peut être profitable d'encourager l'entretien de compétences linguistiques et socioculturelles d'origine et de maintenir l'équilibre de l'« entre-deux » plutôt que de vouloir assimiler à tout prix (Berset,

12 Dans le cadre de l'Union européenne, il est d'ailleurs significatif que l'on parle de « libre-circulation » et non de « libre-intégration ».

Weygold, 2000). L'incertitude identitaire, souvent présentée comme un handicap, peut dans certains cas devenir « ressource »<sup>13</sup>.

La véritable question qui se pose donc est celle du réalisme des politiques d'admission et d'intégration de la Confédération. D'abord, il est temps d'admettre que les solutions politiques doivent tenir compte de l'hétérogénéité de la population étrangère en Suisse. Ensuite, si l'ancrage local des compétences professionnelles des immigrants est souhaitable, il requiert une politique d'intégration qui ne se contente pas de l'équation selon laquelle « les plus qualifiés s'intègrent le plus facilement ».

### 3 Conclusion

Il ressort de ce qui précède que l'amalgame « désirabilité/acceptabilité/intégrabilité » et l'identité « non-intégration/exclusion » reproduisent le sens commun et rappellent que la politique migratoire suisse demeure une politique d'opinion, produit d'un compromis dépourvu de véritable analyse critique. Déterminée par l'opinion publique et les milieux économiques davantage que par la recherche scientifique, elle est destinée à atténuer les craintes des autochtones tout en satisfaisant les besoins des entreprises<sup>14</sup>.

Il faut ensuite souligner que la clarté et la précision des critères d'admission – quelle que soit leur pertinence – ne trouvent pas leur équivalent dans le domaine de l'intégration, dont la politique ne dit rien sur le profil des étrangers qu'on souhaite voir s'intégrer, ni davantage sur la définition même du concept d'intégration. Au moment où l'on parle d'une politique d'information et de communication, ces imprécisions, ce décalage entre admission et intégration ainsi que l'occultation des projets migratoires des nouveaux immigrants expliquent selon nous bien des malentendus (tant dans les milieux politiques que le grand public).

Par ailleurs, il est tout à fait contestable d'avancer que par la substitution de critères acquis (les compétences professionnelles) à des critères quasi « innés » (la nationalité, l'origine culturelle), le nouveau modèle deviendrait plus équitable. Si l'on peut admettre que les compétences professionnelles (diplôme, expérience, langues) s'acquièrent et qu'il est par exemple plus facile d'apprendre une langue étrangère que de changer de nationalité, il n'en reste pas moins que cette acquisition participe largement d'une logique de reproduction. A la limite du raisonnement, on ne choisit pas davantage le niveau de ses compétences professionnelles que sa nationalité ou sa culture d'origine. Dans les deux cas, on a à faire à des phénomènes

13 A ce sujet, on consultera avec profit l'ouvrage de François Dubet (1994).

14 Dans cette perspective, les critères d'admission se transforment en critères de recrutement et les critères d'entreprise deviennent critères d'État.

de reproduction, socioprofessionnelle dans le premier, culturelle et nationale dans le second.

Pour terminer, nous remarquerons encore qu'il existait, jusqu'il y a peu, une sorte de convergence entre les critères économiques d'admission (désirabilité des compétences professionnelles) et les critères sociaux et politiques (acceptabilité de la distance culturelle). La plupart des immigrants les plus qualifiés étaient acceptables notamment parce que perçus comme culturellement proches des autochtones. Aujourd'hui pourtant, avec le décollage économique des pays émergents (qui connaissent une amélioration du niveau de formation de leur population), des travailleurs étrangers désirables pour les entreprises mais peu acceptables aux yeux de certaines catégories de la population (car considérés comme culturellement éloignés) peuvent être admis dans le pays. Par conséquent, on ne peut exclure que le passage à des critères d'admission purement professionnels ne fasse réapparaître, d'une façon ou d'une autre, la question de la « distance culturelle ». Lorsqu'on essaie de s'en débarrasser en le jetant par la fenêtre, le culturel nous revient sans crier gare, en faisant irruption par la porte. On aura reconnu là l'« effet boomerang ».

## Références bibliographiques

- Ajerar, Hassane (1995), De l'intégration : assimilation, acculturation, éducation, *Cahiers de sociologie économique et culturelle*, 23, 47–59.
- Smart, Barry, éd., (1999), *Resisting McDonaldization*, London : Sage.
- Bauer, Michel et Bénédicte Bertin-Mouro (1995), La tyrannie du diplôme initial et la circulation des élites : la stabilité du modèle français, in : Ezra Suleiman, Henri Mendras, éd., *Le recrutement des élites en Europe*, Paris : La Découverte, 48–63.
- Berset, Alain; Serge-Alexandre Weygold, Olivier Crevoisier et François Hainard (1999a), *Compétences professionnelles des immigrants et contribution à l'innovation*, PNR 39, Requête # 4039-044882, Rapport final, Berne : Fonds national suisse pour la recherche scientifique.
- Berset, Alain; Serge-Alexandre Weygold, Olivier Crevoisier et François Hainard (1999b), Les phénomènes de qualification/déqualification professionnelles des immigrants, *Revue des migrations internationales*, 3, 87–100.
- Berset, Alain; Serge-Alexandre Weygold, Olivier Crevoisier et François Hainard (2000), *Main-d'œuvre étrangère et diversité des compétences : quelle valorisation dans les entreprises ?*, Paris : L'Harmattan.
- Berset, Alain et Serge-Alexandre Weygold (2000), Migrations internationales et transfert de compétences professionnelles, in : Centlivres, Pierre et Isabelle Girod, éd., *Les défis migratoires*, Zurich : Seismo, 75–82.
- Berry, John Widdup (1997), Immigration, Acculturation, and Adaptation, *Applied Psychology : an International Review*, 46, 5–68.
- Berry, John Widdup (2000), Stratégies de relations interculturelles : acculturation et identité, in : Hily, Marie-Antoinette, Jacqueline Costa-Lascoux et Geneviève Vermes, éd., *Hommage à C. Camilleri*, Paris : L'Harmattan.
- Bourhis, Richard Y.; Lena C. Moïse, Stéphane Perreault et Dominique Lepicq (1998), *Immigration et intégration : vers un modèle d'acculturation interactif*, Montréal : Université du Québec à Montréal, Chaire Concordia-UQUAM en études ethniques.

- Commission d'experts en migration (1997), *Une nouvelle conception de la politique en matière de migration*, Berne.
- Dorai, Mohamed Kamel; Marie-Antoinette Hily, Frantz Loyer et Emmanuel Ma Mung (1998), La circulation migratoire : bilan des travaux, *Migrations Études*, 84.
- Dubet, François (1994), *Sociologie de l'expérience*, Paris : Seuil.
- Eymard-Duverney, François (1997), *Façons de recruter*, Paris : Méridiens Klincksieck.
- Friedman, Jonathan (1996), *Cultural Identity and Global Process*, London : Sage.
- Martiniello, Marco (1992), L'immigration : menace pour l'État-nation ou révélateur de son caractère obsolète ?, *Revue suisse de sociologie*, 3, 657–673.
- Mathews, Gordon (2000), *Global Culture – Individual Identity : Searching for Home in the Cultural Supermarket*, London, New York : Routledge.
- Roer-Strier, Dorit (1997), In the Mind of the Beholder : Evaluation of Coping Styles of Immigrant Parents, *International Migration*, 35, 271–288.
- Schmitz, Paul G. (1994), Acculturation and Adaptation Processes Among Immigrants in Germany, in : Bouvy, Anne-Marie; Fons J. R. van de Vijver, Pawel Boski et Paul G. Schmitz, édés, *Journeys into Cross-cultural Psychology*, Lisse : Swets & Zeitlinger, 142–157.
- Schurmans, Marie-Noëlle (1995), Acculturation et transaction sociale, *Bulletin de Psychologie*, 48(419), 250–259.
- Smith, Michael Peter (2000), *Transnational Urbanism : Locating Globalization*, Malden : Blackwell.
- Tarrius, Alain (1996), Territoires circulatoires des migrants et espaces européens, in : Berthelot, Jean-Michel et Monique Hirschhorn, édés, *Mobilités et ancrages*, Paris : L'Harmattan.
- Wagner, Anne-Catherine (1996), La mobilité des élites et les écoles internationales : des représentations spécifiques du national, Communication au colloque *Formation des élites et culture transnationale*, Moscou, 26–30 avril 1996.
- Wagner, Anne-Catherine (1997), Les stratégies transnationales en France, *Skeptron Occasional Papers*, 13, Stockholm : HLS Förlag.
- Weygold, Serge-Alexandre (1999), *Un exemple de constructivisme : la théorie des régimes d'action ou l'impossibilité de « faire l'économie » des conventions*, Mémoire de licence, Université de Neuchâtel, Division économique et sociale.