



RAPPORT FINAL – 20.03.2025

État des lieux de la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères

à l'attention du Secrétariat d'État à la formation, à la
recherche et à l'innovation

Mentions légales

Recommandation de citation

Auteur : Ecoplan
Titre : État des lieux de la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères
Mandant : Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
Lieu : Berne
Date : 20.03.2025

Annexes séparées

Avec des compléments au contenu et la documentation de la procédure méthodologique.

Groupe d'accompagnement

Nicole Cornu, USS
Dani Duttweiler, SEFRI
Gabriel Fischer, travail.suisse
Sabina Giger, SEFRI
Barbara Gisi, CFQA/CSFP (à partir du 01.01.2024)
Dieter Kläy, USAM
Ulrich Maier, CFQA/CSFP (jusqu'au 31.12.2023)
Peter Marbet, CDIP
Nicole Meier, UPS

Équipe de projet Ecoplan

Martina Bruggmann
Melis Aktüre
Philipp Walker

Image de couverture : Stock Adobe.

Le présent rapport reflète le point de vue de l'équipe de projet, qui ne correspond pas nécessairement à celui du mandant ou des organes d'accompagnement.

ECOPLAN AG

Recherche et conseil
en économie et politique

www.ecoplan.ch

Monbijoustrasse 14
CH – 3011 Berne
Tél. +41 31 356 61 61
bern@ecoplan.ch

Dätwylerstrasse 25
CH – 6460 Altdorf
Tél. +41 41 870 90 60
altdorf@ecoplan.ch

L'essentiel en une page

Compte tenu du potentiel limité de main-d'œuvre nationale, les personnes actives venues de l'étranger s'avèrent essentielles pour répondre aux besoins en personnel qualifié dans de nombreux secteurs. La reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères peut à cet effet jouer un rôle clé en permettant aux spécialistes immigrés de valoriser efficacement leurs compétences sur le marché du travail suisse. Les **procédures de reconnaissance** des qualifications professionnelles étrangères **dépendent de** différents facteurs non influençables, notamment des **engagements internationaux** tels que l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne **ainsi que la réglementation encadrant l'exercice de la profession**. Une profession est considérée comme réglementée lorsque son exercice en Suisse est soumis, en vertu de dispositions légales ou administratives aux niveaux fédéral, cantonal ou communal, à la possession de qualifications professionnelles spécifiques. En d'autres termes: la profession ne peut être exercée que si l'on a acquis les qualifications professionnelles correspondantes. En Suisse, la **grande majorité des professions ne sont pas réglementées**, c'est-à-dire qu'il n'existe pas de dispositions légales ou administratives concernant l'exercice de l'activité professionnelle. Le présent état des lieux se concentre sur la formation professionnelle initiale et sur la **reconnaissance** d'une qualification professionnelle étrangère en vue de l'accès au marché du travail suisse **au sens d'un acte officiel de la part des autorités étatiques**. En d'autres termes, l'autorité compétente compare le diplôme étranger et le diplôme national au regard de critères définis tels que le niveau et le contenu de l'enseignement, la durée et l'expérience professionnelle. Le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) et la Croix-Rouge suisse (CRS) comptent parmi les principaux **organismes de reconnaissance** dans le contexte de la formation professionnelle initiale.

Nous avons interrogé des représentants d'autorités nationales, cantonales et communales, d'employeurs et du personnel, d'organisations du monde du travail, d'organisations caritatives spécialisées dans le conseil aux personnes professionnelles étrangères ainsi que des secteurs de la construction, des services à la personne, de la restauration, de la logistique et des soins. Les résultats montrent que la **connaissance de la relation entre les réglementations** au niveau cantonal ou communal d'une part, **et la reconnaissance nationale d'autre part**, est **peu connue**, en particulier parmi les parties prenantes cantonales. C'est pourquoi nous recommandons au **SEFRI** de **prendre davantage le sujet en main et de se positionner** en tant que point de contact pour les questions liées à la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères, notamment en matière de conseil et d'accompagnement en cas de nouvelles réglementations. Nous recommandons aux **autorités cantonales** de désigner des **interlocuteurs** qui feront **le lien entre les différentes instances réglementaires** et de mettre en place et d'entretenir un **échange institutionnalisé avec les organismes de reconnaissance**. En outre, nous encourageons une **implication** accrue des **ONG spécialisées** dans le conseil et l'accompagnement des personnes professionnelles étrangères, afin de tirer parti de leur expérience. Nous recommandons aux **employeurs** d'adopter une approche axée sur les compétences en valorisant les qualifications étrangères en fonction des ressources, d'utiliser les instruments du marché du travail pour évaluer les compétences des spécialistes formés à

l'étranger et de leur offrir la possibilité de suivre des mesures de compensation dans leur propre entreprise. Enfin, nous invitons les **personnes professionnelles étrangères** à s'investir activement dans l'**apprentissage des langues** et la découverte du marché du travail suisse, ainsi qu'à explorer différentes voies d'insertion pour y trouver leur place.

Sommaire

L'essentiel en une page.....	2
Sommaire	4
Liste des abréviations	6
Glossaire	7
Résumé	8
1 Introduction	12
1.1 Situation initiale, mandat et objectifs.....	12
1.2 Procédure méthodologique	15
1.3 Structure du rapport	16
2 Personnes étrangères actives sur le marché du travail suisse	18
2.1 Les migrantes et migrants en Suisse: nombre et niveau de qualification	18
2.2 Caractéristiques du marché du travail suisse	20
2.3 Intégration de la population immigrée (hautement qualifiée) sur le marché du travail	21
3 Reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères	26
3.1 Définition du concept.....	26
3.2 Professions réglementées et non réglementées.....	28
3.2.1 Reconnaissance dans les professions réglementées	28
3.2.2 Attestation de niveau pour les professions non réglementées	31
3.3 Bases juridiques des procédures de reconnaissance	32
3.4 Acteurs impliqués	33
3.4.1 Groupe d'acteurs: organismes de reconnaissance.....	33
3.4.2 Groupe d'acteurs: secteur privé et marché du travail	35
3.4.3 Groupe d'acteurs: ONG (représentant les personnes disposant de qualifications professionnelles étrangères)	36
3.4.4 Autorités cantonales.....	38
3.5 Évolution du nombre de demandes	39
3.5.1 Demandes au SEFRI	39
3.5.2 Demandes adressées à Swiss ENIC	42
3.5.3 Conclusion sur l'évolution des estimations quantitatives	43
4 Bilan.....	44
4.1 Défis de mise en œuvre	44

4.1.1	Défis du point de vue des autorités.....	44
4.1.2	Défis du point de vue du marché du travail.....	47
4.1.3	Défis du point de vue individuel	48
4.2	Bonnes pratiques	48
4.3	Importance des reconnaissances et des attestations de niveau	50
4.3.1	Reconnaissance dans les professions réglementées	50
4.3.2	Attestation de niveau pour les professions non réglementées	51
4.4	Réponses synthétiques aux questions posées	52
5	Recommandations	57
5.1	Recommandations au SEFRI.....	57
5.2	Recommandations aux organismes de reconnaissance	58
5.3	Recommandations aux autorités cantonales	59
5.4	Recommandations aux services cantonaux de l'OPUC	60
5.5	Recommandations aux acteurs de la formation.....	60
5.6	Recommandations aux employeurs.....	62
5.7	Recommandations aux personnes professionnelles étrangères	62
	Bibliographie	64

Liste des abréviations

AELE	Association européenne de libre-échange
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
ALCP	Accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne (RS 142.112.681)
Art. 32	Procédure de qualification pour les adultes sans formation professionnelle initiale selon l'art. 32 OFPr
ASE ENF	Assistant/-e socio-éducatif/-ve (Enfants)
ASSC	Assistant/-e en soins et santé communautaire
CCT	Convention collective de travail
CDIP	Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique
CFC	Certificat fédéral de capacité
CFQA	Commission Formation et qualification des adultes de la CSFP
CoPsy	Commission des professions de la psychologie
CPA	Certificat professionnel pour adultes
CRS	Croix-Rouge suisse
CSFP	Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
ENIC	Réseau européen des centres d'information
EPT	Équivalents plein-temps
ESTI	Inspection fédérale des installations à courant fort
LEHE	Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (RS 414.20)
LEI	Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (RS 142.20)
LFPr	Loi du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (RS 412.10)
OFEV	Office fédéral de l'environnement
OFPr	Ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (RS 412.101)
OFSP	Office fédéral de la santé publique
O-LEHE	Ordonnance relative à la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (RS 414.201)
OPUC	Orientation professionnelle, universitaire et de carrière
OrTra	Organisation du monde du travail
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
SEM	Secrétariat d'État aux migrations
UE	Union européenne
UPS	Union patronale suisse
USAM	Union suisse des arts et métiers
USS	Union syndicale suisse

Glossaire

Reconnaissance	La reconnaissance désigne le processus consistant à comparer deux diplômes selon des critères définis tels que le niveau d'études, la durée, le contenu de la formation et l'expérience professionnelle. L'objectif est de déterminer si les diplômes peuvent être considérés comme équivalents.
Organisme de reconnaissance SEFRI	Dans de nombreux cas, le SEFRI est responsable de la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères dans les professions réglementées. L'accès aux professions est généralement défini, et donc réglementé, par d'autres autorités que le SEFRI, le plus souvent par les cantons ou les autorités fédérales.
Profession non réglementée	Une profession est non réglementée lorsqu'il n'existe pas de dispositions législatives, réglementaires ou administratives régissant l'exercice de l'activité professionnelle. Cela concerne environ 230 métiers de la formation professionnelle.
Profession réglementée	Une profession est considérée comme réglementée lorsque son exercice en Suisse est soumis, en vertu de dispositions légales ou administratives aux niveaux fédéral, cantonal ou communal, à la possession de qualifications professionnelles spécifiques. En d'autres termes: la profession ne peut être exercée que si l'on a acquis les qualifications professionnelles correspondantes. La liste des professions et activités réglementées comprend environ 160 professions et activités dans toute la Suisse. 13 métiers nécessitent un diplôme de formation professionnelle initiale (état: mars 2025).
Réglementation	<p>La réglementation désigne l'ensemble des dispositions encadrant l'accès aux professions définies dans un décret législatif, généralement une loi ou une ordonnance.</p> <p>Dans le langage courant, «réglementer» signifie inscrire dans une loi ou une ordonnance les conditions d'exercice d'une profession en fonction des diplômes nationaux et étrangers reconnus.</p> <p>Lorsque la réglementation relève de la compétence de la Confédération, elle est régie par une loi ou une ordonnance fédérale. Si la compétence incombe aux cantons, elle est établie dans une loi ou une ordonnance cantonale. Enfin, lorsque la réglementation est du ressort des communes, elle est inscrite dans un décret communal.</p>
Régulateur	Un régulateur est une autorité responsable de la mise en œuvre et de l'application de la réglementation dans un domaine donné. Il peut être établi au niveau fédéral, cantonal ou communal.
Accès aux professions	Certains cantons précisent, dans leurs réglementations, les formations qu'ils reconnaissent pour l'exercice d'une profession donnée. Il s'agit parfois de listes entières, qui incluent généralement des diplômes professionnels suisses, et plus rarement, des qualifications professionnelles étrangères.

Résumé

Situation initiale

En raison du potentiel limité de main-d'œuvre nationale, les personnes actives venues de l'étranger s'avèrent essentielles pour répondre aux besoins en personnel qualifié dans de nombreux secteurs. La reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères peut à cet effet jouer un rôle clé en permettant aux spécialistes immigrés de valoriser efficacement leurs compétences sur le marché du travail suisse. Les **procédures de reconnaissance** des qualifications professionnelles étrangères **dépendent de** différents facteurs non influençables, notamment des **engagements internationaux** tels que l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne **ainsi que la réglementation encadrant l'exercice de la profession**. Une profession est considérée comme réglementée lorsque son exercice en Suisse est soumis, en vertu de dispositions légales ou administratives aux niveaux fédéral, cantonal ou communal, à la possession de qualifications professionnelles spécifiques. En d'autres termes: la profession ne peut être exercée que si l'on a acquis les qualifications professionnelles correspondantes (cf. figure).

Figure: Relation entre la réglementation, la reconnaissance et l'exercice de la profession¹



Réglementation

Règles relatives à l'accès aux professions

Niveau fédéral:

- Loi fédérale
- Ordonnance fédérale

Niveau cantonal:

- Loi cantonale
- Ordonnance cantonale

→ Harmonisation ou non au niveau cantonal



Reconnaissance

Organismes responsables de la procédure de reconnaissance:

- SEFRI
- CRS
- CoPsy
- CDIP
- OFSP
- ESTI
- OFEV
- Autorité cantonale
- Autres



Activité professionnelle

Exercice d'activités professionnelles réglementées dans une sélection de secteurs

En Suisse, la **grande majorité des professions ne sont pas réglementées**, c'est-à-dire qu'il n'existe pas de dispositions légales ou administratives concernant l'exercice de l'activité professionnelle.

¹ En ce qui concerne les abréviations, nous vous renvoyons à la liste des abréviations et aux explications données dans les chapitres suivants.

Concernant la reconnaissance d'une qualification professionnelle étrangère en vue de l'accès au marché du travail suisse, on peut distinguer **plusieurs interprétations du terme «reconnaissance»**, notamment dans le sens de l'acceptation et de la valeur dans l'économie ou d'un acte officiel de l'État. Par conséquent, lorsque des personnes professionnelles étrangères affirment que leur qualification professionnelle acquise à l'étranger n'est «pas reconnue» en Suisse, cette déclaration peut recouvrir différentes réalités. D'une part, cela pourrait indiquer qu'ils ne trouvent pas d'emploi parce que leur profil de qualification suscite peu d'intérêt sur le marché du travail suisse. Dans ce cas, il s'agit d'une question relevant de la relation entre les personnes professionnelles et les employeurs potentiels, sans intervention de l'État. D'autre part, cette affirmation peut signifier que la personne concernée ne peut pas exercer sa profession en Suisse parce que celle-ci est réglementée et que la qualification acquise à l'étranger n'a pas (encore) été reconnue. Dans ce cas, l'État a un rôle à jouer en tant qu'organisme de régulation et de reconnaissance.

Le présent état des lieux se concentre, dans le contexte de la formation professionnelle initiale, sur la **reconnaissance** d'une qualification professionnelle étrangère en vue de l'accès au marché du travail suisse **au sens d'un acte officiel de la part des autorités étatiques**. Dans le cadre de la procédure de reconnaissance, l'autorité compétente – notamment le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation, la Croix-Rouge suisse ou la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique – compare la qualification étrangère à la qualification suisse au regard de critères définis tels que le niveau et le contenu de la formation, la durée ainsi que l'expérience professionnelle.

Procédure méthodique

Pour réaliser le présent état des lieux, nous avons d'abord effectué une **recherche documentaire** et nous nous sommes familiarisés avec les bases juridiques, les ouvrages scientifiques et les données des organismes de reconnaissance. Par la suite, nous avons interrogé des représentants d'autorités nationales, cantonales et communales, d'employeurs et de personnel, d'organisations du monde du travail, d'organisations caritatives actives dans le conseil et l'accompagnement de personnes disposant de qualifications professionnelles étrangères, ainsi que des représentants des secteurs de la construction, des services à la personne, de la restauration, de la logistique et des soins. Les résultats des **entretiens individuels et de groupe** exploratoires ont servi de base à une **enquête écrite en ligne auprès de tous les cantons**, à laquelle 20 cantons ont participé. Un **groupe d'accompagnement** a suivi l'élaboration de l'état des lieux et validé les résultats.

Résultats

Les résultats mettent en évidence des **divergences d'interprétation entre les cantons et le SEFRI** en ce qui concerne les compétences cantonales en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères: **les cantons considèrent que leur rôle se limite principalement au conseil, à l'orientation, à l'octroi d'autorisations et à la supervision**. Ils ne se perçoivent pas comme des autorités réglementant une profession, bien que le SEFRI

n'en réglemente que deux, alors qu'une cinquantaine d'autres professions sont réglementées de manière inégale au niveau cantonal, c'est-à-dire différemment d'un canton à l'autre. **Dans les professions réglementées**, la reconnaissance officielle des qualifications est une condition préalable à l'exercice du métier. Selon les secteurs, cela peut créer des **tensions entre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et l'assurance qualité**. Certains cantons ont ainsi développé leurs propres mesures pour relever les défis du marché du travail au niveau cantonal. Toutefois, pour des raisons juridiques et réglementaires, la mise en place d'instances et de procédures de «reconnaitances cantonales» pour les professions réglementées doit être observée d'un œil critique.

Pour les qualifications étrangères relevant de **professions non réglementées**, il existe la possibilité d'obtenir une attestation officielle de niveau. Sa valeur sur le marché du travail reste néanmoins difficile à établir. Les employeurs interrogés indiquent **accorder davantage d'importance à un certificat de travail ou à une expérience professionnelle sur le marché du travail suisse** qu'à une attestation de niveau délivrée par l'État. Toutefois, aucune action n'est nécessaire du point de vue du marché du travail en ce qui concerne les professions non réglementées. Bien que les attestations de niveau puissent améliorer les conditions d'embauche des **personnes possédant des qualifications professionnelles étrangères**, l'étude révèle que ces derniers disposent souvent d'informations limitées à ce sujet. Dans le cadre d'une démarche de reconnaissance ou d'attestation de niveau, les personnes professionnelles étrangères sont souvent confrontées à des défis liés à la **maîtrise de la langue, à la compréhension du système**, aux **connaissances linguistiques et informatiques**, ainsi qu'aux **coûts et délais** engendrés par ces démarches. Des mesures telles que le site multilingue du Conseil en orientation professionnelle, universitaire et de carrière, le site recognition.swiss ou encore les lignes d'assistance proposées par les organismes de reconnaissance sont appréciées et contribuent, tout comme les **activités d'ONG spécialisées**, à soutenir les personnes professionnelles étrangères et les employeurs (potentiels) lors des procédures de reconnaissance, participant ainsi à répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée en Suisse.

Recommandations

Nous recommandons au **SEFRI** de **prendre davantage le sujet en main et de se positionner** en tant que point de contact pour les questions liées à la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères, notamment en matière de conseil et d'accompagnement en cas de nouvelles réglementations. Nous encourageons également la **mise en place d'un suivi** afin de simplifier les informations sur le nombre et le type de décisions.

Nous recommandons aux **autorités cantonales** de faire preuve d'une plus grande **sensibilité aux conséquences de leurs stratégies de réglementation** et, en cas de réglementation, d'examiner dans quelle mesure les qualifications étrangères les plus courantes peuvent être reprises dans les décrets cantonaux. Nous proposons en outre aux autorités cantonales de **clarifier** et d'**entretenir les compétences et les interfaces** aussi bien au niveau intracantonal qu'entre les cantons et la Confédération. Il est également souhaitable que le SEFRI et les responsables cantonaux **instaurent et maintiennent un échange institutionnalisé**. En

outre, nous suggérons d'**intégrer** davantage l'**expérience des ONG spécialisées** au conseil et à l'accompagnement des personnes professionnelles étrangères.

Nous recommandons aux **employeurs** de considérer les qualifications étrangères en fonction de leurs ressources et d'**utiliser des instruments du marché du travail pour évaluer les compétences** de la main-d'œuvre qualifiée à l'étranger.

En ce qui concerne les **mesures de compensation**, il serait pertinent d'impliquer les actrices et acteurs de la formation dans leur **élaboration** et d'encourager les employeurs à faciliter leur mise en œuvre **en entreprise**.

Enfin, nous invitons les **personnes professionnelles étrangères** à s'investir activement dans l'**apprentissage des langues** et la **découverte du marché du travail suisse**, ainsi qu'à explorer différentes options, y compris des alternatives à la reconnaissance de leurs qualifications professionnelles étrangères, afin de favoriser leur intégration.

1 Introduction

1.1 Situation initiale, mandat et objectifs

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée représente un défi majeur pour l'économie suisse et devrait encore s'accroître dans les années à venir en raison des évolutions démographiques. L'un des leviers essentiels pour y faire face est une meilleure valorisation du potentiel de main-d'œuvre nationale. Des mesures ciblées, telles que des campagnes de formation continue et une amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, visent d'une part, à renforcer les qualifications de la main-d'œuvre nationale et, d'autre part, à accroître le taux de participation de groupes spécifiques au marché du travail.

Outre les femmes et les travailleuses et travailleurs seniors, l'accent est également mis sur la main-d'œuvre présente sur le territoire suisse et titulaire de qualifications professionnelles étrangères. Des voix politiques et issues de la société civile dénoncent une reconnaissance insuffisante de ces qualifications – qu'il s'agisse de diplômes de formation professionnelle initiale ou de diplômes de niveau tertiaire – et un manque de considération à l'égard des compétences des travailleuses et travailleurs étrangers souhaitant exercer une activité professionnelle en Suisse ou obtenir un diplôme (supplémentaire). Ce sujet a été maintes fois abordé dans le débat politique (cf. par exemple postulat Fetz 15.3632 18.06.2015², interpellation 17.3804 Arlsan du 28.09.2017³, interpellation Pointet 21.3720 du 15.06.2021⁴, interpellation Atici 21.4158 du 30.09.2021⁵, demande Weichelt 24.1020 du 17.04.2024⁶, interpellation Tschopp 24.4376 du 17.12.2024⁷ ou Motion Lohr 24.4409 du 18.12.2024⁸).

La reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger est une question complexe et multidimensionnelle, d'autant que le terme «reconnaissance» peut revêtir des significations différentes selon le contexte (cf. chapitre 3.1). Dans le cadre du présent rapport, la «reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères» s'entend dans le contexte de l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP, RS 142.112.681; annexe III) ainsi que de la législation nationale et intercantonale. Il s'agit de comparer les qualifications professionnelles étrangères obtenues avec les diplômes suisses équivalents, selon des critères définis par la loi, c'est-à-dire l'acte officiel de reconnaissance par l'État. Compte tenu des débats politiques en cours, cette question revêt une importance considérable en matière de politique de l'éducation, d'immigration et du marché du travail (cf. figure 1-1). De nombreuses autorités et d'autres acteurs sont impliqués tant au niveau national que cantonal (cf. chapitre 3.3).

² «Pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Base de données nationale permettant aux entreprises d'évaluer et de comparer les diplômes étrangers.»

³ «Reconnaissance de diplômes étrangers dans le contexte de la pénurie de personnel qualifié.»

⁴ «Pour une reconnaissance juste et équitable du personnel soignant québécois!»

⁵ «Accroître les chances des immigrés hautement qualifiés de se former et de trouver un emploi de qualité.»

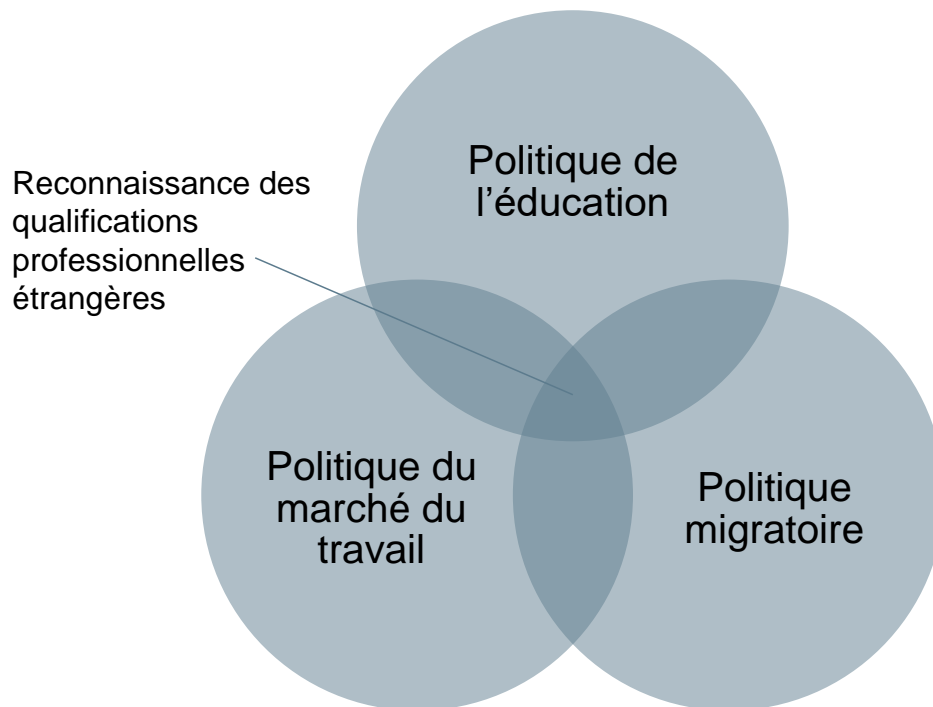
⁶ «Le Conseil fédéral est appelé à agir! - La CRS est-elle débordée? - L'ostéopathie en difficulté.»

⁷ «Suisse/Ukraine. Reconnaissance des diplômes, santé et intégration professionnelle.»

⁸ «Reconnaissance indirecte des diplômes dans les professions médicales: simplification et accélération.»

Toutefois, il n'existe à ce jour aucune vue d'ensemble de la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères en Suisse. Cette situation s'explique en partie par le fédéralisme, la diversité et la qualité des réglementations aux différents niveaux de l'État ainsi que par un manque de compréhension du système en raison de la diversité des acteurs. De plus, la réflexion scientifique sur ce sujet demeure très limitée dans l'espace germanophone.⁹

Figure 1-1: Positionnement du sujet à l'intersection de différentes politiques



Le présent état des lieux vise à combler cette lacune en mettant en lumière la question sous l'angle de différents groupes d'acteurs et en examinant si les défis pratiques relèvent de cas isolés ou s'ils traduisent des difficultés courantes nécessitant une approche structurelle. L'étude se concentre sur la formation professionnelle initiale, car les travaux visant à optimiser les conditions-cadres pour l'obtention de diplômes professionnels par les adultes ont soulevé des questions relatives à la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères.

Les objectifs poursuivis sont les suivants:

- Analyser les attentes des acteurs politiques et économiques.
- Présenter de manière claire les possibilités et les limites de la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères pour les différents groupes cibles, afin d'améliorer la compréhension du sujet.
- Mettre en lumière les défis liés à la mise en œuvre sous divers angles.

⁹ Voir notamment Aerne; Trampusch (2023), Brücker; Glitz; Lerche; u. a. (2018), Sommer (2021); Weins (2010).

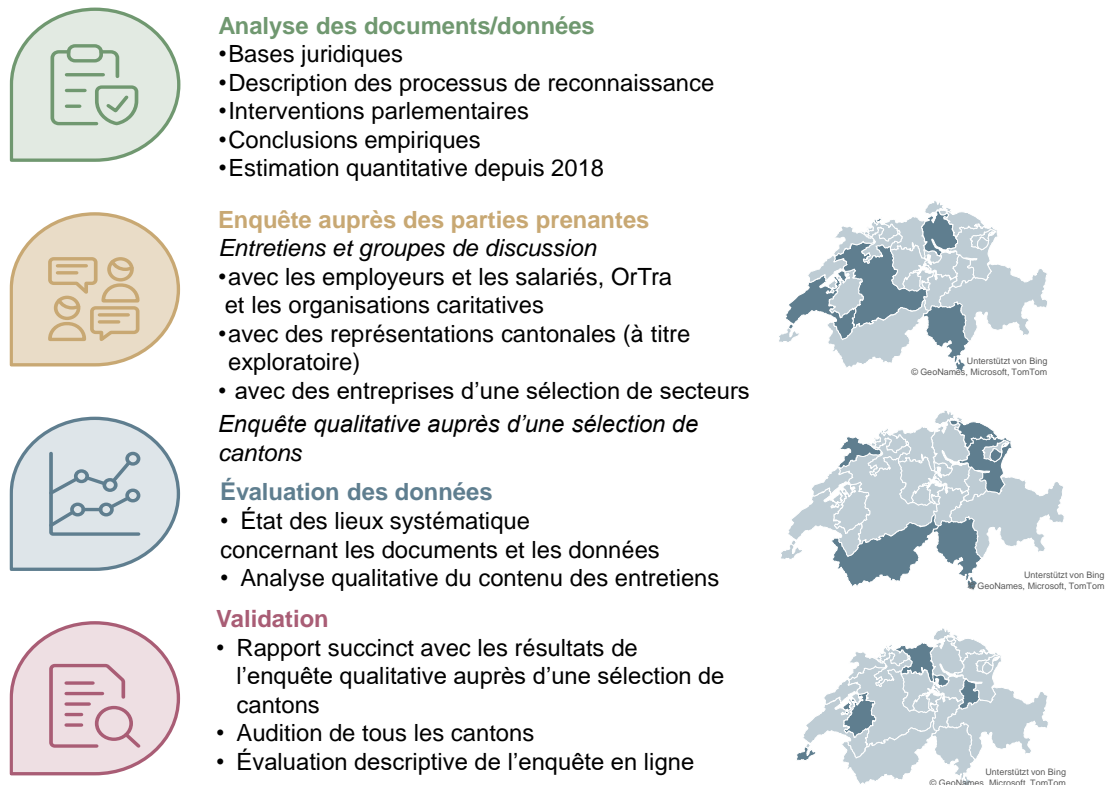
- Consigner les éventuelles actions nécessaires pour améliorer la mise en œuvre dans le cadre du mandat légal actuel.

Les questions centrales qui sous-tendent cette étude figurent au chapitre 6 du rapport complémentaire.

1.2 Procédure méthodologique

Afin d'établir cet état des lieux, nous avons opté pour une approche multiméthodologique (cf. figure 1-2), dont nous expliquons brièvement ci-après les différentes étapes. La gestion des défis méthodologiques est abordée au chapitre 4 du rapport complémentaire.

Figure 1-2: Vue d'ensemble de l'approche méthodologique



- **Analyse de documents et de données** pour représenter les différents rôles et missions des actrices et acteurs concernés. Pour évaluer les possibilités et les limites de la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères, nous avons notamment analysé une sélection de bases juridiques nationales et cantonales, des interventions parlementaires et des conclusions empiriques. Nous avons également analysé des données des années 2018 à 2023 afin de retracer l'évolution des estimations quantitatives au cours des dernières années. L'accent est mis sur les diplômes de la formation professionnelle initiale, que nous complétons ponctuellement par une sélection d'analyses sur les diplômes du niveau tertiaire.
- **Entretiens exploratoires** avec des représentations d'une sélection de cantons (cf. figure 1-2) afin d'affiner la compréhension des enjeux et d'identifier les défis auxquels les cantons sont confrontés. Les enseignements tirés de ces entretiens ont permis d'élaborer les outils nécessaires aux étapes suivantes. La sélection des cantons tient compte de leur hétérogénéité en matière de taille, de localisation (canton intérieur ou frontalier), de langue, de

typologie territoriale, de densité de population, de répartition des diplômes et de dynamisme économique.

- **Consultation des parties prenantes**, notamment des autorités nationales et cantonales, des représentations des employeurs et du personnel ainsi que des acteurs des secteurs de la construction, des services à la personne, de la restauration, de la logistique et des soins, dans le but d'intégrer le point de vue de toutes les parties prenantes concernées et de tenir compte, le cas échéant, de différentes perceptions. En concertation avec le groupe d'accompagnement, le choix s'est porté sur ces secteurs pour les raisons suivantes:
 - ils jouent un rôle clé dans l'économie suisse;
 - ils proposent des métiers en formation professionnelle initiale;
 - ils comprennent à la fois des professions réglementées et non réglementées;
 - ils emploient un nombre significatif de personnes étrangères;
 - ils sont confrontés, à des degrés divers, à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, et par conséquent susceptibles d'être intéressés par la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères afin de couvrir leurs besoins en personnel.
- **Entretiens et discussions de groupe** avec 22 parties prenantes de la Confédération, des cantons, des OrTra, des entreprises ainsi que des représentations des employeurs et du personnel afin de connaître les points de vue de différents groupes cibles.¹⁰
- **Prise de position des cantons** pour déterminer s'il existe des défis singuliers ou systémiques dans la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères. Pour ce faire, nous avons procédé en deux étapes:¹¹
 1. Enquête qualitative auprès des représentations des cantons d'Argovie, de Fribourg, de Genève, de Glaris et de Zoug (cf. figure 1-2). Ces cantons ont été choisis pour refléter la diversité des réalités cantonales. En outre, ils se distinguent du point de vue de la compétence étatique en matière de surveillance et d'autorisation pour la profession de «spécialiste en accompagnement des enfants».
 2. Nous avons résumé les résultats de l'enquête qualitative dans un rapport succinct. Sur cette base, tous les cantons ont été interrogés sur leurs tâches, rôles et compétences en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères afin de valider les résultats de l'enquête qualitative.

1.3 Structure du rapport

Le chapitre 2 est consacré aux personnes étrangères actives sur le marché du travail suisse. Le chapitre 3 examine la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères. Au chapitre 4, nous dressons un bilan avant de formuler des recommandations au chapitre 5.

¹⁰ Des informations détaillées sur les entretiens figurent au chapitre 7 du rapport complémentaire.

¹¹ Le chapitre 8 du rapport complémentaire contient des informations sur les représentations cantonales, le rapport succinct établi sur la base des réponses à l'enquête qualitative ainsi que le questionnaire d'audition auprès des cantons.

Des compléments au contenu ainsi que la documentation sur la méthodologie figurent dans le rapport complémentaire.

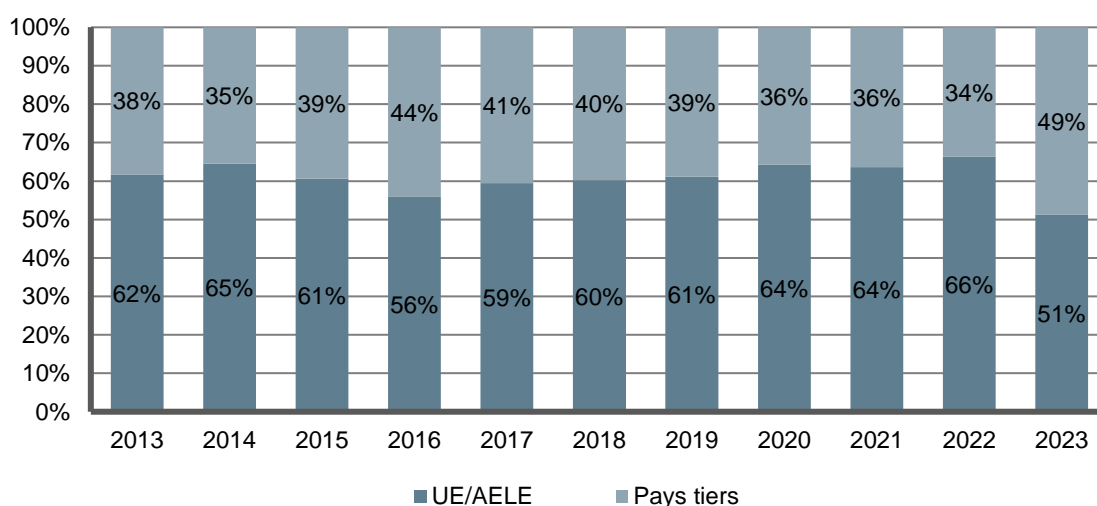
2 Personnes étrangères actives sur le marché du travail suisse

La migration joue un rôle central en Suisse, tant du point de vue de la structure et de l'évolution démographiques que du marché du travail. En 2023, 40% de la population résidente permanente en Suisse était issue de l'immigration, dont environ 80% appartenaient à la première génération, née à l'étranger.¹² En Suisse, près d'un tiers des actifs sont de nationalité étrangère.

2.1 Les migrantes et migrants en Suisse: nombre et niveau de qualification

Chaque année, de nombreux adultes immigreront en Suisse – en 2023, ils étaient 263 081, principalement issus des pays de l'UE/AELE. Entre 2013 et 2023, la part des personnes immigrées en provenance de ces pays représentait en moyenne 61% du nombre total. L'année 2023 constitue cependant une exception: près de la moitié des migrants et migrantes (49%) provenaient de pays tiers (cf. figure 2-1),¹³ ce qui s'explique notamment par la forte immigration de personnes en provenance de pays européens situés en dehors de l'UE/AELE, conséquence, entre autres, de la guerre en Ukraine. Leur part a quadruplé entre 2022 et 2023.

Figure 2-1: Répartition de l'immigration en Suisse entre pays de l'UE/AELE et pays tiers, en pourcentage



Source: OFS, [Migrations internationales de la population résidente permanente selon la nationalité, le sexe et l'âge, de 1991 à 2023](#). Remarque: sans les apatrides/sans indication et sans les personnes de nationalité suisse, état au 27.11.2024.

¹² Cf. Office fédéral de la statistique (2024a).

¹³ Cf. Office fédéral de la statistique (2024b).

Compte tenu du faible potentiel de main-d'œuvre nationale, les personnes actives venues de l'étranger s'avèrent essentielles pour répondre aux besoins en personnel qualifié dans de nombreux secteurs. L'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne (UE) facilite l'accès à la main-d'œuvre potentielle de l'espace UE/AELE en permettant aux entreprises suisses d'embaucher du personnel qualifié avec relativement peu de charge administrative.¹⁴

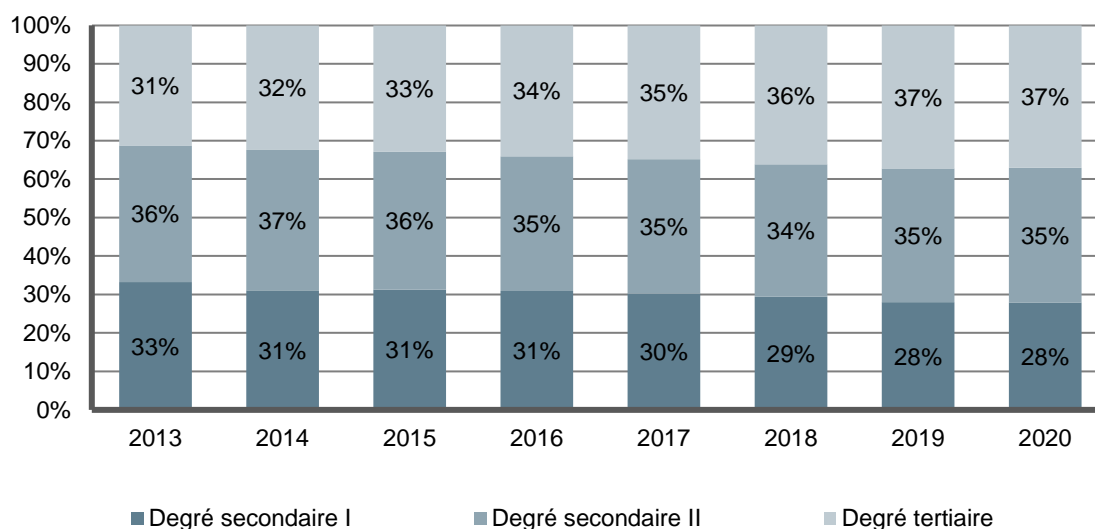
Dans ce contexte, la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères peut jouer un rôle clé en permettant aux spécialistes immigrés de valoriser efficacement leurs compétences sur le marché du travail suisse. Pour les citoyens de l'UE résidant en Suisse (et inversement pour les citoyens suisses résidant dans l'UE), l'annexe III de l'ALCP régit la reconnaissance des qualifications professionnelles. La Suisse participe au système de reconnaissance de l'UE. Par conséquent, les règles y sont en principe identiques à celles appliquées au sein de l'UE. Dans le même temps, la comparaison des qualifications étrangères avec le diplôme suisse équivalent permet de garantir que la qualité et la sécurité de l'exercice professionnel répondent aux exigences élevées de la Suisse.

En Suisse, obtenir un diplôme après la scolarité obligatoire constitue une base indispensable pour une insertion professionnelle durable sur le marché du travail. Il s'agit d'une condition essentielle pour la majorité des offres d'emploi dans différents secteurs et professions. Sans cette qualification, les perspectives professionnelles sont considérablement restreintes tout au long de la vie. En Suisse, une formation professionnelle qualifiée constitue la voie d'accès la plus répandue au marché du travail.¹⁵ L'importance de cette base de qualification se reflète également dans l'intégration de la main-d'œuvre qualifiée immigrée. La majorité des nouveaux arrivants sont des personnes qualifiées et hautement qualifiées.¹⁶ La part de résidents étrangers titulaires d'un diplôme de degré tertiaire n'a cessé d'augmenter au cours de la période sous revue, tandis que la part des diplômés du degré secondaire I a reculé, comme le montre la figure 2-2.

¹⁴ Cf. Schweizerischer Arbeitgeberverband (2024).

¹⁵ Cf. Engelage (2019), S. 12.

¹⁶ Cf. Tsandev; Salzmann (2019), S. 245.

Figure 2-2: Niveau de diplôme de la population résidente étrangère, 2013-2020

Source: OFS, [Selon différentes nationalités: Degré de formation de la population résidente permanente et des personnes actives occupées selon le sexe](#). Note: les données avant et après 2020 ne sont que partiellement comparables en raison d'une rupture dans les séries à partir de 2020 et ne sont donc pas présentées.

2.2 Caractéristiques du marché du travail suisse

Le marché du travail suisse se caractérise par un niveau de qualification supérieur à la moyenne, une grande stabilité, une forte proportion d'emplois à temps partiel, une grande sécurité de l'emploi et un faible taux de chômage. Pour le présent état des lieux, les deux aspects suivants sont particulièrement importants:

- **Structure libérale:** le marché du travail suisse est libéral et se caractérise par une faible réglementation et une bureaucratie relativement réduite. L'exercice de la profession est largement déréglementé en Suisse, ce qui signifie qu'aucun diplôme reconnu par l'État n'est requis pour de nombreuses activités professionnelles. Nous abordons cet aspect plus en détail au chapitre 3.2.
- **Principe de la formation professionnelle:** comparé à d'autres pays, le système de formation professionnelle occupe une place centrale en Suisse¹⁷ et la tradition nationale à cet égard s'accompagne d'une certaine conception du métier.¹⁸ Les associations professionnelles et sectorielles définissent les contenus d'apprentissage de la formation professionnelle initiale, garantissant ainsi leur pertinence pratique et leur adéquation avec les besoins économiques. Cette relation étroite entre la formation professionnelle et le marché du travail se traduit par une acceptation élevée des diplômes.

La formation professionnelle initiale constitue la voie classique en Suisse: après la scolarité obligatoire, la plupart des jeunes choisissent l'un des quelque 250 apprentissages proposés.

¹⁷ Cf. Hänni; Kriesi (2023).

¹⁸ Cf. Kraus (2023).

La formation professionnelle initiale s'achève après trois à quatre ans par un certificat fédéral de capacité (CFC) ou après deux ans par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Dans ce système qualifié de «corporatif», un diplôme professionnel est considéré comme une preuve de spécialisation qui combine savoirs, compétences et déontologie, en lien avec un domaine d'activité précis.

Les adultes ont également la possibilité d'obtenir une AFP ou un CFC et ainsi d'obtenir une certification professionnelle pour adultes (CPA). Pour ce faire, les personnes intéressées ont accès à différents moyens, notamment la validation des acquis de l'expérience (art. 31 OFPr) ou l'admission directe à la procédure de qualification (art. 32 OFPr). Ces différentes voies ne semblent pas mises en concurrence, et les personnes candidates sont généralement accompagnées individuellement afin de trouver la procédure la plus adaptée à leur situation.

Un diplôme professionnel officiel présente des avantages de différents points de vue:

- Pour les individus, cela signifie:
 - Moins de risque de chômage
 - Une meilleure stabilité au sein de l'entreprise
 - Un accès à la formation continue
 - Un revenu plus élevé
- Du point de vue de l'entreprise, les collaboratrices et collaborateurs qui obtiennent un diplôme professionnel à l'âge adulte contribuent à couvrir les besoins en main-d'œuvre qualifiée.
- D'un point de vue systémique, les CPA
 - contribuent à la productivité de l'économie nationale;
 - permettent d'alléger les charges sociales.

2.3 Intégration de la population immigrée (hautement qualifiée) sur le marché du travail

L'intégration des personnes immigrées à la formation et sur le marché du travail constitue un objectif central de la politique d'intégration des pouvoirs publics. L'objectif est de permettre aux personnes immigrées en Suisse d'exercer, dans la mesure du possible, des métiers correspondant à leur niveau de formation ou à leur activité professionnelle dans leur pays d'origine.¹⁹

Dans l'ensemble, l'intégration des immigrés sur le marché du travail en Suisse fonctionne bien par rapport à d'autres pays.²⁰ Le taux d'activité de la population née à l'étranger est plus élevé en Suisse que dans la plupart des autres pays de l'OCDE, tant chez les hommes que chez les femmes. Cela s'explique notamment par la situation globalement positive sur le marché du travail suisse et par le fait qu'une grande partie des personnes immigrées proviennent de pays de l'UE/AELE. Nombre d'entre eux, notamment ceux originaires d'Italie, d'Allemagne et de

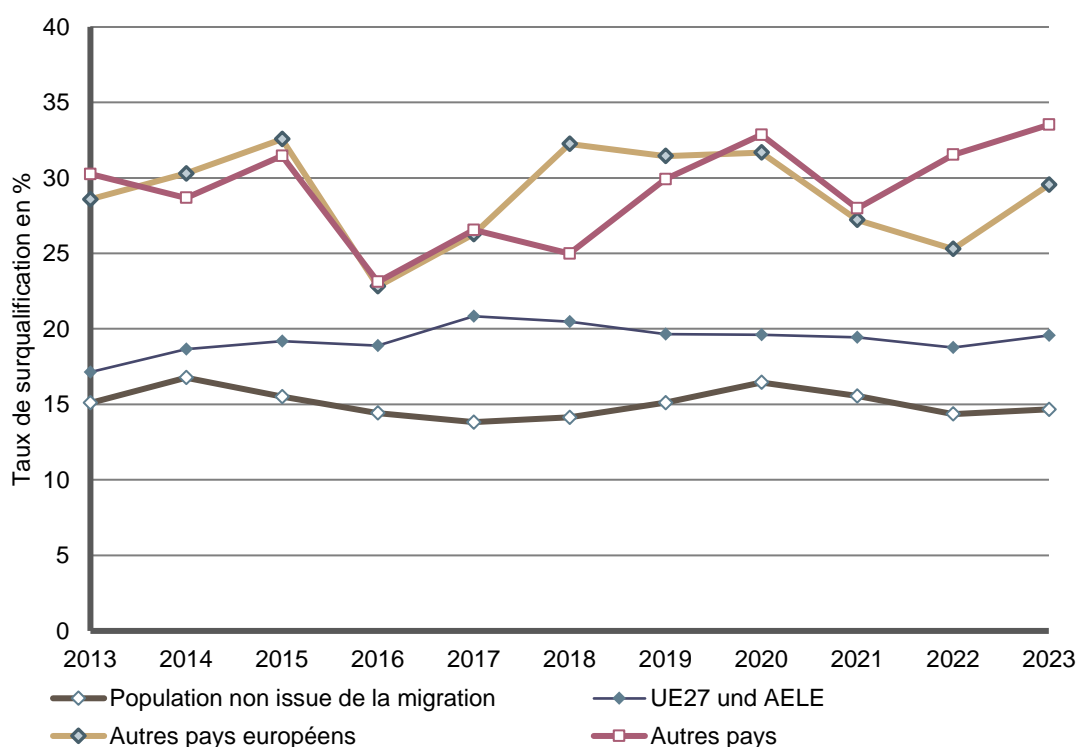
¹⁹ Cf. Tsandev; Salzmann (2019), S. 246.

²⁰ Cf. Tsandev; Salzmann (2019), S. 248.

France, parlent l'une des langues nationales suisses, ce qui facilite considérablement l'accès au marché du travail.²¹

Toutefois, l'intégration des personnes immigrées sur le marché du travail varie en fonction du pays d'origine, du genre et du motif de migration. Certaines ont des difficultés à trouver un emploi qui corresponde à leur niveau de formation et à leur expérience professionnelle. En 2022, 20% de ce groupe de population était surqualifié pour l'activité professionnelle exercée, contre 14,3% pour les personnes non issues de l'immigration (cf. figure 2-3).²² La proportion de personnes surqualifiées est particulièrement élevée parmi les migrantes et migrants de première génération originaires de pays tiers non européens. Bien que les données de l'OFS ne concernent que les personnes diplômées de l'enseignement supérieur, il n'est pas exclu que la surqualification se produise également à d'autres niveaux d'enseignement, quoique dans une moindre mesure.

Figure 2-3: Taux de surqualification en pourcentage de personnes salariées de formation tertiaire par nationalité, 2013-2023



Source: OFS, [Taux de surqualification des personnes salariées de formation tertiaire, selon le statut migratoire, diverses caractéristiques socio-démographiques et les grandes régions](#). Note: toutes les personnes étrangères de 1^{re} génération; [version: 10.01.2025].

²¹ Cf. Tsandev; Salzmann (2019), S. 248.

²² Cf. Office fédéral de la statistique (2024c).

Les qualifications, expériences professionnelles et compétences déjà existantes des personnes immigrées ne sont parfois pas utilisées de manière appropriée, car leur capital de formation ne peut pas être intégré efficacement au système suisse. Il ressort des discussions avec les parties prenantes que cette situation est perçue comme une «déqualification»: des compétences professionnelles restent inexploitées, ne peuvent être développées faute d'application concrète et finissent par perdre de leur valeur avec le temps.²³ Des études montrent également que le potentiel des personnes migrantes hautement qualifiées vivant en Suisse n'est pas suffisamment exploité, en particulier chez les personnes originaires de pays tiers.²⁴

Le fait que des professionnelles et professionnels étrangers qualifiés exercent des professions qui ne correspondent pas à leurs diplômes obtenus à l'étranger peut s'expliquer par plusieurs facteurs, à la fois individuels et structurels:

- Le profil de qualification de la profession apprise à l'étranger n'existe pas en Suisse ou n'est que très ponctuellement identique à un profil professionnel suisse, ce qui a pour conséquence que la personne ne trouve pas d'emploi de spécialiste et exerce donc une activité non qualifiée.
- Les personnes n'ont pas accès au marché du travail dans le métier qu'elles ont appris, qui n'est souvent pas réglementé en Suisse, car les employeurs recherchent des collaboratrices et collaborateurs ayant un profil de qualification spécifique et privilégient les personnes titulaires d'un diplôme suisse. Dans de tels cas, les personnes migrantes se retrouvent ainsi contraintes d'accepter des emplois en deçà de leur niveau de compétence.
- La méconnaissance par les spécialistes étrangers des réglementations cantonales quant à l'exercice de la profession sur le marché du travail, fondamentalement libéral, peut avoir pour conséquence qu'un diplôme obtenu à l'étranger ne puisse pas être utilisé directement dans la profession d'origine en Suisse.
- Les diplômes étrangers de hautes écoles, par exemple dans le domaine des soins, correspondent plutôt en Suisse à un diplôme de formation professionnelle. Si la formation professionnelle jouit d'un prestige moindre dans le pays d'origine, ces personnes perçoivent individuellement comme une déqualification le fait de travailler en Suisse dans la profession équivalente, mais avec une reconnaissance de niveau secondaire II.
- De nombreux métiers nécessitent une maîtrise avancée d'une langue nationale. Tant que les personnes migrantes ne possèdent pas (encore) ce niveau, elles ne peuvent être embauchées qu'à des postes moins qualifiés. Plus l'apprentissage d'une langue est long, plus il est vraisemblablement difficile d'exercer la profession apprise.
- Certaines situations personnelles ou familiales peuvent avoir pour conséquence un manque de motivation ou de flexibilité des personnes migrantes, rendant plus difficile l'accès à des emplois correspondant à leur formation initiale.

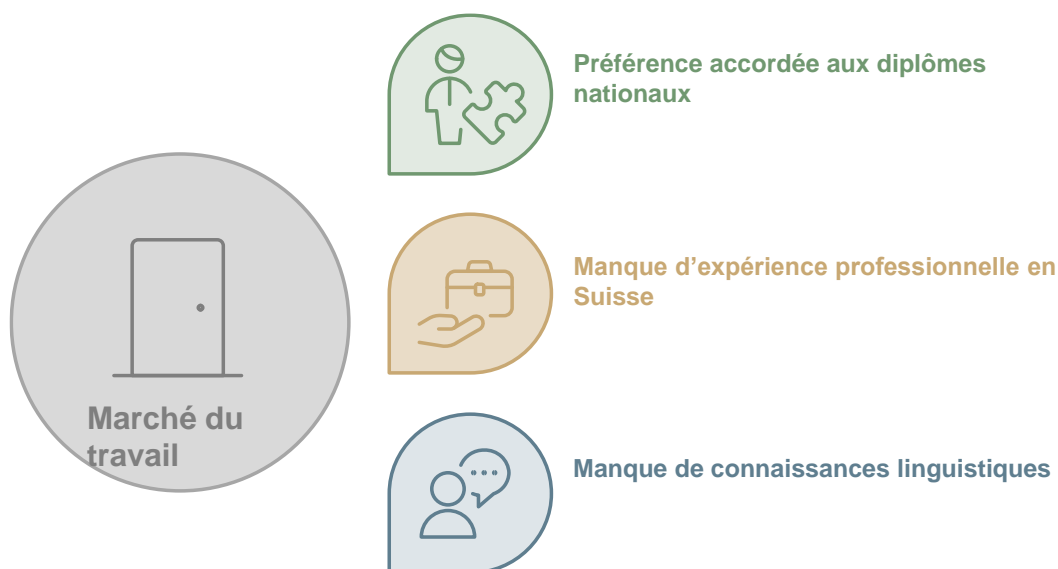
Ces raisons contribuent également à ce que, dans de nombreux cas, même les personnes ayant obtenu une reconnaissance ou une attestation de leur niveau de qualification étrangère

²³ Cf. Tsandev; Salzmann (2019), S. 247.

²⁴ Voir notamment Gerber; Wanner (2019) ainsi que les auteurs cités dans Tsandev; Salzmann (2019), S. 246.

ne puissent pas exercer leur profession. Une reconnaissance fédérale ou une attestation de niveau n'est pas une condition suffisante pour pouvoir exercer réellement cette profession. Souvent, d'autres motifs entrent en ligne de compte. Une reconnaissance officielle ne garantit donc pas une intégration professionnelle réussie dans la profession pour laquelle la personne a acquis des qualifications à l'étranger (cf. également figure 2-4):

Figure 2-4: Obstacles individuels et structurels malgré la reconnaissance officielle d'une qualification professionnelle étrangère



À l'inverse, il existe de nombreux facteurs de réussite en matière d'intégration durable sur le marché du travail suisse (cf. également figure 2-5):

- Le critère clé: les compétences linguistiques²⁵
 - Bonnes connaissances orales et écrites de la langue locale ou de la langue de travail
 - Interaction dynamique: la langue est à la fois une condition préalable et une conséquence de l'intégration professionnelle²⁶
- Marché du travail²⁷
 - Expérience sur le marché du travail primaire
 - Obtention de références auprès d'employeurs suisses
 - Accès à la formation continue: participation à des cours ou à des formations en parallèle de l'activité professionnelle
 - Employeurs sensibilisés aux qualifications formelles et non formelles acquises à l'étranger

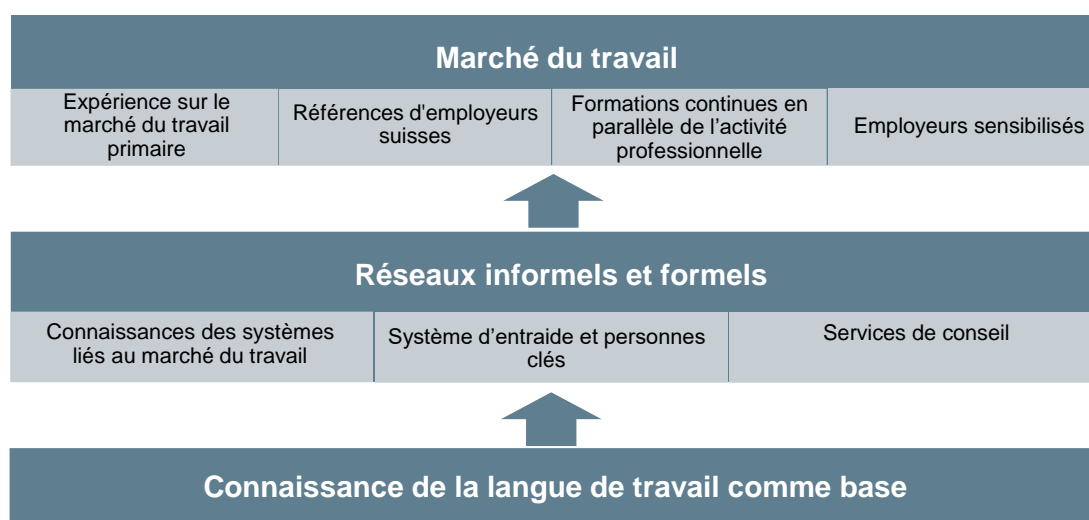
²⁵ cf. Flubacher (2019), p. 54, Tsandev; Salzmann (2019), p. 264.

²⁶ cf. Maurer; Wettstein; Neuhaus (2016), cité dans Tsandev; Salzmann (2019), S. 254.

²⁷ cf. Tsandev; Salzmann (2019), p. 263.

- Réseaux informels et formels²⁸
 - Connaissances des systèmes liés au marché du travail
 - Mise en relation avec des personnes clés
 - Système d'entraide privé et/ou professionnel
- Services de conseil

Figure 2-5: Facteurs de réussite de l'insertion professionnelle des travailleuses et travailleurs étrangers



²⁸ Tsandev; Salzmann (2019), p. 249 et 263, Kost (2019), p. 274.

3 Reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères

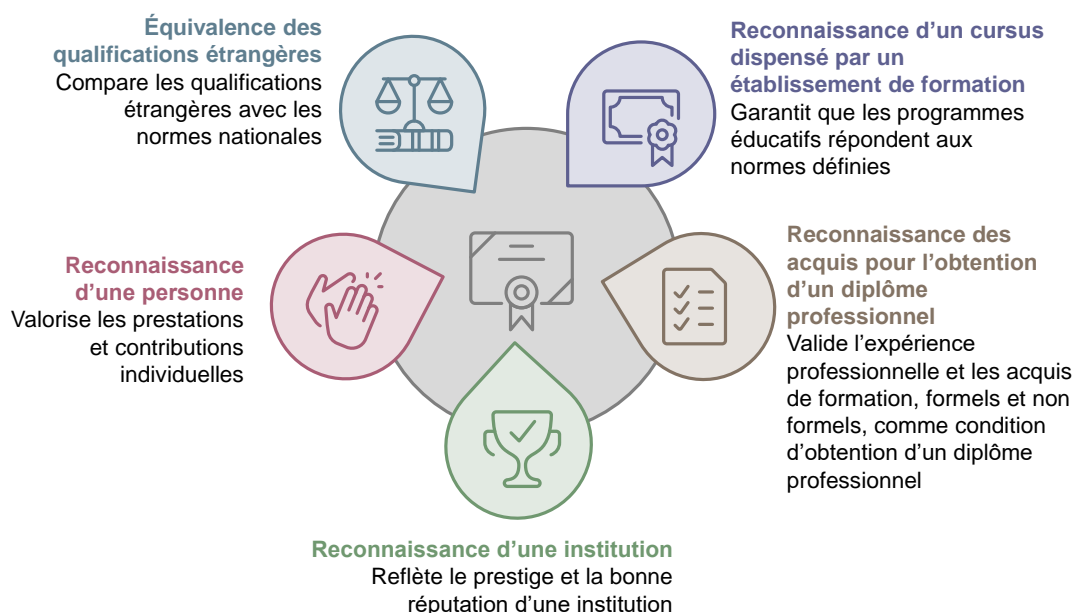
3.1 Définition du concept

Le terme «reconnaissance» revêt différentes significations dans différents contextes (cf. figure 3-1), par exemple²⁹:

- Reconnaissance d'un cursus par un établissement de formation, c'est-à-dire accréditation
- Reconnaissance des acquis préalables formels, non formels ou informels en vue de l'obtention d'un diplôme professionnel
 - comme condition d'admission à un programme de formation ou à une procédure de qualification
 - pour dispenser certaines parties d'un cursus de formation ou d'une procédure de qualification, dite «prise en compte des acquis»
 - pour l'obtention d'un diplôme professionnel fédéral au moyen d'une procédure de qualification avec validation des acquis
- Reconnaissance d'une institution en tant qu'établissement de bonne réputation
- Reconnaissance d'une personne au sens d'une appréciation, d'une valorisation ou d'un respect
- Reconnaissance d'une qualification professionnelle étrangère en vue de l'accès au marché du travail suisse au sens de l'ALCP et de la législation en vigueur (comparaison des diplômes étrangers avec le diplôme suisse équivalent)

Le présent mandat porte exclusivement sur ce dernier point.

²⁹ Voir également Kraus (2023), S. 15, qui décrit la reconnaissance des acquis comme une «mise en valeur».

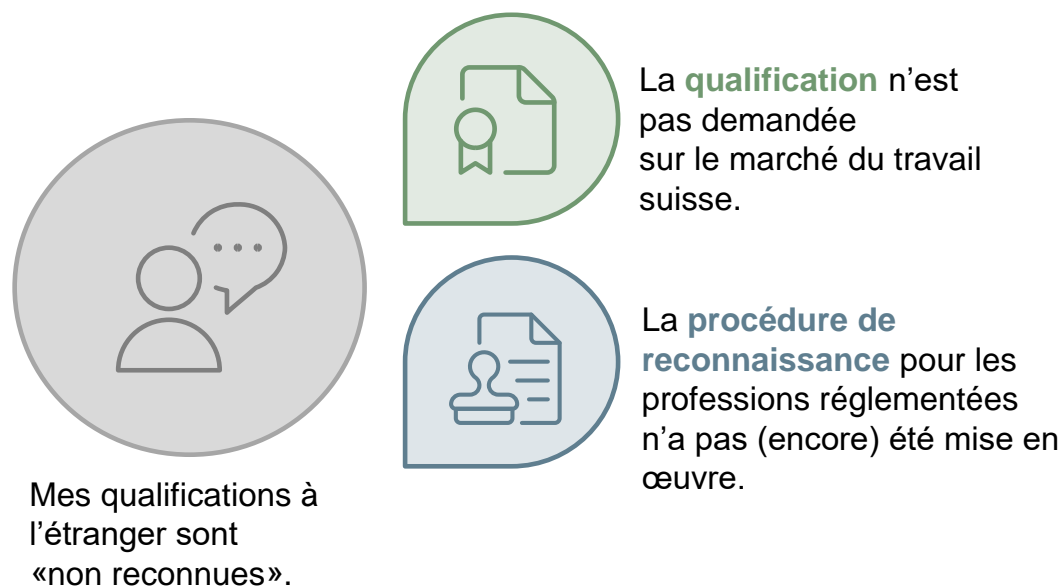
Figure 3-1: Significations du terme «reconnaissance»

Dans le cadre de la reconnaissance d'une qualification professionnelle étrangère en vue de l'accès au marché du travail suisse, on peut distinguer plusieurs interprétations du terme «reconnaissance», notamment:

- un acte formel de l'État;
- la condition d'entrée sur le marché du travail suisse;
- l'acceptation et la valeur au sein de l'économie;
- la valorisation des qualifications professionnelles individuelles acquises à l'étranger.

Lorsque des personnes professionnelles étrangères affirment que leur qualification professionnelle acquise à l'étranger n'est «pas reconnue» en Suisse, cette déclaration peut avoir plusieurs significations: d'une part, cela pourrait indiquer qu'ils ne trouvent pas d'emploi parce que leur profil de qualification suscite peu d'intérêt sur le marché du travail suisse. Dans ce cas, il s'agit d'une question relevant de la relation entre les personnes professionnelles et les employeurs potentiels, sans intervention de l'État. D'autre part, cette affirmation peut signifier que la personne concernée n'a pas le droit d'exercer sa profession en Suisse, parce que celle-ci est réglementée et que sa qualification obtenue à l'étranger n'a pas (encore) été officiellement reconnue. Dans ce cas, l'État a un rôle à jouer en tant qu'organisme de régulation et de reconnaissance (cf. figure 3-2).

Figure 3-2: Différentes interprétations du terme «reconnaissance» d'une qualification professionnelle étrangère en vue de l'accès au marché du travail suisse



La reconnaissance en tant qu'acte officiel de l'État

L'état des lieux se concentre sur la reconnaissance en tant qu'acte officiel de l'État, bien que les autres acceptions du terme jouent naturellement un rôle en la matière – et devraient souvent occuper une place centrale dans le débat public et politique.

La reconnaissance repose toujours sur une formation comparable achevée dans le pays d'origine, dans la profession concernée. Les personnes disposant de qualifications professionnelles étrangères et les autres personnes intéressées peuvent s'informer sur la plateforme www.reconnaissance.swiss, gérée par le SEFRI, pour savoir si une reconnaissance de leurs qualifications professionnelles étrangères est nécessaire et quel organisme en est responsable.

La manière dont une qualification professionnelle étrangère est évaluée dépend du fait qu'il s'agisse d'une profession réglementée ou non.

3.2 Professions réglementées et non réglementées

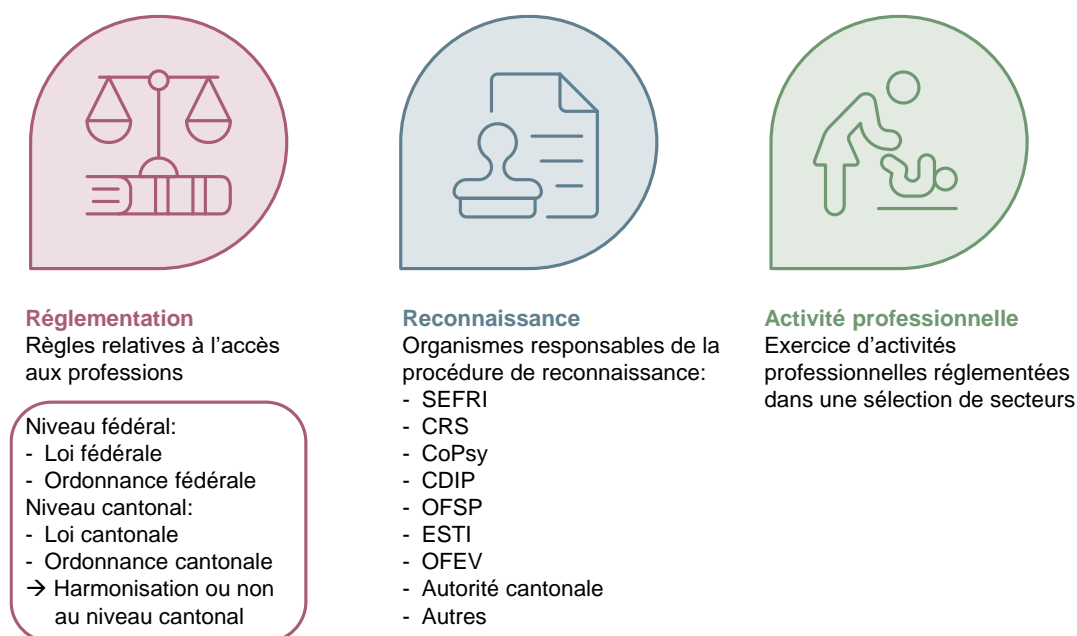
3.2.1 Reconnaissance dans les professions réglementées

Une profession est considérée comme réglementée lorsque son exercice en Suisse est soumis, en vertu de dispositions légales ou administratives aux niveaux fédéral, cantonal ou communal, à la possession de qualifications professionnelles spécifiques. En d'autres termes: la profession ne peut être exercée que si l'on a acquis les qualifications professionnelles

correspondantes et que l'on peut justifier d'une reconnaissance.³⁰ Pour de nombreuses professions, la réglementation s'appuie sur le droit cantonal. Toutefois, il existe également certaines professions dont la réglementation est ancrée dans le droit fédéral ou basée sur le droit communal (cf. figure 3-3).

Le mécanisme fonctionne en principe comme suit: si un régulateur compétent exige une formation spécifique et clairement définie selon le droit fédéral (p. ex. brevet fédéral de guide de montagne dans la loi fédérale sur les guides de montagne et les organisateurs d'autres activités à risque [loi sur les activités à risque], RS 935.91), une autorité fédérale est compétente pour la reconnaissance. Si un régulateur exige un diplôme cantonal (comme pour les enseignants de l'école obligatoire), la reconnaissance est du ressort d'une autorité cantonale ou intercantonale.

Figure 3-3: Réglementation à différents niveaux de l'État



Il existe des réglementations aussi bien pour les professions qui exigent un diplôme de formation professionnelle initiale (cf. figure 3-4) que pour les professions qui exigent un diplôme d'une haute école ou un certificat spécifique (p. ex. attestation de compétences pour les traitements utilisant le rayonnement non ionisant ou au son, permis de cariste de la SUVA, etc.). Ces dernières ne sont pas traitées séparément dans le présent rapport, étant donné que le mandat se concentre sur les diplômes de la formation professionnelle initiale. Des exemples

³⁰ La partie syndicale fait référence à des cas documentés dans lesquels des personnes salariées sont néanmoins affectés, dans la pratique, à des tâches pour lesquelles ils n'ont pas (encore) de reconnaissance. Concernant la dissonance entre les compétences acquises lors de la formation et les tâches attribuées dans le domaine des soins, voir Trede; Aeschlimann; Schweri (2023).

de professions réglementées qui requièrent un diplôme tertiaire sont donnés au chapitre 2 du rapport complémentaire.

Figure 3-4: Professions réglementées de la formation professionnelle initiale³¹

Diplôme de formation professionnelle initiale requis pour l'exercice d'une profession réglementée	Organisme de reconnaissance des qualifications étrangères
Réglementation au niveau cantonal – Opticien / Opticienne CFC – Assistant / Assistante dentaire CFC – Droguiste CFC – Assistant / Assistante socio-éducatif/ve (Enfants) – Acousticien / Acousticienne en systèmes auditifs CFC – Ramoneur / Ramoneuse CFC – Esthéticien / Esthéticienne CFC – Assistant médical / Assistante médicale CFC – Assistante / Assistante vétérinaire CFC – Technicien-dentiste / Technicienne-dentiste CFC	SEFRI
– Assistant / Assistante en soins et santé communautaire CFC – Podologue CFC	Croix-Rouge suisse CRS
Réglementation au niveau fédéral – Installateur-électricien / Installatrice-électricienne CFC; Électricien de montage / Électricienne de montage CFC	Inspection fédérale des installations à courant fort ESTI ³²

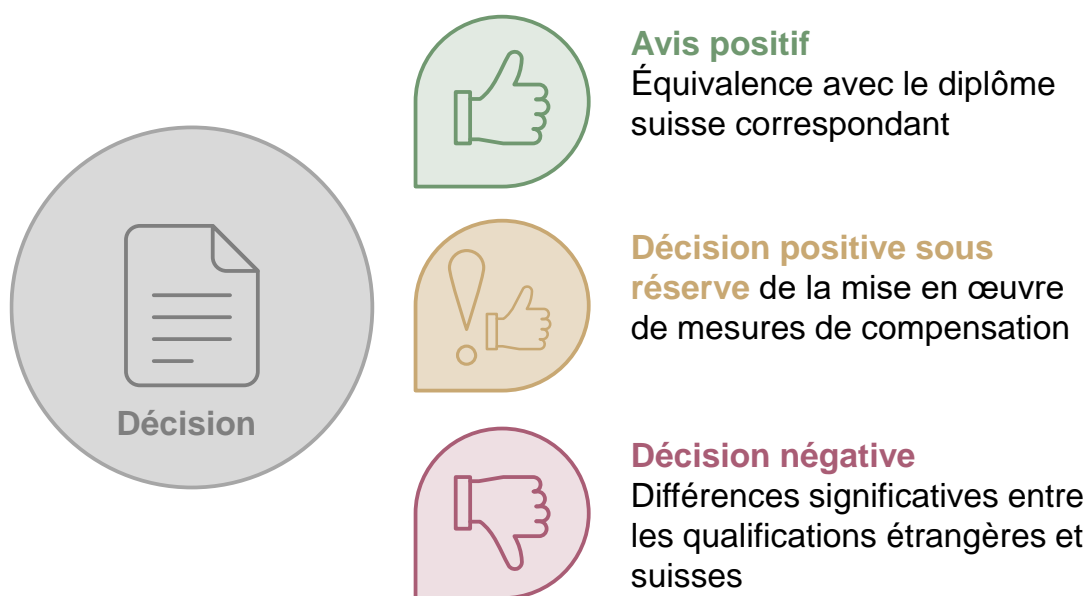
Le SEFRI et, en son nom, la Croix-Rouge suisse (CRS) sont responsables de la plupart des reconnaissances de diplômes étrangers de formation professionnelle initiale pour les professions réglementées. Le déroulement exact de la procédure est décrit en détail sur le site web du SEFRI.³³

Selon le degré de correspondance entre le diplôme étranger et le diplôme suisse équivalent, différentes décisions de reconnaissance peuvent être prises (cf. figure 3-5):

³¹ cf. [liste](#) des professions et activités réglementées en Suisse (état: novembre 2024).

³² Cf. art. 8 al. 4 et art. 10a al. 7 de l'Ordonnance sur les installations électriques à basse tension (Ordonnance sur les installations à basse tension, OIBT; RS 734.27).

³³ Cf. [ici](#) (14.01.2025).

Figure 3-5: Décisions de reconnaissance

Si toutes les conditions de reconnaissance sont remplies, le diplôme professionnel étranger est reconnu comme équivalent au diplôme suisse correspondant. Si des différences significatives sont constatées, des mesures de compensation doivent être suivies sous la forme d'un examen d'aptitude ou d'un stage d'adaptation (conformément à la directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles ou à l'OFPr, O-LEHE). Les qualifications professionnelles sont reconnues après accomplissement de la formation ou validation de l'examen. Si les différences entre les qualifications étrangères et suisses sont trop importantes, la reconnaissance du diplôme est refusée. La décision est communiquée sous la forme d'une notification officielle.

3.2.2 Attestation de niveau pour les professions non réglementées

En Suisse, la grande majorité des professions ne sont pas réglementées, c'est-à-dire qu'il n'existe pas de dispositions légales ou administratives concernant l'exercice de l'activité professionnelle. Les employeurs ont le droit d'engager des personnes possédant des qualifications professionnelles étrangères sans obligation légale ni démarche administrative particulière. Toutefois, pour leur permettre d'évaluer plus précisément ces qualifications dans le cadre des professions non réglementées, un dispositif d'attestations de niveau est disponible.

a) Diplômes de formation professionnelle (degré secondaire II et tertiaire)

Les titulaires d'un diplôme étranger peuvent, sur une base volontaire, demander au SEFRI une attestation de niveau pour les quelque 230 professions non réglementées de la formation professionnelle. Le déroulement exact de la procédure est décrit en détail sur le site web du

SEFRI.³⁴ Le niveau et la durée de la formation doivent être comparables à un diplôme de formation professionnelle initiale.

Le dispositif d'attestation de niveau a été introduit le 1^{er} janvier 2015 à l'article 69b, alinéa 1, de l'OFPr. Il vise à aider aussi bien les personnes professionnelles étrangères que les employeurs et les autorités en Suisse à localiser les diplômes professionnels étrangers dans le système de formation suisse.

b) Diplômes de l'enseignement supérieur

Les titulaires de diplômes étrangers de l'enseignement supérieur menant à des professions non réglementées peuvent également demander une attestation de niveau. Cette évaluation repose sur la Convention de Lisbonne sur la reconnaissance des qualifications dans l'enseignement supérieur dans la région européenne (RS 0.414.8). Une part importante de ces attestations concerne des matières relevant des sciences sociales et humaines, telles que la sociologie ou la littérature. Toutefois, elles s'adressent aussi aux titulaires de diplômes étrangers en biologie, géographie ou d'autres domaines similaires.

Le Swiss ENIC (European Network of Information Centres), un centre d'information pour la reconnaissance académique des certificats d'études nationaux et étrangers, en est responsable. Le Swiss ENIC est dirigé par swissuniversities, la conférence des rectrices et recteurs des hautes écoles suisses. Il délivre des certificats de niveau pour les diplômes universitaires menant à des professions non réglementées. Il s'agit d'une classification comparative sans valeur juridiquement contraignante. La délivrance d'une attestation de niveau est subordonnée, entre autres, à l'existence d'une filière d'études comparable en Suisse.

3.3 Bases juridiques des procédures de reconnaissance

La nécessité de faire reconnaître des qualifications professionnelles étrangères dépend de la réglementation encadrant l'exercice de la profession. Lorsqu'une reconnaissance est nécessaire, la base juridique de la procédure de reconnaissance diffère selon la profession et, surtout, selon le pays dans lequel les qualifications professionnelles ont été obtenues. En outre, les engagements internationaux influencent les procédures de reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères. Parmi les principaux textes législatifs, on peut citer:

- l'Accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne
- la Convention instituant l'Association européenne de libre-échange
- les accords de reconnaissance bilatéraux
- la Loi fédérale sur les étrangers et leur intégration.

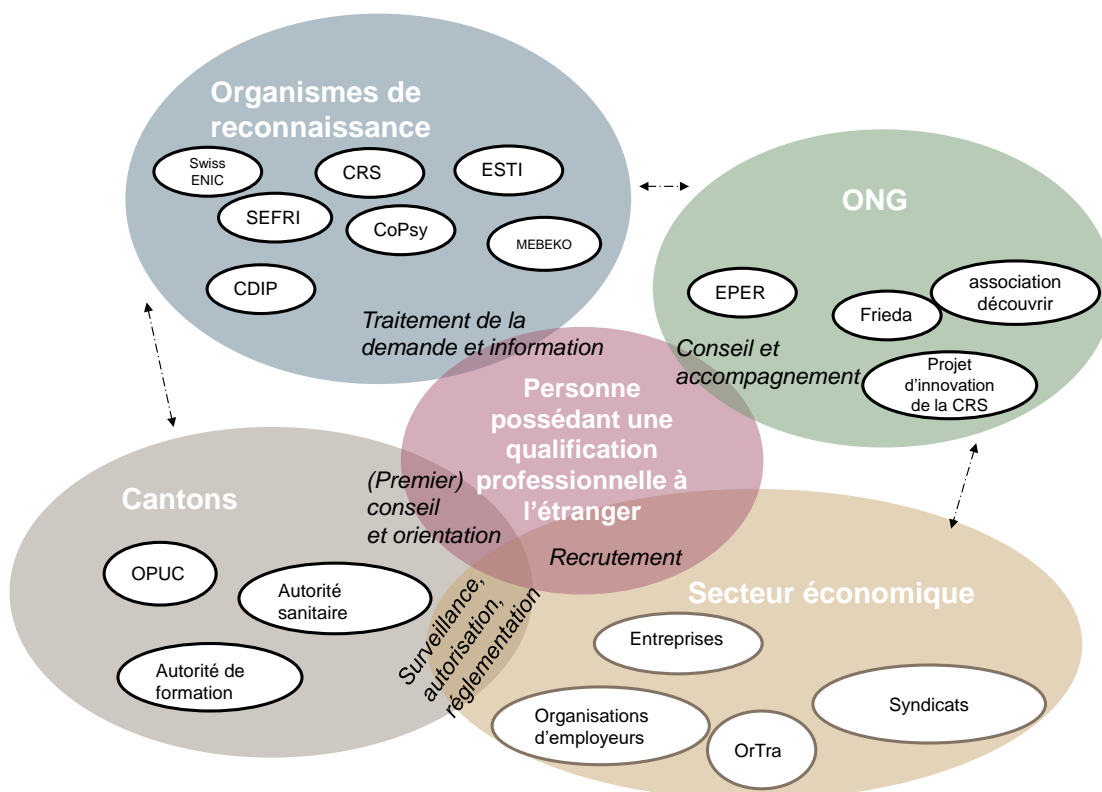
Des informations plus détaillées sont fournies au chapitre 3 du rapport complémentaire.

³⁴ Cf. [ici](#) (16.01.2025).

3.4 Acteurs impliqués

De nombreux acteurs sont impliqués dans la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères. La figure 3-6 donne un aperçu des groupes d'acteurs concernés par la reconnaissance des qualifications professionnelles. Leurs tâches, rôles et compétences sont décrits ci-après.

Figure 3-6: Groupes d'acteurs dans le cadre de la procédure de reconnaissance



3.4.1 Groupe d'acteurs: organismes de reconnaissance

Le chapitre 3.2.1 présente les organismes de reconnaissance des qualifications professionnelles de formation professionnelle initiale et de l'enseignement supérieur. Dans ce qui suit, nous nous concentrons sur les deux organismes les plus importants, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, pour les procédures officielles de reconnaissance pour les professions réglementées de la formation professionnelle initiale :

- **SEFRI** : le service «Reconnaissance des qualifications professionnelles» du SEFRI emploie 10 collaboratrices et collaborateurs, représentant près de neuf équivalents plein-temps (EPT), pour le traitement des demandes. Le budget des postes est resté stable malgré l'augmentation du nombre de demandes ces dernières années (cf. chapitre 3.5.1). Le processus de demande est décrit en détail sur le site web du SEFRI et ne sera donc pas repris ici. En janvier 2025, le traitement des demandes dure en moyenne quatre mois et coûte CHF 550.–. L'établissement d'une attestation de niveau pour les professions non

réglementées dure environ six mois et coûte CHF 150.–. Outre le traitement des demandes, le SEFRI assume d'autres tâches. Le SEFRI

- propose, avec le portail d'information reconnaissance.swiss, une offre d'information complète sur les questions relatives aux professions réglementées et non réglementées;
 - offre une coordination et un soutien politiques pour toutes les questions politiques liées à la reconnaissance, à la réglementation, etc., en particulier dans le cadre de l'ALCP;
 - est le point de contact et d'information pour les demandeurs, les autorités cantonales, les autres offices fédéraux, les organisations caritatives s'occupant de l'accompagnement de spécialistes étrangers et les autres personnes intéressées par les questions relatives à la reconnaissance des qualifications professionnelles;
 - est l'organe de coordination de l'UE en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères dans les professions réglementées;
 - est responsable de l'annexe III de l'ALCP et de la coordination avec d'autres autorités;
 - est l'autorité compétente pour la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères dans le domaine de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur aux fins de l'exercice d'une profession réglementée;
 - gère le mandat confié à la CRS et
 - est responsable de la mise en place de mesures compensatoires avec les écoles/institutions/organismes concernés par les professions réglementées.
- **CRS:** en septembre 2024, le service Professions de la santé de la CRS emploie 50 personnes au total, réparties sur environ 39 EPT. Parmi elles, 10 personnes (soit un peu moins de 7 EPT) ne s'occupent que partiellement de la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères. Le personnel en charge de la reconnaissance est réparti en deux équipes spécialisées: l'équipe administrative gère quotidiennement pendant quatre heures une ligne d'assistance en quatre langues pour répondre aux premières demandes d'information. En outre, les collaboratrices et collaborateurs de cette équipe traitent les demandes qui concernent des professions réglementées au niveau sectoriel conformément à la Directive UE 2005/36/CE (cf. chapitre 4.1.1 dans le rapport complémentaire).

Le personnel de l'équipe Expertise examine les demandes de reconnaissance pour les professions non sectorielles. Il faut au maximum quatre mois pour qu'une décision soit rendue. Les frais suivants s'appliquent:

- CHF 550.– pour les professions sectorielles selon les directives européennes 2005/36/CE
- CHF 930.– pour d'autres professions lorsqu'aucune mesure de compensation n'est nécessaire
- CHF 1000.– pour d'autres professions, lorsque des mesures compensatoires sont nécessaires
- CHF 130.– selon la profession pour l'inscription au registre national des professions de la santé GesReg / NAREG.

Selon la profession, le pays d'origine et la nécessité de mesures de compensation, le coût de la reconnaissance de qualifications professionnelles étrangères varie entre CHF 680.– et CHF 1130.–. Des coûts supplémentaires s'appliquent en cas de mesures de compensation.

Tant pour le SEFRI que pour la CRS (pour les professions non sectorielles), le processus de traitement se déroule en deux étapes:

- La première étape gratuite consiste à vérifier dans un délai de quatre semaines si le SEFRI ou la CRS est responsable de la demande de reconnaissance et à évaluer les chances que la demande aboutisse ou la suite de la procédure.
- En cas de poursuite de la procédure, la loi prévoit un examen de dossier individuel. Pour ce faire, le demandeur doit soumettre les documents requis, dûment certifiés, et s'acquitter des frais de dossier.

3.4.2 Groupe d'acteurs: secteur privé et marché du travail

Les employeurs doivent régulièrement composer avec des qualifications professionnelles étrangères dans le cadre de la gestion et du développement du personnel. Pour les professions non réglementées, ils sont libres de gérer les qualifications professionnelles étrangères. Pour les professions réglementées, les entreprises sont confrontées à la question de la reconnaissance des qualifications étrangères, en particulier dans le cadre du recrutement, mais aussi du développement du personnel:

- Lors du recrutement, des questions relatives aux qualifications professionnelles étrangères peuvent se poser. Les entreprises souhaitent pouvoir évaluer si une personne dispose des compétences recherchées, déterminer son positionnement salarial et, dans le cas de professions réglementées, s'assurer qu'elle dispose des attestations nécessaires. Lors du recrutement, les employeurs ont un rôle important à jouer dans la prise en compte et la valorisation des qualifications professionnelles étrangères, en particulier pour les professions non réglementées pour lesquelles aucune reconnaissance par une autorité n'est requise. Ce sont les employeurs qui déterminent si une personne possède les qualifications nécessaires.
- Les mesures de développement du personnel concernent l'accès à la formation continue. Selon l'offre de formation continue, la détention d'un CFC suisse ou d'une qualification étrangère comparable peut faire partie des conditions d'admission. Les établissements de formation sont compétents pour l'admission à un programme de formation. Ceux-ci procèdent, le cas échéant, à une évaluation des qualifications étrangères en vue de l'admission au cursus.
- Conditions de travail: selon le secteur, les classifications comme «qualifié», «semi-qualifié» ou «non qualifié» et, par conséquent, les emplois fixes ou temporaires peuvent jouer un rôle important dans les conditions de travail et l'évolution salariale des collaboratrices et collaborateurs.

Si, dans une profession réglementée, une qualification professionnelle étrangère est en principe comparable au diplôme suisse, mais que des différences sont constatées, p. ex. au niveau de la formation pratique, le spécialiste étranger doit suivre des mesures de compensation avant que la reconnaissance ne soit accordée. Tous les organismes de reconnaissance sont tenus de proposer de telles mesures. Dans son domaine de compétence, le SEFRI est responsable des mesures relatives à la formation professionnelle initiale et aux diplômes de l'enseignement tertiaire – «le cas échéant en collaboration avec des experts», comme le stipulent les dispositions citées. Cela offre ainsi des opportunités d'implication pour les entreprises et les OrTra. Certaines professions, comme assistant socio-éducatif ou assistante socio-éducative (Enfants) et assistant ou assistante en soins et santé communautaire, requièrent parfois des mesures de compensation sous la forme d'un stage ou d'une formation pratique au sein même de l'entreprise. La direction confirme ensuite à l'organisme de reconnaissance les compétences acquises par la personne professionnelle étrangère. L'objectif de ces stages ou séquences encadrées est de promouvoir l'acquisition et le développement des compétences par un suivi, une orientation et un accompagnement ciblés. En outre, il convient de veiller à ce que les stages soient effectués dans des conditions équitables: les participants et participantes doivent recevoir une rémunération appropriée qui corresponde à leurs performances et à la dimension pédagogique du stage. La conception et la proposition (ou l'organisation) des mesures de compensation est du ressort des OrTra, qui s'engagent ainsi également en faveur de l'assurance qualité de leur propre profession.³⁵

En outre, les acteurs du secteur privé apportent également leur soutien, qu'il s'agisse d'OrTra ou de syndicats qui informent et conseillent leurs membres. Par exemple, le syndicat UNIA dispose d'une liste interne de questions fréquentes sur le thème «Procédure de reconnaissance d'un diplôme étranger» et offre un soutien financier à ses membres dans le cadre des procédures de reconnaissance.

3.4.3 Groupe d'acteurs: ONG (représentant les personnes disposant de qualifications professionnelles étrangères)

Il existe différentes organisations non gouvernementales qui conseillent et accompagnent les personnes salariées titulaires de qualifications professionnelles étrangères. Afin d'assurer une certaine représentativité, des organisations ou des responsables de projet soutenant les personnes professionnelles étrangères dans leur insertion sur le marché du travail ont été interrogés dans le cadre de ce mandat, au nom du groupe des personnes possédant des qualifications professionnelles étrangères.³⁶ Trois des quatre organisations ou projets inclus dans cette

³⁵ Dans le domaine des soins, il ne s'agit pas de l'OrTra au sens large. Actuellement, la CRS a conclu des contrats en Suisse alémanique avec les services de formation continue des sections de l'Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI).

³⁶ Selon les cas, les représentations des salariés, ici l'USS et Travail Suisse, peuvent également refléter le point de vue des personnes ayant des qualifications professionnelles étrangères.

étude bénéficient du soutien du Secrétariat d'État aux migrations (SEM) en collaboration avec le SEFRI depuis fin 2023.³⁷

- L'EPER, l'organisation caritative des Églises protestantes de Suisse, est une fondation d'utilité publique engagée dans des projets de développement et des actions de politique sociale, en Suisse et à l'étranger, notamment dans les domaines de l'asile et de la migration et de l'inclusion/l'intégration. Elle a pour objectif de soutenir l'intégration sociale des personnes défavorisées et de promouvoir ainsi l'égalité des chances. Depuis 2017, les services spécialisés «**EPER MosaïQ**» sont actifs dans neuf cantons des régions d'Argovie, de Berne, de Suisse orientale et de Zurich. Ils offrent aux personnes migrantes qualifiées ayant suivi une formation de degré secondaire II ou tertiaire des conseils et un accompagnement sur la reconnaissance des diplômes, l'évaluation des compétences pratiques et la formation complémentaire. L'accompagnement est individualisé et inclut également un soutien administratif.
- L'«**association découvrir**», organisée sous forme d'association, opère dans les cantons de Genève, de Neuchâtel et de Vaud. Son objectif est d'améliorer la situation professionnelle des personnes professionnelles étrangères qualifiées, en premier lieu des femmes, et de favoriser une insertion durable sur le marché du travail. À cette fin, l'association propose des conseils, un accompagnement, des cours de langue et du mentorat, notamment le programme «ProActe». Pendant quatre à cinq mois, celui-ci permet d'établir un bilan de compétences, de se familiariser avec le marché du travail local, de développer des stratégies professionnelles et de se constituer un réseau professionnel.
- Le «**projet d'innovation en soins de longue durée**» de la CRS s'adresse aux personnes ayant suivi une formation dans le domaine des soins dans leur pays d'origine et disposant d'un niveau de langue A2 minimum en allemand. Le projet est conçu de manière à ce que les participants développent leurs compétences linguistiques et acquièrent de l'expérience professionnelle pendant 18 à 30 mois afin d'obtenir soit une reconnaissance de leurs qualifications professionnelles, soit un certificat d'auxiliaire de santé CRS. L'objectif est d'assurer une réinsertion professionnelle durable dans le domaine des soins. Depuis 2024, une phase pilote est en cours dans cinq cantons; en 2025, neuf autres cantons viendront s'y ajouter.

Nous nous sommes également entretenus avec une représentante de l'organisation féministe pour la paix **Frieda**³⁸, une ONG politiquement et religieusement indépendante qui s'engage dans la coopération internationale, la politique migratoire et la politique de paix. Frieda s'engage notamment en faveur d'une participation sur un pied d'égalité des personnes migrantes à la politique, au travail et à la société et développe des projets sur les thèmes de l'éducation et de l'emploi, comme le projet «Mira – Kompass» d'une durée de 10 mois. Il vise à renforcer la participation économique, sociale et politique des femmes issues de la migration, notamment

³⁷ L'objectif est d'intégrer les connaissances acquises dans les travaux en cours de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail dans le domaine du CPA.

³⁸ Jusqu'en novembre 2023, «Christlicher Friedensdienst cfd».

par le biais d'un état des lieux individuel, d'informations, de la mise en réseau avec leurs pairs et de contacts avec des personnes clés de la politique, de l'économie et de la société.

3.4.4 Autorités cantonales

En matière de reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères, les cantons assument les rôles, missions, compétences et responsabilités suivants:

- **Réglementation de l'exercice de la profession:** les cantons réglementent dans leurs décrets l'exercice de certaines activités professionnelles et établissent des exigences légales ou administratives en matière de qualifications professionnelles.
- **Reconnaissance:** les cantons sont responsables de la reconnaissance des enseignants étrangers de l'école obligatoire³⁹, des avocats⁴⁰ et des notaires, ainsi que de toutes les professions dont la réglementation s'appuie sur des diplômes ou examens cantonaux (notamment les secrétaires communaux, les chauffeurs de taxi, les détectives privés, le personnel des services de sécurité privés, les activités dans le domaine de la protection des animaux).
- **Les compétences d'autorisation et de supervision** sont généralement assumées par les cantons, même en cas de réglementations au niveau fédéral.⁴¹ Certains cantons ont délégué tout ou partie de ces tâches aux communes (par exemple dans le domaine de l'accompagnement des enfants dans les cantons d'Argovie et de Lucerne), qui peuvent à leur tour les confier à des tiers⁴². Dans les crèches et les établissements de soins aigus ou de longue durée, la reconnaissance d'une qualification professionnelle étrangère par l'autorité de reconnaissance compétente est déterminante pour les entreprises: si la qualification est reconnue, la personne est considérée comme formée; dans le cas contraire, elle est considérée comme non qualifiée en Suisse, malgré sa qualification étrangère, et ne peut donc pas exercer toutes les tâches envisagées.
- Dans les cantons, **le conseil et l'orientation** de personnes titulaires de qualifications professionnelles étrangères sont notamment assurés par les équipes de l'Orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) ainsi que par le personnel des offices cantonaux de la formation professionnelle et de l'inspection du travail:
 - Information sur les possibilités d'exercer en Suisse la profession apprise à l'étranger.
 - Orientation vers l'organisme de reconnaissance compétent (voir chapitre 3.4.1).

³⁹ L'organisme de reconnaissance compétent est la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP).

⁴⁰ Réglementation cantonale uniforme sur la base de la loi fédérale sur la libre circulation des avocats (Loi sur les avocats, LLCA; RS 935.61).

⁴¹ Notamment dans les décrets suivants: loi fédérale sur les professions de la santé (LPSan, RS 811.21), loi fédérale sur les professions médicales universitaires (LPMéd, RS 811.11), loi fédérale sur les professions de la psychologie (LPsy, RS 935.81).

⁴² Par exemple, dans le canton d'Argovie, le service spécialisé «K&F Kinder und Familien» propose des prestations dans le domaine de la supervision et de l'autorisation et effectue notamment des visites de surveillance dans des crèches pour le compte des communes.

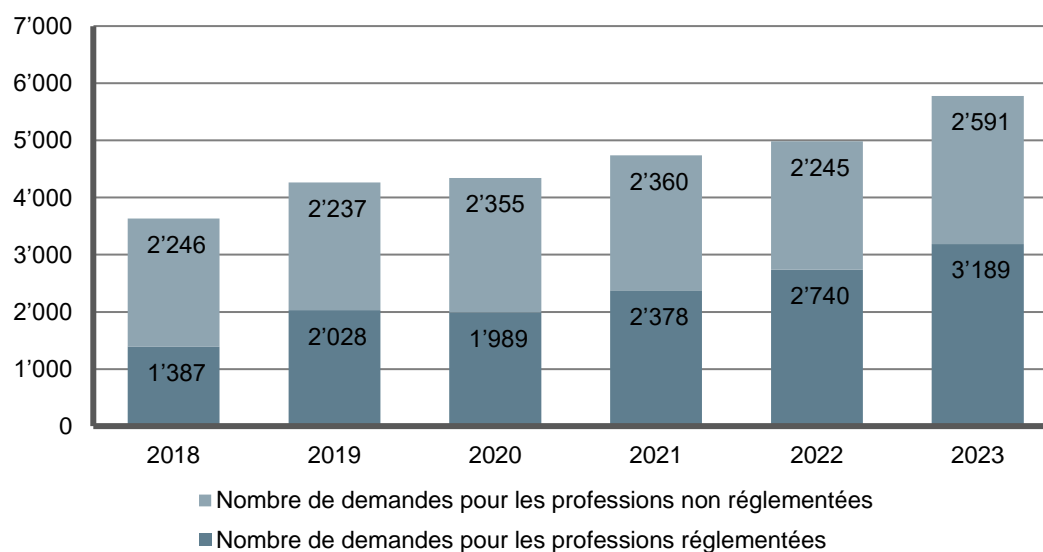
- Orientation vers des institutions capables d'accompagner individuellement les personnes dans la reconnaissance de leurs diplômes étrangers et leur insertion professionnelle. Les représentants cantonaux interrogés, en particulier ceux des services cantonaux de l'OPUC cantonal, soulignent qu'ils n'ont ni les connaissances spécialisées ni les ressources humaines et financières nécessaires pour assurer eux-mêmes cet accompagnement. C'est pourquoi ils dirigent ces personnes vers des ONG spécialisées (cf. chapitre 3.4.3).
- Recherche de meilleures alternatives à la reconnaissance des diplômes étrangers.

Les représentations des services cantonaux de l'OPUC soulignent qu'elles examinent et évaluent au cas par cas la variante la plus appropriée pour le demandeur. Il leur tient à cœur «que les personnes trouvent leur voie». À cette fin, elles collaborent ponctuellement avec des services de conseil privés tels que ceux mentionnés ci-dessus, avec d'autres unités organisationnelles cantonales, telles que l'Office de l'économie ou le Service d'intégration, avec des organisations du monde du travail, des entreprises et les organismes de reconnaissance nationaux. Dans l'ensemble, nous ne constatons toutefois aucune coopération institutionnalisée entre les cantons et ces organismes de conseil et de reconnaissance. Bien que les personnes intéressées soient orientées vers les services compétents, les cantons ne maintiennent pas d'échanges réguliers avec ces derniers.

3.5 Évolution du nombre de demandes

3.5.1 Demandes au SEFRI

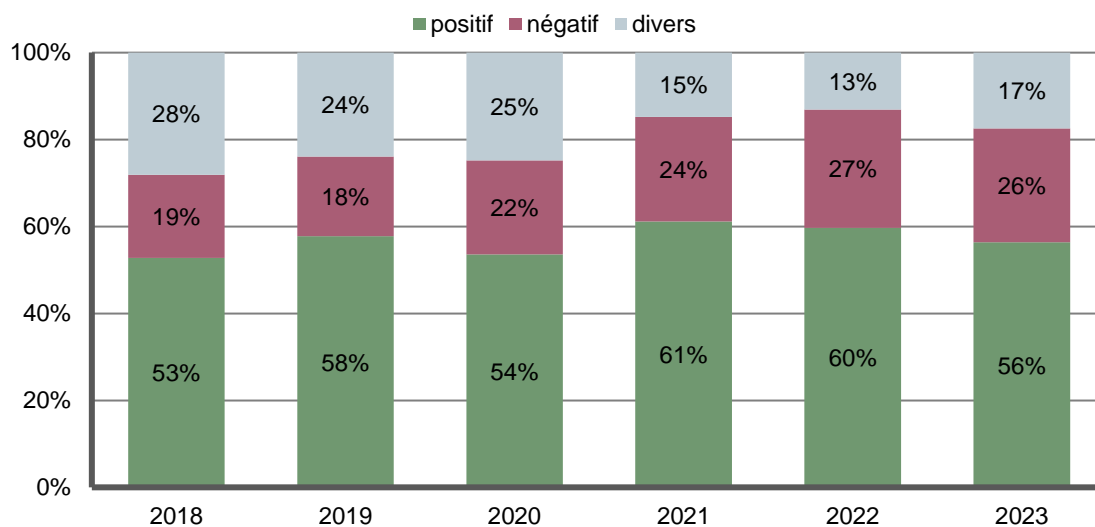
L'examen de la figure 3.7 montre que le nombre annuel de demandes adressées au SEFRI est en augmentation. Alors qu'en 2018, 3633 demandes ont été reçues, ce chiffre s'élevait déjà à 5780 en 2023. Ces données incluent aussi bien les demandes pour les professions réglementées que non réglementées. La hausse du nombre de demandes est principalement due à l'augmentation des demandes pour les professions réglementées, qui représentent la majorité des demandes depuis 2021. Alors qu'en 2018, 38% des demandes concernaient une profession réglementée, cette proportion a atteint 55% en 2023.

Figure 3-7: Nombre total de demandes annuelles auprès du SEFRI

Source. Propre représentation; base de données: SEFRI.

Il est difficile d'estimer si l'augmentation du nombre de demandes est liée à une meilleure connaissance du dispositif de reconnaissance, à un accroissement du nombre de personnes qualifiées à l'étranger souhaitant faire reconnaître leurs qualifications, ou encore à l'introduction de nouvelles réglementations ou à un durcissement des règles existantes.

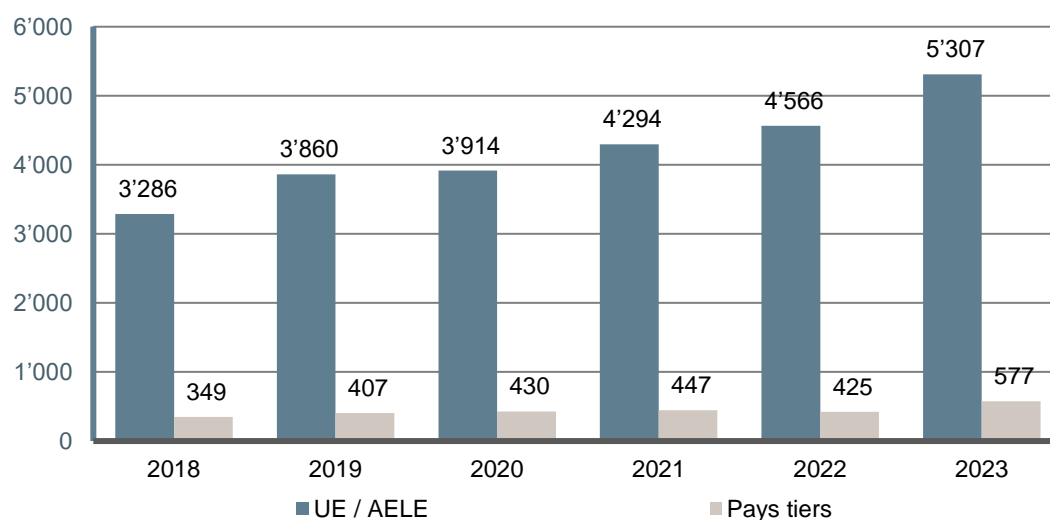
La figure 3-8 répertorie les décisions prises en réponse aux demandes de 2018 à 2023: positives, négatives et autres. La catégorie «autres» comprend les demandes retirées, les demandes incomplètes au moment du dépôt, les abandons (en l'absence de réponse du demandeur après 6 mois) ainsi que les retraits volontaires. Les procédures encore en cours ne sont pas représentées.

Figure 3-8: Vue d'ensemble des décisions du SEFRI

Source. Propre représentation; base de données: SEFRI (l'ensemble des décisions est divisé entre les décisions positives, négatives et autres).

Sur l'ensemble de la période étudiée, les décisions positives représentent la majorité des cas, atteignant un pic en 2021 avec un taux de 61%. Le nombre de décisions négatives a augmenté, tandis que la part des cas classés dans la catégorie «autres» a d'abord progressé jusqu'en 2020 avant de diminuer significativement par la suite.

La plupart des demandes proviennent de personnes ressortissantes des pays de l'UE/AELE (cf. figure 3-9). L'augmentation du nombre de demandes illustrée à la figure 3-7 est donc en grande partie attribuable aux demandes émanant de ces pays.

Figure 3-9: Nombre de demandes par pays d'origine des demandeurs

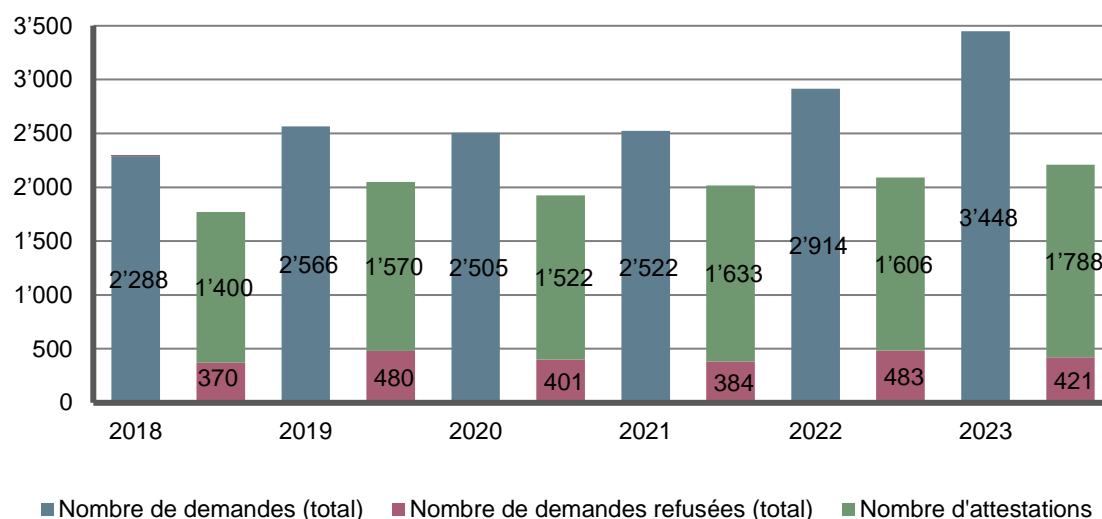
Source. Propre représentation; base de données SEFRI.

L'âge moyen des demandeurs au moment du dépôt de leur dossier est de 35 ans. En 2023, 61% des demandeurs étaient des femmes et 39% des hommes. Cette tendance d'une majorité féminine se retrouve sur l'ensemble de la période étudiée.

3.5.2 Demandes adressées à Swiss ENIC

En ce qui concerne les demandes adressées au Swiss ENIC, on constate une augmentation de près de 50% entre 2018 et 2023, passant de 2288 à 3348 (cf. figure 3-10). Des chiffres sont également disponibles concernant les décisions, c'est-à-dire le nombre d'attestations délivrées et les demandes rejetées. Selon le Swiss ENIC, la différence entre ces deux catégories de décision et le total des demandes résulte de cas dont les demandes ont été reçues par le service mais ne relèvent pas de sa compétence.⁴³ Sur la période d'observation, le taux moyen d'attestations délivrées est de 60%, et le taux moyen de refus de 16%.

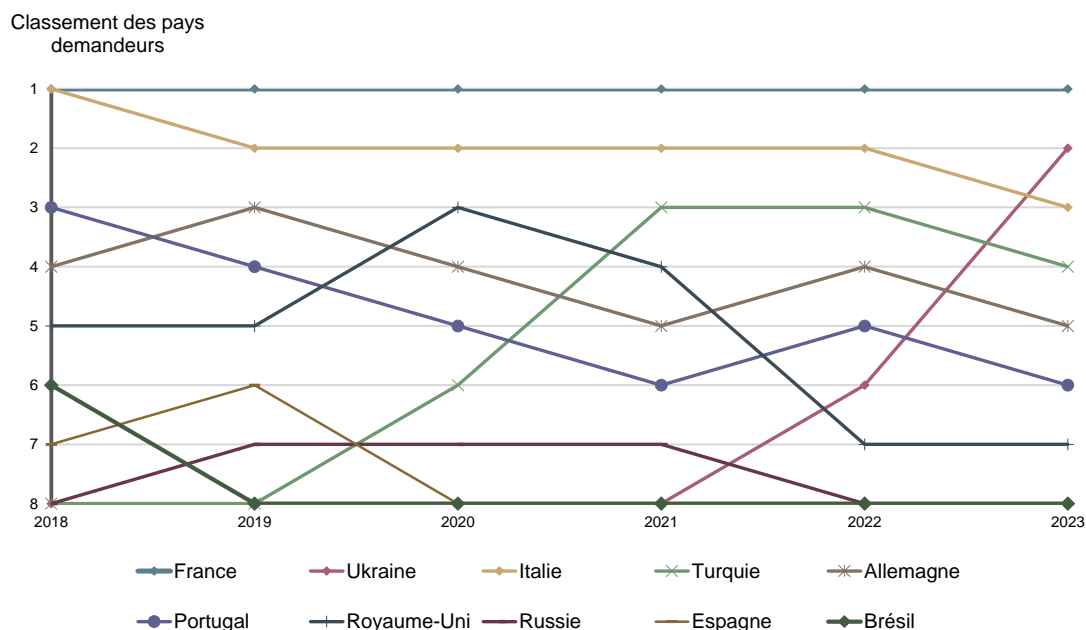
Figure 3-10: Demandes et décisions du Swiss ENIC



Source. Propre représentation; base de données: swissuniversities.

La plupart des demandes concernent des pays voisins de la Suisse (cf. figure 3-11). Ainsi, la France et l'Italie figurent tout au long de la période d'observation parmi les trois premiers pays les plus représentés. On note également une forte augmentation des demandes en provenance d'Ukraine, en particulier à partir de 2022, année du déclenchement de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine. En 2023, l'Ukraine occupe la deuxième place avec 269 demandes.

⁴³ En outre, tous les dossiers pour lesquels il y a dépassement de délai (12 mois sans action de la part du demandeur) sont automatiquement clôturés.

Figure 3-11: Classement des pays d'origine des demandes auprès du Swiss ENIC

Source. Propre représentation; base de données: swissuniversities.

3.5.3 Conclusion sur l'évolution des estimations quantitatives

Le nombre de demandes reçues par le SEFRI et le Swiss ENIC n'a cessé d'augmenter au cours de la période de l'enquête. L'analyse des données disponibles provenant de tous les organismes de reconnaissance indique que la majorité des demandeurs proviennent des pays de l'UE/AELE, en particulier des pays voisins de la Suisse. Ce phénomène présente l'avantage que ces demandeurs maîtrisent l'une des langues nationales suisses. En outre, il s'inscrit dans une tendance migratoire plus large: en 2023, 95% de la main-d'œuvre immigrée en Suisse provenait de l'UE/AELE.⁴⁴

L'analyse des données du SEFRI révèle que le profil type du demandeur est une femme d'une trentaine d'années environ originaire de l'UE/AELE. L'âge moyen relativement jeune des demandeurs suggère qu'il s'agit principalement de personnes qualifiées en début de carrière. À ce stade, la reconnaissance de leurs qualifications peut être déterminante pour la suite de leur carrière. Des organisations telles que association découvrir et Frieda, qui se concentrent sur le soutien aux femmes issues de l'immigration, s'adressent ainsi à un groupe cible particulièrement pertinent.

⁴⁴ Cf. Secrétariat d'État aux migrations (2024).

4 Bilan

Dans ce chapitre, nous dressons un bilan en énumérant les défis de mise en œuvre et des exemples de bonnes pratiques en la matière, en décrivant l'importance des reconnaissances de diplômes et des attestations de niveau. Nous apportons également une réponse synthétique aux questions posées dans le cadre de cette étude.

4.1 Défis de mise en œuvre

4.1.1 Défis du point de vue des autorités

Une partie des représentants des cantons et des secteurs interrogés perçoit la position du SEFRI concernant la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères comme peu affirmée. Il en résulte, d'une part, une méconnaissance de son rôle en tant qu'organe de coordination et de conseil en matière de réglementation. D'autre part, des personnes possédant des qualifications professionnelles étrangères sont orientées à tort vers le SEFRI, alors que ce dernier n'est pas compétent. Enfin, nous constatons – à juste titre – que le SEFRI établit une distinction claire entre ses propres compétences et celles des autorités cantonales. Étant donné que les autorités cantonales ne perçoivent pas toujours clairement le lien entre les réglementations au niveau cantonal ou communal et la reconnaissance nationale des qualifications, il nous semble judicieux d'investir dans la clarification de ces relations. Cela permettrait aussi de mieux positionner le SEFRI en tant que point de contact pour les questions liées à la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères, en particulier pour le conseil et l'accompagnement dans l'élaboration de nouvelles réglementations. Un autre défi réside dans l'absence de mécanismes de pilotage adéquats, que nous expliquons notamment par une pénurie de ressources: le service «Reconnaissance des qualifications professionnelles» du SEFRI fait face à un déséquilibre entre l'augmentation du nombre de demandes et les ressources disponibles pour leur traitement. Par conséquent, les activités stratégiques, telles que la coordination et la communication, deviennent de plus en plus difficiles à prioriser face à la hausse du volume de dossiers à traiter.

Dans un système étatique complexe comme celui de la Suisse, il est irréaliste de viser une parfaite cohérence entre les différentes politiques et niveaux de l'État. Néanmoins, une coordination intersectorielle efficace s'avère essentielle pour exploiter les synergies, assurer une gouvernance efficace, renforcer la crédibilité auprès de la population et maximiser l'impact de l'action publique. Les perceptions des cantons interrogés (n=20) et du SEFRI concernant les compétences cantonales ne coïncident pas. Les cantons considèrent que leur rôle se limite principalement au conseil, à l'orientation, à l'octroi d'autorisations et à la supervision. Ils ne se considèrent pas comme des autorités de réglementation des professions et attribuent cette responsabilité au SEFRI, bien que ce dernier ne réglemente que deux des 149 professions réglementées (conseiller/-ère en orientation professionnelle, universitaire et de carrière et responsable de la formation professionnelle). En revanche, 49 professions sont réglementées de manière disparate à l'échelle cantonale. L'exemple du personnel qualifié dans des crèches du

canton de Berne illustre les tensions qui peuvent exister entre une réglementation cantonale et une reconnaissance nationale. Les informations se réfèrent à l'ordonnance cantonale sur les programmes de soutien à l'enfance, à la jeunesse et à la famille (OEJF, RSB 860.22) et à un document mis à disposition par l'Office cantonal de l'intégration et de l'action sociale.⁴⁵

Exemple: réglementation de l'activité professionnelle du personnel spécialisé en matière d'accueil extrafamilial dans les crèches

L'art. 13 de l'ordonnance précitée définit le personnel spécialisé en matière d'accueil extrafamilial (personnel spécialisé): font partie du personnel spécialisé en matière d'accueil extrafamilial (personnel spécialisé) les personnes disposant d'une formation en éducation de l'enfance ES, d'une formation d'assistant socio-éducatif ou d'assistante socio-éducative conclue par un certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'une formation au moins équivalente.» Le document mentionné explique ce que l'on entend par «équivalent»: «Sont réputés équivalents les titres de formation autorisant leur titulaire à encadrer en qualité de formateur ou formatrice des personnes suivant l'apprentissage d'ASE.» Voici une liste de 34 diplômes de degré secondaire II et tertiaire qui, dans le canton de Berne, sont considérés comme au moins équivalents⁴⁶ à la formation en éducation de l'enfance ES ou d'assistant/-e socio-éducatif/-ve (CFC). Il s'agit notamment des diplômes suivants:

- Assistant/-e socio-éducatif/-ve CFC (toutes spécialisations confondues)
- Éducateur/-rice de la petite enfance, diplôme cantonal
- Pédagogue de l'enfance ES, auparavant: Éducateur/-rice de l'enfance ES
- Assistant/-e social/-e ES (HES BA MA)
- Pédagogue social/-e HES (BA MA)
- Diplômes d'éducateur/-rice et d'auxiliaire de la petite enfance (Allemagne et Autriche)
- Accompagnant/-e éducatif Petite Enfance (CAP F)
- Diplômes d'enseignement pour le niveau maternelle et le degré primaire reconnus uniquement par le CDIP
- Infirmiers/-ères (diplôme cantonal)
- Spécialiste en activation ES
- Ergothérapie (BA MA HES)
- Sage-femme (BA MA HES)
- Logopédie (BA MA)
- Enseignant/-e spécialisé/-ée HES (BA MA)
- Pédagogie / Sciences de l'éducation (BA MA)
- Psychologue (BA MA)
- Enseignant/-e de rythmique (BA MA HES)

Les réglementations d'autres cantons comprennent souvent de longues listes de professions reconnues comme «équivalentes» (c'est-à-dire assimilées). Des réglementations aussi larges

⁴⁵ Cf. le [document](#) «Titres de formation reconnus pour les personnes assumant des tâches de prise en charge dans les crèches» [02.10.2024].

⁴⁶ Réputés «assimilés».

en matière d'exercice du métier de spécialiste de l'accueil extrafamilial dans les crèches compliquent l'évaluation des demandes de reconnaissance des qualifications étrangères par le SEFRI, qui est l'instance nationale compétente en la matière. Dans le même temps, des listes aussi étendues peuvent amener le SEFRI à inciter des personnes possédant des qualifications professionnelles étrangères proches du profil professionnel suisse à prendre des mesures de compensation, tandis que des personnes possédant des qualifications beaucoup moins spécifiques pourront exercer la profession. En outre, considérer un grand nombre d'autres professions comme comparables affaiblit la spécificité même de cette profession, ce qui est problématique. Dans ce contexte, il incombe aux associations professionnelles et aux OrTra de contribuer à une définition plus claire et plus précise de la profession.

Si une personne exerçant la profession réglementée d'ASE ENF ne bénéficie pas (encore) d'une reconnaissance étatique, mais a un emploi ou des perspectives d'emploi, les cantons suivants, entre autres, proposent des solutions adaptées aux défis du marché du travail cantonal:

- Dans le **canton de Fribourg**, il existe des formations raccourcies ainsi que des emplois temporaires avec obligation de mise en conformité ultérieure, c'est-à-dire d'obtenir la reconnaissance.
- Dans le **canton des Grisons**, une évaluation préliminaire des qualifications professionnelles étrangères est réalisée dans la mesure du possible et des autorisations provisoires peuvent être délivrées en attendant la décision du SEFRI. Certains diplômes obtenus en Allemagne, en Autriche et dans le Tyrol du Sud sont déjà reconnus et ne nécessitent pas d'examen individuel. Le canton met à disposition une [liste](#) des professionnelles et professionnels reconnus dans les crèches (en allemand).
- Dans le canton de **Zoug**, un comité d'experts est chargé d'examiner la situation dans les cas suivants:
 - lorsqu'un professionnel étranger dispose d'une qualification qui ne relève ni clairement de la compétence du SEFRI (secteur de l'encadrement) ni clairement de la compétence du CDIP (diplômes d'enseignement, certaines professions thérapeutiques) et ne peut donc pas faire l'objet d'une évaluation;
 - lorsqu'un professionnel étranger a déposé une demande de reconnaissance de sa qualification auprès du SEFRI et que:
 - la réponse du SEFRI n'est pas encore disponible. Le traitement des demandes prend beaucoup de temps, alors que les crèches attendent des réponses rapides, car elles ont besoin de personnel qualifié pour maintenir leur activité. Au niveau cantonal, la procédure ne prend que deux mois, ce qui permet à la personne demandeuse comme à l'employeur d'obtenir rapidement une réponse. Par ailleurs, les frais de traitement sont inférieurs à ceux du SEFRI.
 - le SEFRI rejette ou accepte la demande sous certaines conditions. Dans ces cas spécifiques, généralement pour des personnes candidates issues de pays tiers, le comité d'experts peut recommander une équivalence cantonale sur la base de son examen.

Appréciation critique des rôles, tâches, responsabilités et compétences des cantons

Lors de l'élaboration du présent état des lieux, il est apparu que les cantons pouvaient encore améliorer leurs connaissances en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères. En particulier, l'importance de l'ALCP avec l'UE pour la reconnaissance dans les professions réglementées au niveau cantonal est peu connue: les instances cantonales qui édictent des réglementations pour certaines professions, comme celle de spécialiste de la garde d'enfants, ne semblent pas être conscientes du lien avec les directives européennes contraignantes. De nombreux cantons renvoient systématiquement au SEFRI en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères, sans prendre conscience de leur propre responsabilité réglementaire en la matière. Cela peut tout au plus expliquer dans une certaine mesure pourquoi de nombreuses représentations cantonales se sont déclarées non compétentes lors de nos demandes: parce qu'elles n'ont pas connaissance de leur propre responsabilité ou ne savent pas précisément quelles instances, au sein de leur canton, sont concernées par cette question. Différents groupes d'acteurs s'attendaient à ce qu'il existe également dans les cantons – à l'instar du SEFRI au niveau fédéral – un organisme central responsable de la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères, qui coordonnerait le thème au niveau intra et intercantonal et qui entretiendrait des échanges avec le SEFRI et d'autres organismes de reconnaissance. Or, si dans les cantons, plusieurs unités organisationnelles cantonales – comme l'inspection du travail ou la surveillance de la formation, l'OPUC, l'office de la santé, l'office des migrations, l'office de l'économie et du travail – traitent certains aspects de cette question, il n'existe généralement pas de point de contact unique pour ce sujet au niveau intercantonal. Cette situation a plusieurs conséquences: d'une part, l'absence d'une vision partagée des problèmes au niveau cantonal et, d'autre part, une sous-exploitation des synergies potentielles entre les différents services concernés. Au niveau intercantonal, il existe notamment avec la CDIP une autorité qui contrôle et évalue les diplômes et certificats étrangers dans les domaines pédagogiques et thérapeutiques.

4.1.2 Défis du point de vue du marché du travail

Professions non réglementées

Les qualifications étrangères pour les professions non réglementées peuvent bénéficier d'une attestation officielle de niveau. Leur valeur est toutefois controversée sur le marché du travail: les employeurs interrogés déclarent qu'un certificat de travail ou une expérience professionnelle sur le marché du travail suisse est plus important pour eux qu'une attestation de niveau délivrée par l'État. Néanmoins, du point de vue du marché du travail, aucune action n'est jugée nécessaire en ce qui concerne les professions non réglementées.

Professions réglementées

Dans le cas des professions réglementées, les affirmations des parties prenantes interrogées révèlent une tension entre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et l'assurance qualité. Pour ces professions, la reconnaissance officielle des qualifications est une condition préalable à

l'exercice de la profession. Une reconnaissance dans des professions réglementées va donc de pair avec l'autorisation d'exercer son métier en Suisse. Dans la pratique, les embauches ont lieu, selon la branche et l'entreprise, même sans reconnaissance de la qualification professionnelle étrangère. Cette situation peut être temporaire, le temps que la demande de reconnaissance soit traitée, mais peut aussi être permanente. Pour les entreprises, cela signifie que toutes les tâches ne peuvent pas être confiées aux spécialistes étrangers.

4.1.3 Défis du point de vue individuel

Selon les déclarations de nos interlocutrices et interlocuteurs des organisations caritatives, des secteurs et des cantons, les personnes disposant de qualifications professionnelles étrangères peuvent être confrontées aux défis énumérés à la figure 4-1 dans le cadre d'une demande de reconnaissance ou d'attestation de niveau.

Figure 4-1: Défis perçus individuellement dans le cadre d'une démarche de reconnaissance

Défis	Aspects concernés
Connaissance du système	<ul style="list-style-type: none"> – Informations sur les possibilités de reconnaissance – Informations sur les services de conseil et de soutien – Informations sur les incitations, les possibilités de (co)financement – Structure et fonctionnement du système éducatif suisse
Charge de travail	<ul style="list-style-type: none"> – Contraintes administratives – Temps requis
Coûts	<ul style="list-style-type: none"> – Frais de dossier – Coûts de traduction, de certifications, de copies, d'affranchissement, etc. – Coûts d'éventuelles mesures de compensation
Connaissances linguistiques	<ul style="list-style-type: none"> – Connaissances linguistiques orales et écrites suffisantes – Compréhension du langage administratif – Complexité des instructions et des formulaires
Procédure	<ul style="list-style-type: none"> – Manque de transparence – Obstacles bureaucratiques – Résultat incertain (rapport coût-bénéfice difficile à évaluer)

4.2 Bonnes pratiques

Face aux défis de mise en œuvre, de nombreux exemples de bonnes pratiques peuvent être relevés:

- **Informations sur le système suisse de formation professionnelle**
 - Le site web www.orientation.ch de l'OPUC est apprécié, notamment parce qu'il est disponible dans toutes les langues nationales et propose certaines informations en anglais.
 - Le site reconnaissance.swiss est considéré comme un service utile.
 - Les vidéos «[Working in Switzerland](#)» disponibles sur le site web du SEFRI facilitent la compréhension et fournissent des informations sur la procédure de reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères.

- La CRS gère une ligne d'assistance en quatre langues, joignable tous les jours de 8 h à 12 h. Les personnes qui font une demande peuvent ainsi obtenir une réponse simple et rapide à leurs questions.
- **Procédure de reconnaissance**
 - En règle générale, les organismes de reconnaissance fournissent des informations transparentes sur la durée et les coûts.
 - Le fait que les demandes puissent être remplies en ligne est perçu positivement.⁴⁷
 - Les procédures en deux étapes sont appréciées, par exemple le pré-contrôle auprès de la CRS, la première étape de la procédure de reconnaissance auprès du SEFRI ou les auto-contrôles de la CDIP concernant les conditions de reconnaissance des diplômes et les justificatifs linguistiques. La gratuité de ces étapes est également jugée positivement.
 - L'expertise et le large champ de compétences du SEFRI (LFPr et O-LEHE) permettent de fournir des renseignements fondés et exacts aux personnes demandeuses, aux autorités cantonales, aux autres offices fédéraux, aux organisations caritatives actives dans l'accompagnement des personnes professionnelles étrangères et à d'autres personnes intéressées.⁴⁸
- **Conseil et accompagnement**
 - Le système de reconnaissance en tant que tel est bien structuré, mais les possibilités d'accès au sein du système varient considérablement. Cela nécessite un premier niveau de conseil de qualité, qui est généralement fourni par les services cantonaux de l'OPUC.
 - En ce qui concerne la CPA, il n'y a pas de concurrence entre différentes procédures; la solution la plus avantageuse est recherchée au cas par cas.
 - Les collaboratrices et collaborateurs de l'OPUC et des ONG cherchent et trouvent des solutions sur mesure. En fonction de la profession, du pays d'origine et de la qualification professionnelle du demandeur, il peut s'agir par exemple du dépôt d'une demande de reconnaissance, d'une insertion sur le marché du travail par le biais d'un stage ou de la validation des acquis pour adultes.
- **Mesures administratives et initiatives des entreprises**
 - Le SEM renforce son soutien à l'intégration professionnelle des réfugiés en finançant différents projets (cf. chapitre 3.4.3). Compte tenu des multiples crises et des flux migratoires constants de personnes peu à hautement qualifiées, cette mesure est bienvenue et devrait permettre aux personnes réfugiées d'exploiter leur potentiel en Suisse et de contribuer ainsi à réduire la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
 - Face aux tensions sur le marché de l'emploi, variables selon les secteurs et les cantons, les cantons s'efforcent de développer des mesures adaptées à leurs propres besoins.

⁴⁷ Si le fait que certains documents doivent tout de même être soumis physiquement représente une rupture de support, cette exigence s'avère néanmoins indispensable pour des raisons de sécurité, car elle permet de limiter les falsifications.

⁴⁸ Contrairement à l'Allemagne, par exemple, où la reconnaissance de certaines professions se fait au niveau des Länder, cela peut contribuer à une mise en œuvre uniforme, à la standardisation et à la qualité.

La mise en place de procédures cantonales de reconnaissance pour les professions réglementées soulève toutefois des questions quant à la cohérence du système global.

- La pénurie de personnel dans de nombreux secteurs pousse les employeurs à recruter et fidéliser des personnes professionnelles qualifiées. Les entreprises soutiennent généralement les collaborateurs possédant des qualifications étrangères en les aidant à améliorer leurs compétences linguistiques.

4.3 Importance des reconnaissances et des attestations de niveau

La reconnaissance par l'État des qualifications professionnelles étrangères joue un rôle relativement faible au regard de la régulation de l'immigration de travail annuelle en Suisse et n'est requise que pour les professions réglementées. En principe, les procédures de reconnaissance fonctionnent bien.

4.3.1 Reconnaissance dans les professions réglementées

Pour ces professions, la reconnaissance officielle des qualifications est une condition préalable à l'exercice de la profession. La reconnaissance va donc de pair avec l'autorisation d'exercer la profession apprise. Dans la pratique, les embauches ont lieu, selon la branche et l'entreprise, même sans reconnaissance de la qualification professionnelle étrangère. Cette situation peut être temporaire, le temps que la demande de reconnaissance soit traitée, mais peut aussi être permanente.

Selon les parties prenantes interrogées, la reconnaissance d'une qualification professionnelle étrangère dans une profession réglementée présente plusieurs avantages:⁴⁹

- Lors de la recherche d'un premier emploi, lorsque des personnes arrivent sur le marché du travail suisse. L'enquête auprès des employeurs a montré que l'expérience professionnelle sur le marché du travail suisse, documentée dans le certificat de travail, est considérée comme plus importante.
- Selon les informations fournies par les représentants des entreprises interrogés, elle offre de meilleures conditions d'emploi:⁵⁰
 - Dans les secteurs sans CCT, la reconnaissance peut être un argument dans la négociation salariale entre le salarié et l'employeur.
 - Dans les secteurs soumis à une CCT:
 - si la CCT stipule que la reconnaissance a des conséquences sur l'échelon de salaire, alors le salarié a droit au niveau de salaire fixé.
 - En l'absence de mention correspondante dans la CCT, la reconnaissance des diplômes peut être utilisée comme argument dans la négociation salariale.

⁴⁹ Cf. chapitre 4.1.3.

⁵⁰ Prenons l'exemple des ASSC dans le canton de Zurich: avant la reconnaissance de leur qualification, ces personnes disposant de qualifications professionnelles étrangères sont d'abord employées en tant qu'auxiliaire de vie avec un salaire initial de CHF 4650.– par mois. Après la reconnaissance de leur diplôme et de l'exercice de leur profession qualifiée, leur salaire mensuel augmente d'environ CHF 2000.–.

- Une plus grande probabilité de concordance entre les tâches professionnelles, les responsabilités et les compétences.
- Une meilleure couverture en cas de maladie ou d'invalidité.
- Une plus grande indépendance vis-à-vis de l'entreprise.
- Un meilleur accès à la formation continue.
- La possibilité de devenir formatrice ou formateur professionnel et d'encadrer des personnes en apprentissage.

À l'inverse, l'absence de reconnaissance peut entraîner des désavantages individuels pour les aspects mentionnés, notamment en ce qui concerne l'éventail des tâches, le salaire et la mobilité professionnelle.

4.3.2 Attestation de niveau pour les professions non réglementées

Notre état des lieux met en évidence une nette préférence des employeurs en matière de diplômes et de certificats de qualification dans les professions non réglementées (voir figure 4-2). En raison du principe professionnel en vigueur (cf. chapitre 2.2), le CFC jouit d'une longue tradition sur le marché du travail suisse: il est bien connu et aisément évaluable, contrairement aux attestations de niveau, qui restent peu connues. Lorsqu'ils ont le choix, les employeurs privilégient souvent une candidate ou un candidat titulaire d'une formation professionnelle initiale en Suisse. En second lieu, ils engagent une personne disposant d'une qualification professionnelle étrangère qui peut justifier d'une expérience professionnelle sur le marché du travail suisse. Aussi bien le CFC ou le CPA que les certificats de travail d'entreprises suisses sont des «documents» lisibles et évaluables pour le marché du travail. Ce n'est qu'en troisième position que vient l'embauche d'une personne avec une qualification professionnelle étrangère accompagnée d'une attestation de niveau. Cette hiérarchie est confirmée non seulement par les représentants des secteurs professionnels eux-mêmes, mais également par les interlocuteurs des OrTra, des ONG et des cantons. Pour la profession réglementée ASE, la préférence pour un CFC suisse a également pu être confirmée de manière empirique.⁵¹

⁵¹ Cf. Aerne; Bonoli (2024).

Figure 4-2: Hiérarchie des certificats de qualification pour les professions non réglementées



Pour les personnes titulaires de qualifications professionnelles étrangères, l'intérêt de la reconnaissance d'une qualification dans une profession réglementée, tel qu'exposé au chapitre 4.3.1, s'applique également par analogie à l'attestation de niveau pour une profession non réglementée.

Toutefois, sur la base des déclarations des parties prenantes interrogées, l'utilité des attestations de niveau ne peut être évaluée de manière définitive ou univoque. Leur objectif et leur fonction ne semblent pas être clairement définis. La majorité considère que, dans le cas des professions non réglementées, les professionnelles et professionnels étrangers ont théoriquement un accès direct au marché du travail, et que c'est par conséquent ce dernier qui détermine la valeur et la demande pour une qualification professionnelle étrangère. Dans certains cas spécifiques, par exemple pour les personnes originaires de pays tiers dont les qualifications sont peu claires, la demande d'une attestation de niveau auprès du SEFRI est explicitement recommandée par l'OPUC et les ONG spécialisées afin d'améliorer les chances de la personne sur le marché du travail. Par ailleurs, certaines voix syndicales estiment que ces attestations sont importantes d'un point de vue individuel. L'évaluation de l'importance des attestations de niveau semble également dépendre du niveau d'information des parties prenantes et des mesures d'incitation destinées aux personnes professionnelles et aux entreprises.

4.4 Réponses synthétiques aux questions posées

Réponses concernant les rôles et responsabilités des acteurs

Les rôles et les tâches des différents groupes d'acteurs diffèrent selon qu'il s'agit de professions réglementées ou non. La figure 4-3 présente une synthèse des rôles et responsabilités spécifiques aux professions réglementées.

Figure 4-3: Aperçu des rôles et responsabilités des groupes d'acteurs

Groupe d'acteurs	Rôles	Missions
Organismes de reconnaissance	<ul style="list-style-type: none"> – Organes d'exécution des accords multinationaux et bilatéraux – Organes d'exécution de l'OFPr, O-LEHE et réglementations spécifiques 	<ul style="list-style-type: none"> – Informer les personnes concernées – Traiter les demandes et prendre les décisions – Orienter les personnes concernées si nécessaire⁵² – Assurer la coordination avec l'UE sur les questions de reconnaissance⁵³ – Mettre en place des mesures de compensation⁵³
Économie / marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> – Employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> – Offrir des conditions de travail attrayantes – Gérer et développer les compétences en tenant compte du potentiel des personnes possédant des qualifications professionnelles étrangères – Permettre la mise en œuvre de mesures de compensation dans l'entreprise
Personnes titulaires de qualifications professionnelles étrangères	<ul style="list-style-type: none"> – Salariés 	<ul style="list-style-type: none"> – S'informer – Apprendre une langue, le cas échéant – Si nécessaire, suivre des mesures de compensation
Autorités cantonales	<ul style="list-style-type: none"> – Élaboration et mise en œuvre des conditions-cadres de la politique cantonale en matière d'emploi, de formation et de migration 	<ul style="list-style-type: none"> – Informer, conseiller et orienter les personnes concernées – Autoriser et superviser les entreprises – Réglementer certaines professions – Reconnaître les qualifications professionnelles pour les professions susmentionnées

Réponses concernant l'acceptation, les attentes et les défis du point de vue du marché du travail

Dans les crèches et les établissements de soins aigus ou de longue durée, la reconnaissance d'une qualification professionnelle étrangère par l'autorité de reconnaissance compétente s'avère déterminante pour les entreprises: la profession est réglementée aussi bien dans le secteur de la garde d'enfants que dans celui des soins, ce qui rend la reconnaissance des diplômes étrangers obligatoire sur le plan légal. Si la qualification est reconnue, la personne est considérée comme formée; dans le cas contraire, elle est considérée comme non qualifiée en Suisse et ne peut donc pas exercer toutes les tâches envisagées. Bien que les entreprises disposent de personnel, elles ne peuvent pas l'affecter à toutes les missions requises. En ce qui concerne les spécialistes de la santé, cette exigence est généralement bien acceptée par les entreprises, car la CRS est considérée comme une autorité par les représentants cantonaux et sectoriels en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères.⁵³ Avant d'exercer en tant qu'assistant ou assistante en soins et santé communautaire,

⁵² Valable uniquement pour le SEFRI.

⁵³ Les syndicats ont cependant connaissance de cas documentés où, en raison de la pénurie de personnel, des salariés sont affectés à des activités qu'ils ne devraient pas exercer malgré l'absence de reconnaissance de leur diplôme.

les professionnelles et professionnels étrangers entrent souvent dans les entreprises en tant qu'auxiliaires de vie. Les soins de longue durée semblent justement constituer un environnement approprié pour permettre aux personnes ayant encore de faibles connaissances linguistiques d'entrer dans le système de santé suisse. Le projet CRS «Soins de longue durée», cofinancé par le SEM, laisse à penser que les branches professionnelles sont prêtes à trouver des solutions innovantes lorsque la pression liée à la pénurie de personnel devient persistante.

Dans le secteur de la garde d'enfants, les établissements multi-sites sont parfois confrontés à une difficulté supplémentaire. En effet, la réglementation de cette profession varie d'un canton à l'autre et peut être définie soit à l'échelle cantonale, soit à l'échelle communale. Les exigences pour être reconnu comme professionnel qualifié peuvent donc différer selon le lieu d'exercice. Néanmoins, les employeurs acceptent généralement que les collaboratrices et collaborateurs disposant d'une qualification professionnelle étrangère ne puissent être employés en tant que personnel formé qu'après reconnaissance par le SEFRI, bien que certains cantons prennent le pas sur le SEFRI avec les mesures qu'ils ont choisies pour répondre aux défis spécifiques de leur marché du travail (cf. chapitre 4.1.1).

Dans ces deux professions, la lenteur des procédures est un sujet de critique récurrent ou les employeurs expriment le souhait de raccourcir le délai entre le dépôt de la demande de reconnaissance et la prise de décision.

S'agissant des attestations de niveau pour les professions non réglementées, nous constatons une tendance à l'indifférence sur le marché du travail. Dans aucun des secteurs étudiés, les attestations de niveau ne semblent jouer un rôle décisif dans la sélection du personnel. Selon le secteur, on constate toutefois une préférence pour les diplômes de la formation professionnelle suisse: le CPA et le CFC sont mieux valorisés que les qualifications étrangères, ce qui s'explique par l'importance du principe professionnel en Suisse, qui structure largement le marché du travail.

Réponses aux défis du point de vue individuel

La réglementation ou l'absence de réglementation des professions ne semble pas avoir d'incidence majeure sur l'accès fondamental des personnes étrangères à une activité professionnelle. Nous n'avons constaté aucun obstacle structurel à l'accès au marché du travail suisse pour les personnes disposant de qualifications professionnelles étrangères. Cet accès est garanti, même lorsque ces personnes ne disposent pas (encore) de la reconnaissance officielle de leurs qualifications pour une profession réglementée. En attendant cette reconnaissance, elles exercent souvent des fonctions non réglementées, p. ex. sous la supervision d'un spécialiste qualifié ou déjà reconnu. Au niveau individuel, de telles activités s'accompagnent d'inconvénients tels que des pertes de salaire et des compétences limitées, mais permettent de se familiariser avec le système social, sanitaire et éducatif suisse.

L'expérience des ONG montre que les personnes titulaires de qualifications professionnelles étrangères réussissent mieux lorsqu'elles peuvent compter sur un réseau d'entraide et bénéficier d'un accompagnement tout au long du processus de reconnaissance, à condition que

cette démarche soit celle qui leur corresponde le plus par rapport aux autres voies possibles. Cet accompagnement leur permet de s'orienter plus facilement dans le système, de mieux comprendre les formulations administratives et de progresser de manière plus ciblée vers la reconnaissance de leur diplôme. Toutefois, les coûts liés à cette procédure restent un facteur limitant, même avec un soutien externe. En fonction de leur situation individuelle et de leur phase de vie, les personnes disposant d'une qualification professionnelle étrangère se posent la question d'investir ou non les moyens financiers nécessaires – le cas échéant – alors même qu'elles occupent déjà un emploi. En effet, les frais de dossier et autres coûts éventuels, comme ceux liés aux traductions, peuvent représenter un effort financier important, auquel s'ajoute souvent une perte de revenus plus conséquente.

Les attestations de niveau pour les professions non réglementées peuvent également avoir un effet positif sur les conditions d'emploi pour l'individu – selon le secteur, elles peuvent même être un critère déterminant pour la rémunération. Toutefois, les personnes possédant des qualifications professionnelles étrangères ne disposent souvent pas d'informations suffisantes à ce sujet.

Réponses concernant l'acceptation, les attentes et les défis du point de vue des autorités

En ce qui concerne les autorités cantonales, on constate un manque de vision commune de la reconnaissance des qualifications, et en particulier du lien entre réglementation et reconnaissance, ainsi qu'une fragmentation des compétences et des responsabilités.

La situation est particulièrement complexe pour la profession de spécialiste de la garde d'enfants, car la réglementation varie d'un canton à l'autre et peut relever soit de l'échelon communal, soit de l'échelon cantonal. Dans les cas les plus extrêmes, trois niveaux de l'État sont impliqués: la Confédération, qui est responsable de la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères lorsqu'un diplôme est exigé conformément à la LFPr; le canton, qui fixe des exigences dans sa réglementation et reconnaît d'autres diplômes exigés; et enfin, la commune qui peut également intervenir en matière de réglementation. Cette complexité est accentuée par le fait que certains cantons acceptent de nombreuses autres qualifications professionnelles comme équivalentes à la profession de spécialiste de la garde d'enfants. En raison de la pénurie de personnel et du traitement des demandes au SEFRI considéré comme trop long, un problème s'est posé dans de nombreux cantons. Par la suite, des mesures cantonales ont été créées⁵⁴ qui corrigent les déficits des procédures de reconnaissance perçus du point de vue cantonal, mais qui posent de nouveaux défis: d'une part, les «reconnaisances» délivrées au niveau cantonal pour des qualifications professionnelles étrangères peuvent avoir un effet négatif sur la mobilité professionnelle des personnes concernées;⁵⁵ d'autre part, ce transfert de compétences remet en question l'autorité de l'organisme de reconnaissance. Des

⁵⁴ Bien que le système de santé soit également confronté à des problèmes importants en raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les cantons n'y assument aucune mission propre.

⁵⁵ Bien que la loi fédérale sur le marché intérieur (Loi sur le marché intérieur, LMI; RS 943.02) garantisse aux personnes établies ou ayant leur siège en Suisse un accès libre et égal au marché pour l'exercice de leur activité professionnelle sur l'ensemble du territoire suisse.

recommandations aux autorités nationales et cantonales sont formulées aux sous-chapitres 5-1 à 5-4.

5 Recommandations

Sur la base des analyses présentées dans les sous-chapitres précédents, nous formulons ci-après des recommandations et des propositions d'optimisation à l'attention des différents groupes d'acteurs.

5.1 Recommandations au SEFRI

- **Renforcer la visibilité et le pilotage:** de nombreuses parties prenantes cantonales expriment le souhait d'un positionnement plus clair du SEFRI en tant que centre de compétences de la Confédération en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères. Nous recommandons de répondre à cette attente en renforçant la visibilité du SEFRI et en précisant son positionnement, ce qui pourrait nécessiter des ressources supplémentaires ou une adaptation de l'offre actuelle. Cela implique également, dans le cadre des possibilités offertes par le mandat légal actuel, de renforcer le contrôle politique et de responsabiliser les cantons en ce qui concerne le jumelage «réglementation – reconnaissance».
- **Réévaluer les produits existants:** l'intérêt des attestations de niveau pour les professions non réglementées étant perçu de manière hétérogène, nous recommandons au SEFRI d'examiner la finalité et la fonction. Face à leur faible diffusion, il convient d'en évaluer les avantages et les inconvénients ainsi que les coûts et les bénéfices et de discuter avec les partenaires de groupe des conséquences d'une suppression.
- **Mettre en place et développer le suivi et l'assurance qualité:** l'application technique actuelle du SEFRI pour le traitement des demandes ne permet pas une standardisation des requêtes. Lors de la prochaine mise à jour de l'outil, il conviendra de définir les exigences qui le permettront et, au minimum, de distinguer les attestations de niveau de la reconnaissance des professions réglementées. L'indication «Domaine professionnel» pourrait à l'avenir s'inspirer de la nomenclature des professions suisse CH-ISCO-19 ou de la liste des types de formation «Formation professionnelle initiale» dans le cadre de la Statistique suisse des apprentis. En tant que base de pilotage et à des fins de responsabilisation, un suivi simple doit être mis en place sur la base de l'amélioration de la saisie des données, permettant par exemple de recenser le nombre et la typologie des décisions prises. La feuille d'information de la CDIP⁵⁶ ou les statistiques de la CRS⁵⁷ peuvent fournir des suggestions à cet égard.
- **Entretenir les échanges avec les cantons:** face à l'ampleur des défis sur le terrain, certains cantons ont développé des mesures de reconnaissance cantonale des qualifications professionnelles étrangères qui, à long terme, peuvent remettre en question l'autorité du SEFRI en la matière. Ils ont défini leurs propres comités ou processus pour «reconnaître au niveau cantonal» les professionnels étrangers dans l'attente d'une reconnaissance

⁵⁶ Cf. [ici](#) (16.11.2025).

⁵⁷ Cf. [ici](#) > Statistiques > Reconnaissance des diplômes étrangers (16.01.2025).

officielle par l'autorité cantonale ou nationale compétente. Afin de discuter de ces pratiques, de faire connaître les bases juridiques en vigueur et, en particulier, de garantir que les cantons n'empiètent pas sur le domaine réservé de la Confédération en matière de reconnaissance, nous recommandons la mise en place et le développement de canaux d'échange institutionnalisés (éventuellement par régions linguistiques) avec les cantons. Comme les contacts entre la Confédération et les cantons se font jusqu'à présent principalement par écrit, par exemple au moyen de fiches d'information sur la reconnaissance des diplômes, l'échange d'expériences permet également d'instaurer un climat de confiance. Dans un climat de confiance, il est plus probable que les différents niveaux de l'État recherchent le dialogue en cas de difficultés pratiques.

5.2 Recommandations aux organismes de reconnaissance

- **Prendre conscience des coûts:** les frais facturés par les différents organismes de reconnaissance ont des causes diverses, notamment la charge de travail ou les bases juridiques impliquées. Nous recommandons de développer une approche plus transparente et réfléchie en matière de tarification qui tienne compte à la fois de la charge de travail des organismes de reconnaissance et de la situation financière des demandeurs. Le cas échéant, un paiement échelonné des frais peut également être envisagé dans ce contexte.
- **Renforcer la collaboration avec les ONG:** outre les représentations cantonales, les collaboratrices et collaborateurs d'ONG qui conseillent et accompagnent des personnes professionnelles étrangères constituent également des parties prenantes importantes. Nous appelons à l'organisation d'un échange d'expériences une fois par an afin de favoriser le dialogue, de discuter des défis rencontrés dans la pratique et d'approches de solutions efficaces. Cela contribuerait à améliorer l'assurance qualité et la standardisation des procédures.
- **Adapter la communication et simplifier le langage administratif:** nous suggérons que les informations sur les procédures de reconnaissance et les «produits» soient diffusées auprès d'autres groupes cibles. Étant donné que les entreprises de certains secteurs ont une préférence pour les diplômes de la formation professionnelle suisse, un travail de sensibilisation en collaboration avec les partenaires du réseau pourrait contribuer à optimiser le niveau d'information des employeurs potentiels. Par ailleurs, la nature technique et procédurale de la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères se reflète parfois dans les informations et les lettres officielles adressées aux demandeurs. Nous suggérons de simplifier le langage administratif afin d'éviter autant que possible les malentendus.⁵⁸

⁵⁸ Prenons un exemple du Swiss ENIC à titre d'illustration: une personne demandeuse reçoit un e-mail du Swiss ENIC l'informant que son diplôme universitaire étranger *ne peut pas être reconnu* – car il s'agit d'une profession non réglementée pour laquelle aucune «reconnaissance» officielle n'existe. En raison de la formulation utilisée, la personne disposant d'une qualification professionnelle étrangère interprète cette réponse comme un refus de sa demande. Or, cette formulation vise uniquement à préciser que, pour des raisons juridiques, il ne peut être délivré de reconnaissance officielle, mais une attestation de niveau sans valeur juridique contraignante.

- **S'adresser à un large public de personnes disposant de qualifications professionnelles étrangères:** il convient de saluer le fait que le SEM intensifie ses efforts pour soutenir les personnes réfugiées dans leur intégration sur le marché du travail (cf. chapitre 3.4.3). Toutefois, il est essentiel de veiller à ce que des dispositifs spécialisés soient également accessibles aux personnes ayant migré en Suisse pour des raisons autres que l'asile, afin qu'elles bénéficient d'une intégration professionnelle en adéquation avec leurs qualifications.

5.3 Recommandations aux autorités cantonales

- **Clarifier et entretenir les compétences et les interfaces:** nous suggérons que les spécialistes intervenant dans la question de la reconnaissance (notamment les organismes de réglementation) échangent et clarifient les compétences et les responsabilités des unités organisationnelles impliquées. Nous recommandons en outre de clarifier les interfaces entre les unités organisationnelles cantonales ainsi que celles entre les cantons et la Confédération et de viser par la suite un échange institutionnalisé afin d'établir et de consolider les contacts. Nous recommandons en particulier que les cantons définissent des interlocuteurs qui feront le lien entre les différents régulateurs et qu'ils communiquent de manière proactive avec les organismes de reconnaissance dans le cadre du processus de réglementation ou d'adaptation des réglementations existantes.
- **Vérifier la qualité, la cohérence et la pertinence des réglementations:** à la lumière des explications précédentes concernant les réglementations et des exemples tirés du domaine de la garde d'enfants, nous recommandons aux cantons d'examiner systématiquement leurs réglementations afin de mieux comprendre les implications de leurs stratégies en la matière. Une analyse approfondie de l'intégration des qualifications étrangères les plus courantes dans les décrets cantonaux est également préconisée. Nous encourageons également les cantons à entretenir des échanges systématiques et proactifs avec le SEFRI.
- **Renforcer les échanges intercantonaux:** nous recommandons aux cantons de créer des réseaux au niveau régional ou national et d'échanger sur les questions de reconnaissance, idéalement au sein d'organes existants tels que les conférences des directeurs CDIP, CDS ou CDAS. L'enquête qualitative menée auprès de cantons sélectionnés pour préparer l'audition de tous les cantons a montré que les spécialistes cantonaux disposent de connaissances thématiques approfondies et de réseaux professionnels. Un échange intercantonal (approfondi) contribuerait à l'acquisition de connaissances à l'échelle de la Suisse et permettrait d'exploiter des synergies.
- **Adapter la communication aux différents publics et intégrer l'échelon communal:** les délégués à l'intégration des villes et des communes sont souvent les premiers interlocuteurs lorsqu'il s'agit de qualifications professionnelles de la main-d'œuvre étrangère. Ils doivent donc être considérés comme des destinataires de l'information et comme des relais essentiels. En particulier lorsque la réglementation de certaines professions se fait au niveau communal, nous suggérons que les cantons entretiennent des échanges intracantonaux avec les communes. Ceux-ci peuvent et doivent se dérouler dans le cadre des canaux existants. La question de savoir si, à l'avenir, les entreprises devraient également recevoir

des informations sur la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères doit être examinée. Une meilleure sensibilisation des employeurs permettrait d'améliorer les connaissances sur la reconnaissance des diplômes étrangers et la comparaison avec la formation professionnelle suisse et pourrait contribuer à l'avenir à un recrutement accru de spécialistes étrangers conformément à leurs qualifications.

5.4 Recommandations aux services cantonaux de l'OPUC

- **Tirer parti de la collaboration avec les ONG:** de nombreux services cantonaux de l'OPUC collaborent déjà avec des ONG spécialisées lorsqu'il s'agit de conseiller les personnes migrantes qui souhaitent faire reconnaître en Suisse leur qualification professionnelle acquise à l'étranger. Nous recommandons une collaboration orientée sur les besoins du marché du travail entre l'OPUC cantonale et les ONG afin de tirer parti de l'expertise et du réseau des ONG au bénéfice des personnes accompagnées.
- **Maintenir des liens avec les régulateurs cantonaux, les autorités de reconnaissance et les établissements de formation:** nous recommandons aux services cantonaux de l'OPUC d'entretenir le contact avec les autorités compétentes en matière de réglementation et de reconnaissance afin de pouvoir déterminer au cas par cas si la voie de la reconnaissance est appropriée. Nous suggérons également que l'OPUC continue à coopérer avec les établissements d'enseignement pour les aider dans les procédures d'admission et les mesures de compensation pour les personnes titulaires de qualifications professionnelles étrangères.

5.5 Recommandations aux acteurs de la formation⁵⁹

- **Développer des mesures de compensation:** conformément à la législation, le SEFRI ou des tiers (il s'agit ici surtout de la CRS) veillent à prendre des mesures de compensation dans les cas où les diplômes étrangers ne remplissent pas toutes les conditions. Nous invitons les OrTra, les écoles professionnelles, les écoles supérieures et les hautes écoles à s'engager davantage dans le développement de mesures de compensation et à contribuer ainsi à la création d'une offre spécialisée. Le cas échéant, des contributions pour des prestations particulières d'intérêt public peuvent être demandées, conformément à l'art. 55, al. 1, de la LFPr. La participation des OrTra devrait renforcer l'acceptation des mesures et contribuer à leur standardisation et à l'assurance qualité.
- **Prendre en compte les acquis antérieurs en vue de l'obtention d'un diplôme professionnel:** nous recommandons aux établissements de formation de s'engager en matière d'admission et de prise en compte des acquis, de développer des instruments et des processus appropriés et de tenir compte avec bienveillance des qualifications acquises à l'étranger.

⁵⁹ Les OrTra ainsi que les écoles professionnelles et les établissements de formation de niveau tertiaire.

Afin de souligner que les spécialistes étrangers sont des personnes qualifiées ayant achevé une formation, nous recommandons d'éviter l'usage du terme «stagiaire» pour les personnes en procédure de reconnaissance. Il serait préférable de les désigner, par exemple, comme ASSC, infirmier ou infirmière dans la procédure de reconnaissance.

5.6 Recommandations aux employeurs

- **Gestion des qualifications étrangères:** nous recommandons de considérer les qualifications étrangères en fonction des ressources et de prendre en compte l'ensemble du parcours professionnel des personnes candidates, par exemple si la formation est ancienne. Pour évaluer les compétences des spécialistes formés à l'étranger, il convient d'utiliser de plus en plus d'instruments du marché du travail tels que les travaux d'essai/la période d'essai, les semaines d'observation ou les stages⁶⁰. Les employeurs ne peuvent pas faire de la reconnaissance de qualifications étrangères une condition formelle de l'égalité salariale.⁶¹
- **Soutien aux personnes professionnelles titulaires de qualifications étrangères:** de nombreuses entreprises soutiennent leurs collaboratrices et collaborateurs étrangers ou allophones en leur permettant de suivre des cours de langue, partiellement rémunérés et pendant le temps de travail. Cette pratique doit également s'appliquer aux mesures de compensation requises pour l'exercice des professions réglementées. Il est essentiel que les entreprises proposent des postes de stage nécessaires aux cursus d'adaptation prévus dans la procédure de reconnaissance.
- **Permettre la mise en œuvre des mesures de compensation dans l'entreprise et examiner la possibilité d'un cofinancement:** nous recommandons aux entreprises d'inclure les adultes issus de la migration dans leur stratégie de formation professionnelle afin qu'ils puissent accomplir (au sein de l'entreprise) les mesures de compensation éventuellement requises pour la reconnaissance de leurs qualifications. Si les procédures et les exigences sont généralement claires, l'offre de places de formation et de personnel d'encadrement demeure insuffisante. En outre, nous suggérons que les entreprises prennent en charge une partie des coûts des mesures de compensation qui sont facturés aux personnes diplômées conformément à l'art. 69a al. 3 de l'OFPr. En effet, outre les spécialistes, une reconnaissance définitive bénéficie également aux entreprises (après l'achèvement des mesures de compensation). La qualification professionnelle reconnue à l'étranger est assimilée au CFC, mais implique nettement moins d'efforts pour l'entreprise.

5.7 Recommandations aux personnes professionnelles étrangères

- **S'informer:** nous recommandons aux personnes professionnelles étrangères, ainsi qu'aux structures et personnes qui les accompagnent, de s'informer de manière indépendante sur le marché du travail suisse et sur les formations proposées en Suisse dans leur métier d'origine. Il est également conseillé d'explorer différentes options pour s'insérer sur le marché du travail. En fonction de la situation individuelle, outre la reconnaissance de la

⁶⁰ Pour souligner que les spécialistes étrangers sont des personnes qualifiées ayant terminé leur formation, nous recommandons de ne pas parler de stagiaires dans les cas où des personnes se trouvent déjà dans une procédure de reconnaissance, mais de les désigner par exemple comme ASSC, infirmier ou infirmière dans la procédure de reconnaissance.

⁶¹ Cela peut être considéré comme un report de responsabilité, car l'autorité de reconnaissance ne se prononce pas sur les compétences des personnes possédant des qualifications professionnelles étrangères, mais uniquement sur la comparabilité des valeurs clés de la formation suivie à l'étranger avec celles de la formation suisse correspondante.

qualification professionnelle étrangère, des mesures telles que des stages ou un CPA doivent également être examinées.

- **Participer et s'engager:** en fonction de leur parcours, les personnes professionnelles étrangères ont besoin de temps, notamment pour apprendre une langue et se familiariser avec le marché du travail suisse. Nous recommandons de prendre ce temps, de solliciter un accompagnement si nécessaire et de participer activement, par exemple en tenant compte de la nécessité de mesures de compensation et en les mettant effectivement en œuvre si elles sont ordonnées par l'autorité de reconnaissance.

Bibliographie

- Aerne, Annatina und Bonoli, Giuliano (2024): Welchen Wert haben alternative Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt? In: Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis.
- Aerne, Annatina und Trampusch, Christine (2023): Including migrant skills in a knowledge economy: The politics of recognition of foreign qualifications, work experience and industry courses. In: Social Policy & Administration, 57, 1, 16–33.
- Brücker, Herbert; Glitz, Albrecht; Lerche, Adrian; u. a. (2018): Occupational recognition and immigrant labor market outcomes. In: SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin, No. 1017.
- Bundesamt für Statistik (2024a): Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Jahr 2023. URL <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.gnpdetail.2024-0540.html>.
- Bundesamt für Statistik (2024b): Internationale Wanderungen der ständigen Wohnbevölkerung nach Staatsangehörigkeit, Geschlecht und Alter, 1991-2023 - 1991-2023 | Tabelle, Internationale Wanderungen der ständigen Wohnbevölkerung nach Staatsangehörigkeit, Geschlecht und Alter, 1991-2023 - 1991-2023 | Tabelle. URL <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/32229097>, abgerufen am 16. Januar 2025.
- Bundesamt für Statistik (2024c): Überqualifikationsquote der Arbeitnehmenden mit Tertiärausbildung. URL <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren/arbeitsmarkt/ueberqualifikation.html>.
- Engelage, Sonja (2019): Migration und Berufsbildung in der Schweiz. Herausforderungen und Chancen. In: Engelage, Sonja (Hrsg.): *Migration und Berufsbildung in der Schweiz*. Seismo, S. 11–18.
- Flubacher, Mi-Cha (2019): «Sprache», Integration und Arbeit. Eine soziolinguistische Annäherung. In: Engelage, Sonja (Hrsg.): *Migration und Berufsbildung in der Schweiz*. Seismo, S. 53–76.
- Gerber, Roxane und Wanner, Philippe (2019): De-Qualification and De-Emancipation among Recently Arrived Highly Skilled Immigrant Women in Switzerland. Geneva. Working Paper #23.
- Hänni, Miriam und Kriesi, Irene (2023): Die Schweiz geht ihren eigenen Weg. In: skilled, International, 1, 4–7.
- Kost, Jakob (2019): Erfolgreiche Migrantinnen und Migranten im Berufsbildungssystem. Individuelle, familiäre und ausbildungsbezogene Aspekte. In: Engelage, Sonja (Hrsg.): *Migration und Berufsbildung in der Schweiz*. Seismo, S. 269–290.
- Kraus, Katrin (2023): Theoretische Analyse zur Validierung im Berufsbildungssystem der Schweiz. Zürich, Universität Zürich.
- Maurer, M.; Wettstein, E. und Neuhaus, H. (2016): Berufsabschluss für Erwachsene in der Schweiz. Bern, hep Verlag.
- Schweizerischer Arbeitgeberverband (2024): Massnahmenplan, damit uns die Arbeitskräfte nicht ausgehen, Schweizerischer Arbeitgeberverband. URL <https://www.arbeitgeber.ch/massnahmenplan-damit-uns-die-arbeitskraefte-nicht-ausgehen/>, abgerufen am 16. Januar 2025.

Sommer, Ilka (2021): Recognition of foreign qualifications in Germany: Selectivity and power in re-making professionals. In: *International Migration*, 59, 4, 26–41.

Staatssekretariat für Migration (2024): Migrationsbericht 2023. URL <https://www.migration.swiss/de-CH>.

Trede, Ines; Aeschlimann, Belinda und Schweri, Jürg (2023): Projekt „Abschlüsse in Pflege“. Schlussfolgerungen und Implikationen für die Akteure der Berufsentwicklung.

Tsandev, Evelyn und Salzmann, Patrizia (2019): Potential und Anerkennung von Kompetenzen qualifizierter Migrantinnen und Migranten in der Schweiz. In: Engelage, Sonja (Hrsg.): *Migration und Berufsbildung in der Schweiz*. Seismo, S. 245–268.

Weins, Cornelia (2010): Kompetenzen oder Zertifikate? Die Entwertung ausländischer Bildungsabschlüsse auf dem Schweizer Arbeitsmarkt / Skills or Certificates? The Deva-
luation of Foreign Educational Credentials in the Swiss Labor Market. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 39, 2, 124–139.