



Master

2021

Public access

This version of the publication is provided by the author(s) and made available in accordance with the copyright holder(s).

De professionnelles qualifiées à migrantes déqualifiées: barrières et stratégies dans l'intégration de migrantes provenant de l'Europe du Sud-Est sur le marché du travail genevois

Tepelena, Kristela

How to cite

TEPELENA, Kristela. De professionnelles qualifiées à migrantes déqualifiées: barrières et stratégies dans l'intégration de migrantes provenant de l'Europe du Sud-Est sur le marché du travail genevois. Master, 2021.

This publication URL: <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:154451>

© This document is protected by copyright. Please refer to copyright holder(s) for terms of use.

Last deposit update in Archive ouverte UNIGE on 16.03.2023 02:13



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

**FACULTÉ DES SCIENCES
DE LA SOCIÉTÉ**

DE PROFESSIONNELLES QUALIFIÉES À MIGRANTES DÉQUALIFIÉES.

**BARRIÈRES ET STRATÉGIES DANS L'INTÉGRATION DE
MIGRANTES PROVENANT DE L'EUROPE DU SUD-EST
AU MARCHÉ DU TRAVAIL GENEVOIS.**

Kristela Tepelena

Août 2021

**Mémoire de Master en sociologie sous la direction de Claudine Burton-
Jeangros**



Université de Genève – Institut de Recherches Sociologiques
www.unige.ch/sciences-societe/socio

Lien Url de l'image sur la page de garde : <https://www.bizbahrain.com/women-empowerment-enhances-economic-contributions/>

Remerciements

Mes vifs remerciements sont d'abord adressés à la professeure encadrante de ce mémoire de master en sociologie, Madame Claudine Burton-Jeangros. Elle m'a fait l'honneur de guider avec une qualité exceptionnelle les travaux de recherche les plus importants de ma vie d'étudiante, celui du bachelor et du master. A travers ces mots, je tiens à lui exprimer ma profonde gratitude et respect pour toute son aide, sa patience, ses précieux conseils et sa disponibilité tout au long de cette année.

Je souhaiterais remercier également la jurée de ce travail, Madame Marylène Lieber, pour l'acceptation d'évaluer ce travail de mémoire et aussi pour lui dire que c'est durant ses cours que j'ai eu l'inspiration d'écrire celui-ci.

Ensuite, je tiens à remercier tout particulièrement et à témoigner ma reconnaissance aux treize participantes de cette recherche, ainsi que à l'association *Découvrir*. Sans vous, ce travail n'aurait jamais vu le jour et n'aurait pas été aussi riche.

Un grand remerciement va aussi à celles et à ceux qui ont pris du temps à corriger et participer à la relecture de ce travail. Merci Kristi, Fantine et Sonia !

Puis, j'aimerais remercier ma mère, mon père, mon petit frère et mes amies les plus proches. Vous m'avez soutenu et encouragé tout au long de la réalisation de ce mémoire. Shumë faleminderit !

Finalement, ce travail je le dédie à mon héroïne, ma mère. Le meilleur est à venir maman !

Table des matières

1. INTRODUCTION.....	9
2. CADRE CONCEPTUEL.....	13
2.1. MIGRATION FÉMININE ET RAPPORT AU GENRE.....	13
2.2. LA DÉQUALIFICATION : DÉFINITION ET STATISTIQUES.....	15
2.3. INTÉGRATION ET CARRIÈRE, SOUS UN ANGLE SOCIOLOGIQUE.....	17
2.4. DISCRIMINATION, INÉGALITÉ ET INTERSECTIONNALITÉ.....	18
2.5. CONCLUSION.....	20
3. LA SUISSE : TERRAIN D'ACCUEIL POUR L'IMMIGRATION.....	21
3.1. POLITIQUE MIGRATOIRE HELVÉTIQUE.....	21
3.2. POLITIQUE D'INTÉGRATION HELVÉTIQUE.....	24
3.3. POLITIQUE D'INTÉGRATION À GENÈVE.....	26
3.4. CONCLUSION.....	28
4. INSERTION PROFESSIONNELLE ET DÉQUALIFICATION CHEZ LES MIGRANTES QUALIFIÉES DANS LE CONTEXTE SUISSE.....	29
4.1. QUELQUES ESTIMATIONS.....	29
4.2. LE PHÉNOMÈNE DE LA DÉQUALIFICATION EN SUISSE.....	30
4.2.1. L'intervention au niveau politique et associatif.....	32
4.3. CONCLUSION.....	33
5. MIGRATION FÉMININE QUALIFIÉE EN SUISSE : BARRIÈRES ET PHÉNOMÈNE DE DÉQUALIFICATION.....	35
5.1. ÊTRE MIGRANTE DANS LE CONTEXTE SUISSE.....	35
5.1.1. Les rigidités institutionnelles.....	37
5.1.2. Les facteurs familiaux.....	40
5.1.3. Les facteurs individuels.....	42
5.2. CONCLUSION.....	43
6. PROBLÉMATIQUE.....	45
7. CADRE METHODOLOGIQUE.....	47
7.1. POURQUOI L'EUROPE DU SUD-EST ?.....	47
7.2 LE CHOIX D'UNE MÉTHODE QUALITATIVE.....	48
7.3. TERRAIN D'ÉTUDE ET ÉCHANTILLONNAGE.....	49
7.4. DÉROULEMENT DES ENTRETIENS.....	49
7.5. L'ANALYSE DES ENTRETIENS.....	50
8. LES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE.....	53

8.1. RAISONS DE MIGRATION ET PÉRIODE D'ADAPTATION À GENÈVE	53
8.2. PREMIERS CONTACTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : LES PRINCIPALES « BARRIÈRES » RENCONTRÉES	56
8.2.1. La maîtrise de la langue française.....	56
8.2.2. Permis de séjour et cadre légal suisse	57
8.2.3. Le bon réseautage, les bonnes connections	58
8.2.4. La non-reconnaissance des diplômes et des expériences professionnelles.	59
8.2.5. Discrimination et préjugés	61
8.2.6. Parcours de vie : Facteurs familiaux et individuels.....	62
8.3. LES STRATÉGIES POUR ÉVITER LA DÉQUALIFICATION	64
8.3.1. L'apprentissage de la langue française.....	64
8.3.2. La requalification.....	65
8.3.3. L'engagement volontaire ou associatif et le bon réseautage.....	66
8.3.4. L'intégration au « mode de vie suisse »	68
8.3.5. Les ressources psycho-sociales	69
10. CONCLUSION.....	71
BIBLIOGRAPHIE.....	75
ANNEXES.....	83
ANNEXE 1.1.	83
ANNEXE 1.2.	85
ANNEXE 1.3.	87
ANNEXE 1.4.	91

Abréviations

ALCP	Accord sur la libre circulation des personnes
BIE	Bureau de l'intégration des étrangers
CECR	Cadre européen commun de référence pour les langues
CFR	Commission fédérale contre le racisme
EFTA	European Free Trade Association
FIDE	Français, italiano, deutsch -apprendre, enseigner, évaluer
HQM	Highly Qualified Migrants
LEI	Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration
LEtr	Loi fédérale sur les étrangers
LSEE	Loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OFS	Office fédéral de la statistique
OIE	Ordonnance sur l'intégration des étrangers
PIC	Programme d'intégration cantonal
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et l'innovation
SEM	Secrétariat d'État aux migrations
SLR	Service de lutte contre le racisme
UE	Union Européenne

1. Introduction

Différentes recherches en sciences sociales indiquent des changements profonds des marchés du travail des pays ouest-européens au début du XXI siècle. Nous faisons référence ici à la tertiarisation et la spécialisation de certains domaines de travail, la mondialisation et la délocalisation de plusieurs activités économiques, ainsi que l'évolution des politiques de libre-circulation (Steiner et Wanner, 2018). Ces changements et ces évolutions ont eu pour conséquence un flux important de migration qualifiée vers les pays de l'OCDE (Pecoraro, 2005 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Pecoraro, 2011 ; Fibbi et Steiner, 2016 ; Steiner et Wanner, 2018).

L'État helvétique fait partie de ces pays qui ont connu de nombreuses modifications sur le marché du travail, ainsi que l'entrée de flux de migrant.es qualifié.es. Certes, la situation diffère pour chaque canton. Nous pouvons mentionner ici la spécialisation du secteur pharmaceutique dans le canton de Bâle, le développement du domaine bancaire à Zurich, ou le poids dominant des organisations internationales et multinationales à Genève (Steiner et Wanner, 2018). De plus, l'évolution des politiques migratoires, telles que l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et les pays membre de l'UE, ont contribué à l'arrivée des flux migratoires qualifiés. À tout cela s'ajoutent les éléments de ce que les auteur.es définissent comme *pull migration*. Ce concept fait référence aux meilleures opportunités de travail, aux conditions de vie propices, aux meilleurs salaires, etc. qui encouragent ou motivent les individus de migrer d'un pays à l'autre (Piguet, 2015 ; Steiner et Wanner, 2018). Finalement, de manière générale, l'augmentation de la migration qualifiée sur le territoire suisse est expliquée par la demande accrue de main d'œuvre sur le marché du travail (Steiner et Wanner, 2018).

Néanmoins, malgré la place importante occupée par cette migration qualifiée, la majorité de celles.ceux-ci se trouvent dans une position peu favorable sur le marché du travail suisse et rencontrent des difficultés à s'insérer professionnellement. D'après les études, la majorité de cette catégorie de population fait face à ce que les auteur.es appellent le phénomène de la déqualification, autrement dit le fait de ne pas pouvoir accéder à un emploi correspondant aux qualifications et compétences acquises avant la migration (Dahinden et Fibbi, 2004 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Bolzman, Gabuka et al., 2014). Le phénomène de la déqualification touche plutôt les migrant.es provenant des pays hors OCDE, et plus particulièrement la population migrante qualifiée féminine (Chicha et Deraedt, 2009).

Dans le cadre de ce mémoire de master en sociologie, nous mènerons une recherche qualitative sur le phénomène de la déqualification chez les migrantes qualifiées provenant de l'Europe du Sud-Est. Le choix de s'intéresser particulièrement à cette région vient du fait que l'auteure de ce travail est originaire de l'Albanie. Nous nous intéresserons à comment ces migrantes qualifiées ont vécu ce phénomène de la déqualification et aux obstacles principaux qui rendraient plus difficile l'accès à des emplois en adéquation avec leurs qualifications. Nous nous focaliserons également sur les stratégies adoptées pour contourner le phénomène de la déqualification sur le marché du travail. Plus précisément, nous nous concentrerons sur le contexte genevois. Concrètement, la question principale de recherche est : « Comment les migrantes qualifiées provenant de l'Europe du Sud-Est

vivent le phénomène de la déqualification sur le marché du travail genevois ? Elle s'accompagne de deux sous-questions : Quelles sont les barrières principales qu'elles rencontrent et qui les amènent à la déqualification ? Quelles stratégies développent-elles pour contourner le phénomène de la déqualification ? »

Pour répondre à cette question de recherche, nous procéderons en deux temps. Dans un premier temps, nous nous appuyerons sur la littérature existante à ce sujet et, dans un deuxième temps, nous nous concentrerons sur la partie empirique de cette recherche. Tout au long de ce travail, nous nous référerons au concept de la migrant.e, mais, dans les sites officiels et bases légales, le terme étranger.e est utilisé. Nous avons choisi ce concept car le.la migrant.e est un individu qui a passé par toutes les procédures institutionnelles afin de régulariser son séjour en Suisse.

Premièrement, nous définirons les concepts cruciaux qui nous suivront tout au long de ce travail. Deuxièmement, nous nous concentrerons sur les enjeux migratoires sur le sol helvétique. Plus précisément, nous présenterons en détails les politiques migratoires et les politiques d'intégration suisses, ainsi que les politiques d'intégration du canton de Genève. Troisièmement, nous analyserons le phénomène de la déqualification et les divers enjeux liés à l'insertion professionnelle des migrant.es qualifié.es en Suisse. Quatrièmement, nous centrerons l'analyse plus spécifiquement sur le phénomène de la déqualification chez la population migrante qualifiée féminine en Suisse. Dans cette partie, nous expliquerons pourquoi le phénomène de la déqualification touche de manière plus importante les migrantes qualifiées et quelles sont les barrières que ces dernières rencontrent pour accéder à des emplois en adéquation avec leurs qualifications. Enfin, nous présenterons la problématique de ce travail.

Dans la deuxième partie, nous développerons le cadre méthodologique, en dévoilant l'importance que l'approche qualitative apporte à cette recherche. Afin de répondre aux questions de recherche, nous avons réalisé treize entretiens avec des migrantes qualifiées provenant de l'Europe du Sud-Est. Nous les avons contactées par le biais de diverses associations qui sont sensibles au sujet de l'intégration de cette population, ainsi qu'à « l'effet boule de neige ». Dans cette partie du travail, nous parlerons plus en détails de notre terrain d'étude et l'échantillonnage, ainsi que de la procédure de l'analyse des entretiens. Ensuite, nous mettrons en lumière les principaux résultats de cette recherche qui rejoignent en grande partie la revue de la littérature. En effet, l'analyse de nos résultats montre que les migrantes qualifiées provenant de l'Europe du Sud-Est rencontrent des difficultés à s'intégrer professionnellement à Genève, notamment par : les rigidités institutionnelles, la responsabilité familiale, la maîtrise de la langue française, ainsi que le bon réseautage. Toutefois, les résultats nous ont permis aussi d'apercevoir les stratégies adoptées par ces migrantes afin de contourner le phénomène de la déqualification. Dans la conclusion, nous présenterons un résumé des résultats, ainsi que les limites et ouvertures que présente cette recherche.

Avant de passer aux parties suivantes de ce travail, il est important de préciser que ce mémoire de master est une continuité du projet de recherche du baccalauréat en sociologie. Le point focal du projet de recherche était centré sur les barrières que les professeures de l'université rencontrent lors de leurs trajectoires professionnelles académiques. Nonobstant

le fait qu'ils sont deux sujets loin de l'autre (l'intégration des migrantes et la trajectoire professionnelle des professeures), nous pouvons constater que les mêmes types de barrières sont présents dans les deux cas, par exemple, la rigidité institutionnelle ou même l'assignation sexuée des charges familiales (Tepelena, 2019).

2. Cadre conceptuel

Dans le but de mener une analyse approfondie et d'identifier la problématique de ce travail, il est nécessaire de franchir la première étape, qui est celle de définir les concepts fondamentaux. Ces concepts serviront d'outils essentiels pour appréhender les enjeux autour de la migration féminine qualifiée et aussi le phénomène de la déqualification. Ce cadre conceptuel est organisé en quatre sous-parties. Étant des concepts assez proches les uns des autres, nous les regrouperons en 4 sous-parties : (2.1) Migration féminine et rapport au genre ; (2.2) La déqualification : définition et statistiques ; (2.3) Intégration et carrière, sous un angle sociologique et (2.4) Discrimination, inégalité et intersectionnalité.

2.1. Migration féminine et rapport au genre

La conceptualisation de la migration n'est pas universelle, elle varie dans le temps et dans l'espace. Pour ce travail il a semblé pertinent de définir la migration comme un « déplacement d'une personne ou d'un groupe de personnes, soit à travers une frontière internationale, soit à l'intérieur d'un État »¹ (Ogu, 2017, p. 51). Au-delà du fait de traverser une frontière intérieure et/ou extérieure, Morice (2015) ajoute également « un projet durable lié à une installation dans le pays d'accueil » (p. 208).

Selon les statistiques publiées dans le World Migration Report (2020), 48% de la migration internationale est constituée de femmes. Toutefois, effectuer des recherches concernant la place des femmes sur la scène migratoire internationale n'a pas toujours été évident. Jusqu'à la fin du XXe siècle, les études scientifiques réalisées sur la migration avaient pour objet d'étude principal les hommes migrants, ceux-ci étant considérés comme le référent universel (Golub, Quiminal et al., 1997 ; Kofman, Phizacklea et al., 2001 ; Catarino et Morokvasic, 2005 ; Bastia, 2014 ; Bolzman, Gabuka et al., 2014). À partir des années 1970, nombreux ouvrages, revues, articles et recherches scientifiques ont commencé à traiter de la migration féminine (Bastia, 2014 ; Roulleau-Berger, 2015).

Il est cependant important de souligner que les premières recherches menées sur la migration féminine étaient plutôt concentrées sur la mise en évidence du rôle des migrantes dans l'espace privé. Le concept de division sexuelle du travail, introduit par Kergoat (2001 ; 2005), explique ce phénomène de mise en avant du rôle prépondérant de la migrante dans la sphère familiale. La division sexuelle du travail évoque l'assignation des hommes à l'activité productive et l'assignation des femmes aux services domestiques et les emplois du *care* (Catarino et Morokvasic, 2005 ; Miranda, 2009 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014 ; Roulleau-Berger, 2015).

« La division sexuelle et ethnique du travail à l'échelle internationale les confine ainsi dans des secteurs d'activité socialement dévalorisés, considérés peu qualifiés et tenus pour une

¹ Les citations en anglais sont traduites de l'anglais en français par l'auteure de ce travail afin de rendre la lecture plus lisible.

extension des activités réalisées par les femmes dans la sphère privée » (Catarino et Morokvasic, 2005, p.3).

Un grand nombre d'auteur.es en sciences sociales évoquent aussi le concept de *global care chains* (Hochschild, 2000), et de maternité transnationale (Parreñas, 2001), renvoyant au fait que de nombreuses migrantes se trouvent dans l'obligation de quitter leurs propres enfants et leurs familles, pour s'occuper et prendre soin d'autres enfants ou exercer des activités domestiques dans des foyers d'une société d'accueil. De plus, les politiques migratoires de regroupement familial rendraient moins visible la place des femmes sur le marché du travail (Catarino et Morokvasic, 2005).

Ainsi, pendant longtemps, les sociologues de la migration se sont focalisé.es sur les migrantes qui exerçaient des métiers qui leurs étaient traditionnellement assignés. L'objectif principal des nombreux travaux publiés à la fin du XXe siècle, était de rendre la femme protagoniste dans l'expérience migratoire, pas seulement comme la figure phare de « femme au foyer ». Donc, il fallait « sortir les femmes de l'invisibilité et [de] rompre avec l'image stéréotypée d'un éternel féminin voué à la sphère privée et l'immobilisme » (Mazella, 2016, p.84). Ainsi, un important travail de déconstruction des représentations sociales a été mis en place par les sociologues de la migration. Pour atteindre cet objectif, il a fallu « poser le regard là où l'on ne s'attendait pas à les trouver : la sphère du travail » (Catarino et Morokvasic, 2005, p. 2).

Plus précisément, le concept de migration féminine fait référence à la mise en évidence de la présence des femmes dans le processus migratoire, ainsi que la prise en compte des enjeux de genre et rapports sociaux de sexe (Golub, Quiminal et al., 1997 ; Catarino et Morokvasic, 2005 ; Miranda, 2009). L'adoption d'une telle perspective genrée

« a progressivement ouvert les paradigmes d'analyse des migrations à d'autres horizons interprétatifs mais également d'une évolution des formes de mobilité contemporaines : les femmes partent de plus en plus « seules » ; dans certaines régions, leur présence est supérieure à celles des hommes et leur taux d'activité tend à se rapprocher de celui des autochtones » (Miranda, 2009, p.55).

Nous pouvons ainsi remarquer dès à présent l'importance du concept de genre dans ce travail, qui en sociologie et plus largement en sciences sociales, est essentiel pour analyser toute forme d'inégalité sociale (Glen, 1999). Les chercheur.es insistent sur le fait que le genre est une construction sociale et qu'il renvoie aux différences sociales et culturelles entre les femmes et les hommes (Oakley, 1972 ; Clair, 2012 ; Le Blanc, Micyaa et al., 2014). « Le genre fait référence à l'ensemble des caractéristiques et des comportements qu'une société donnée associe et attend de façon différente des femmes et des hommes. C'est notre notion de féminité et masculinité » (Burr citée par Kimmel et Tissier-Desbordes, 2002, p. 56). Tandis que le concept de sexe renvoie plutôt aux données biologiques et aux différences corporelles entre les femmes et les hommes (hormones, appareil de reproduction, chromosomes, etc.) (West et Zimmerman, 1987).

Finalement, le domaine de la migration est aussi affecté par les inégalités de genre. « La question du genre est l'une des forces les plus anciennes, qui façonne la vie humaine et incidemment la migration et la vie des migrant.es » (Mahler et Pessar, 2003, p. 812). Les

répercussions des contraintes des rapports sociaux de genre, ainsi que la division sexuelle du travail pèsent également sur les femmes migrantes, qui se retrouvent *de facto* « cheffes de famille » dans un pays étranger. Cela impactera, par conséquence, la carrière professionnelle des migrantes (Catarino et Morokvasic, 2005). Les inégalités sexuées restent marquées sur le marché du travail et renforcent l'assignation des femmes dans la sphère privée où le rôle principal est celui d'être une « bonne mère au foyer ». Comme le démontrent les auteur.es, au sein d'une unité ménagère, c'est elles qui se trouvent fréquemment à faire des sacrifices et « abandonner » des projets professionnels au profit des tâches domestiques.

2.2. La déqualification : Définition et statistiques

S'il est vrai que les recherches sur la migration au féminin sont récentes, celles qui portent sur la migration qualifiée le sont encore plus. À partir des années 1980, les chercheur.es en sciences sociales ont commencé à s'intéresser à la population migrante qualifiée dans les pays occidentaux (Morend, 2012). Les premières recherches touchaient surtout les domaines de l'économie, des sciences ou des technologies, donc des milieux où les hommes étaient majoritairement représentés (Iredale, 2005 ; Baghdadi et Riaño, 2007).

« La littérature sur les migrant.es qualifié.es s'est largement concentrée sur les professions dans les domaines de la science et de la technologie, en accordant moins d'attention aux secteurs de la protection sociale (c'est-à-dire l'éducation, la santé et les services sociaux), qui sont fortement féminisés (Kofman et Raghuram 2006), et aux sciences sociales et gouvernementales » (Baghdadi et Riaño, 2007, p. 166).

Avant d'examiner plus en détail le concept de déqualification, il est nécessaire de comprendre ce que signifie la qualification en premier lieu. Du point de vue néoclassique, dans la sphère de l'économie, le concept de la qualité est lié au facteur humain. Ce « capital » a un coût dans la chaîne de production qui est mesuré d'une manière relative par ce qu'il produit et, concrètement par son salaire (Dubar, 1987). Toutefois, en sociologie, il existe une pluralité de définitions qui varient notamment en fonction du contexte géographique et temporel. L'évolution et la mutation de la société occidentale, ainsi que les transformations du monde de travail sont aussi reflétées dans la littérature proposant différentes définitions du concept de qualification.

« La qualification est donc toujours, à la fois, faite d'un corps de savoirs intériorisés et d'un ensemble de savoir-faire objectivés, d'une formation scolaire garantie par des titres et d'une expérience sociale incorporée dans des schèmes professionnels » (Dubar, 1987, p.7)

Un autre concept que nous utiliserons, est la compétence, qui renvoie à « l'ensemble de connaissances, d'habiletés et d'attitudes nécessaires pour exercer un métier donné et la capacité de mobiliser et d'appliquer ces ressources dans un environnement précis pour produire un résultat précis » (Yániz et Villardón citées par Hurtado, 2008, p. 22).

Dans ce travail nous nous concentrerons sur la migration féminine qualifiée et sur un des défis que les femmes migrantes qualifiées rencontrent le plus souvent lors de leurs premières années de résidence : le phénomène de la déqualification (Berset, Crevoisier et al., 1999 ; Dahinden et Fibbi, 2004 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Bolzman, Gabukba et al., 2014). Plus spécifiquement, la déqualification fait référence au

« (...) chômage ou l'occupation durable d'emplois inadaptés aux qualifications les plus élevées de la personne. S'y rattachent les notions de précarité financière, d'emploi temporaire ou de contrat à durée déterminée entraînant une dépendance ou une incertitude quant à l'avenir professionnel, et empêchant de faire des projets d'avenir » (Bolzman, Gakuba et al., 2014, p.65).

Les auteur.es observent une presque « impossibilité » pour les femmes migrantes qualifiées d'accéder à des emplois au niveau des qualifications professionnelles précédentes (Morend, 2012). Le phénomène de la déqualification, qui touche une grande majorité des femmes migrantes qualifiées, a de fortes conséquences sur le statut social et la situation économique et psychologique de celles-ci (Chicha et Deraedt, 2009 ; Morend, 2012 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014). Lors de leurs premières années de résidence, les femmes migrantes qualifiées rencontrent ainsi une « perte de capital social et culturel associée à la difficulté d'accéder à un emploi correspondant à [leurs] qualifications » (Bolzman, Gakuba et al., 2014, p. 64). Nedelcu (2005) et Bolzman, Gakuba et al. (2014) évoquent également le terme de déclassement social pendant les premières années d'installation des migrantes qualifiées. En effet, celles-ci doivent faire preuve davantage de leurs compétences et qualifications dans un nouveau contexte social qui se révèle être plus compétitif et contraignant à leur égard, par rapport au pays d'origine. En outre, les femmes migrantes qualifiées ont souvent plus facilement accès à des emplois temporaires ou à des conditions de travail précaires (Chicha et Deraedt, 2009 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014).

De plus, selon les auteur.es, la déqualification n'a pas seulement des conséquences sur le plan social, mais aussi sur le plan psychologique. En effet, elle rendrait plus difficile le processus d'intégration socio-professionnelle des migrantes qualifiées dans le pays d'accueil, et aurait pour conséquence « des conditions de vie précaires, des sentiments d'autodépréciation, un manque de satisfaction par rapport à l'existence présente et future » (Devarenne-Megas, 2003, p.10). L'inadéquation entre les objectifs fixés avant la migration et la réalité post-migratoire peut engendrer une situation stressante et de la souffrance psychologique (Bolzman, Gakuba et al., 2014).

Après avoir défini ce que c'est la déqualification et ses conséquences, il est important de préciser les différentes façons de mesurer ce phénomène (Chicha et Deraedt, 2009). Premièrement, la mesure normative qui fait référence à un accord fixé selon la nomenclature internationale pour l'éducation (ISCED) et la Classification internationale type des professions (CITP), entre le niveau d'étude et le niveau de qualification d'un emploi. Deuxièmement, la mesure statistique vise à comparer les années d'études d'un individu par rapport au niveau moyen observé à l'échelle nationale pour le même emploi. Et, troisièmement, une mesure plus subjective, une mesure d'auto-déclaration, relève du sentiment du/de la travailleur.euse sur la correspondance entre son niveau de qualifications et l'activité professionnelle exercée.

Les statistiques du rapport « Harnessing knowledge on the migration of highly skilled migrant women » de l'OIM et OCDE (2014) mettent en évidence que les migrantes qualifiées ont des taux d'employabilité inférieurs à ceux des femmes natives qui ont les mêmes niveaux de qualifications. Ces mêmes statistiques révèlent que 27,78% des femmes migrantes résidant dans les pays de l'OCDE ont une éducation tertiaire contre 22,9% des

femmes natives. Malgré cela, les migrantes qualifiées connaissent des taux de chômage plus élevés que les natives.

2.3. Intégration et carrière, sous un angle sociologique

Selon la littérature, exercer une activité professionnelle dans une société d'accueil offrirait une sorte d'« attestation » d'intégration des migrant.es (Dahinden et Fibbi, 2004 ; Lundborg, 2013 ; Bertrand, 2020). Ceci nous amène à un concept crucial pour notre analyse, qui est celui de l'intégration. Selon la définition de OIM², l'intégration est un

« processus bidirectionnel d'adaptation mutuelle entre les migrants et la société dans laquelle ils vivent, par lequel les migrants sont incorporés à la vie sociale, économique, culturelle et politique de la communauté d'accueil. Il suppose un ensemble de responsabilités communes pour les migrants et les communautés, et englobe d'autres aspects connexes tels que l'inclusion sociale et la cohésion sociale »

En sciences sociales, ce concept est polysémique. Le débat principal consiste à savoir s'il faut concevoir l'intégration comme un processus ou comme une assimilation (Bertrand, 2020). Dans le cadre de ce travail nous nous éloignerons de l'optique « assimilationniste » de l'intégration, qui impliquerait un ajustement au mode de vie du pays d'accueil, tout en « effaçant » les différences ethniques et culturelles de la population migrante. Ici, nous défendrons plutôt l'optique « processuelle » de l'intégration (Gianni, 2017 ; Bertrand, 2020), qui fait référence à « un processus d'échange intersubjectif entre les différents acteurs sociaux dont l'aboutissement n'est pas déterminé à l'avance », et selon laquelle l'intégration est « conceptualisée comme un processus d'adaptation mutuelle » (Wichmann cité par Bertrand, 2020, p.60). Cette vision renvoie aux différentes opportunités et chances mises en place pour pouvoir permettre aux migrant.es d'apporter leurs valeurs ajoutées au tissu socio-économique de la société d'accueil lors de leur processus d'intégration (Gianni, 2017 ; Bertrand, 2020). Une des composantes de ce processus d'intégration, c'est l'intégration structurelle, qui fait référence à

« (...) l'intégration des étrangers dans la structure de classe de la société d'accueil, notamment sur le marché du travail, en termes de salaires et de types d'occupation, ou concernant le niveau de formation. Ce terme englobe également d'autres dimensions, telles que les questions de santé ou de logement » (Wanner cité par Bertrand, 2020, p. 57).

Plus précisément, nous nous focaliserons sur l'intégration professionnelle qui renvoie à l'intégration sur le marché du travail (Bertrand, 2020). Étant donné que nous avons fait le choix d'adopter une vision « processuelle » de l'intégration des migrantes, et afin de prendre en compte des dimensions objectives et subjectives, il est utile de mobiliser le concept de carrière. Dans une approche qualitative interprétative et compréhensive du phénomène de la déqualification (Anadón, 2006), où nous nous intéressons aux parcours de vie, le concept de carrière paraît essentiel pour mieux comprendre et suivre l'évolution professionnelle. Le concept de carrière fait référence aux expériences séquentielles liées aux différents

² Organisation internationale pour les migrations (OIM) : <https://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration> (Consulté le 29.01.2021).

domaines professionnels et différents postes d'emplois dans un contexte temporel et géographique (Baruch et Bozionelos, 2011).

Selon Fillieule (2001), Voegtli (2004) et Morend (2012), sociologiquement parlant, le concept de carrière a deux dimensions : l'une objective et l'autre subjective. La dimension objective renvoie aux différents postes de travail qu'un individu a pu occuper durant sa vie professionnelle. Tandis que la dimension subjective du concept de la carrière fait référence à la manière dont les individus ont vécu ces différentes occupations d'emploi et positions professionnelles.

Comme le souligne Morend (2012), le concept de carrière aide à mieux appréhender les parcours professionnels, dans notre cas précis la déqualification, en les mettant en lien avec d'autres « niveaux d'expérience vécus dans plusieurs-sous mondes sociaux » (Fillieule, 2001, p. 207). C'est pour cette raison la conception sociologique de la carrière « permet d'approfondir une analyse dynamique des parcours de vie qui ne se contente pas de mesurer l'influence de certains facteurs sur la déqualification professionnelle, mais qui met en exergue la dimension cumulative de ces facteurs » (Morend, 2012, p.9). La dimension subjective du concept de carrière, nous amène au concept suivant de ce travail, qui est la discrimination.

2.4. Discrimination, inégalité et intersectionnalité

Selon les auteur.es, la discrimination est un des phénomènes les plus récurrents sur le marché du travail et qui touche surtout les populations les plus vulnérables, dont les minorités ethniques, religieuses, sexuelles, les personnes en situation de handicap, ainsi que les femmes (Fibbi, Kaya et al., 2003, Lochak, 2004 ; Fibbi et Zschirnt, 2019). Le prochain concept que nous traiterons est celui de la discrimination, qui est considérée comme

« toute différence de traitement, qu'elle soit inscrite dans un texte ou qu'elle résulte du comportement de telle personne ou de telle institution. Après tout, discriminer, étymologiquement, ce n'est rien d'autre que faire une distinction, établir une séparation, une différenciation entre des objets » (Lochak, 2004, p. 15).

Prendre en compte la discrimination pour notre analyse est important car selon le Shadow Report³ (2017), les migrant.es et les minorités ethniques en Europe ont un taux de chômage plus élevé que les natif.ves. Selon ce même rapport, cette population tend à être surreprésentée dans certains secteurs du travail tels que la manufacture, l'industrie, etc., qui sont caractérisés par des salaires relativement bas. Cela pourrait être le résultat de différents types de discrimination. Pour cette raison, nous nous focaliserons sur le concept de discrimination sur le marché du travail, défini par Carcillo et Valfort (2018), qui la définissent comme étant

« (...) une situation dans laquelle des individus à productivité équivalente (mêmes parcours scolaires et professionnels, mêmes compétences cognitives et non cognitives, etc.) sont traités

³ Le rapport Shadow, publié par l'ENAR (European Network against Racism), a pour objectif de communiquer des informations concernant le racisme et les divers types de discriminations sur le marché du travail des pays européens. Il s'agit de dénoncer le racisme et les discriminations au niveau individuel (par exemple des cas spécifiques), ainsi qu'au niveau institutionnel.

différemment par les employeurs en raison de caractéristiques non productives telles que l'apparence physique ou l'orientation sexuelle » (p.11).

Dans la littérature scientifique, le concept de discrimination perçue occupe une place importante aussi. Cela renvoie à la perception d'un individu d'être traité de manière différente et distincte en comparaison avec d'autres individus, surtout en raison de l'appartenance sociale et culturelle minoritaire (Bolzman, Gakuba et al., 2014).

D'après plusieurs auteur.es, les concepts de discrimination et d'inégalité sont associés. Selon Lochak (2004), l'inégalité est le résultat de l'interaction entre facteurs internes de la personne (âge, handicap, orientation sexuelle, race) et facteurs extérieurs (structures sociales et économiques). Néanmoins, il est important de souligner que

« La discrimination est le fait d'un agent. Donc, si elle produit nécessairement de l'inégalité (si l'on met à part la question des discriminations dites positives qui visent à rétablir l'égalité), l'inégalité n'est pas nécessairement la conséquence d'une discrimination. Mais, là encore, la discrimination peut venir redoubler une inégalité préexistante, dans la mesure où la personne qui est en situation d'infériorité peut de surcroît faire l'objet d'une stigmatisation génératrice de discrimination (handicapé, malade) » (p.13).

Il est également nécessaire d'ajouter que la discrimination « reflète la nature croisée de divers axes de stratification sociale - tels que la race et le sexe - qui sont créés et maintenus par l'interaction dynamique de facteurs individuels et institutionnels » (Ellerman, 2020, p. 2465).

Ceci nous amène à notre dernier concept, qui est celui de l'intersectionnalité. Ce concept est employé de manière approfondie dans la littérature, mais aussi par des activistes pour désigner les inégalités existantes entre différents groupes sociaux, et pour envisager des solutions pour réduire lesdites inégalités. Le concept d'intersectionnalité a rendu visible les articulations qui existent entre différents systèmes d'oppressions (âge, genre, origine ethnique, orientation sexuelle, etc.) qui produisent et engendrent des formes d'inégalités sociales (Crenshaw, 2005).

« Le concept d'intersectionnalité prend son origine dans le constat que l'individu se définit par des appartenances et des identités multiples, dans ses dimensions à la fois individuelles et collectives (Stirrat, Meyer, Ouellette et Gara, 2008) (...) La combinaison de ces facteurs intrinsèquement liés et constitutifs de l'identité même de la personne produirait donc, en termes de marginalisation ou d'exclusion, un désavantage supérieur à la somme de chacun des facteurs pris isolément » (Bolzman, Gakuba et al., 2014, p.66).

L'introduction de l'approche de l'intersectionnalité a enrichi les études sociologiques de la migration (Browne et Misra, 2003). Elle a permis de voir comment la catégorie du genre entre en interaction avec les catégories de classe, race, ethnicité, et avec les normes sexuelles, ce qui expliquerait la position subordonnée d'un individu, ou plus spécifiquement d'un.e migrant.e, dans la société d'accueil (Bürkner, 2012).

« En ce qui concerne l'accès à l'emploi, Browne et Misra (2003) relèvent que lorsque le genre est croisé à d'autres caractéristiques telles que l'ethnicité ou l'origine nationale, les recruteurs combinent spontanément ces caractéristiques pour prévoir la performance des candidats à un

poste. Le système de l'emploi étant déjà fortement sexué, les stéréotypes relatifs à l'origine étrangère se mêlent alors de façon étroite à ceux qui touchent plus spécifiquement les femmes » (Bolzman, Gakuba et al., 2014, p.66).

Dans leur étude, Chicha et Deraedt (2009) montrent les difficultés auxquelles les migrantes qualifiées sont confrontées pour accéder à des emplois qui correspondent au niveau de leurs qualifications, à cause de l'intersection entre deux systèmes d'oppression : le genre et la nationalité. « Dans la plupart des pays, incluant la Suisse, le cumul du genre et de l'origine nationale entraîne un double handicap pour les migrantes qualifiées, qui se traduit, entre autres, par une déqualification plus prononcée que celle subie par les migrants ou par les nationaux » (Chicha et Deraedt, 2009, p. VII).

2.5. Conclusion

La définition des concepts de genre, migration, migration féminine, (dé)qualification, intégration, carrière, discrimination, inégalité et intersectionnalité est cruciale car ces concepts sont omniprésents tout au long de la présente recherche. De plus, ce panorama de définitions des concepts nous aidera à mieux saisir la problématique de la déqualification, et comprendre dans quelle mesure ce phénomène touche davantage les femmes migrantes qualifiées dans le contexte suisse. Finalement, ces concepts vont servir de fil rouge pour répondre à la question de recherche qui consiste à savoir comment les migrantes qualifiées provenant de l'Europe du Sud-Est vivent le phénomène de la déqualification sur le marché du travail genevois ? Cette question de recherche s'accompagne de deux sous-questions : Quelles sont les barrières principales qu'elles rencontrent et qui les amènent à la déqualification ? Quelles stratégies développent-elles pour contourner le phénomène de la déqualification ?

3. La Suisse : Terrain d'accueil pour l'immigration

La revue de la littérature montre que la Suisse s'est révélée être un terrain d'accueil pour les migrant.es et minorité.es ethniques. Depuis la Deuxième guerre mondiale, les flux migratoires vers le sol helvétique n'ont fait qu'augmenter (Parini, 1997 ; Wanner, 2004).

« (...) l'accroissement de la migration au cours des trois dernières décennies n'as pas seulement conduit à une augmentation sensible de la population (+815 000 personnes), mais aussi à un taux de croissance trois fois plus élevé qu'attendu, dépassant 10%. La migration internationale est, à ce titre, le principal moteur de la croissance démographique en Suisse » (Wanner, 2014, p.52).

De plus, la mise en place des actions et des démarches liées au bénévolat tels que la Croix-Rouge, Caritas, Médecins du Monde, Médecins sans Frontières, etc., font de la Suisse un pays avec une forte tradition humanitaire (Parini, 1997). En 2019, d'après les statistiques de l'OFS⁴, il y avait environ 2'722'000 personnes issues de la migration, donc 38% de la population suisse.

Dans ce deuxième chapitre, nous passerons en revue l'évolution des politiques migratoires, qui selon Hammar (cité par Bolzman, 2002), incluent deux aspects : l'*immigration policy* (politique d'immigration) et l'*immigrant policy* (politique de migrant ou autrement connu comme politique d'intégration). Nous constaterons que « la politique d'immigration et la politique d'intégration suivent des chemins divergents, voire contradictoires » (Bolzman, 2002, p. 66.). Pour finir, nous nous concentrerons sur les politiques d'intégration dans le contexte auquel nous nous intéresserons, le canton de Genève.

3.1. Politique migratoire helvétique

La mise en place de la politique migratoire suisse date des années 1930, et c'est à cette période que la migration a été régie par la Loi sur l'établissement et le séjour des étrangers (LSEE) (Bolzman, 2002 ; Bertrand, 2020). Plus précisément,

« La LSEE est une des plus anciennes d'Europe, et si elle a subsisté jusqu'à présent, c'est parce qu'il s'agit d'une loi-cadre qui accorde au pouvoir exécutif, c'est-à-dire au Conseil fédéral, la quasi-totalité de la compétence de légiférer au niveau de l'ordonnance, le parlement étant peu associé à la conception et à la discussion de cette politique » (Bolzman, 2002, p.67)

La politique migratoire englobe tous les éléments qui concernent les procédures d'admission, ainsi que la régulation des flux migratoires arrivant en Suisse. Nous faisons référence ici au contrôle des migrant.es tels que les procédures d'admission, le type de

⁴ Statistiques de l'OFS concernant la population selon le statut migratoire en Suisse : [https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/selon-statut-migratoire.html#:~:text=Chiffres%2Dcl%C3%A9s%20concernant%20les%2015%20ans%20ou%20plus&text=En%202019%2C%20la%20population%20r%C3%A9sidante,personnes\)%20a%20la%20nationalit%C3%A9%20suisse.](https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/selon-statut-migratoire.html#:~:text=Chiffres%2Dcl%C3%A9s%20concernant%20les%2015%20ans%20ou%20plus&text=En%202019%2C%20la%20population%20r%C3%A9sidante,personnes)%20a%20la%20nationalit%C3%A9%20suisse.) (Consulté le 10.03.2021).

permis (N, F, S, B, C) accordé à la au migrant.e, ainsi que l'octroi de tous les droits et possibilités associés au type de permis (Bolzman, 2002 ; Gross, 2006 ; Bertrand, 2020).

Au milieu du XXe siècle, le phénomène migratoire en Suisse a été prédominé par un conflit permanent entre le besoin économique et la pression des influences politiques xénophobes (Gross, 2006). Plus particulièrement, le gouvernement fédéral a rencontré des difficultés à gérer cette situation alors qu'il tenait à maîtriser, voire contrôler l'accès de la main d'œuvre étrangère au marché du travail suisse. L'objectif était de satisfaire, d'un côté, les patrons qui étaient à la recherche de travailleur.euses, et, de l'autre côté, maintenir à un niveau « raisonnable » les quotas relatifs à la présence de la population étrangère dans le pays, pour satisfaire les demandes des groupes xénophobes (Gross, 2006).

À partir de 1980, les modifications apportées dans le cadre législatif suisse ont diminué sensiblement le nombre des migrant.es qui pouvaient obtenir un permis de séjour leur permettant de travailler (Gross, 2006). Les limites strictes des quotas des travailleur.euses étranger.es semblait une priorité politique. En 1999, la Suisse a mis en place le « modèle de trois cercles », une nouvelle politique de recrutement où les travailleur.euses étaient séparé.es en groupes en fonction des pays de leur pays d'origine (Bolzman, 2002). Le « modèle de trois cercles » est composé par : (1) les travailleur.euses des pays de l'Union Européenne et de l'Association européenne de libre-échange (AELE), qui possèdent la possibilité de circuler librement ; (2) les travailleur.euses qui viennent des pays industrialisés lointain tels que le Canada, les États-Unis et le Japon et (3) le reste du monde qui incluent toutes et tous les travailleur.euses qui viennent de l'Europe de l'Est, l'Asie, l'Afrique, l'Amérique latine etc. Cependant, à partir de 1996, le « modèle de trois cercles » a été critiqué par la Commission fédérale suisse contre le racisme, en raison du fait qu'il

« exerce un effet discriminatoire à l'égard de certains groupes d'habitants étrangers en Suisse et encourage les préjugés fondés sur l'hostilité à l'étranger et le racisme culturel à l'encontre des personnes appartenant au troisième cercle ou supposées telles » (Bolzman, 2002, p. 68).

À la suite de ces critiques, un nouveau modèle a émergé, celui des « deux cercles ». Dans ce nouveau cadre, le deuxième et le troisième cercle ont été rassemblés en un seul. Mais les travailleur.euses qui viennent des pays autre que le 1^{er} cercle ont plus de difficultés à venir travailler en Suisse. Dans la politique d'immigration suisse, il y a une distinction entre les migrant.es précaires (les saisonnier.es, demandeur.es d'asiles, titulaires d'un permis B, les frontalier.es pour lequel.les il y a beaucoup de contrôles administratifs), qui vivent dans des situations peu favorables et rencontrent beaucoup de difficultés et de barrières à se régulariser, et les migrant.es stabilisé.es (celles et ceux titulaire d'un permis C) qui ont tous les droits civiques (à l'exception des droits politiques) (Bertrand, 2020).

L'immigration a constitué depuis longtemps un sujet sensible dans la scène politique suisse. L'importance de ce sujet se reflète dans le nombre important de votations et d'initiatives en lien avec l'immigration. En 1995, les besoins économiques pour un développement durable, basés sur la contribution d'une main d'œuvre étrangère, ont rendu la politique des quotas stricts dépassée (Gross, 2006). Cela a obligé le gouvernement à revoir la législation qui régissait les mouvements migratoires. Malgré le refus référendaire de devenir membre de l'UE, les changements économiques et sociaux ont déterminé une volonté d'ouverture vers les marchés limitrophes et, surtout, le besoin de négocier et signer

avec l'UE des accords liés aux secteurs économiques et commerciaux, qui comprennent la mobilité. C'est en 2002, qu'un accord avec l'UE/EFTA a mis fin au conflit, libéralisant l'accès au marché du travail des migrant.es venant de pays tiers et mettant en évidence le besoin de revoir encore la législation (Gross, 2006). Cependant le succès de cet accord n'a duré que 12 années car en 2014 le peuple s'est exprimé dans les urnes, à l'occasion d'une initiative populaire initiée par l'UDC. Les résultats de cette votation reflétant une opposition à l'immigration massive, ont restreint de manière importante un droit fondamental, notamment celui de la liberté de mouvement et s'est inscrit à l'encontre des relations bilatérales entre la Suisse et l'UE (Bader, 2018). Après une longue période de consultation, et de discussion sur des détails juridiques, la nouvelle loi (LEI) est entrée en vigueur 5 ans après les votations, en 2019. Trois ans après l'initiative sur l'immigration de masse, un référendum sur la naturalisation facilitée de la troisième génération a été approuvé (D'Amato, Dunning et al., 2019).

Force est de constater que les conditions d'entrée et l'obtention des permis de séjour en Suisse diffère selon le pays d'origine des migrant.es. Pour les personnes qui viennent des pays de l'UE, les conditions sont régies par l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP). Si tous les critères de cet accord sont remplis, ces personnes ont le droit de séjourner et d'accéder à un emploi en Suisse. Tandis que pour les personnes provenant des pays hors UE, c'est la LEI qui est en charge. Ici, les conditions d'entrée varient selon le motif du séjour (regroupement familial, étude, travail, etc.), et c'est le Secrétariat d'État aux Migrations (SEM) qui s'occupe de la mise en examen des demandes d'autorisation de travail. Il est important de souligner que pour cette catégorie de personnes, accéder à un emploi s'avère être plus difficile⁵. En Suisse, il y a divers types de permis de séjour : B, C, L, N et F, dont les principales différences sont présentées dans le Tableau 1.1.

⁵ Site du canton de Genève, concernant le fonctionnement des permis de travail : <https://www.ge.ch/demander-permis-travail> (Consulté le 20.03.2021).

Tableau 12. Les divers types de permis de séjour en Suisse^{14,15,16}

<p>Autorisation d'établissement - Permis C Durée indéterminée Peut être délivré par un canton après un séjour régulier de 10 ans dont 5 ininterrompus. Toutefois, si la personne fait preuve de bonne intégration, le délai total peut être ramené à seulement 5 ans ininterrompus. Regroupement familial possible. Le conjoint a droit au permis d'établissement après un séjour ininterrompu de 5 ans. Accès au marché du travail des bénéficiaires du regroupement familial. En cas de dissolution du ménage commun, le conjoint et les enfants qui ont bénéficié du regroupement familial peuvent conserver ou prolonger leur permis de séjour, s'il y a eu violence conjugale ou si le retour au pays d'origine s'avère difficile</p>
<p>Autorisation de séjour – Permis B Valable 1 an Renouvelable chaque année. Possibilité de regroupement familial. Trois conditions sont stipulées : Le conjoint et les enfants vivent en ménage avec le titulaire de l'autorisation de séjour ; Ils disposent d'un logement approprié ; Ils ne dépendent pas de l'aide sociale ; Accès au marché du travail pour les bénéficiaires du regroupement familial. En cas de dissolution du ménage commun, mêmes dispositions que ci-dessus.</p>
<p>Autorisation de courte durée – Permis L Durée de validité selon le contrat de travail jusqu'à un 1 an. Peut être prolongée jusqu'à une durée totale de 24 mois si l'employeur reste le même. Possibilité de regroupement familial. Accès au marché du travail pour les bénéficiaires du regroupement familial.</p>
<p>Demandeurs d'asile – Permis N et F Permis N : Pour les demandeurs d'asile durée de validité égale à celle de la procédure d'examen de la requête (6 mois, prorogables). Possibilité d'exercer une activité lucrative dans certaines circonstances. Permis F : Pour les personnes admises à titre provisoire durée de validité de 1 an renouvelable. Accès immédiat au marché du travail. Possibilité de regroupement familial aux mêmes conditions que ci-dessus ménage commun, etc.). Accès au marché du travail pour les bénéficiaires du regroupement familial. Possibilité de permis de séjour après 5 ans.</p>

Source. OCDE (2007b; pp. 173-174); Loi fédérale sur les étrangers (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2008).

Tableau 1.1. : Permis de séjour Chicha et Deraedt (2009), p.6.

3.2. Politique d'intégration helvétique

Comme nous avons pu le constater, la politique migratoire est surtout élaborée autour des intérêts de l'État, et la gestion de la main d'œuvre, plutôt que sur l'intégration des migrant.es en Suisse (Bolzman, 2002 ; Bertrand, 2020). Le gouvernement a priorisé la gestion des flux migratoires destinés au marché du travail, au lieu d'intervenir via des politiques encourageant leur intégration sociale (Gross, 2006). Cette mise à l'écart de la question de l'intégration des migrant.es est expliquée par plusieurs facteurs (D'Amato et Suter, 2012). Premièrement, selon la politique de rotation dans laquelle le phénomène migratoire était considéré comme un phénomène passager et provisoire (Bolzman, 2002).

« (...) la politique de rotation était justement opposée au concept d'intégration des populations étrangères, celles-ci étant supposées [ne] rester présentes dans le pays que quelques années avant

de devoir retourner dans leur lieu d'origine » (Moret, Neubauer et al., 2002, p.10).

Deuxièmement, la question de l'intégration dans la société d'accueil n'était pas vue comme affaire de l'État, mais plutôt comme une question relevant de la responsabilité individuelle des migrant.es (Bolzman, 2002 ; Gross, 2006 ; D'Amato et Suter, 2012 ; d'Amato, Dunning et al., 2019 ; Bertrand, 2020). Troisièmement, vers les années 1980, le taux de chômage étant relativement faible, l'intégration sociale ou professionnelle des migrant.es ne faisait pas l'objet de débat (D'Amato et Suter, 2012 ; Bertrand, 2020).

Cependant, à partir des années 1990, la politique migratoire a connu un grand changement. Ainsi, l'intégration des migrant.es et des réfugié.es en Suisse est devenue une question essentielle et une responsabilité de l'État (D'Amato, Dunning et al., 2019 ; Bertrand, 2020). En 1999, l'article No.52 de la LSEE (Loi sur l'établissement et le séjour des étrangers) a été approuvé et mis en vigueur par le parlement (Bolzman, 2002). Cette nouvelle loi consistait en une « impulsion politique et financière » (Bolzman, 2002, p. 69) adressée à la Confédération pour mettre en place des nouveaux projets et des nouvelles mesures pour favoriser l'intégration des migrant.es dans la société suisse. Ces mesures pour soutenir l'intégration des migrant.es se sont mises en place dans différents domaines tels que la formation, l'apprentissage d'une des langues nationales (français, allemand, italien et romanche), le logement, la connaissance des droits sociaux et politiques, etc.).

Il convient d'ajouter que l'Ordonnance sur l'intégration (OIE), un acte législatif très important pour la place des étranger.ères au sein de la société suisse, a subi plusieurs modifications depuis sa première application en 2005. L'exemple le plus significatif de l'évolution de son contenu est l'Article 2 : selon sa version initiale l'ordonnance s'appliquait uniquement aux personnes ayant obtenu une autorisation de séjour durable ou d'établissement. Il a par la suite été modifié, ajoutant les personnes ayant obtenu une admission provisoire, tandis que la troisième version, celle de 2007, a apporté une modification presque radicale, stipulant la notion d'égalité des chances entre Suisse.sses et étranger.es. Cela signifierait que tout.es les migrant.es peuvent avoir accès aux différentes mesures d'intégration mises en place (Bigler, 2012 ; Bertrand, 2020). Le 16 décembre 2005, la LEtr (Loi fédérale sur les étrangers) a remplacé la LSEE (Loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers). Et finalement, le 1^{er} janvier 2019, la nouvelle Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI) a remplacé la LEtr (Loi fédérale sur les étrangers) et est entrée en vigueur. Concernant le domaine de l'intégration, auquel nous nous intéressons particulièrement, il semble pertinent de mentionner quelques objectifs importants (art.4 LEI)⁶:

- 1- *L'intégration des étrangers vise à favoriser la coexistence des populations suisse et étrangère sur la base des valeurs constitutionnelles ainsi que le respect et la tolérance mutuelle.*
- 2- *Elle doit permettre aux étrangers dont le séjour est légal et durable de participer à la vie économique, sociale et culturelle.*
- 3- *L'intégration suppose d'une part que les étrangers sont disposés à s'intégrer, d'autre part que la population suisse fait preuve d'ouverture à leur égard.*

⁶ Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration : <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/758/fr-fn-d504441e15> (Consulté le 03.02.2021).

- 4- *Il est indispensable que les étrangers se familiarisent avec la société et le mode de vie en Suisse et, en particulier, qu'ils apprennent une langue nationale.*

Donc, *l'immigrant policy*, la politique d'intégration en Suisse, comprend un ensemble de lois et de mesures ayant pour objectif principal la protection légale et sociale, ainsi que l'intégration des migrant.es dans tous les domaines (D'Amato, Dunning et al., 2019 ; Bertrand, 2020), et plus particulièrement dans tout ce qui relève des

« conditions de travail et de logement, l'accès à certains droits sociaux et aux services sociaux, les opportunités éducatives et la formation linguistique, les activités de loisirs et les associations volontaires, la participation aux syndicats et à la vie politique (Hammar, 1985) » (Bolzman, 2002, p. 65).

D'après Wichmann (2013) et Bertrand (2020), la politique d'intégration Suisse se focalise essentiellement sur trois domaines pour faciliter l'intégration des migrant.es : l'intégration économique qui comprend différentes mesures d'accompagnement pour l'insertion professionnelle en Suisse (tel que l'apprentissage de la langue ou différentes formations), l'intégration culturelle qui fait référence à une liberté d'exercer différentes pratiques culturelles telles que la religion et l'intégration politique (qui regroupe tout ce qui concerne les droits fondamentaux des migrant.es, la participation politique, etc.). Wichmann (2013) évoque également une double fonctionnalité des politiques d'intégration suisse : « l'encouragement et l'exigence ».

« La politique d'intégration actuelle de la Suisse essaie de répondre aux deux objectifs simultanément ; le premier objectif est d'encourager la cohésion sociale dont la promotion se fait par l'adoption de mesures concrètes, p.ex. dans le domaine de l'éducation ou du marché de travail. Dans le passé, la politique d'intégration était surtout une politique publique de soutien aux migrants. Cette conception considérée comme une « politique d'encouragement » persiste de nos jours. En même temps, cette politique actuelle vise à introduire des mécanismes d'intégration obligatoires à tous les stades du parcours migratoire » (p.63)

Pour résumer la littérature existante à ce sujet, l'intérêt porté à l'intégration des migrant.es dans la société suisse peut être expliqué par le souci d'avoir de la bienveillance entre les suisses.es et les migrant.es, mais aussi pour réduire le recours des migrant.es à l'aide sociale (Bertrand, 2020). Cela représente une priorité pour la Confédération, « qui cherche à comprendre la manière dont cette population trouve sa place dans le tissu économique et social helvétique » (Bertrand, 2020, p.75).

3.3. Politique d'intégration à Genève

Il est important de préciser qu'en Suisse, la politique d'intégration fonctionne sur trois niveaux : fédéral, cantonal et communal. Le fédéralisme, un des traits distinctifs du pays « a produit une différenciation des politiques d'intégration assez importante » (Cattacin et Kaya, 2001, p. 28). Chaque canton adopte ses propres politiques d'intégration qui sont en cohérence avec les réalités migratoires au niveau local (D'Amato, Dunning et al., 2019). Les cantons occupent donc une place importante en ce qui concerne la mise en œuvre et l'exécution des politiques d'intégration (D'Amato, Dunning et al., 2019 ; Bertrand, 2020). « Outre leur importance en ce qui concerne la gestion des fonds d'encouragement à

l'intégration, ce sont eux qui sont responsables de l'application de la LEtr, notamment concernant l'octroi et le renouvellement des permis de séjour » (Bertrand, 2020, p.73-74).

Même si'il y a un cadre légal commun à tous les cantons helvétiques, il existe toutefois des variations d'application des politiques d'intégration, surtout entre les cantons germanophones et latins (Cattacin et Kaya, 2005 ; Wichman, 2013 ; D'Amato, Dunning et al., 2019 ; Bertrand, 2020). Il existe des convergences d'approches entre les cantons, surtout quand on parle d'améliorer les interactions entre les migrant.es et les locaux, encourager les opportunités et les chances dans la société, de lutter contre la discrimination et de s'approprier des structures capables de résoudre des problèmes interculturels, ainsi que de promouvoir l'accès à la vie culturelle et politique locale (Bertrand, 2020). Il y a des cantons qui se concentrent et investissent davantage sur le plan économique, et d'autres sur le plan juridico-politique et social. Ensuite, il y a des cantons qui adoptent une perspective assimilationniste de l'intégration, tandis que d'autres privilégient une perspective processuelle : « Suivant les préférences de ses voisins linguistiques, la politique d'intégration de la Suisse romande prendrait une forme inclusive-multiculturaliste, tandis qu'en Suisse alémanique, elle prendrait une forme davantage restrictive-assimilationniste » (D'Amato, Dunning et al., 2019, p. 35).

Dans le canton de Genève, le Bureau de l'intégration des étrangers (BIE) est l'institution phare qui s'occupe de l'application des politiques d'intégration et leurs mises en œuvre. Le 1^{er} janvier 2014, le BIE a mis en place les Programme d'intégration cantonales (PIC), qui sont renouvelables chaque quatre ans et qui proposent une série de mesures pour promouvoir et soutenir l'intégration des étranger.es ainsi que la cohésion sociale.

Le contexte genevois est hétérogène et multiculturel (Cattacin et Kaya, 2005 ; Felder, 2016). Selon le PIC I⁷, la ville de Genève est qualifiée de canton le plus cosmopolite de Suisse. D'après ce même document, le taux d'étranger.es sur le territoire genevois est d'environ 39,8%, soit 185'977 sur 466'918 habitants. Une des spécificités de ce canton réside dans le fait qu'il reconnaît la diversité culturelle de sa population résidente et n'adopte pas une vision assimilationniste de l'intégration (Cattacin et Kaya, 2005). Il existerait une forme d'adaptation mutuelle entre la population résidente de Genève et les migrant.es, avec l'application de mesures « exigeantes et encourageantes » (Wichmann, 2013) mais aussi avec l'idée d'intégrer les migrant.es « de manière consultative ou par l'octroi de droits de participation, dans le respect de leur différence, aux décisions sociétales » (Cattacin et Kaya, 2005, p.28). Ces mesures sont notamment visibles surtout dans la possibilité de suivre des cours de langue et de culture d'origine mis en place par les autorités genevoises, l'accès au recours pour des décisions jugées inadmissibles, l'accès au système de santé, la participation politique au niveau communal, etc. (Cattacin et Kaya, 2005 ; Bertrand, 2020).

Les PIC I et PIC II⁸ du Canton de Genève accordent une grande importance aux mesures concernant l'employabilité. De nombreux partenaires institutionnels, acteurs associatifs et communaux se sont concertés pour renforcer les mesures concernant la

⁷ Programme d'Intégration Cantonal (PIC) au canton de Genève, 2014-2017 : <https://www.ge.ch/dossier/geneve-soutient-integration-etrangers/programme-integration-cantonal/programme-integration-cantonal-2014-2017> (Consulté le 06.02.2021).

⁸ Programme d'Intégration Cantonale (PIC) au canton de Genève, 2018-2022 : <https://www.ge.ch/document/bie-pic-programme-integration-cantonal-2018-2021> (Consulté le 06.02.2021).

formation, la reconnaissance des diplômes et les certificats des pays d'origine, etc. L'apprentissage du français occupe une place principale parmi ces mesures. Comme l'expliquent Indermühle, Roos et al. (2018), et Bertrand (2020), la langue est l'outil de base pour avoir un accès à l'emploi. Car, tel que l'avons bien compris, l'accès à l'emploi se révèle être le but ultime et l'intégration professionnelle prime sur les autres axes d'intégration (Bertrand, 2020).

« L'emploi est généralement considéré comme un facteur crucial pour l'intégration des migrant.es. Non seulement l'obtention d'un emploi génère un revenu pour l'individu, mais il permet également d'améliorer les connaissances, par exemple sur la langue, la culture, le fonctionnement du marché du travail et de créer du réseaux. Tous ces facteurs facilitent le processus d'intégration » (Lundborg, 2013, p.219).

3.4. Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons présenté l'évolution et la transformation des politiques migratoires au cours de l'histoire de la Suisse. La littérature met en avant le paradoxe entre les politiques migratoires et les politiques d'intégration. Les premières sont considérées comme étant plus restrictives et représentant surtout l'intérêt de l'État (Bolzman, 2002 ; Bertrand, 2020). Les secondes, quant à elles, sont présentées par les auteur.es comme plus égalitaires, leurs préoccupations primordiales sont les besoins des migrant.es, ainsi que leur intégration en Suisse.

4. Insertion professionnelle et déqualification chez les migrantes qualifiées dans le contexte Suisse

Comme mentionné à l'introduction, au cours des dernières années, le marché du travail des pays occidentaux a connu des transformations importantes, dont la tertiatisation et la spécialisation de certaines branches économiques. Cette évolution a eu pour conséquence l'augmentation des flux de la migration qualifiée dans de nombreux pays européens (Pecoraro, 2005 ; Pecoraro, 2011 ; Fibbi et Steiner, 2016 ; Seiner et Wanner, 2018).

La Suisse a également connu les mêmes évolutions. Les auteur.es constatent des progressions dans les secteurs bancaire, informatique, pharmaceutique, etc. « Même la nature des flux migratoires, qui reposait principalement sur une main-d'œuvre peu qualifiée, évolue en faveur d'une main d'œuvre hautement qualifiée (Pecoraro, 2005) » (Pecoraro, 2011, p.1). Toutefois, selon la littérature existante, malgré le niveau d'éducation élevé d'un grand nombre de migrant.es, le phénomène de la déqualification demeure présent.

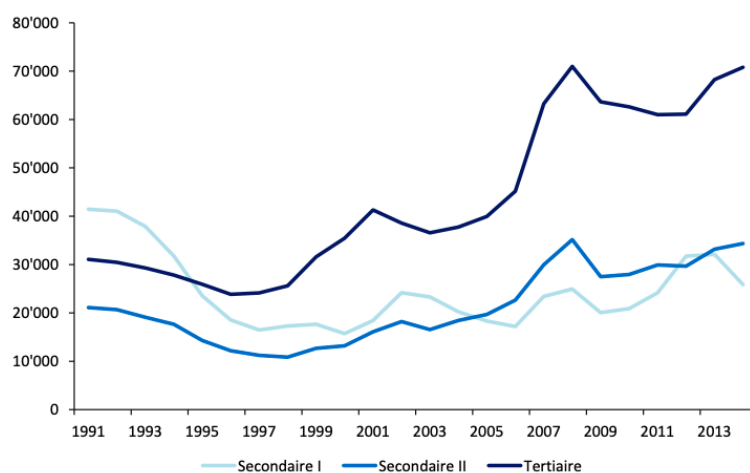
Dans ce troisième chapitre nous analyserons plus en détails le phénomène de la déqualification dans le contexte de la Suisse. Nous expliquerons comment ce phénomène touche très largement la population migrante qualifiée, en l'illustrant avec quelques statistiques. Ensuite, nous nous concentrerons sur le phénomène de la déqualification chez les migrantes qualifiées en Suisse. Nous analyserons en quoi ce phénomène touche différemment la migration féminine qualifiée et la migration masculine qualifiée.

4.1. Quelques estimations

Selon Steiner et Wanner (2018), le territoire suisse a connu une grande augmentation de migrant.es qualifié.es, en particulier entre les années 1999 et 2014. Plus spécifiquement, d'après Pecoraro (2005), « la part des migrants hautement qualifiés parmi ceux arrivés en Suisse récemment atteint 61,8% en 2000 – soit 38,7 points de plus qu'en 1990 » (p.77). Le Graphique de la Figure 1 montre qu'entre 2000 et 2013, le nombre de travailleur.euses qualifié.es, ayant une formation tertiaire, a presque triplé. Le chiffre en question est passé de 30 000 en 1991 à environ 80 000 en 2013. Selon les statistiques de l'Office fédéral de la statistique (2020)⁹, 43% de toutes les personnes ayant une formation tertiaire, sont étranger.es.

⁹ Niveau de formation de la population, OFS (2020) : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/degre-formation/degre-tertiaire/niveau-formation.assetdetail.12527179.html> (Consulté le 10.02.2021).

Graphique 1 : Effectif de la population immigrant en Suisse âgée de 20 à 64 ans, selon le niveau de formation, 1991-2014



Source : Propre estimation reposant sur les données du relevé structurel et de STATPOP.

Figure 1 : Steiner et Wanner (2018), p.6.

Cette augmentation rapide de la migration qualifiée est expliquée par la hausse de la demande sur le marché du travail suisse (Pecoraro, 2005 ; Fibbi et Steiner, 2016 ; Steiner et Wanner, 2018).

« Durant la période 2010 à 2013, le marché du travail suisse a enregistré une baisse du nombre des personnes actives occupées de niveau secondaire I (-15 000 soit -2,5%) et secondaire II (-50 000, soit -2,5%). En même temps, le nombre de postes de travail occupés par une personne de niveau tertiaire a augmenté de plus de 160 000 (+13%) » (Steiner et Wanner, 2018, p.8).

Le nombre de diplômé.es des universités ne correspondait pas au nombre de postes de travail qualifiés mis au concours. Ainsi, le marché du travail suisse a fait recours à une main d'œuvre hautement qualifiée venant de l'étranger. De plus, durant cette période de profonde mutation de la migration en Suisse, on remarque également une « (...) libéralisation de l'accès au marché de l'emploi pour les ressortissants des pays de l'Union européenne (UE) et de l'Association européenne de libre-échange (AELE), déjà amorcé dans la deuxième moitié des années 1990 (Pecoraro, 2005) » (Fibbi et Steiner, 2016, p. 54). D'autres facteurs peuvent être pris en compte, comme le fait que les anciennes générations de migrant.es qui n'étaient pas nécessairement qualifié.es sont désormais à la retraite. Un autre facteur qui peut être pris en compte est celui de l'augmentation générale de la formation des migrant.es issus de pays tels que la France, l'Allemagne, qui a eu pour conséquence l'arrivée d'une population migrante hautement qualifié.es (Pecoraro, 2011 ; Steiner et Wanner, 2018).

4.2. Le phénomène de la déqualification en Suisse

Malgré le taux élevé de migration qualifiée, le phénomène de la déqualification n'épargne pas la Suisse (Pecoraro, 2011 ; Morend, 2012 ; Steiner et Wanner, 2018). La ségrégation professionnelle, ainsi que la déqualification chez les migrant.es sont des réalités bien

présentes dans le contexte suisse (Bolzman, 2008 ; Chicha et Deraedt, 2009 ;). D'après Bolzman (2008, p. 364),

« (...) les travailleurs étrangers sont en surnombre (...) dans des secteurs demandant une main-d'œuvre peu qualifiée et avec des conditions de travail précaires : salaires les plus bas, horaires longs et irréguliers, pénibilité des tâches, instabilité plus grande des emplois, etc. En revanche, ils sont sous représentés dans les emplois plus stables et mieux rémunérés, en particulier du secteur public ».

Pour analyser le phénomène de la déqualification, certain.es auteur.es parlent de sous-utilisation de formation professionnelle (Wanner, 2004) ou de « mobilité professionnelle descendante » (Oatley, Tang et al., 2007), lorsque d'autres parlent de surqualification ou de suréducation (Pecoraro, 2005 ; 2011).

Dans la littérature, le phénomène de la déqualification est expliqué par deux courants théoriques principaux (Chicha et Deraedt, 2009). Le premier renvoie au capital humain et à l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail suisse. Dans ce cadre-là, l'idée principale renvoie au fait que les qualifications et compétences de la.du migrant.e sont mal mesurées ce qui expliquerait pourquoi ces dernier.es se trouvent dans des activités lucratives qui ne correspondent pas à leurs qualifications.

« Certaines caractéristiques déterminant la productivité des travailleurs ne seraient pas bien représentées par la scolarité qui ne donne aucune indication au sujet de la qualité des diplômes, de l'expérience ou de certaines qualités personnelles, telles que la capacité de travailler en équipe, le leadership, etc. » (Chicha et Deraedt, 2009, p. 9).

D'après ce premier courant, la déqualification serait un « problème illusoire » car il serait un phénomène à caractère temporaire (Dorn et Souza-Poza cités par Chicha et Deraedt, 2009 ; Atukeren et Wirz, 2005). Dorn et Souza-Poza (cités par Chicha et Deraedt, 2009), qui ont étudié la période 1999-2003, ont abouti à la conclusion que la déqualification est un phénomène éphémère en Suisse. De plus, la déqualification résulterait dans la plupart des cas de facteurs individuels et des caractéristiques personnelles des migrant.es en Suisse. Nous mentionnons ici, par exemple le manque d'information des travailleur.euses pour rechercher des emplois adéquats à leurs niveau d'études et qualifications.

Cependant, beaucoup de chercheur.es en sciences sociales ont contesté ce premier courant théorique, pour laisser place à une nouvelle perspective, qui est celle du phénomène de la déqualification comme un véritable problème et une des difficultés principales que les migrant.es qualifié.es rencontrent une fois arrivé.es sur le territoire suisse (Wanner, 2004 ; Pecoraro, 2005 ; Fibbi, Pecoraro al., 2005 ; Catarino et Morokvasic, 2005 ; Bolzman, 2008 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Pecoraro, 2011 ; Morend, 2012). Dans ce cadre-là, la déqualification résulte d'un manque de souplesse institutionnelle, ainsi que d'un regard discriminatoire envers certains types de populations vulnérables, notamment les migrant.es (Pecoraro, 2005 ; Pecoraro, 2006).

« Parmi les rigidités institutionnelles, on peut mentionner l'octroi de permis d'immigration restrictifs qui limitent les possibilités d'emploi des migrants, les interdictions d'accès à certaines professions dans l'administration publique, la réticence à reconnaître les diplômes étrangers ou

l'expérience étrangère, la discrimination à l'égard des ressortissants de certains pays » (Chicha et Deraedt, 2009, p.10).

De plus, il est important de préciser que les éléments associés aux rigidités institutionnelles susmentionnées sont fortement ancrés dans le cadre légal suisse, ainsi que dans les représentations et préjugés discriminatoires envers les migrant.es.

« Les pratiques discriminatoires à l'égard des migrants hautement qualifiés sont problématiques, tant sur le plan économique que social. Ces pratiques peuvent mener au chômage ou à un emploi dans des postes aux exigences inférieures aux qualifications acquises » (Fehlmann, Fibbi et al., 2019, p.7).

Pecoraro (2005) et Bolzman (2008) font état de nombreux facteurs qui expliqueraient l'existence de la déqualification parmi la population migrante qualifiée en Suisse. Nous mentionnons ici la difficulté de trouver un emploi qui convient au. à la migrant.e. Cela peut être dû aux rigidités institutionnelles, le fonctionnement des permis de séjours, ainsi que les contraintes familiales, etc. Le titre de permis de séjour joue aussi un rôle important dans la marche à suivre pour trouver une activité lucrative (Pecoraro, 2005 ; Bertrand, 2020). Par exemple, les demandeur.es d'asiles et les réfugié.es font face à plus de restrictions et contraintes pour exercer un emploi en adéquation avec leurs qualifications (Dahinden et Fibbi, 2004 ; Indermühle, Ross et al., 2018 ; Bertrand, 2020). En effet, le statut provisoire décourage les employeur.es qui ne peuvent embaucher des migrant.es que s'il n'y a pas de candidat.e avec un permis B ou C. Un des autres facteurs qui peut être mentionné est le fait que les qualifications, compétences ou expériences acquises dans le pays d'origine peuvent ne pas être complètement transposables en Suisse (Pecoraro, 2006).

En somme, la déqualification chez les migrant.es en Suisse résulte de l'accumulation de plusieurs facteurs. Ce deuxième courant théorique, celui que nous adopterons pour notre analyse, met en avant le fait que la déqualification est un phénomène bien réel et problématique, et qui semble nécessiter une intervention politique (Chicha et Deraedt, 2009 ; Fehlmann, Fibbi et al., 2019).

4.2.1. L'intervention au niveau politique et associatif

Les différentes statistiques présentées par les études scientifiques témoignent d'une déqualification largement répandue en Suisse (Pecoraro, 2005 ; 2006 ; 2011 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Fehlmann, Fibbi et al., 2019).

Depuis quelques années, la Commission fédérale contre le racisme (CFR) s'intéresse à la question de la discrimination et du racisme envers les personnes hautement qualifiées issues de la migration. Une étude menée en 2010, à l'Université de Bâle, a montré qu'effectivement les migrant.es sont victimes de discrimination à l'emploi particulièrement dans le domaine du sociale (Fehlmann, Fibbi et al., 2019). Toutefois, « le marché du travail relatif aux entreprises internationales leur apparaît en revanche comme moins entaché par la discrimination : les HQM [Highly Qualified Migrants] considèrent ces entreprises comme un espace à l'abri des tensions xénophobes de la société suisse » (p.7). Un autre acteur

gouvernemental est le Service de lutte contre le racisme (SLR)¹⁰, qui publie depuis 2012 un rapport sur la discrimination raciale en Suisse. Ces rapports résument les politiques menées dans les trois niveaux administratifs de la Confédération et donnent un aperçu des enjeux liés au racisme en Suisse.

Ainsi, différentes associations et organisations non gouvernementales ont mis en place différents projets d'interventions pour dépasser ce phénomène et surmonter les difficultés d'accès à un poste qui corresponde aux compétences des migrant.es hautement qualifié.es. La Croix Rouge Suisse est très impliquée dans tout ce qui concerne l'intégration professionnelle des migrant.es et réfugié.es en Suisse. En 2011, elle a réalisé sa première étude sur la déqualification en Suisse, *Déqualifiés ! Le potentiel inexploité des migrantes et des migrants en Suisse*¹¹, dans le but de fournir les informations soutenant les interventions politiques et aux spécialistes du domaine de la migration. Également, la Croix Rouge Suisse a mis en place différentes procédures et démarches à suivre pour faire reconnaître les diplômes et les certificats des personnes issues de la migration, dans le domaine de la santé¹².

Nous pouvons mentionner également l'association *THRIVE*¹³, qui organise chaque mois des événements, des ateliers de formation, des services ayant pour but de faciliter l'intégration professionnelle des migrant.es, réfugié.es et demandeur.euses d'asile, ainsi que d'accompagner ces dernier.es vers le placement dans un emploi stable. *Découvrir*¹⁴, avec son logo « apprendre pour se faire place », est une autre association qui s'occupe à suivre les migrantes qualifié.es dans leurs démarches d'intégration professionnelle dans le canton de Genève¹⁵. Pour assurer une intégration avec succès, l'association Découvrir met en place des cours de langue pour apprendre le français et l'anglais¹⁶, des formations continues pour se préparer à un entretien d'embauche et de préparation de CV, etc.

4.3. Conclusion

Dans ce troisième chapitre, nous avons passé en revue la transformation des vagues migratoires en Suisse (Pecoraro, 2005 ; 2011), ainsi que la place importante qu'occupent les migrant.es qualifié.es dans ledit pays. De manière générale, les auteur.es concluent que « les flux migratoires hautement qualifiés qui caractérisent la période récente contribuent certainement à l'essor économique observé en Suisse durant le début du 21^e siècle » (Steiner et Wanner, 2018, p. 9). Toutefois, cela n'empêcherait pas que les migrant.es qualifié.es en

¹⁰ Rapport sur la discrimination raciale en Suisse : <https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/rapports-et-monitorage/rapport.html> (Consulté le 15.07.2021).

¹¹ Étude sur la déqualification en Suisse, *Déqualifiés ! Le potentiel inexploité des migrantes et des migrants en Suisse* : <https://www.migesplus.ch/fr/publications/dequalifiziert-das-ungenutzte-wissen-von-migrantinnen-und-migranten-in-der> (Consulté le 09.02.2021).

¹² Croix Rouge Suisse, professions de la santé : <https://www.redcross.ch/fr/prestations-crs/reconnaissance-des-titres-professionnels-etrangers/la-crs-est-chargee-de-reconnaître> (Consulté le 09.02.2021).

¹³ Site officiel de l'association *Thrive* : <https://thrive-association.ch/> (Consulté le 10.02.2021).

¹⁴ Site officiel de l'association *Découvrir* : <http://www.associationdecouvrir.ch/category/association/> (Consulté le 10.02.2021).

¹⁵ L'association *Découvrir* a ouvert des filières aussi dans le Canton de Vaud et Canton de Neuchâtel.

¹⁶ Dans un canton international comme celui de Genève, l'apprentissage de l'anglais est un atout et augmente les chances de trouver un emploi.

Suisse se trouvent en situation de vulnérabilité face à la déqualification et à la difficulté de trouver un emploi.

5. Migration féminine qualifiée en Suisse : Barrières et phénomène de déqualification

Précédemment, nous avons constaté que l'ampleur du phénomène de la déqualification en Suisse est importante, celle-ci touche plus fortement les populations vulnérables telles que les populations qualifiées issues de la migration. Toutefois, les auteur.es que ce phénomène concerne plus spécifiquement les femmes issues de la migration (Bolzman, Gakuba et al., 2014). En effet, une grande majorité des migrantes hautement qualifiées se trouvent dans des positions déclassées par rapport au marché du travail suisse.

Dans ce chapitre nous analyserons les différentes raisons pour lesquelles le phénomène de déqualification touche majoritairement les migrantes en Suisse. Premièrement, nous passerons en revue la situation des migrantes en Suisse. Deuxièmement, nous mettrons en exergue les facteurs explicatifs du phénomène de déqualification que nous regrouperons en trois sous parties : (5.1.1) les rigidités institutionnelles ; (5.1.2) les facteurs familiaux et (5.1.3) les facteurs individuels.

5.1. Être migrante dans le contexte suisse

Comme mentionné dans le deuxième chapitre, au milieu du XXe siècle, la Suisse a connu une modification des flux migratoires surtout associée à la mise en place des nouvelles politiques migratoires (Pecoraro, 2005 ; 2006 ; 2011 ; Bertrand, 2020). À cette période-là, les migrant.es arrivaient en Suisse pour d'autres raisons que l'activité professionnelle (comme c'était le cas pour les saisonnier.es). Nous pouvons mentionner ici les raisons familiales tels que le regroupement familial ou le mariage, les raisons d'exil où certaines populations se trouvent dans l'obligation de fuir leurs pays pour cause de conflits politiques, des guerres ou des causes de catastrophes naturelles, etc. En outre, « la migration vers la Suisse s'est de plus en plus féminisée au cours de la dernière décennie. Cela a été principalement le cas des migrant.es provenant des pays hors UE » (Baghadi et Riaño, 2007, p. 164). Il y a eu une baisse du taux d'activité chez les hommes migrants d'une part, et une augmentation du taux d'activité chez les femmes migrantes d'autre part (Baghdadi et Riaño, 2007 ; Fibbi, Pecoraro et al., 2015). Malgré la proportion accrue de la migration féminine qualifiée en Suisse, les différentes études et statistiques à ce sujet n'apparaissent qu'au cours des dernières années (Marin-Avellan et Molard, 2012 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014).

Selon Bolzman, Gakuba et al. (2014), les femmes représentent 50,8% de la population étrangère en Suisse, dont 26% ont immigré pour des causes professionnelles. Cependant les migrantes connaissent un taux de chômage plus haut, 9,4%, que celui des Suissesses, 3,3% (Fibbi, Pecoraro et al., 2005).

« L'Enquête suisse sur la population active parue en 2008 montre que la proportion d'étrangères possédant un niveau de formation tertiaire est supérieure à celui des Suissesses (22,3 % contre 15,6 %), mais cela ne se traduit pas souvent par un avantage sur le marché de l'emploi, bien au contraire. (...) De manière générale, quels que soient leur situation familiale ou leur niveau d'éducation, les étrangères ont un taux d'activité inférieur aux

Suisseuses (73,2 % contre 78,1 %) et aux hommes, étrangers ou nationaux (88,4 %) (OFS, 2010) » (Bolzman, Gabuka et al., 2014, p.67-68).

D'après les statistiques publiées par la Commission fédérale des migrations (CFM) (2019), les migrantes se trouvent avec le plus faible taux d'emploi de toute la population active suisse. Le taux d'emploi des migrantes est de 68,8%, contre 83% chez les Suissesses. Ces chiffres témoignent d'une position désavantagée généralisée des migrantes sur le marché du travail suisse. Cette position désavantagée est particulièrement fréquente chez les migrantes venant des pays hors l'OCDE, des pays extra-européens et des pays dits du « sud » (Morend, 2012 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014).

Selon les auteur.es, les migrantes peuvent être victimes de différentes formes de discrimination et d'oppression dues à l'intersection entre le genre, l'origine nationale, et dans certains contextes la race (Fibbi, Pecoraro et al., 2005 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Morend, 2012 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014). Le terme de « double handicap » est largement évoqué pour illustrer l'intersection entre le genre et l'origine nationale ainsi que la manière dont il les pénalise dans l'accès au marché du travail suisse (Chicha et Deraedt, 2009 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014). Cette intersectionnalité (Crenshaw, 2005) que les migrantes subissent est constatée surtout sur le plan des différences salariales, des stéréotypes et discriminations directes ou indirectes, ainsi que d'une surreprésentation des migrantes dans les travaux domestiques (Browne et Misra, 2003).

De plus, différentes recherches réalisées au sujet de la déqualification des migrantes hautement qualifiées témoignent de la réalité d'une position défavorable de celles-ci sur le marché du travail suisse. Nous pouvons mentionner ici l'étude réalisée en Suisse alémanique par Baghadi et Riaño (2007), dans laquelle elles concluent que parmi 57 participantes interviewées provenant d'Amérique Latine, de l'Europe du Sud- Est et du Moyen-Orient,

« (82%) ne peuvent pas utiliser leur capital social et culturel pour obtenir des postes stables dans les segments supérieurs du marché du travail (...) Ainsi, seule une minorité (18%) est en mesure d'occuper des postes dans les segments supérieurs du marché du travail à un niveau correspondant à leurs compétences et dans des emplois offrent des perspectives à long terme » (p. 172-173).

Le but principal de leur recherche était de montrer à quel point la classe sociale, l'ethnicité et le genre influencent l'accès au marché du travail suisse pour ces migrantes qualifiées. Une autre recherche réalisée par Pecoraro (2005) montre que les migrantes les plus touchées par la déqualification sont les *primo-arrivantes*¹⁷ ou celles qui sont venues en Suisse pendant l'adolescence. Tandis que Chicha et Deraedt (2009) montrent qu'à Genève, le phénomène de la déqualification est avéré et qu'il peut perdurer même après 10 ans après l'arrivée en Suisse. Selon les auteur.es, 70% des 23 participantes interviewées se sont retrouvées dans des position sous-qualifiées, soit dans des emplois qui ne correspondaient pas à leurs qualités et compétences. L'étude de Marin-Avellan et Mollard (2012), effectuée également dans le canton de Genève, se concentre sur la détresse psychique des migrantes qualifiées associée au phénomène de la déqualification. Pour les 33 participantes, « les démarches liées à la recherche d'un emploi étaient extrêmement pénibles et frustrantes, provoquant diverses

¹⁷ Dans les études sur la migration, ce terme fait référence aux personnes nées à l'étranger et qui migrent dans un autre pays pour s'installer durablement.

formes de détresse, notamment le désespoir, la colère, la tristesse et un sentiment d'anonymat » (p. 43).

Les différents résultats présentés par les études mentionnées ci-dessus témoignent d'une forte inégalité sociale entre les migrantes qualifiées et les Suissess.es, et qui va ainsi à l'encontre des principes de la nouvelle Loi sur les étrangers (l'art. 53 cité par Chicha et Deraedt, 2009). D'après cette loi, la Confédération helvétique, les cantons, ainsi que les communes :

« (...) créent des conditions propices à l'égalité des chances et à la participation des étrangers à la vie publique,

(...) tiennent compte des besoins particuliers des femmes, des enfants et des adolescents en matière d'intégration » (p.55)

Toutefois, il est important de préciser que les facteurs explicatifs du phénomène de la déqualification chez les migrantes sont nombreux et pour cela, nous allons les présenter dans trois sous-parties.

5.1.1. Les rigidités institutionnelles

Les migrantes hautement qualifiées ont passé leur scolarité et acquis des compétences et expériences pour le milieu de travail dans leurs pays d'origine. Elles sont bénéficiaires de diplômes et certificats reconnus et adéquats au fonctionnement de l'état dont elles sont originaires. De ce fait, elles rencontrent des difficultés quant à l'accès au marché du travail dans le pays d'arrivée, donc en Suisse (Fibbi, Pecoraro et al., 2005, Chicha et Deraedt, 2009 ; Morend, 2012 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014). « Plusieurs des migrantes qui avaient réussi à atteindre une égalité professionnelle dans leur pays, ont connu un net recul en Suisse, situation qui s'observe également dans d'autres pays de l'OCDE (Oso Casas and Garson, 2005) » (Chicha et Deraedt, 2009, p.55). Les obstacles sont nombreux, mais ils relèvent essentiellement de ce que les auteur.es appellent les rigidités institutionnelles ou structurelles, telles que la politique d'intégration et les différents statuts de permis de séjour, la non-reconnaissance des diplômes et l'expérience professionnelle exercée à l'étranger, ainsi que les discriminations et stéréotypes.

Les auteur.es mettent en exergue les politiques d'intégration, ainsi que les permis de séjour comme deux des facteurs clés influençant directement l'insertion professionnelle des migrantes qualifiées sur le marché du travail suisse (Fibbi, Pecoraro et al., 2005 ; Pecoraro, 2005 ; 2006 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014). Le permis de séjour « entraînerait une déqualification des migrantes, notamment en raison de l'incertitude créée par le système de permis et les restrictions qui y sont associées ainsi que la situation de dépendance familiale qu'il peut créer » (Chicha et Deraedt, 2009, p. 38). Dans les cas des migrant.es ayant un permis de séjour N ou F (permis de requérant.es d'asile), les différents types de restrictions (mentionnées précédemment) ainsi que le fait de ne pas pouvoir exercer un travail durant les premiers mois de résidence en Suisse, rendent plus difficile et risquent de freiner leur intégration professionnelle (Fibbi et Dahinden, 2004 ; Fibbi, Pecoraro et al, 2005 ; Bertrand, 2020). À cela, s'ajoute le label du permis de séjour

provisoire, qui dissuade les employeur.es d'engager une requérante d'asile, malgré ses qualifications (Chicha et Deraedt, 2009 ; Green, Manatschal et al., 2019 ; Bertrand, 2020).

« L'impossibilité [initiale] de travailler est ressentie à la longue comme particulièrement pénible, non seulement pour des raisons financières, mais également parce qu'elle rend encore plus perceptible l'absence de maîtrise sur sa propre vie et elle marginalise les personnes concernées dans une société qui confère une grande importance au travail » (Efionayi-Mäder citée par Bertrand, 2020, p.113).

De plus, le titre de permis de séjour provisoire peut amener certaines migrantes à accepter des emplois peu qualifiés dans l'attente d'obtenir un titre de séjour définitif d'établissement en Suisse (Chicha et Deraedt, 2009). « Étant donné que de nombreuses femmes ne peuvent pas obtenir un emploi correspondant à leurs qualifications (et/ou dans leur domaine d'études initial), l'une des réactions les plus courantes est d'accepter n'importe quel emploi disponible, même s'il est inférieur à leurs qualifications » (Baghdadi et Riaño, 2007, p.180).

Un autre facteur qui accentue les inégalités d'accès à l'emploi, c'est le régime de regroupement familial, où le statut des migrantes qualifié.es qui arrivent en Suisse est « souvent tributaire de celui de leur conjoint » (Chicha et Deraedt, 2009, p.18). La majorité des migrantes qui arrivent en Suisse avec leurs conjoints ont un statut de « conjointe à charge » (Kofman et Raghuram citées par Marin-Avellan et Mollard ; 2012). Leur statut professionnel n'est pas reporté dans leur permis de séjour, ce qui a pour conséquence une non-considération de ces dernières sur le marché du travail (Marin-Avellan et Mollard, 2012). Ces migrantes se trouvent alors dans une situation de forte dépendance à l'égard de leur conjoint, ce qui a pour conséquence des répercussions sur leur trajectoire professionnelles (Haug et Wanner, 2005 ; Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009).

Ainsi, selon Piguet (2004) et Fibbi, Pecoraro et al. (2005), avoir un permis de séjour stable qui autorise l'activité lucrative, comme le permis C ou le permis B, encourage davantage l'insertion professionnelle que les autres types de permis de séjour ne permettent pas. En bref, les auteur.es partagent l'idée que « le système institutionnel d'octroi de permis de séjour pourrait donc avoir des effets négatifs plus prononcés chez les migrantes » (Chicha et Deraedt, 2009, p. 18).

Un autre élément important qui concerne les rigidités institutionnelles et qui peut freiner l'insertion professionnelle des migrantes qualifiées est la non-reconnaissance des diplômes et des certificats étrangers. « De nombreuses études indiquent que quel que soit le pays d'accueil des migrants, la reconnaissance de leurs diplômes obtenus dans leur pays d'origine demeure une pierre d'achoppement sur la voie de leur intégration professionnelle » (Chicha et Deraedt, 2009, p.18). Même si cette problématique a évolué au cours du temps et des transformations sont mises en place (notamment l'introduction du système de Bologne¹⁸), il est important de mentionner quelques éléments essentiels.

Une des raisons qui poussaient les autorités à un potentiel refus de reconnaissance des diplômes étrangers en Suisse était l'ensemble des pratiques ou la diversité des règles qui

¹⁸ Site du SEFRI (Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation), Processus de Bologne : <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/hs/hautes-ecoles/processus-de-bologne.html> (Consulté le 25.07.2021).

s'appliquaient pour obtenir ceux-ci, dans divers pays du monde. La Suisse semblait être dotée d'un système assez particulier et complexe de critères d'enseignement dans les universités locales qui rendait presque impossible la procédure d'équivalence des études et des évaluations obtenues dans d'autres pays. En outre, la Suisse est un pays décentralisé, non seulement politiquement parlant, mais aussi dans la structure organisatrice de l'enseignement d'ordre fédéral ou cantonal (Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009).

De plus, il existait différentes démarches pour faire reconnaître les équivalences qui variaient en fonction du type de diplômes ainsi que du pays dans lequel celui-ci était obtenu (Fibbi, Pecoraro et al., 2005 ; Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009). Les migrantes diplômées dans des professions réglementées (comme par exemple, médecine, juriste, etc.) devaient suivre des procédures différentes de celles qui étaient bénéficiaires d'un diplôme de professions non réglementées. Selon la littérature, bien que la non-reconnaissance et non-équivalence des diplômes étrangers soient présentes dans tous les pays, il semblerait que les diplômes des pays hors UE aient été davantage concernés que ceux des pays de l'UE (Baghdadi et Riaño, 2007).

Néanmoins, il est important de préciser que la signature du modèle de Bologne en 2010, a permis d'introduire une série de réformes qui ont modifié le système des hautes écoles en Suisse. Parmi ces réformes, nous retrouvons l'uniformisation des pratiques cantonales concernant les hautes écoles. Le processus de Bologne a facilité également le processus de reconnaissance des diplômes pour les ressortissants des pays signataires.

Toutefois, d'après les auteur.es, en ce qui concerne les rigidités institutionnelles, il n'y a pas seulement des éléments objectifs qui doivent être pris en compte, mais aussi des éléments subjectifs tels que les différentes « (...) formes de discrimination, notamment celles qui se rapportent à l'âge et au sexe, qui souvent touchent aussi les nationaux mais semblent avoir un effet exponentiel lorsqu'elles sont conjuguées à d'autres facteurs » (Marin-Avellan et Mollard, 2012, p. 53). Les discriminations, préjugées et stéréotypes envers les migrantes qualifiées sont présentes dans les représentations des employeur.es également (Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Bolzman, Gakuba et al. 2014). Esses et al. (citées par Chicha et Deraedt, 2009), montrent dans leur étude que les diplômes originaires du Sud ainsi que l'expérience professionnelle dans un pays étranger ont plus de difficultés à être reconnus par les employeur.es que les autres. Par conséquent, les facteurs socio-culturels doivent être pris en compte dans les discriminations d'accès à l'emploi.

Selon Fibbi, Kaya et al. (2003), Chicha et Deraedt (2009) et Fibbi et Zschirnt (2019), les discriminations et les préjugées concernant l'origine et l'ethnicité sont une réalité dans l'employabilité et rendent plus difficile l'accès à un emploi qualifié pour les migrant.es. Toutefois, les minorités ne sont pas toutes touchées de la même manière par rapport au regard stéréotypé des employeurs. Par exemple, les employeur.es suisse.ses ont plus de réticences à employer des personnes issues de la migration turque ou serbe que d'autres (Dahinden, Fibbi et al. citées par Chicha et Deraedt, 2009). « Ce refus d'embauche, qui affecte aussi les migrants originaires de certains autres pays, explique en partie le chômage élevé (...) et conséquemment le fait que les migrants soient prêts à accepter n'importe quel emploi afin de pouvoir subvenir à leurs besoins » (p.23).

À cela s'ajoute également le facteur genre, où les migrantes se trouvent face à « différentes discriminations de genre (...) telles que le manque de flexibilité dans les horaires de travail des entreprises et la difficulté à obtenir un emploi à temps partiel qui permette de concilier vie professionnelle et vie de famille » (Bolzman, Gakuba et al. 2014, p.65). Les migrantes qualifiées n'échappent pas au phénomène du « plafond de verre » (Chicha et Deraedt, 2009), qui fait référence aux « (...) barrières invisibles, artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités » (BIT cité par Latour, 2008, p. 53). L'étude menée par Chicha et Deraedt (2009), montre que les migrantes rencontrent plus de difficultés à connaître une ascension professionnelle ou obtenir des promotions. Cela peut varier en fonction de la taille et de la fonction de l'entreprise, où les plus grandes offrent plus de chances d'obtenir des promotions aux migrantes. Cependant, les discriminations « cachées » sous forme de critères plus élevés jouent aussi un rôle dans la plus grande difficulté d'accès vers des échelons professionnels supérieurs pour les migrantes. L'emploi de l'expression « critères plus élevés », fait référence au fait d'avoir plus de qualifications pour le même type d'emploi. Par conséquent, elles se trouvent exclues et désavantagées par rapport aux hommes migrants, à cause de la combinaison du genre et de la migration (Chicha et Deraedt, 2009). Ceci expliquerait pourquoi les migrantes sont plus touchées par la déqualification que les migrants.

5.1.2. Les facteurs familiaux

Comme nous l'avons mentionné précédemment, « bien que les femmes soient plus nombreuses que jamais à travailler à l'extérieur du foyer, elles restent responsables de manière disproportionnée de la garde des enfants et des tâches domestiques, elles sont plus susceptibles d'être employées à temps partiel et de gagner des salaires inférieurs à ceux des hommes (Strub et al. 2005) » (Baghdadi et Riaño, 2007, p. 168). Les études montrent que l'intersectionnalité entre le fait d'être mère et migrante diminue considérablement les chances d'accéder à un emploi qualifié et cela peut être expliqué par le fait que « les rôles traditionnels dévolus à chaque sexe sont encore plus présents dans les familles migrantes » (Widmer, 2005, p. 56).

Les responsabilités familiales deviennent ainsi particulièrement lourdes, notamment pour les migrantes hautement qualifiées en Suisse qui doivent choisir entre la carrière et la famille (Baghdadi et Riaño, 2007, Chicha et Deraedt, 2009). De nombreuses études constatent qu'accéder à un emploi lors du processus migratoire se révèle être plus difficile pour les migrantes à cause de la division traditionnelle des tâches familiales. Dans la même unité ménagère, la carrière et l'insertion professionnelle du conjoint migrant semble être une priorité. Cette situation pousse les femmes migrantes à développer des stratégies afin d'arriver à une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle (Chicha et Deraedt, 2009). « Des experts ont constaté que les organismes du pays d'accueil avaient tendance à privilégier le chef de famille, qui est généralement censé être l'homme (par exemple, en facilitant sa participation à des cours de perfectionnement linguistique) (Kofman, 2000 ; Creese et Wiebe, 2009) » (Marin-Avellan et Mollard, 2012, p. 14). D'après l'étude de Pecoraro (2011), la priorité mise sur la progression de la carrière du conjoint migrant peut avoir des répercussions sur la carrière de sa femme, qui se retrouve plus

souvent dans une situation de déqualification que les hommes migrants. Au sein de la famille, les migrantes font plus de sacrifices et laissent de côté les engagements professionnels (Chicha et Deraedt, 2009 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014). Elles ont ainsi des taux d'activité à temps partiel et de chômage plus élevés que les migrants (Morend, 2012). Toutefois, selon l'Enquête suisse sur la population active (2016), il est important de préciser que ce constat s'observe chez les familles suisses non-migrantes également, mais dans une moindre mesure.

« (...) en 2015, le taux d'activité des mères suisses (84,0%) est ainsi de 15 points de pour cent plus élevé que celui des mères étrangères (68,6%) (...) Les mères suisses ont continuellement et progressivement renforcé leur présence professionnelle tout au long de la période sous revue, alors que le taux de participation des mères étrangères restait plus fluctuant » (p.3).

Un des éléments qui ressort clairement dans la littérature, et qui est intrinsèquement lié aux barrières institutionnelles mentionnées ci-dessus, est le manque des possibilités offertes par les institutions suisses pour un meilleur arrangement possible concernant la garde des enfants (Atukeren et Wirz, 2005 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Pecoraro, 2011 ; Marin-Avellan et Mollard, 2012). Une autre défaillance est le système de garderies et de crèches publiques suisses qui n'a pas les capacités pour répondre à toutes les demandes de la population, y compris celles des familles migrantes. De plus, les crèches et les garderies privées sont très coûteuses pour les familles migrantes. Plus concrètement, « les frais de garde d'enfants en Suisse atteignent 33,8 pour cent du revenu moyen, soit le pourcentage le plus élevé de tous les pays membres » (Chicha et Deraedt, 2009, p. 47). Par ailleurs, les garderies publiques dans le canton de Genève donnent la priorité aux familles où les deux parents exercent une activité lucrative (Marin-Avellan et Mollard, 2012). Par conséquent, les migrantes qualifiées n'ont pas d'autre choix que d'« assumer » le rôle de « mère au foyer », car elles rencontrent des difficultés à accéder à un emploi et n'ont pas les ressources financières pour assumer les frais de garde (Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009, Marin-Avellan et Mollard, 2012). À cela s'ajoute le manque de réseau familial élargi qui soutiendrait ces mères migrantes (Baghdadi et Riaño, 2007 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014). « Les femmes qui ont été frustrées par le manque d'appréciation accordée à leur expérience professionnelle à l'étranger et par les difficultés qu'elles ont rencontrées en essayant de combiner la carrière et la famille, ont choisi de se retirer du marché du travail et de se concentrer sur leurs rôles domestiques » (Baghdadi et Riaño, 2007, p. 179).

L'âge de l'enfant dans un ménage a aussi des effets sur l'insertion professionnelle des mères migrantes qualifiées. Les mères d'un enfant de jeune âge ont plus de chance de se trouver dans une situation de déqualification par rapport à celles ayant un enfant d'âge majeur (Chicha et Deraedt, 2009 ; Pecoraro, 2011). Plus particulièrement, d'après l'étude de Pecoraro (2011), ce sont surtout les mères migrantes d'enfants âgés de moins de 6 ans et ayant un permis de séjour B qui se trouvent dans une situation de déqualification. Cependant, les auteur.es observent que pour certaines migrantes, « reporter la naissance d'un enfant, limiter le nombre, de partager les responsabilités liées à la garde des enfants avec leur partenaire ou de décider de ne pas avoir d'enfant du tout a été un facteur décisif dans leur réussite » (Baghdadi et Riaño, 2007, p. 179).

Un autre point important à souligner est la responsabilité des mères migrantes de prendre en charge la « bonne » intégration de tou.tes les membres de leurs familles en Suisse (Chicha et Deraedt, 2009 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014). Ainsi, les obligations familiales deviennent plus pesantes pour les migrantes en comparaison à celles dans leur pays d'origine. Les migrantes se retrouvent souvent confrontées à la tâche d'assurer l'intégration psychique de leurs enfants, car le processus migratoire, accompagné d'un changement de contexte, peut générer un fort stress et de la pression chez tou.tes les membres de la famille (Cooke cité par Chicha et Deraedt, 2009).

Tous ces facteurs montrent que les mères migrantes qualifiées disposent de peu de temps et de ressources pour trouver un travail en adéquation avec leurs compétences. De plus, les responsabilités et les contraintes familiales affectent la perspective d'amélioration des autres aspects de la vie des migrantes qualifiées tels que l'apprentissage de la langue, la motivation, des nouvelles expériences professionnelles, etc. (Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009).

5.1.3. Les facteurs individuels

D'autres facteurs peuvent être pris en compte dans l'analyse du phénomène de la déqualification chez les migrantes qualifiées en Suisse. Plus particulièrement, il s'agit des facteurs individuels (Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Morend, 2012 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014). Concernant ce troisième groupe de facteurs explicatifs, nous trouvons souvent le terme de littératie, qui fait référence à plusieurs aspects du capital humain (autres que l'acquisition des diplômes et certificats), tels que la faible connaissance de la culture du pays d'accueil, la connaissance d'une des langues officielles, et d'autres compétences cognitives (Chicha et Deraedt, 2009 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014).

Un des facteurs individuels importants est celui de la maîtrise de la langue officielle du pays d'accueil. Dans le cas de la Suisse, c'est l'apprentissage du français, de l'allemand, de l'italien ou du romanche. La littérature montre que la langue constitue un des facteurs principaux pour s'intégrer dans le marché du travail (Fibbi, Pecoraro et al., 2005 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Marin-Avellan et Mollard, 2012 ; Auer, 2018 ; Indermühle, Roos et al., 2018 ; Bertrand, 2020). « Le fait d'être placé dans une région où la langue parlée est familière augmente la probabilité d'obtenir un emploi dans les deux ans suivants, à 14%, voire à 20% pour les locuteurs.natifs.ves » (Auer, 2018, p. 35). Selon l'étude de Chicha et Deraedt (2009), la non-maîtrise de la langue française à Genève augmente la probabilité de déqualification. D'après ces auteur.es, la majorité des migrantes interviewées ont suivi des cours de langue dans des universités, École de Parents ou École Migros. D'après l'étude de Marin-Avellan et Mollard (2012), trois quarts des 33 migrantes interviewées témoignent que la principale barrière à l'accès à un emploi qualifié était la non-maîtrise parfaite de la langue française. La connaissance de la langue française (dans notre cas) se révèle être essentielle car non seulement cela permet une intégration dans le « mode de vie suisse », mais elle facilite également la compréhension des procédures administratives et des informations qui peuvent être utiles pour trouver un emploi en adéquation avec leurs qualifications (Auer, 2018 ; Indermühle, Roos et al., 2018 ; Bertrand, 2020).

« La connaissance insuffisante de la langue du pays d'accueil est aussi considérée comme un facteur de mobilité professionnelle descendante car la personne ne peut accéder à son activité professionnelle antérieure faute de connaître suffisamment la langue du pays » (Marin-Avellan et Mollard, 2012, p. 11).

Un autre élément que la littérature existante met en exergue est le fait d'avoir un réseau, des liens professionnels, ainsi qu'une expérience professionnelle préalable en Suisse (Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009, Marin-Avellan et Mollard, 2012). De manière générale, en Suisse, la méthode de recrutement se fait par le réseau professionnel des employé.es actuel.les, ce qui permet aux employeur.es de réduire les coûts de recrutement (Chicha et Deraedt, 2009). Toutefois, les migrant.es ne possèdent pas de réseaux professionnels comme les natif.ves, et donc, ils.elles se trouvent dans une position désavantagée vis-à-vis de cette méthode de recrutement (Egger citée par Chicha et Deraedt, 2009). Ceci se révèle être un double désavantage pour les migrantes, qui à cause des contraintes familiales susmentionnées, « n'ont pas le loisir de développer des réseaux professionnels (Kmec, 2005) » (Chicha et Deraedt, 2009, p. 24). Il est important de mentionner qu'il y a une différence entre le réseau suisse et le réseau social du groupe migrant. Faire recours au réseau suisse s'avère être plus favorable pour trouver un emploi en adéquation avec les compétences et qualifications des migrantes, que le sera le réseau migrant ou les candidatures en ligne (Chicha et Deraedt, 2009). Ainsi, le capital culturel et social¹⁹ des migrantes semblerait de ne pas avoir la même valeur en Suisse que dans le pays d'origine (Baghdadi et Riaño, 2007). « Leurs réseaux sociaux avant la migration ont peu de valeur dans le contexte Suisse, et le réseau nouvellement acquis les confinent à des emplois non qualifiés ou instables » (p. 180).

Les auteur.es mettent en avant d'autres facteurs individuels tel que l'expérience professionnelle (Atukeren et Wirz, 2005 ; Fibbi, Pecoraro et al., 2005 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014). Les divers types de formation, ainsi que les expériences professionnelles dans le pays d'origine ont également un impact sur l'évolution professionnelle de la migrante qualifiée en Suisse. Selon les auteur.es les variables difficilement observables et mesurables telles que la motivation, l'engagement et la persistance, entre autres, affectent le processus d'insertion professionnelle des migrant.es dans des emplois exigeant qualifications et compétences.

5.2. Conclusion

Nous pouvons conclure que « le fait d'être femme et étrangère entraîne des pénalités très nettes sur le marché du travail : la plupart des indicateurs examinés, indiquent un écart défavorable, tant par rapport aux Suissesses que par rapport aux hommes étrangers, ce qui illustre bien le double handicap des migrantes » (Chicha et Deraedt, 2009, p. 8). Tout au long de ce chapitre nous avons passé en revue les principaux facteurs explicatifs des difficultés rencontrées par les migrantes qualifiées dans leur insertion professionnelle, ainsi que du phénomène de la déqualification, en passant en revue les rigidités institutionnelles, les facteurs familiaux et les facteurs individuels. Nous pouvons dire que ces facteurs sont

¹⁹ Nous faisons référence ici à la théorie des capitaux de Bourdieu (1979). Le capital culturel indique toutes les qualifications, les titres scolaires, les compétences intellectuelles, expériences, etc. Le capital social fait référence à l'ensemble d'un réseau durable, des liens avec d'autres individus.

intrinsèquement liés entre eux. Effectivement, dans la plupart des institutions, ainsi que dans les politiques migratoires, l'idée que les mères migrantes doivent s'occuper des tâches domestiques prédomine. Ainsi, les migrantes se retrouvent pour la majeure partie, dans une situation de déqualification en comparaison avec leurs homologues masculins, notamment à cause de leur genre (Chicha et Deraedt, 2009).

6. PROBLÉMATIQUE

Cette revue de la littérature nous a permis d'approfondir nos connaissances concernant les différents enjeux autour de la déqualification des migrantes qualifiées dans les pays de l'OCDE, et plus particulièrement en Suisse. Les statistiques susmentionnées ont montré à quel point le phénomène de la déqualification est une réalité inéluctable dans le territoire suisse et à quel point ceci touche plus les migrantes en comparaison avec les migrants. Les facteurs affectant la déqualification de cette catégorie de la population sont multiples.

La rigidité institutionnelle ou le cadre légal ne permet pas aux migrantes de trouver des emplois en adéquation avec leurs qualifications ou compétences (Fibbi, Pecoraro et al., 2005, Chicha et Deraedt, 2009 ; Morend, 2012 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014). En outre, la complexité de faire reconnaître leurs diplômes et leurs expériences, ainsi que les limitations liées aux permis de séjour sont des barrières importantes qui reviennent à plusieurs reprises dans la littérature scientifique. Les facteurs familiaux expliqueraient également une partie du phénomène de la déqualification chez les migrantes, puisque celles-ci assument souvent la responsabilité des tâches domestiques, en plaçant au second plan leurs carrières professionnelles (Baghdadi et Riaño, 2007, Chicha et Deraedt, 2009, Bolzman, Gakuba et al., 2014). Quant aux facteurs individuels, nous pouvons souligner le manque de réseaux et l'expérience professionnelle qui ne répondraient pas aux besoins du marché du travail suisse, ainsi que d'autres aspects plus subjectifs et personnels tels que la motivation de continuer à chercher un emploi (Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009, Marin-Avellan et Mollard, 2012). À ce spectre de facteurs explicatifs du phénomène de déqualification, s'ajoutent également les discriminations, ainsi que les préjugés de la part d'une partie des employeurs en Suisse (Fibbi, Kaya et al., 2003, Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009, Bolzman, Gakuba et al., 2014 ; Fibbi et Zschirnt, 2019).

Toutefois, comme le soulignent Bolzman, Gakuba et al. (2014), les recherches menées reposent sur des échantillons très hétérogènes, et par conséquent les résultats finaux sont biaisés. Pour cette raison, il est recommandé « d'interroger des femmes ayant des caractéristiques sociodémographiques plus homogènes et bénéficiant d'autorisations de séjour stables et de travail » (p.69).

Dans le cadre de ce mémoire de master, nous nous concentrerons sur une des populations migrantes résidentes en Suisse, celle des migrantes qualifiées provenant de l'Europe du Sud-Est. Nous nous intéresserons plus particulièrement à la manière dont ces migrantes qualifiées font face aux différentes barrières qu'elles rencontrent lors de la recherche d'un emploi durant leur séjour en Suisse. Plus spécifiquement, nous accorderons une place importante aux stratégies adoptées par les migrantes, pour accéder à un emploi qui correspondrait à leurs qualifications et d'éviter ainsi le phénomène de la déqualification. La question de recherche est la suivante : « Comment les migrantes qualifiées provenant de l'Europe du Sud-Est vivent le phénomène de déqualification sur le marché du travail genevois ? Accompagnée des deux sous-questions suivantes : « Quelles sont les barrières principales qu'elles rencontrent et qui les amènent à la déqualification ? Quelles stratégies développent-elles pour contourner le phénomène de déqualification ? »

7. CADRE METHODOLOGIQUE

Dans ce sixième chapitre, nous nous focaliserons sur la méthodologie employée pour répondre à la question de recherche. Premièrement, nous expliquerons les raisons qui nous ont amené à faire le choix de se focaliser sur la population provenant de l'Europe du Sud-Est. Deuxièmement, nous expliquerons pourquoi nous avons choisi d'adopter une méthode qualitative pour répondre à la question de recherche. Troisièmement, nous nous concentrerons sur les caractéristiques sociodémographiques de notre échantillon, ainsi que sur le terrain d'étude. Quatrièmement, nous nous focaliserons sur le déroulement des entretiens, et pour finir nous expliquerons la procédure d'analyse des entretiens.

7.1. Pourquoi l'Europe du Sud-Est ?

L'Europe du Sud-Est, également nommée les Balkans, est une région qui, depuis la fin du XXe siècle, a connu « une transition économique retardée et chaotique » (Disdier et Mucchielli, 2002, p. 210). Cela s'explique par différentes causes tel que l'effondrement des régimes totalitaires communistes. Les pays comme l'Albanie, la Bulgarie, la Roumanie, et les pays membre de l'ancienne Yougoslavie ont vécu l'émergence de partis politiques irréconciliables comme, d'une part, ceux proclamés « néo-communistes », ceux se déclarant « anti-communistes », et d'autre part, ceux qui sont pro-européens et ceux qui sont anti-européens. À cela s'ajoute la mise en place de partis politiques qui défendent les droits des différentes minorités (Bougarel et Clayer, 2013). Il est important de souligner le fait que

« (...) comparativement à l'Europe centrale, l'Europe du Sud-Est connaît des « transitions démographiques » passablement mouvementées. Les dérives autoritaires et les fraudes électorales se multiplient, qu'elles soient le fait de néo-communistes (...), ou d'anti communistes (...). Une forte instabilité politique s'ensuit, caractérisée par de multiples contestations post-électorales, des manifestations violentes (...) » (p.217).

L'ancienne-Yougoslavie a subi une forte aliénation ou recomposition géographique de son territoire à la suite de la proclamation de l'indépendance des différents pays qui en sont issus, ce qui a provoqué de violents conflits et des massacres entre certains pays balkaniques (Morokvasic, 1992 ; Bougarel et Clayer, 2013). Tous ces événements importants ont eu pour résultat la migration d'une grande partie de la population balkanique vers l'Europe occidentale, soit pour y trouver refuge, soit pour y trouver de meilleures conditions de vie. Les migrations se sont faites en particulier vers l'Allemagne, l'Autriche, l'Italie, la Scandinavie, la Grèce et la Suisse (Bougarel et Clayer, 2013). Entre les années 1991 et 1999 notamment, 164 409 ²⁰ personnes de nationalité de l'ancienne Yougoslavie ont émigré en Suisse²¹.

Dans le cadre de ce travail, nous nous intéresserons à la population provenant de l'Europe du Sud-Est qui est une des populations migrantes résidentes les plus nombreuses

²⁰ Migrations internationales de la population résidente permanente selon la nationalité, le sexe et l'âge, de 1991 à 2019, OFS : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration.assetdetail.13707268.html?fbclid=IwAR0Q-nSnA2Z1mvb9CpNrHY2chmC0obPIUTo2tg4KfwvmyelhNEqAw8syHUU> (Consulté le 25.05.2021).

²¹ Les calculs sont faits par l'auteur du travail en se basant sur les chiffres pour chaque année, de 1991 à 1999.

en Suisse. Selon la définition du *CIA World Factbook*²², les pays composants l'Europe du Sud-Est sont les suivants : Albanie, Bosnie et Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Kosovo, Monténégro, Macédoine du Nord, Roumanie, Serbie et Turquie. Nous avons retenu cette définition qui nous semblait la plus adéquate pour notre travail. Il est important de souligner que d'après le *CIA World Factbook*, la Grèce fait aussi partie de l'Europe du Sud. Cependant, étant un pays de l'Union Européenne, nous avons préféré ne pas prendre en compte les migrant.es provenant de la Grèce.

En Suisse, la plupart des recherches scientifiques portant sur ce contexte se concentrent plutôt sur les migrant.es économiques ou réfugié.es, en laissant dans l'ombre la migration qualifiée. Nous nous intéresserons aux migrantes qualifiées, originaires d'une région « mosaïque » de l'Europe, hétérogène du point de vue des pays qui la composent, mais homogène au vu de leur passé commun, pour évaluer l'homogénéité ou l'hétérogénéité de leurs expériences durant leur séjour en Suisse. En outre, l'auteure de ce travail porte un intérêt particulier à cette région étant elle-même originaire de l'Albanie, mais aussi dont la mère fait partie de ce groupe identifié, de migrantes qualifiées.

7.2. Le choix d'une méthode qualitative

Pour répondre à la question de recherche, il nous semblait le plus adéquat d'adopter une méthode qualitative et interprétative, qui « consiste le plus souvent à recueillir des données verbales (plus rarement des images ou de la musique) permettant une démarche interprétative » (Aubin-Auger, Baumann et al., 2008, p. 143). En effet, la méthode qualitative est essentielle et efficace pour étudier un phénomène migratoire. (Iosifides, 2016).

« Néanmoins, au cours des dernières années, nous avons constaté un intérêt croissant pour une série d'aspects liés au phénomène migratoire, qui sont mieux mis en évidence et étudiés avec des méthodes qualitatives. Certains de ces aspects sont, entre autres, les processus de décision en matière de migration, la formation et le changement d'identité à travers les expériences migratoires, le rôle du capital social et des réseaux sociaux dans l'intégration des immigrants, la dynamique des espaces sociaux transnationaux, la discrimination "ethnique", le racisme et la xénophobie, la participation et la mobilisation socio-politiques, etc. » (Iosifides, 2016, p.1)

La méthode qualitative permet de pénétrer dans la subjectivité, ainsi que dans l'interprétation des actions et stratégies (Anadón, 2006) que les migrantes qualifiées développent afin de s'intégrer professionnellement et de contourner le phénomène de la déqualification. La recherche qualitative permettra d'analyser différentes dimensions de la thématique de l'intégration professionnelle des migrantes qualifiées : les vécus, les perspectives, les points de vue, les émotions et les sentiments des participantes, la signification de leurs actions, ainsi que l'interaction avec les facteurs contextuels et politiques (Anadón, 2006 ; Aubin-Auger, Baumann et al., 2008).

²² Site officiel de *CIA World Factbook* : <https://www.cia.gov/the-world-factbook/> (Consulté le 25.05.2021).

7.3. Terrain d'étude et échantillonnage

Afin de répondre à la question de recherche, le terrain genevois nous a semblé le plus pertinent et accessible. Mis à part l'accessibilité qui nous facilite le contact avec le terrain, le canton de Genève représente un centre urbain hétérogène du point de vue des origines nationales et sociales (Felder, 2016).

Notre échantillon est composé de treize femmes migrantes qualifiées, âgées de 30 à 60 ans, originaires d'Europe du Sud-Est. Les critères de participation à cette étude étaient les suivants : 1) avoir un diplôme de haute école ou université et avoir eu une activité lucrative dans le pays d'origine ; 2) Une résidence de minimum cinq ans et maximum dix ans dans le canton de Genève ; 3) Ne pas avoir la nationalité suisse au moment de l'arrivée en Suisse ; 4) Occupation d'au moins un poste de travail à Genève. Pour réaliser cette étude, tous les titres de séjours ont été considérés. La raison ayant motivé ce choix était de voir comment un permis de séjour spécifique peut influencer la recherche d'un emploi. La majorité des participantes étaient bénéficiaires d'un permis de séjour C. Cependant, les autres étaient bénéficiaires d'un permis B étudiant ou permis B de travail, l'une des participantes quant à elle, avait un permis de séjour N.

Pour trouver des participantes, nous avons fait appel à plusieurs modes de recrutement. Premièrement, nous avons procédé par l'effet « boule de neige », c'est-à-dire que par des contacts de proches nous avons pu recruter les premières participantes. Deuxièmement, nous avons eu recours à l'association *Découvrir*, ainsi qu'au programme Horizon académique²³. Troisièmement, nous avons mis une affiche de recherche de participantes (Voir Annexe 1.1) sur le réseau social LinkedIn. Et pour finir, nous avons placé cette affiche sur des groupes Facebook d'expatriés à Genève. Les deux premiers modes de recrutement, l'effet « boule de neige » et le recours à l'association *Découvrir*, ont été les plus fructueux. Le Tableau 1.2. (Annexe 1.2), présente les caractéristiques sociodémographiques des participantes de cette étude.

L'étape de recrutement a duré environ un mois et demi, entre le mois de février 2021 et mois de mars 2021. Au fil du temps, nous nous sommes aperçus qu'il était difficile de trouver des participantes. C'est la raison pour laquelle, nous avons modifié légèrement les critères concernant les années de résidence. Nous avons accepté d'intégrer à cette étude, des migrantes qui ont résidé dans le canton de Genève moins de 5 ans et plus de 10 ans. De plus, une des participantes, Nika²⁴ ne pouvait a priori pas être éligible car elle ne remplissait le critère principal, celui d'avoir occupé au moins un poste de travail dans le pays d'origine. Néanmoins, l'entretien avec elle offrait des données pertinentes à notre question de recherche. Cela explique la raison pour laquelle elle fait partie de cette étude.

7.4. Déroulement des entretiens

Pour cette étude, nous avons effectué des entretiens semi-directifs individuels avec les treize

²³ Site officiel du programme Horizon académique : <https://www.unige.ch/horizon-academique/> (Consulté le 25.05.2021).

²⁴ Prénom fictif.

participantes. « L'entretien semi-directif (...) est une technique de collecte de données qui contribue au développement de connaissances favorisant des approches qualitatives et interprétatives » (Imbert, 2010, p.24). Ce type d'entretien nous a semblé le plus adéquat car il encourageait les participantes à s'exprimer librement, sans réserve et sans contraintes concernant leurs parcours migratoires ainsi que leur intégration professionnelle à Genève. En plus, cela nous a permis d'explorer plus en détails les raisons de certaines prises de décision ainsi que leurs motivations ou les différentes conséquences, etc. (Lewis et Ritchie, 2003 ; Imbert, 2010).

Les treize entretiens se sont déroulés sur une période d'environ un mois et demi, entre avril 2021 et mai 2021. La durée des entretiens a varié d'une participante à l'autre, en moyenne entre 30 minutes et 60 minutes. La langue principalement utilisée a été le français, deux entretiens se sont déroulés en albanais et un entretien en anglais. La plupart des entretiens ont été réalisés à distance par Zoom et par WhatsApp Caméra, et d'autres se sont déroulés dans une salle de conférence au centre-ville de Genève. Les entretiens ont été enregistrés. Il est important de préciser qu'en raison du contexte de pandémie mondiale, réaliser des entretiens à distance s'imposait comme l'approche sine qua non.

Au début de chaque entretien, « le chercheur doit adopter une démarche rigoureuse et éthique » (Imbert, 2010, p. 25). Nous nous sommes présentées et nous avons expliqué le but de notre recherche. Nous avons informé les participantes que les entretiens seraient enregistrés, puis retranscrits afin de les analyser. Toutefois, nous avons pris soin de souligner l'anonymisation des entretiens. En effet, les noms des participantes ont été changés, et remplacés par des pseudonymes. De plus, les participantes ont été mises au courant de leur droit de ne pas répondre à certaines questions qu'elles pouvaient considérer comme délicates ou déplacées, mais aussi si elles ne souhaitaient simplement pas répondre.

Pour atteindre notre objectif et répondre à la question de recherche « Comment les migrantes qualifiées provenant de l'Europe du Sud-Est vivent le phénomène de déqualification sur le marché du travail genevois ? », nous avons préparé une grille d'entretien composée de huit thématiques, qui sont les suivantes (Voir Annexe 1.3) : (1) Questions sociodémographiques ; (2) Profil de la participante : Qualifications personnelles, formations et expérience de travail pré-migratoire ; (3) Raisons de la migration ; (4) Période d'adaptation dans le nouveau pays ; (5) Premiers contacts avec le marché de travail ; (6) Conciliation vie privée-vie professionnelle ; (7) Effets psychologiques et (8) Situation actuelle. Étant des entretiens semi-directifs, l'ordre des thématiques pouvait être modifié au fur et à mesure de l'entretien.

7.5. L'analyse des entretiens

Les treize entretiens ont été écoutés et retranscrits manuellement pendant une période d'environ un mois et demi. L'objectif principal dans l'étape analytique était de dégager les thématiques les plus récurrentes des entretiens, afin de répondre à la question de recherche (Rusell et Ryan, 2003).

Afin d'atteindre notre objectif, il nous a semblé le plus adéquat d'adopter une démarche d'analyse de contenu où il s'agit « d'un effort d'interprétation qui se balance entre deux

pôles, d'une part, la rigueur de l'objectivité, et, d'autre part, la fécondité de la subjectivité (Bardin, 1977) » (Wanlin, 2007, p.249). Cette analyse de contenu s'est déroulée en trois phases. Pour cette partie du travail, nous avons utilisé le logiciel Atlas.ti. Dans un premier temps, nous avons effectué une analyse verticale pour chacun des treize entretiens, où nous avons dégagé les codes et les catégories principales (Voir Annexe 1.4). Dans un deuxième temps, nous avons réalisé une analyse horizontale entre tous nos entretiens, afin de retirer les éléments communs, ainsi que les éléments divergents, tout en nous basant sur notre grille d'entretien. Pour finir, nous avons procédé par une analyse théorisante. Dans cette troisième et dernière phase, nous avons réalisé des liens entre les différentes thématiques issues de l'analyse horizontale et la revue de la littérature (explicitée dans les chapitres précédents).

8. Les résultats de la recherche

Dans ce huitième chapitre, nous nous focaliserons sur l'analyse des treize entretiens semi-directifs effectués. Nous examinerons en détails les principaux résultats obtenus, qui répondront à la question « Comment les migrantes qualifiées provenant de l'Europe du Sud-Est vivent le phénomène de la déqualification sur le marché du travail genevois ? ». Et, qui s'accompagne de deux sous-questions : « Quelles sont les barrières principales qu'elles rencontrent et qui les amènent à la déqualification ? Quelles stratégies développent-elles pour contourner le phénomène de la déqualification ? ». Nous constaterons également dans quelle mesure les résultats issus des entretiens rejoignent ou pas la littérature scientifique au sujet de la déqualification chez les migrantes qualifiées en Suisse.

Dans un premier temps, nous centrerons l'analyse sur les raisons de migration de nos interviewées, ainsi que sur la période d'adaptation à Genève. Dans un deuxième temps, nous porterons notre attention sur les principales difficultés ou barrières auxquelles les migrantes qualifiées provenant de l'Europe du Sud-Est font face lors de leurs premières tentatives d'insertion sur le marché du travail genevois. Dans cette partie nous nous concentrerons également sur la situation actuelle des participantes, ainsi que sur l'impact de la pandémie mondiale sur la recherche d'un emploi adéquat à leurs qualifications et expériences professionnelles. Dans un troisième temps, nous nous interrogerons sur les principales stratégies que les migrantes qualifiées interviewées adoptent afin de contourner le phénomène de la déqualification.

8.1. Raisons de migration et période d'adaptation à Genève

Migrer d'un pays à l'autre en tant que femme qualifiée exige de s'interroger sur les diverses raisons qui ont poussé les participantes à quitter leurs pays d'origine et, par conséquent, quitter leurs positions de hautes fonctions.

D'après les résultats de cette recherche, de manière générale, les participantes ont migré vers Genève pour des raisons purement professionnelles, mais aussi pour suivre leurs conjoints. Nous faisons référence ici aux contrats de travail d'une durée déterminée, qui sont plus tard prolongés pour différentes raisons. Pour certaines d'entre elles, comme Linda ou Mira, venir travailler à Genève, était en quelque sorte, un défi pour leurs carrières professionnelles qu'elles souhaitaient dépasser avec succès.

« Mais comme j'ai toujours cherché à progresser dans ma carrière professionnelle, j'ai vu que le moment était venu de faire passer ma carrière d'un niveau national à un niveau international, et de franchir une étape dans ma carrière »²⁵ (Mira, 36 ans).

En outre, l'évidence que Genève a de meilleures conditions de vie, en comparaison avec les pays de l'Europe du Sud-Est, a pris une place importante dans la prise de décision de nos participantes. Nous pouvons faire référence ici au concept de *pull migration* (Chicha et Deraedt, 2009), où selon nos participantes la Suisse pouvait offrir de meilleures

²⁵ L'entretien avec Mira est traduit de l'albanais en français par l'auteure de ce travail.

opportunités. Dans leur pays respectif, les participantes travaillaient à des postes correspondant à leur niveau de qualification. Cependant, celles-ci ont choisi de migrer et ceci bien qu'elles aient été satisfaites de leur condition de vie dans leur pays. Des problématiques comme la corruption, les différents types d'injustices ou même le fait de ne pas se sentir en sécurité dans le milieu de travail expliquerait pourquoi ces femmes auraient opté pour une mobilité professionnelle dans un nouvel environnement, le contexte genevois.

« À l'époque je pouvais dire que j'avais du succès. Je n'ai jamais échoué ou je n'ai jamais été sous-estimée. Mais, vous ne pouvez pas vivre dans un petit « Bubble », sans voir autour de vous. Et autour de moi, il y avait un peu de corruption, un peu de mauvaise santé (...) Vous allez dans des endroits inconnus, et vous ne savez pas ce qui peut vous arriver. Je dirais que vous pouvez avoir une qualité de vie très limitée parce que vous devez vous limiter vous-même dans une certaine mesure. Et, en Suisse c'est différent. Non seulement, ils ont une bonne qualité de vie, mais c'est étendu dans tous les aspects. Je peux dire que les gens ici ne le savent pas, mais ils ont une meilleure qualité de vie »²⁶ (Bilyana, 32 ans).

D'autres, comme Petra, Mihaela, Ana, Bilyana, Milena et Jana, ont pris la décision de suivre la carrière de leurs conjoints à Genève et de s'installer pour une plus longue durée que celle qui était prévue au départ. Toutefois, pour certaines d'entre elles, la décision de « tout quitter par amour » n'a pas été un choix facile.

« Ehhmm difficile... C'était une décision qui a duré pendant 1 année parce que mon mari et moi étions en relation 3 ans là-bas (en Serbie). Il m'a proposé de partir avec lui, mais moi je n'ai pas eu envie. Et puis... 1 année, ça a duré exactement ma décision de changer complètement la vie, de... Moi je n'ai jamais appris le français avant. Peut-être merci ou bonjour, mais aucun autre mot... Et puis, bien sûr toute ma vie sociale était là-bas. En plus Belgrade c'est une grande ville et avec beaucoup de possibilités de sortir de s'amuser, bon... Complètement différent d'ici. Et puis finalement comme c'était un vrai amour, moi j'ai décidé de dire ok ! C'est comme ça... il faut choisir entre deux » (Petra, 36 ans).

Comme nous pouvons le constater sur ce passage d'entretien avec Petra, la partie en amont du processus migratoire est importante car elle a un impact sur la suite de l'intégration à Genève. Les participantes se sont renseignées sur la vie genevoise sur internet, mais elles n'ont pas approfondi leurs recherches car, en général, les entreprises de leurs conjoints se sont occupées de tous les aspects essentiels comme la recherche d'un appartement, le fonctionnement des assurances maladies, etc. D'autres comme Linda ou Mira ont bénéficié de l'aide de leurs connaissances personnelles, originaires du même pays, afin de trouver un logement. Leurs témoignages montrent l'importance de l'entraide au sein de la communauté d'origine pendant les premiers mois.

Les participantes qui maîtrisaient déjà la langue française se considéraient chanceuses, en soulignant l'importance que cette langue occupe dans la vie quotidienne genevoise. Cette affirmation est aussi soutenue par la revue de la littérature (Fibbi, Pecoraro et al., 2005 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Marin-Avellan et Mollard, 2012 ; Auer, 2018 ; Indermühle, Roos et al., 2018 ; Bertrand, 2020). Celles qui ne maîtrisaient pas le français ont regretté de ne pas

²⁶ L'entretien avec Bilyana est traduit de l'anglais en français par l'auteure de ce travail.

avoir eu la possibilité de prendre des cours de langue avant leur installation à Genève. D'autres, qui ont suivi quelques cours dans leurs pays d'origine, disaient clairement que ce n'était pas suffisant.

Un autre sujet abordé dans les entretiens est de savoir comment ce sont passés les premiers mois, voire les premières années, dans le canton de Genève. Cette période d'adaptation initiale dans un nouvel environnement s'est révélée importante. Sur une échelle de 1 (facile) à 10 (très difficile), les participantes ont en moyenne valorisé la période d'adaptation au chiffre de 5. Donc, une valeur moyenne entre une adaptation facile et une adaptation difficile. Chercher et s'orienter sur internet n'était pas compliqué. Cependant, pour les personnes qui ont demandé l'asile politique à Genève, comme le cas de Gulash, les informations sur internet étaient suffisantes. Elles ont été nombreuses à mettre l'accent sur le fait que la période d'adaptation a été facilitée par l'entreprise de leur conjoint qui les a aidés tout au long des premiers mois de résidence à Genève.

« Ehhh oui... Nous avons des amis roumains qui étaient déjà ici, mais quand le déménagement et toutes les choses se passent avec le support de l'entreprise c'est toujours quelqu'un qui nous aide à trouver une maison, à sortir, choses comme la retraite, l'assurance, et toutes chose comme ça. Ce n'était pas un choc pour nous parce que nous avons eu le support. Après, pas à pas, nous avons compris quelles sont les règles d'ici, nous avons eu le temps de voir toutes les choses, d'être plus intégrés, mais ce n'était pas difficile le début ici parce que nous avons eu beaucoup de support. Du support financier, du support de différentes entreprises, de l'aide pour louer l'appartement, et d'autre choses » (Mihaela, 53 ans).

En outre, certaines d'entre elles, comme Ana, ne se sentent pas « légitime » de parler d'une transition difficile à Genève. Plusieurs fois, les participantes ont mentionné les autres catégories des migrantes, comme celles qui n'étaient pas qualifiées, en disant que ces dernières vivaient des vraies difficultés par rapport à leur intégration dans un nouveau pays.

« On avait des problèmes vraiment bêtes. Pas de problèmes réels comme beaucoup de gens qui arrivent en Suisse qui vraiment doivent comprendre... Chaque fois qu'on avait un problème mon mari envoyait un mail et quelqu'un lui répondait » (Ana, 43 ans).

En dépit du fait que pour nos participantes, les premières difficultés pouvaient être considérées comme minimales, la dimension culturelle est un élément qui ressort souvent. Le décalage entre la culture genevoise et celle de l'Europe du Sud-Est a constitué une difficulté d'une moindre importance durant la période d'adaptation de nos participantes. Beaucoup d'entre elles, qui ne maîtrisaient pas la langue française à l'époque, nous ont raconté que le début était un peu compliqué en ce qui concerne la gestion des tâches quotidiennes comme faire les courses ou s'orienter avec les transports publics (à ce moment-là, il n'existait pas encore des applications sur le téléphone mobile concernant les transports publics). Selon nos participantes, indépendamment du côté cosmopolite de Genève, où l'anglais est une langue assez présente, il est nécessaire de connaître le français afin de se sentir vraiment intégré dans la vie sociale genevoise. D'autres aspects du quotidien semblent avoir perturbé les premiers mois de nos participantes. Nous pouvons mentionner ici les horaires des centres commerciaux qui fermaient bien plus tôt que dans leurs pays d'origine, le fait que les personnes soient perçues « froides » et le coût de vie élevée à Genève qui les empêchaient de sortir et prendre un verre, entre autres.

8.2. Premiers contacts sur le marché du travail : les principales « barrières » rencontrées

L'analyse des résultats concernant les premiers contacts sur le marché du travail occupe une place considérable dans notre terrain. Comme nous pouvons le constater dans le Tableau 1.2. (Voir Annexe 1.2), sept sur treize participantes ont fait face à une déqualification à Genève. Pour rappel, par déqualification nous comprenons une situation de « décalage entre d'une part le niveau de scolarité d'une personne et ses expériences professionnelles et, d'autre part, la position qu'elle occupe sur le marché de l'emploi » (Bolzman, Gakuba et al., 2014, p.64-65). Les cinq autres participantes ont réussi à occuper des emplois correspondant à leur niveau de qualification. Pour rappel, Nika était étudiante dans son pays d'origine et n'avait pas occupé un poste d'emploi avant son arrivée à Genève.

Les participantes interviewées dans le cadre de cette étude, évoquent les différentes « barrières » qu'elles ont pu rencontrer lors de leurs premières recherches d'une activité lucrative sur le marché du travail genevois. Parmi les « barrières » qu'elles ont pu rencontrer, nous pouvons mentionner : l'importance de maîtriser la langue locale, donc le français, les politiques migratoires et le cadre légal suisse, le manque de réseaux ou du *networking*, la responsabilité des charges familiales, la non-reconnaissance ou la non-équivalence des diplômes ou expériences dans le pays d'origine, ainsi que, les différents préjugés ou discriminations présentes sur le marché de travail. Il est important de souligner que l'analyse des résultats rejoignait la littérature existante sur ce sujet.

8.2.1. La maîtrise de la langue française.

Comme nous l'avons constaté dans la revue de la littérature, la maîtrise de la langue locale dans un nouveau pays, constitue un des facteurs les plus importants pour assurer l'intégration de la population migrante sur le marché de travail (Fibbi, Pecoraro et al., 2005 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Marin-Avellan et Mollard, 2012 ; Indermühle, Roos et al., 2018 ; Bertrand, 2020).

Effectivement, les résultats de notre analyse permettent de tirer la même conclusion. Le fait de ne pas posséder le niveau de français souhaité constitue « l'obstacle » principal dans la recherche d'un emploi en adéquation avec le niveau de qualification et les expériences des participantes. « Sans la langue, tu ne peux absolument rien faire ici » (Ina, 39 ans). Parmi nos participantes, seulement la moitié avait des connaissances préalables en français. Toutefois, l'importance d'avoir un bon niveau de la langue locale a été l'élément le plus souvent mentionné lors des entretiens. D'après Gulash, la connaissance de la langue française, est une condition d'accessibilité dans son domaine d'activité comme l'urbanisme. Nous pouvons l'observer avec la citation ci-dessous :

« Eee, dans mon domaine je suis un peu négative. Je crois... j'ai moins d'espoir dans mon domaine d'urbanisme parce que les urbanistes ils s'expriment très bien. Si c'était un domaine social comme le travail avec les enfants ou d'autres choses c'est plus facile, mais l'urbanisme c'est un peu comme cadre dirigeante. Ils doivent être très à l'aise dans le français parce qu'ils informent le publique, ils informent la politique, c'est un métier un peu délicat. Dans mon

domaine je suis un peu négative pour dire la vérité. Et puis, je n'arrive pas à avancer dans le français, je suis un peu négative » (Gulash, 38 ans).

Petra souligne le fait que des connaissances de base en français ne sont pas suffisantes. Selon elle, pour pouvoir postuler dans les endroits désirés, il faut parler la langue de manière courante.

« Je suis entrée dans job.ch. J'ai regardé plein de positions, ressources humaines... il y a beaucoup de sièges des grandes entreprises, et j'ai dit comme c'est dommage parce que moi je n'ai pas la langue qui est parfaitement bien pour essayer de trouver quelque chose parce que moi je n'ai pas envie d'appliquer pour un job avec un très bon cv et puis finalement de venir, et de parler pas très correctement la langue » (Petra, 36 ans).

D'autres comme Bilyana, nous racontent à quel point les migrantes peuvent se sentir comme des *outsiders* dans un environnement majoritairement francophone. Cela rejoint la revue de la littérature qui met en lumière l'importance des lacunes linguistiques. Comme le soulignent les auteur.es, dans les cas où les connaissances de base en français ne sont pas suffisantes, elles peuvent amener à un sentiment d'exclusion de la part des migrantes (Auer, 2018 ; Indermühle, Roos et al., 2018 ; Bertrand, 2020).

8.2.2. Permis de séjour et cadre légal suisse

Le rôle du permis de séjour dans l'intégration professionnelle, souligné par Fibbi, Pecoraro et al. (2005), Pecoraro (2005 ; 2006), Chicha et Deraedt (2009), et Bolzman, Gakuba et al. (2014), est mis en évidence essentiellement dans les entretiens avec les participantes qui possèdent le permis de séjour B (étudiant ou travail) et permis de séjour N ou F.

Comme le soulignent, Fibbi et Dahinden (2004), Fibbi, Pecoraro et al. (2005) et Chicha et Deraedt (2009), certaines femmes migrantes qualifiées se retrouvent sans autre choix que d'accepter des postes de travail non qualifiés à cause des limitations imposées par le permis de séjour. L'exemple de Mira et Ina illustrent parfaitement ceci. Les deux ayant un permis de séjour B, elles ne peuvent pas exercer le type d'emploi qu'elles souhaiteraient. Mira, juriste en Albanie, a commencé à travailler en tant que garde d'enfants durant ses premières années de résidence à Genève. Tandis que Ina, juriste également au Kosovo, a travaillé en tant que serveuse.

« Je n'avais pas d'autre choix avec mon permis. Soit ça, soit rien. Comment je pouvais survivre à Genève (...) Je n'avais jamais imaginé de faire la serveuse (rit) (...) C'était dure eee, très dure » (Ina, 39 ans).

En revanche, Linda, titulaire d'un permis de séjour N, évoque comme principale barrière de son insertion professionnelle, le label provisoire de son permis. Comme indiqué dans la revue de la littérature (Fibbi et Dahinden, 2004 ; Bertrand, 2020), les rigidités provoquées par ce type de permis de séjour, telles que l'impossibilité de travailler les trois premiers mois, le fait que certains types d'emplois ne soient pas ouverts au permis N au moment de la postulation etc., constituent une barrière pour Linda.

« Parce que pour des personnes qui arrivent d'un pays comme le nôtre, comme l'Albanie c'est

très difficile. Il faut un permis de séjour B pour trouver un travail. Ma situation était un peu spéciale et j'attends toujours de travailler avec ce permis » (Linda, 51 ans).

Le témoignage de Linda montre que le fait de posséder un autre type de permis avec des conditions moins restrictives, pourrait lui faciliter son accès au marché du travail genevois. Toutefois, un autre sujet a été soulevé, celui de la nationalité au sujet de la probabilité de trouver un emploi. Nous retrouvons le même discours chez Mira,

« En tant que nationalité albanaise, je me considère un peu discriminée dans cette partie, mais ce n'est pas que moi, c'est la réalité du marché du travail suisse » (Mira, 36 ans).

En effet, comme le montre le site de ch.ch²⁷, les conditions d'admission dans des activités lucratives sont différentes en fonction de la nationalité des personnes. Plus spécifiquement, la priorité est donnée aux personnes de nationalité suisse qui sont sur des listes d'attente pour postuler à un emploi. Dans les cas où aucune personne de nationalité suisse ne dépose une candidature à ce poste, la priorité est ensuite donnée aux personnes provenant d'un pays de l'UE. Mise à part la difficulté d'accéder à un emploi, cela amène à un sentiment d'exclusion chez Mira et chez les autres participantes qui ne proviennent pas de pays membres de l'UE.

8.2.3. Le bon réseautage, les bonnes connections

Une troisième « barrière » qui rendrait plus difficile l'accès à l'emploi qualifié pour nos participantes est le fait de ne pas avoir un « bon » réseau et des liens professionnels dans le canton de Genève. Bien que la majorité de nos participantes aient des bonnes connections accompagné d'un capital social élevé dans leurs pays d'origine, cela s'avère avoir une importance minime dans la recherche d'un emploi concordant à leurs qualifications dans le contexte genevois (Baghdadi et Riaño, 2007). Le manque d'un bon réseautage suisse est évoqué dans tous les entretiens effectués dans le cadre de cette recherche. Effectivement, selon Baghdadi et Riaño (2007), Chicha et Deraedt (2009) et Marin-Avellan et Mollard (2012), le bon réseau professionnel est déterminant pour s'insérer professionnellement sur le marché du travail genevois.

« Ce qui rend difficile les choses je trouve que c'est la question de réseautage et des gens qui peuvent t'aider en faisant une référence pour toi. Ça c'est très important (...) Avec le permis que j'ai, j'ai le droit de travailler mais il me manque le réseautage juste et les personnes justes pour faire une référence pour moi » (Linda, 51 ans).

De plus, comme indiqué dans notre revue de la littérature, l'absence de liens avec la population locale peut amener à un accès plus difficile à un emploi (Chicha et Deraedt, 2009). Durant les premiers mois de leur installation à Genève, certaines d'entre elles ont créé les premiers liens avec le réseau des compatriotes ou la communauté des expatriées. Toutefois, elles estiment que le fait de rester « enfermées » dans cette communauté rendrait la quête d'un emploi qualifié difficile.

« Mais je crois qu'il y a beaucoup de places où je ne peux pas entrer parce que tu sais les

²⁷ Site officiel de ch.ch : https://www.ch.ch/fr/travailler-suisse-ressortissant-etats-tiers/?fbclid=IwAR3pfiQG2dLwU8Dnyh_yTTUetmaSQT84jhhlrvbtF5TX63smEBv-YYcDUQ (Consulté le 05.06.2021).

boulots disponibles peut-être plus que 2000, ne sont pas sur LinkedIn. C'est le networking. Et pour ça je crois que si j'avais plus d'amies suisses, peut-être ça serait plus facile pour moi »
(Mihaela, 53 ans)

La dimension culturelle est également ressortie durant cette partie de l'entretien. Pour certaines de nos participantes, comme Nika ou Bilyana, les pratiques de *networking* changent d'un pays à l'autre. Comme nous pouvons le voir avec la citation suivante, avoir un bon réseautage demande du temps et du savoir-faire. Pourtant, les migrantes ne sont pas toutes conscientes de ce fait, d'où la difficulté de trouver un bon réseautage.

« Le deuxième effectivement c'est le réseau. C'est connaître vraiment les bonnes personnes et puis savoir aussi comment utiliser le réseau parce que ce n'est pas seulement connaître les gens, mais c'est de savoir comment, quelle approche il faut avoir pour que la personne vraiment te recommande quelque part ou qu'elle te donne un an pour que tu puisses contacter quelqu'un. Ça c'est tout un travail et pour moi je trouve aussi c'est qu'il n'est pas évident, vis-à-vis de mes origines parce que là il y a aussi toute la mentalité, la culture, qui va interférer dans tout ça. Parce qu'à une époque...Parce que nous on est assez directs dans ma culture, donc à l'époque je demandais à mes amies, bah là est-ce que tu connais quelqu'un, tu peux me recommander, moi je cherche un travail. Et puis, je pensais que c'était quelqu'un qui me faisait confiance et puis il m'a répondu : tu regardes sur job.up » (Nika, 42 ans).

Dans cette partie nous avons souligné l'importance du réseautage, comme un élément constitutif du capital social des participantes. Les membres de leur communauté du pays d'origine permettent de faciliter le processus d'intégration au début des années de résidence. Cependant, « s'enfermer » dans leur communauté peut devenir un obstacle qui empêche les participantes de développer un réseau suisse. Nous avons aussi soulevé la question des compétences sociales, ou *soft skill competencies* (Crawford, Finley et al., 2009) qui jouent un rôle considérable dans la recherche d'un emploi et dans la création du réseau professionnel et social.

8.2.4. La non-reconnaissance des diplômes et des expériences professionnelles.

Comme nous l'avons énoncé dans la revue de la littérature, la reconnaissance institutionnelle des différents diplômes académiques ou expériences professionnelles joue un rôle déterminant quant à l'insertion professionnelle des migrantes qualifiées sur le marché du travail genevois (Fibbi, Pecoraro et al., 2005 ; Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009). Cet élément a été présent lors de nos entretiens également, et fait partie des rigidités institutionnelles.

Pour certaines des participantes, comme le montrent (Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009) la procédure de reconnaissance des diplômes se révèle être complexe et demande beaucoup de temps. Milena nous raconte les difficultés qu'elle a rencontrées pour faire reconnaître son diplôme de l'ancienne Yougoslavie, car ce pays n'existe plus. En outre, lors de son arrivée il était impossible de faire des équivalences au niveau fédéral, seules les équivalences au niveau cantonal étaient accessibles. Par conséquent, elle ne pouvait exercer que le métier de pharmacienne assistante, qui n'était pas exactement le métier qu'elle exerçait en Serbie.

« Première question que j'ai envoyée à l'association, eee pardon, à l'office fédéral pour la reconnaissance de diplômes, ils m'ont juste répondu que ce n'est pas possible. Ils ne m'ont pas guidé, dirigé, qu'est-ce qu'il faut que je fasse pour éventuellement faire les procédures et voilà. J'ai fait une petite présentation de ma situation, j'ai envoyé un questionnaire, (...) il y avait une femme qui était très gentille, elle m'a envoyé en fait la réponse, elle m'a dit que ce n'était pas évidemment possible au niveau fédéral mais c'est possible au niveau cantonal et donc, j'ai réussi à obtenir une reconnaissance de diplôme au niveau cantonal à l'époque. C'est-à-dire que je pouvais travailler en qualité de pharmacienne, mais c'était pharmacienne assistante. Je ne suis pas assistante en pharmacie, je suis vraiment pharmacienne. Mais je ne pouvais pas gérer la pharmacie » (Milena, 60 ans).

Pour d'autres, comme Ana lors de son arrivée en Suisse, elle déplore un manque d'information concernant la reconnaissance des diplômes. Elle pensait que c'était impossible, tout en reconnaissant que ce manque d'information et le sentiment que les équivalences étaient inexistantes étaient dus au fait qu'elle ne pensait pas avoir fait assez d'effort.

Un autre élément important qui émane de nos résultats concernant ce sujet est le fait que la reconnaissance des diplômes varie d'une nationalité à l'autre (Fibbi, Pecoraro et al., 2005 ; Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009). Comme le souligne Mihaela

« J'ai vu que pour quelques femmes de quelques nationalités, la reconnaissance des diplômes ce n'est pas facile ou c'est impossible » (Mihaela, 53 ans).

Ainsi, pour certaines de nos participantes les démarches de reconnaissance des diplômes ou équivalence des différents titres obtenus dans le pays d'origine se sont révélées être plus difficiles que pour d'autres. Par conséquent, comme mentionné dans la revue de la littérature, la longueur et la complexité des procédures découragent certaines de nos participantes, ce qui les oblige à accepter des emplois non en adéquation avec leurs compétences et leurs qualifications.

De plus, l'importance d'avoir une expérience ou quelques expériences professionnelles en Suisse, a aussi été évoquée pendant nos entretiens. En effet comme le soulignent Baghdadi et Riaño (2007), Chicha et Deraedt (2009) et Marin-Avellan et Mollard (2012), avoir de l'expérience précédente en Suisse joue un rôle positif dans la recherche d'un travail. Cela est notable aussi dans la citation ci-dessus de Jana, où elle met en évidence le fait que les employeur.es en Suisse ne pouvaient pas connaître ses qualités car elle n'avait pas travaillé en Suisse. Cela montre que le fait d'avoir travaillé ou non en Suisse peut jouer un rôle important lors des entretiens d'embauche, et représente un critère gage de qualité de son parcours professionnel aux yeux des employeurs locaux.

« J'assume que quand je postule, c'est différent. C'est beaucoup plus facile de trouver un travail quand vous avez l'expérience ici. Si vous n'avez pas de l'expérience ici, c'est beaucoup plus difficile parce que les gens ils ne connaissaient pas comment je travailler en Serbie » (Jana, 38 ans).

D'autres comme Bilyana trouvent que le fonctionnement du marché du travail est difficile. Pour elle, le marché du travail genevois est « fragmenté », ce qui signifie, que les professionnel.les sont strictement profilé.es. Selon son témoignage, le marché du travail

suisse est construit de telle manière qu'il favorise les compétences et les qualifications spécifiques, ce qui n'a pas été le cas en Bulgarie.

8.2.5. Discrimination et préjugés

D'autres éléments plus subjectifs, tels que les différents types de discriminations, stéréotypes ou préjugés, mis en évidence par la littérature existante (Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Bolzman, Gakuba et al. 2014 ; Fibbi et Zschirnt, 2019), ont été observés lors de nos entretiens. Sur treize participantes, huit d'entre elles ont déjà reçu des commentaires ou des remarques relatives à leur nationalité étrangère dans le milieu du travail. Pour Nika, les préjugés commencent dès le recrutement.

« [...] maintenant que je suis dans les ressources humaines, on sait bien quand les recruteurs ils regardent les cv ils voient certains noms de famille » (Nika, 42 ans).

Selon Mira et Ina, la discrimination commence dès le moment où elles postulent à un emploi. La priorité d'engagement à une activité lucrative est attribuée aux personnes provenant des pays de l'UE (comme nous l'avons mentionné dans le point 8.2.2.). Linda évoque aussi l'inégalité de traitement entre les femmes étrangères due au nom de famille.

« Il y a des femmes qui vivent en Suisse et qui sont mariées et portent le nom de famille suisse et quand elles postulent on les appelle pour l'entretien de travail même si elles n'ont pas trop de compétence ou bien un parcours professionnel très compétitif » (Linda, 51 ans).

D'autres participantes racontent des épisodes au cours desquels elles ont reçu des remarques inappropriées en rapport avec leurs origines. Alba raconte que lorsqu'elle passait des appels téléphoniques, ses interlocuteur.trices lui demandaient toujours à la fin d'où elle venait « avec ce joli accent ». Tandis que pour ses collègues francophones aucun commentaire ne leur était fait. Milena a également reçu des remarques de la part de ses clients durant une journée de travail. Dans la citation ci-dessous nous pouvons constater que malgré le fait qu'elle est en train d'exercer son travail, son pays d'origine exerce une influence sur le rapport avec ses clients.

« Il y avait une dame elle m'a demandé. Vous êtes hmmm ... Est-ce que vous êtes tchèque par hasard ? Je dis non, je ne suis pas... Et peut-être vous venez de par-là ? J'ai dit non ? Et vous êtes russe ? Et finalement j'ai dit non-madame, je suis pharmacienne. Elle a fermé la bouche et je me suis dit mais bon, si quelqu'un commence avec mon accent et tout ça... » (Milena, 60 ans).

Tandis que Jana a reçu un commentaire de la part d'une directrice d'agence où elle voulait postuler, lui indiquant qu'elle ne maîtrisait pas suffisamment la langue française et que, pour cela, elle ne pouvait pas être employée. Toutefois, la directrice de cette agence lui avait dit qu'elle pouvait commencer malgré tout un stage. Cependant, d'après ses collègues, Jana parlait bien le français. Donc, pour elle, il y avait une certaine incohérence dans ces propos. Nika mentionne aussi un épisode de discrimination à son encontre dans un déjeuner de travail entre collègues. Elle s'est sentie frustrée, comme nous pouvons le voir dans cette citation.

« Ah oui oui... C'était eee, on était en train de manger un jour de travail et toute l'équipe et lui, il dit un jour oui, Nika, il était en face de moi à table (montre où il était), il me dit ahh*

Nika, je me suis regardé le reportage là à Paris sur les pickpockets, ils viennent tous eee ils viennent tous de Croatie, de par-là, et puis il dit des voleurs. Il dit de toute manière vous êtes tous pareils (...) Ça c'était la goutte qui a fait déborder le vase, donc j'ai commencé à hurler sur lui. Et pour finir, pour lui dire mais toi tu te prends pour qui ? Toi t'es qui ici ? Toi t'es un étranger comme moi ici, et puis il y avait d'autres choses et moi je me souviens plus. Et puis, oui moi je travaille ici. Et moi je fais quoi ici ? Oui, mais je ne t'ai pas nommé personnellement. Et j'ai dit non, tu m'as mis dans le même ... tu as dit vous êtes tous pareille. Si tu me dis quelque chose comme ça, bien évidemment je me retrouvais là-dedans. Donc, ça c'est inacceptable. Tu ne peux pas dire les choses que tu ne connais pas. J'ai dit, je peux aussi dire pour vous aussi vous êtes tous pareils. Un Français qui vient ici... c'était assez brutale (rires) » (Nika, 52 ans).*

Les entretiens ont montré que les discriminations prennent des formes différentes. Elles peuvent avoir une dimension institutionnelle, par le biais des contraintes légales liées aux permis de séjour, mais elles sont également présentes au niveau des individus, qui tiennent des propos discriminatoires dans le lieu de travail vis-à-vis de leurs collègues venant de l'Europe du Sud-Est.

8.2.6. Parcours de vie : Facteurs familiaux et individuels

Un dernier facteur mis en avant dans les entretiens, et qui rejoint la littérature scientifique, sont les facteurs familiaux et individuels. Comme nous pouvons le constater dans le Tableau 1.1 (Voir Annexe 1.2), dix participantes sur treize sont des mères, la plupart d'entre elles ayant des enfants majeurs ou adolescent.es. Par conséquent, elles n'ont pas rencontré de problèmes de garde des enfants. Bilyana, mère d'un enfant de trois ans, nous raconte comment l'arrivée de son enfant a eu un impact sur la recherche d'emploi. En effet, comme le montre la littérature scientifique, les mères d'enfants mineurs sont davantage disposées à se concentrer sur les tâches familiales (Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Pecoraro, 2011 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014). Petra souhaiterait améliorer son français et prendre des cours de langues, mais elle ne peut pas à cause des responsabilités familiales. Comme le soulignent Dahinden et Fibbi (2004), pour certaines d'entre elles les cours de français étaient interrompus pour des obligations familiales. De plus, d'après certaines de nos participantes, elles sentent une sorte d'hésitation de la part des employeur.es concernant le fait qu'elles soient mères ou qu'elles risquent de tomber enceinte, et par conséquent ne pas pouvoir travailler.

« Tout d'abord, parce que je suis une maman, je ne voulais pas faire des allers-retours. Je me suis donc limitée à Genève car la communauté (de travail) prend du temps sur mon temps libre, qui est le temps de ma fille et de ma famille. Ce qui est certain, c'est que je me suis arrêtée pour postuler à des postes, parce que je sais que cela veut dire après les heures de travail et j'ai beaucoup travaillé tout le temps dans mon travail précédent, mais maintenant je ne peux pas le faire. Pendant une courte période, je ne peux pas travailler jusqu'à 8h, car ma fille se couche à 8h30. Cela signifie que je ne la verrais pas. Alors je me limite et je pense que... La société a un préjugé envers les mamans. Ils ne le disent peut-être pas, mais ce sont des préjugés (...) Ce qui arrive partout... pas seulement ici en Suisse » (Bilyana, 32 ans).

Nonobstant le fait que la majorité de nos participantes ont des enfants majeurs, elles reconnaissent les difficultés que les mères migrantes ayant de enfants de jeune âge peuvent

rencontrer comme les questions de garderie, la conciliation entre sphère privée et sphère professionnelle, la gestion du stress des enfants dans un nouvel environnement, etc. (Dahinden et Fibbi, 2004 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Marin-Avellard et Mollard, 2012). De plus, certaines d'entre elles, enclavées dans l'impossibilité de s'insérer professionnellement sur le marché du travail suisse, se trouvent contraintes de devenir « mère au foyer » et de sacrifier leur carrière.

En revanche la situation de leurs conjoints ne change pas. Selon les participantes mariées, leurs conjoints n'ont pas eu affaire avec le stress de gestion de tâches familiales et l'arrivée d'un enfant ne change rien à leur parcours professionnel. Ce phénomène de prioriser la carrière du conjoint dans un ménage migrant, comme celui de nos participantes, rejoint complètement la revue de la littérature à ce sujet (Baghdadi et Riaño, 2007 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014).

« Je dirais que cela (le fait qu'elle soit mère d'un enfant de trois ans), affecte indirectement. Je pense que mon mari serait conscient que si j'aurais un nouvel engagement professionnel, je ne serais tout simplement pas disponible à la maison. Ce qui veut dire qu'il ne peut pas rentrer à la maison n'importe quand pour s'occuper de l'enfant. Si je dis par exemple, samedi, j'ai besoin d'étudier, cela signifierait que je ne vais pas cuisiner, ni s'occuper de l'enfant. Alors, hmmm, je pense que non, lui il n'a pas connu la même expérience que moi » (Bilyana, 32 ans).

Comme le mentionnent Baghdadi et Riaño (2007), certaines de nos participantes se sentent dévalorisées aux yeux de leur famille. C'est surtout le cas de Linda qui exprime une sorte de souffrance vis-à-vis de sa situation de déqualification.

« Oui, quelques fois il y a des conflits dans la famille parce que les enfants voilà quand on discute ils disent voilà qu'est-ce que tu fais ? Ça fait combien d'années qu'on est là ? Tu n'as encore pas trouvé quelque chose de concret et tu es toujours par-ci par-là. Qu'est-ce que tu fais et qu'est que tu gagnes à la fin de la journée avec les actions que tu fais ? C'est-à-dire, il y a un manque de confiance de mes enfants chez moi » (Linda, 51 ans)

Parfois les réponses négatives, à leurs postulations, qui s'enchaînent deviennent pénibles et angoissantes pour nos participantes. Il y a des périodes où elles se sentent démotivées, découragées, avec une faible estime de soi. Cette idée est soutenue également par la littérature qui montre que l'aspect psychologique a de l'influence sur la recherche d'un emploi adéquat à leurs qualifications. En outre, le facteur de l'âge joue un rôle négatif sur la motivation pour certaines participantes lorsque vient le moment de postuler à un emploi.

Il est important de préciser que pour nos participantes, d'autres facteurs contextuels ont influencé leurs démarches de recherche d'un travail correspondant à leurs situations. Nous pouvons mentionner ici le contexte de pandémie mondiale, qui pour beaucoup d'entre elles a freiné des processus en cours tels que les cours de français ou la recherche d'un emploi.

Pour certaines d'entre elles, le télétravail n'était pas l'option la plus idéale. En effet, pour Mihaela, s'exposer à la nouvelle technologie s'avère être une difficulté concernant l'insertion dans le monde professionnel genevois.

« Eee quand je travaillais, j'étais tout le temps exposé à la nouveauté de technologie, après j'ai

pris une pause et c'était quelque chose que j'ai eu peur. J'ai dit Oh my god. Mais maintenant, on ne parle plus de PowerPoint, on parle d'autre chose. Avec l'Unige, tout le monde est plus young, plus jeune que moi et je dis ohlalala tous les geeks d'informatique et moi je dois trouver... ehh c'est pas mal parce que c'est tout en zoom et maintenant je connais zoom, mais ça fait peur aussi le progrès d'informatique de tout le système numérique, ça donne aussi un peu de désavantage et de peur » (Mihaela, 53 ans).

L'âge de nos participantes est un autre élément qui semble perturber leur situation professionnelle à Genève. Elles nous racontent que les employeur.es sont davantage favorables à l'embauche des jeunes au détriment des personnes plus âgées. D'autres comme Gulash semblent être plus pessimiste et ne pensent pas obtenir une opportunité dans leurs domaines.

8.3. Les stratégies pour éviter la déqualification

Les résultats de la recherche illustrent que nos participantes adoptent différentes stratégies pour contourner le phénomène de la déqualification. Afin d'analyser les différents types de stratégies menées par les participantes à l'étude, nous allons les regrouper en cinq sous parties : (8.3.1.) L'apprentissage de la langue française ; (8.3.2.) La requalification ; (8.3.3.) L'engagement volontaire ou associatif et le bon réseautage ; (8.3.4) L'intégration au « mode de vie suisse », et (8.3.5) Les ressources psycho-sociales.

8.3.1. L'apprentissage de la langue française

L'apprentissage du français constitue la stratégie principale adoptée par les participantes de cette recherche afin de contourner le phénomène de la déqualification. Ce type de stratégie nous pouvons le retrouver aussi dans la revue de la littérature (Chicha et Deraedt, 2009). « Apprendre le français tout de suite. Quand on arrive à parler la langue c'est super important » (Mihaela, 53 ans). En étant bien consciente de la place importante que la langue française occupe pour accéder à un emploi, certaines d'entre elles (celles qui ne maîtrisaient pas la langue française) ont commencé dès leur arrivée à prendre des cours de français de base.

« Ufff oui, la langue c'est la base. Je me suis inscrite directement au cours de français à l'École Migros... je savais, tu ne peux rien faire sans la langue de toute façon. Je savais très bien que dans le CV, bien parler le français c'était le plus important. Plus important que mes expériences professionnelles je dirais (rires) » (Alba, 54 ans).

Selon les résultats de nos analyses, une des motivations principales pour apprendre la langue française est de réussir à créer un réseau, en rencontrant des personnes travaillant dans leurs domaines d'intérêt. Nous pouvons constater cela dans la citation ci-dessous.

« Et je pense que la langue c'est le plus important parce que ça aide pour le réseautage. Moi je connais beaucoup de gens ici et beaucoup de mes copines m'ont recommandé pour certains jobs et je pense qu'il est le plus important. C'est le réseautage et le contact et pour ça vous avez besoin du réseautage » (Jana, 38 ans).

L'analyse des réponses montre que certaines d'entre elles ont pris des cours de français à l'Université de Genève, d'autres dans différentes associations comme *Découvrir* ou des associations communautaires. Il est important de préciser que la qualité des cours est mise en valeur selon les résultats. Les participantes étaient satisfaites et ne regrettent pas d'avoir suivi les cours de langue. Au contraire, pour elles cela constitue un soutien important et un grand pas vers leur intégration professionnelle sur le marché du travail genevois.

Un autre élément important c'est le niveau de la langue française. Le SEM a développé le système d'encouragement linguistique FIDE²⁸ (français, italiano, deutsch- apprendre, enseigner, évaluer), en s'appuyant sur le CECR (Cadre européen commun de référence pour les langues). Ce système met en place des normes d'apprentissage du français pour la population migrante, afin de faciliter leurs intégrations en Suisse. Selon ce document, le niveau de français B1 est encouragé pour s'insérer professionnellement en Suisse romande, tandis que, le niveau B2 est un critère pour suivre les études universitaires. Cependant, pour certaines de nos participantes, il est nécessaire de posséder un niveau plus élevé que B2 pour réussir les études.

8.3.2. La requalification

Une deuxième stratégie développée par nos participantes afin d'éviter le « piège » de la déqualification, c'est la requalification. Certaines de nos participantes ont pris la décision de reprendre les études universitaires, afin d'avoir un diplôme suisse, qui viendrait renforcer leurs possibilités d'accès à un emploi qualifié (Fibbi, Pecoraro et al., 2005 ; Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt). D'autres d'entre elles ont décidé de se réorienter professionnellement, en suivant différentes formations continues.

Par exemple, Jana, spécialiste en communication en Serbie, insiste sur cette deuxième stratégie, qui pour elle est essentielle pour s'intégrer dans le marché du travail genevois. Elle a fait un master à l'Université de Genève dans un autre domaine que la communication, et pendant sa dernière année, elle a commencé un stage en lien avec son mémoire de master. Selon Jana (38 ans), c'est son diplôme suisse et ses six mois d'expérience dans une entreprise genevoise qui lui ont facilité son intégration professionnelle à Genève. « Je suis sûre que ça aide. Ça m'a aidé pour le premier travail ici » (Jana, 38 ans). Milena, évoque aussi l'importance de suivre un stage afin de faciliter l'intégration professionnelle à Genève. Elle nous raconte qu'au début de son installation, elle a directement commencé un stage à la pharmacie, et à la fin du stage, elle a pu enchaîner le travail en tant que pharmacienne. Effectivement, les deux participantes mentionnées ci-dessus, n'ont pas connu de déqualification et ont continué d'exercer leur métier de base.

Nous retrouvons le même discours chez Mira, juriste en Albanie et qui a terminé avec succès un master dans le domaine des relations internationales. Comme elle l'explique dans la citation ci-dessous, un diplôme universitaire étranger (autre qu'albanais) était l'élément qui lui manquait dans son CV et qui pouvait lui ouvrir de nouvelles perspectives dans le

²⁸ FIDE, le programme d'encouragement linguistique pour les adultes migrants : <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/integration-einbuengerung/innovation/fide.html> (Consulté le 17.07.2021).

futur. Aujourd'hui elle continue la voie académique et souhaite commencer un doctorat afin d'enrichir son CV.

« J'ai vu dans mon CV qu'il me manquait quelque chose d'une université hors Albanie et c'était la raison pourquoi j'ai commencé ce master (...) C'était un master que je voulais vraiment beaucoup et c'était très lié à mon métier, mais maintenant au niveau académique » (Mira, 36 ans).

Mihaela a repris les études universitaires également. Pour elle, commencer les cours à l'Université de Genève représente une excellente opportunité pour faire autre chose que sa profession de base, ingénieure. Dans son cas, la requalification est sa stratégie principale, afin de ne pas faire face au phénomène de la déqualification, tout en changeant complètement de métier.

« Je travaille pour une requalification on peut dire. [...] je voudrais faire peut-être quelque chose dans le monde de la coordination de projets. Moi je connais la procédure dans le monde corporatiste, mais maintenant j'ai décidé et j'ai commencé un cours à l'UNIGE pour adapter ça dans le monde humanitaire. Moi je crois que c'est vraiment avec moi. Moi je dois continuer de faire des études, et transformer et adapter mes connaissances dans le monde des affaires pour le monde humanitaire » (Mihaela, 53 ans).

De manière générale, les participantes à cette recherche mentionnent la requalification comme une voie alternative échappatoire de la déqualification et comme un des outils pour trouver un emploi en adéquation avec leurs compétences et qualifications (Nedelcu, 2005). Elles sont conscientes de la difficulté de faire reconnaître leurs diplômes, et pour cela elles choisissent de tout recommencer « à zéro » et de reprendre les études universitaires pour une deuxième fois.

8.3.3. L'engagement volontaire ou associatif et le bon réseautage

D'après les résultats de notre recherche, l'engagement associatif semble être une stratégie afin de s'insérer professionnellement sur le marché genevois. La plupart de nos participantes ont fait recours à différentes associations qui aident à l'insertion des femmes migrantes, dont *Découvrir*. Plusieurs d'entre elles comme Mihaela, Linda, Ana, Gulash, Elvana, Milena, Petra et Bilyana ont participé au programme ProActe²⁹ de l'association *Découvrir*, qui a pour objectif l'insertion facilitée des migrantes qualifiées sur le marché du travail genevois, ainsi que la réévaluation de leurs projets professionnels, le suivi de formations et de différents ateliers. Nos participantes expriment leur satisfaction quant aux services de l'association et soulignent le grand soutien que celle-ci leur a apporté. Grâce à l'engagement dans cette association (et dans d'autres), nos participantes ont pu créer des contacts, qui les ont aidées avec les documentations nécessaires pour faire reconnaître les diplômes, suivre des cours de français et mieux connaître les spécificités du marché du travail suisse.

« Et puis, comme ça j'ai trouvé l'association Découvrir et je leur ai demandé d'abord de m'aider avec le cv en français et puis comment je peux reconnaître mon diplôme et puis ils

²⁹ Programme ProActe, organisé par l'association *Découvrir* : <https://www.associationdecouvrir.ch/2016/03/programme-proacte/> (Consulté le 18.07.2021).

m'ont vraiment aidé avec toutes les contacts et tout ça et puis, j'ai pu récupérer toutes les papiers » (Petra, 36 ans).

Certaines des participantes, comme Linda, Ina et Alba, mettent en avant le fait que non seulement l'engagement dans l'association les a beaucoup aidées avec leur intégration en Suisse, mais qu'en plus, c'était facile d'y accéder. En effet, contrairement aux différents types d'emplois en Suisse, les associations à Genève ne leur demandent pas de faire valoir leurs qualifications.

D'après l'analyse des entretiens, les participantes soulignent l'importance de leur implication dans la vie associative qui pourrait assurer des contacts et encourager un large réseau de communication. Faute de quoi leur déqualification à Genève est imminente. (Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; et Marin-Avellan et Mollard, 2012). Elles sont unanimes quand elles disent que l'intégration et la création des liens avec la population locale augmentent la probabilité de trouver un emploi en adéquation avec leurs qualifications. Durant les premiers mois de leur installation à Genève, certaines d'entre elles ont fréquenté le réseau des compatriotes ou la communauté expatriée. Toutefois, elles estiment que le fait de rester « enfermées » dans cette communauté rendrait la quête d'un emploi qualifié difficile.

« Je me suis mise en contact avec différentes associations qui s'occupent des femmes émigrées pour les orienter dans le marché du travail et j'attends toujours (de trouver un travail). Comme je vous ai dit c'est le réseautage, c'est très très très important. Moi, pour tous ces années que je suis là, j'ai essayé d'élargir mon réseautage et ces associations m'ont beaucoup aidé à connaître pleins de gens à avoir des bons contacts » (Linda, 51 ans).

Pour revenir à l'importance de la langue, d'après certaines de nos participantes, il est nécessaire d'apprendre le français car il facilite le développement d'un réseau suisse. Pour Nika également, la meilleure stratégie afin de construire le réseau local, c'est de participer aux différentes formations que les associations proposent. L'action associative semble être un excellent moyen afin de rencontrer des personnes qui peuvent offrir des perspectives d'emploi dans le futur.

« Bon j'ai fait beaucoup de formation, j'ai fait énormément de cours ici. Je continue, je ne m'arrête pas, c'est un super moyen de... Il faut aimer apprendre, il faut aimer suivre les cours. C'est un très bon moyen de connaître des gens, de rencontrer des gens intéressants. J'ai commencé, il y a ... à aller à différents événements aussi. Euh, et communiquer, communiquer avec les gens. Ne faut pas, ouais, il faut... Communiquer avec les gens, et continuer à apprendre comment communiquer avec les gens ».

En outre, l'engagement associatif s'avère être un outil pour remplir le *gap* dans son CV, et pour se sentir occupée durant la période de non-travail. Nos résultats révèlent que, pour certaines d'entre elles, la participation aux associations était aussi une stratégie afin de pratiquer le français. Pour d'autres il s'agit d'un choix de s'engager en tant que bénévole dans une association philanthropique afin de se sentir utile.

« Oui, la nature de choses que je fais pour cette association philanthropique m'offre de l'énergie, je me sens très utile et c'est ça que je peux dire qui m'encourage pour changer la nature de mon travail. Oui, je me sens très utile et satisfaite » (Mihaela, 53 ans).

8.3.4. L'intégration au « mode de vie suisse »

Comme il a été mentionné, le décalage culturel constitue un élément important concernant l'intégration professionnelle des participantes. Le côté « Genève internationale » semble être un atout au début de leur installation, où l'anglais prédomine dans les milieux d'expatrié.es. La majorité explique qu'à leur arrivé elles ont eu des contacts prédominants avec la communauté internationale, en s'échangeant des conseils, des suggestions. De plus, elles estimaient avoir plus de points en commun avec eux.elles qu'avec les natifs.ves. Nous pouvons ainsi parler d'une « étape intermédiaire » de communauté internationale, plus tard complétée avec le réseau suisse.

Toutefois, elles se sont rapidement aperçues, que pour mieux s'intégrer à Genève, il fallait s'adapter au « mode de vie suisse ». Pour la majorité de nos participantes, les gens ici sont considérés comme plus froids que dans leurs pays d'origine. Dans une volonté de pouvoir s'intégrer, il ressort des entretiens que les participantes doivent faire l'effort de changer la manière de se présenter aux gens. Concrètement elles essayent d'effacer leurs timidités et d'être plus ouverte envers les autres. Comme nous pouvons le constater dans la citation ci-dessous, les participantes ont dû se montrer plus avenantes pour pouvoir s'intégrer dans la société locale.

« Parce que par exemple, l'entreprise X, organisait tous types d'évènements pour les femmes, pour leurs maris, pour leurs employés. Tu allais là et ils te disaient oui en Suisse, c'est différent, c'est une culture différente, tu dois toujours créer des liens, faire des networking, aller parler tu vois. Et moi je refusais, je disais pourquoi je dois parler avec tous ces gens que je ne connais pas, pourquoi je dois aller vers tout ce nouveau monde, peut-être ça ne m'intéresse pas. Moi je ne voyais pas les gens qu'ils te disent il faut ça pour pas te sentir isolée, intégrée, connaître plus des gens pour avoir plus de connexion. Moi je refusais. Je sais maintenant, je connais parce que moi ce n'était pas dans notre culture. Ok, en Roumanie, en plus ce n'est pas vraiment tu vois, maintenant peut-être ça devient de plus en plus. Quand j'étais en Roumanie, personne ne réalisait rien, tu ne devais pas aller faire, tu étais bien intégré, ta famille, tes amies, le travail tout ça. Ça je pense c'était assez surprenant et moi je n'ai pas embrassé cette façon de faire les choses en Suisse et ça m'as pris quelques mois » (Ana, 43 ans).

Par ailleurs, le fonctionnement du marché du travail en Suisse se révèle être différent de celui du pays d'origine. Une autre stratégie que les participantes ont développée c'est le renseignement sur les codes et les normes concernant la réglementation du marché genevois et plus particulièrement sur les entretiens d'embauche. Elles sont nombreuses à estimer que les formations et ateliers les ont aidées de manière considérable comprendre le « mode d'emploi » du marché du travail local. Plus particulièrement, dans ces formations, les participantes ont acquis des connaissances concernant les possibilités et les limites des permis de séjour, la rédaction d'un CV et lettre de motivation adaptées au marché du travail genevois, certains codes professionnels, notamment la valorisation des compétences, ainsi que la préparation à un entretien d'embauche.

D'autres comme Bilyana décident d'aller plus loin dans leurs recherches et se renseignent sur la culture locale des entretiens grâce à des vidéos en ligne.

« Et bien je regardais des vidéos où il y avait les questions qui se posent généralement dans les interviews, comment se passent les interviews, et quoi dire pendant trente minutes, parce que les premières interviews durent généralement trente minutes, et j'avais besoin de trouver quoi dire pendant trente minutes (...) Quand on vit ici, il faut s'adapter à la culture locale » (Bilyana, 32 ans).

D'après nos entretiens, d'autres détails culturels plus subtils émergent. Nous pouvons mentionner ici quelques gestes qui sont habituels durant les entretiens d'embauche tels que le serrage des mains, se faire la « bise » et s'il faut faire un *small talk* « J'essayais d'être très professionnelle au début de l'entretien, mais j'ai vite compris qu'ils voulaient des informations de ma vie personnelle aussi » (Bilyana, 32 ans).

8.3.5. Les ressources psycho-sociales

En dépit de toutes les stratégies « objectives » susmentionnées, d'autres stratégies qui relèvent de la « subjectivité » ont été constatées à plusieurs reprises durant les entretiens. Comme la littérature l'a démontré, nos entretiens évoquent également la motivation, garder l'espoir et rester positive vis-à-vis de la période de recherche d'un emploi qui convient aux qualifications propres. Pour beaucoup d'entre elles, la phase d'acceptation se révèle être essentielle. Certaines d'entre elles se trouvent dans une étape de leur vie où elles ont eu une excellente carrière et maintenant, elles se trouvent face à un obstacle majeur, celui de la déqualification.

« Par exemple maintenant, je suis prête de commencer à travailler pour apprendre avec un salaire pas très grand en rapport de mes qualifications. Ça sera plus bas, je suis claire. Mais je peux m'imaginer que je fais ça pour 6 mois, pour 12 mois, si ça m'aide à arriver plus proche de mon aspiration d'être on va dire dans une place humanitaire » (Mihaela, 53 ans).

Les moments de frustration et de vulnérabilité sont présents, mais les participantes racontent qu'il faut garder l'optimisme et la patience. Dans la plupart des cas, les réponses négatives aux candidatures ou le fait de ne pas trouver un emploi adéquat peut être source de manque de confiance de soi. Elles essayent de se convaincre que cette situation compliquée est temporaire et qu'il est normal de vivre cela dans un nouveau pays.

« Je pense que ce sont des moments qui te créent des frustrations et des moments bas. Mais moi je suis positive et je vois la partie pleine du verre. Maintenant oui, ce n'est pas sympa car je ne trouve rien. Mais je suis sûre que le poste pour moi va être là et je dois juste avoir de la patience. Peut-être faire quelques changements et ça va arriver mais je ne vais pas dire que c'est une raison qui vraiment me déprime » (Mihaela, 53 ans).

Dans nos entretiens, les ressources relationnelles occupaient une place importante. Le soutien familial semble être un point d'appui important pour pouvoir réussir et ne pas se laisser démotiver par les rejets des employeur.es. La famille semble être une source d'inspiration et de force pour les participantes.

« Dans les pires moments, je pense seulement à mes enfants et à leurs futurs. Finalement, tous les sacrifices je les fais pour eux et seulement pour eux. Je continue grâce à eux. Et avec cette pensée, j'essaie de trouver la force pour et ne me pas laisser abattre » (Linda, 51 ans).

Du côté émotionnel, savoir gérer les émotions et garder confiance en soi semble être la stratégie adoptée par la majeure partie des participantes, de continuer ainsi leur quête pour un travail digne de leurs qualifications. La persévérance est un autre mot clé qui sort des entretiens. Selon nos participantes, le travail personnel et l'optimisme sont les « ingrédients » essentiels pour réussir à s'intégrer sur le marché du travail suisse.

« Mettre les émotions de côté et faire ça comme un projet professionnel. Toute cette tristesse, colère, se sentir coincée, sentir incapable de bouger. On peut toujours bouger, on peut toujours faire quelque chose, et vraiment c'est-à-dire okay bon, peut-être, peut-être pas, mais en général il y a toujours cette période qu'on fait quelque chose d'autre » (Milena, 60 ans).

Pour d'autres, les ressources physiques s'avèrent être essentielles dans des moments de vulnérabilité et de détresse. Pour certaines d'entre elles, les moments de pause comme les vacances ou les balades dans la nature leurs permettaient de clarifier leurs pensées. Dans des moments où le moral était bas, Nika prenait la décision de se promener et d'aller au bord du lac afin de se changer les idées.

Moi je partais au bord du lac, m'asseoir, boire un café, manger une glace... juste faire le vide et commencer à marcher beaucoup se promener c'était un petit peu mon échappatoire. À la maison c'était difficile. Pour moi être dehors... C'était la meilleure manière de tout oublier. On laisse l'ordinateur, les recherches, on laisse la maison, on laisse le mari fou à la maison donc voilà. Dehors tout change (Nika, 42 ans).

10. Conclusion

La littérature existante et les résultats de cette recherche, confirment que la population migrante, malgré son haut niveau de qualifications et d'expériences dans différents milieux professionnels, rencontre des difficultés d'accès à l'employabilité dans un nouveau pays, tel que la Suisse. Nous avons également pu observer que le phénomène de la déqualification n'épargne pas notre population cible. Après avoir fait une analyse sociologique approfondie sur cette problématique et après avoir analysé les treize entretiens effectués dans le cadre de cette recherche, nous pouvons établir quelques conclusions afin de répondre à la question de recherche : « Comment les migrantes qualifiées provenant de l'Europe du Sud-Est vivent le phénomène de la déqualification sur le marché du travail genevois ? » Accompagné par les deux sous-questions suivantes : « Quelles sont les barrières principales qu'elles rencontrent et qui les amènent à la déqualification ? Quelles stratégies développent-elles pour contourner le phénomène de la déqualification ? »

De manière synthétique, l'analyse de nos entretiens témoignent à quel point le facteur de la langue est primordiale dans l'intégration professionnelle sur le marché du travail genevois (Fibbi, Pecoraro et al., 2005 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Marin-Avellan et Mollard, 2012 ; Auer, 2018 ; Indermühle, Roos et al., 2018 ; Bertrand, 2020). En outre, d'après les entretiens effectués, les rigidités institutionnelles telles que les contraintes et les limitations imposées par le type de permis de séjour, la non-reconnaissance ou la non-équivalence des diplômes obtenus dans le pays d'origine, s'avèrent avoir un impact sur l'accès (Fibbi, Pecoraro et al., 2005 ; Pecoraro, 2005 ; 2006 ; Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014). Le bon réseautage suisse se relève également essentiel pour trouver un emploi en adéquation avec qualifications ((Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009, Marin-Avellan et Mollard, 2012). Les responsabilités familiales semblent exercer aussi une influence dans la quête d'un travail (Baghdadi et Riaño, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Morend, 2012). En outre, d'autres obstacles plus subjectifs tels que le sentiment d'être jugées, ou des facteurs individuels tels que l'âge, la motivation (Atukeren et Wirz, 2005 ; Fibbi, Pecoraro et al., 2005 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Bolzman, Gakuba et al., 2014, etc. ont également été pris en compte lors de notre analyse.

Toutefois, en ce qui concerne les obstacles susmentionnés, les participantes de cette étude ont pu développer ou développent encore des stratégies afin d'éviter du mieux possible le « piège de la déqualification ». Premièrement, suivre des cours de français dans des établissements universitaires ou dans des associations qui offrent ce type de prestation s'avère être la principale stratégie afin de faire valoir son parcours professionnel et d'augmenter ainsi les chances d'accéder à un emploi souhaitable. Deuxièmement, se renseigner au plus vite concernant toutes les informations nécessaires sur les démarches à suivre pour la reconnaissance des équivalences de diplômes étrangers est important. Nous pouvons mentionner ici les institutions qui s'engagent dans cette procédure comme le SEFRI (Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et l'innovation), le temps que peut prendre ce genre de procédure, les différences qui existent selon la nationalité de la migrante, ainsi que l'activité professionnelle. Troisièmement, la création d'un réseau suisse fait partie des stratégies des participantes de cette recherche, qui faciliterait l'accès à un emploi en adéquation avec leurs qualifications. En effet, la raison principale pour laquelle

les participantes s'engagent dans des activités associatives (outre le fait d'apprendre et de pratiquer la langue française) est le fait de connaître de nouvelles personnes qui peuvent leur donner de nouvelles opportunités dans le domaine professionnel désiré. Quatrièmement, le soutien familial semble avoir des effets positifs et encourage les participantes, qui, parfois, se sentent démotivées au vu des réponses négatives reçues ou face à l'impossibilité de trouver ce qu'elles souhaitent vraiment. Pour finir, se renseigner sur les différents codes et les différentes normes professionnelles via les formations et ateliers proposés par des associations accompagnant les migrantes, constitue la dernière stratégie ressortie de nos résultats.

Choisir un sujet de mémoire tel que l'expérience migratoire, qui me³⁰tient particulièrement à cœur, outre le fait d'être une épreuve liée à ma formation universitaire et à mes propres aspirations professionnelles, se révèle aussi être une expérience qui a provoqué de fortes émotions en moi, en tant qu'une étudiante étrangère et ce, tout au long du processus de la recherche.

En effet, j'estime que mon rapport étroit à l'objet d'étude, n'as pas pu être évacué en raison de ma touche personnelle apportée à l'ensemble des entretiens. J'ai eu l'impression qu'au cours des entretiens, malgré le fait que je ne connaisse pas les participantes, il y avait une sorte de rapprochement, ainsi qu'une ressemblance entre elles et moi. Elles me disaient des phrases comme « tu le sais toi-même », « tu vois un peu », ou elles utilisaient le terme de « notre culture ». Elles pouvaient se confier et parler plus ouvertement de ces sujets comparé à d'autres circonstances (par exemple avec un.e chercheur.euse suisse.sse), dans lesquelles elles n'auraient pas pu le faire par crainte de (pré)jugement. Je peux souligner que d'une manière ou d'une autre, ma position sociale et mon appartenance socio-culturelle m'ont permis d'acquérir des connaissances plus approfondies et des réponses à ma question de recherche, des éléments qui auraient certainement été moins accessibles si sollicités par un autre sujet.

Toutefois, durant l'étape d'analyse des entretiens, j'ai veillé à maintenir une position d'impartialité scientifique. J'ai tenté de garder mes émotions, mon vécu et mon expérience propre de côté. Cependant, cela n'était pas un exercice facile. Notamment, en raison de ma situation actuelle, à l'aube de mon entrée dans le marché local du travail, à la suite de mon expérience universitaire.

Cependant, il est important de mettre en exergue quelques limitations que ce travail contient. À propos de la revue de la littérature, il serait intéressant de sortir de la disjonction déqualification/qualification, comme le souligne Chicha et Deraedt (2009), et analyser plus en détails les différents niveaux de la déqualification. Nous pouvons noter également une insuffisance de la littérature concernant la période post-déqualification, ainsi que l'expérience de la requalification.

D'autres limites s'ajoutent, concernant la partie méthodologie, ainsi que l'échantillon dans le cadre de cette recherche. Nous avons, en effet, rencontré un certain nombre de difficultés lors de l'étape de recrutement des participantes. Cette population spécifique de

³⁰ Dans cette partie de la conclusion, il y a une réflexion personnelle de l'auteure de ce travail. Donc, le JE est utilisé.

migrantes qualifiées provenant de l'Europe du Sud-Est, s'est avérée peu accessible. En effet, nous n'avons pas pu obtenir des participantes provenant de tous les pays d'Europe du Sud-Est. Comme mentionné précédemment, l'adoption d'une approche qualitative nous a permis de toucher différentes dimensions du phénomène de la déqualification. Une autre limite de cette recherche était la langue dans laquelle les entretiens se sont déroulés, car les personnes interviewées ne pouvaient pas s'exprimer aussi aisément qu'elles le souhaitaient. En outre, la majorité des entretiens se sont déroulés à distance (par Zoom), ce qui limite le contact humain, et empêche ainsi de transmettre véritablement les émotions des participantes à la chercheuse.

Pour aller plus en profondeur dans l'analyse, il serait intéressant d'établir une comparaison systématique avec les migrants qualifiés provenant de l'Europe du Sud-Est sur le marché du travail genevois, et constater les obstacles communs et distinctifs entre les deux populations. Certes, un échantillon plus large serait nécessaire afin d'analyser cela.

En conclusion, nous pouvons dire que cette recherche nous a permis de mieux comprendre le phénomène de la déqualification chez les migrantes qualifiées en Suisse. De plus, ce travail a contribué à connaître et analyser les différentes stratégies que les migrantes provenant de l'Europe du Sud-Est adoptent afin de contourner le phénomène de la déqualification.

Bibliographie

Anadón Marta (2006), La recherche dite « qualitative » : de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents, *Recherches Qualitatives*, Vol. 26, No.1, pp. 5-31.

Atukeren Erdal et Wirz Aniela (2005), An analysis of perceived overqualification in the Swiss labor market, *Economics Bulletin*, Vol. 9, No. 2, pp. 1-10.

Aubin-Auger Isabelle, Baumann Laurence, Imbert Patrick, Lehr-Drylewicz Anne-Marie, Letrilliart Laurent, Mercier Alain et le groupe de recherche universitaire qualitative médicale francophone : GROUM-F (2008), Introduction à la recherche qualitative, *Exercer. La revue française de médecine générale*, Vol.19, No.84, pp. 142-145.

Auer Daniel (2018), Language roulette- the effect of random placement on refugees' labour market integration, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol.44, No. 3, pp. 341-362.

Bader Dina (2018), Who Ought to Stay? Asylum Policy and Protest Culture in Switzerland, in: Merhaut Nina, Rosenberger Sieglinde et Stern Verena (Eds.), *Protest Movements in Asylum and Deportation*, Vienna: Springer Open, pp. 69-86.

Baghdadi Nadia et Riaño Yvonne (2007), Understanding the Labour Market Participation of Skilled Immigrant Women in Switzerland: The Interplay of class, Ethnicity and Gender, *Journal of International Migration and Integration*, Vol.8, No.2, pp 163-183.

Baruch Yehuda et Bozionelos Niko (2011), Career issues, in Zedeck Sheldon (Eds.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Washington: APA Publications Department, pp. 67-113.

Bastia Tanja (2014), Intersectionality, migration and development, *Progress in Development Studies*, Vol.14, No.3, pp.237-248.

Berset Alain, Crevoisier Olivier, Hainard François et Weygold Serge-Alexandre (1999), Qualification-déqualification professionnelle des immigrants. Approche théorique, *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Vol.15, No.3, pp.87-100.

Bertrand Anne-Laure (2020), *Dans la jungle des permis de séjour. Parcours administratifs et intégration professionnelle des réfugiés en Suisse*, Genève : Seismo.

Bigler Olivier (2012), La notion d'intégration dans le droit suisse des migrations et dans les réformes en cours, in : Amarelle Cesla (Eds.), *L'intégration des étrangers à l'épreuve du droit suisse. Fondements et applications pratiques*, Berne : Stämpfli, pp. 27-59.

Bolzman Claudio (2002), La politique migratoire suisse : entre contrôle et intégration, *Écartés d'identité*, No. 99, pp.65-71.

Bolzman Claudio (2008), *Travailleurs Étrangers sur le Marché du Travail Suisse : Quels Modes D'incorporation?*, *Revue de l'intégration et de la migration internationale*, No. 8, pp. 357-373.

Bolzman Claudio, Gakuba Théogène-Octave et Goguikian Ratcliff Betty (2014), *Déqualification des femmes migrantes en Suisse : mécanismes sous-jacents et effets psychologiques*, *Alterstice. Revue internationale de la Recherche Interculturelle*, Vol. 4, No.2, pp. 63-76.

Bougarel Xavier et Clayer Nathalie (2013), *De la chute du communisme à l'intégration européenne (1989-2001), Les musulmans de l'Europe du Sud-Est : des empires aux états balkaniques*, Paris : Karthala Éditions, pp. 215-227.

Bourdieu Pierre (1979), *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris : Les Éditions de Minuit.

Browne Irene et Misra Joya (2003), *The Intersection of Gender and Race in the Labor Market*, *Annual Review of Sociology*, Vol. 29, pp. 487-513.

Bürkner Hans-Joachim (2012), *Intersectionality: How Gender Studies Might Inspire the Analysis of Social Inequality among Migrants*, *Population, Space and Place*, Vol.18, No.2, pp. 181-195.

Carcillo Stéphane et Valfort Marie-Anne (2018), *Qu'est-ce que la discrimination sur le marché du travail*, in Carcillo Stéphane et Valfort Marie-Anne (Eds.), *Les discriminations au travail. Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*, Paris : Presses de Sciences Po, pp.11-23.

Catarino Christine et Morokvasic Mirjana (2005), *Femmes, genre, migration et mobilités*, *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Vol. 21, No.1, pp.7-27.

Cattacin Sandro et Kaya Bülent (2005), *Le développement des mesures d'intégration de la population migrante sur le plan local en suisse*, in : Mahnig Hans (Eds.), *Histoire de la politique de migration, d'asile et d'intégration en Suisse depuis 1948*, Genève : Seismo, pp. 288- 320.

Chicha Marie Thérèse et Deraedt Eva (2009), *Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées. Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève*, *Cahiers des migrations internationales*, No. 97, pp.1-72.

Clair Isabelle (2012), *Sociologie du genre*, Paris : Armand Colin.

Crawford Alleah, Finley Dori A., Rivera David Jr. et Weber Melvin R. (2009), *An exploratory study identifying soft skill competencies in entry-level managers*, *Tourism and Hospitality Research*, Vol.9, No.4, pp. 353-361.

Crenshaw Kimberlé Williams (2005), Cartographie des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur, *Cahiers du Genre*, Vol.2, No.39, pp. 51-82.

D'Amato Gianni et Suter Christian (2012), Monitoring Immigrant Integration in Switzerland, in: Bijl Rob et Verweij Arjen (Eds.), *Measuring and monitoring immigrant integration in Europe*, Hague: Netherlands Institute for Social Research, pp. 326-343.

D'Amato Gianni, Dunning Samantha, Fehlmann Joëlle, Efonayi-Mäder Denise, Perret Andreas, Probst Johanna, Ruedin Didier et Sille Irina (2019), *Marges de manœuvre cantonales en mutation. Politique migratoire en Suisse*, Université de Neuchâtel : Swiss Forum for Migration and Population Studies (Rapport de recherche).

Dahinden Janine et Fibbi Rosita (2004), Les requérants d'asile et le travail : déclassés ? indispensables ? bienvenus ?, *Asyl : Revue Suisse pour la pratique et le droit d'asile*, No.3, pp.21-27.

Devarenne-Megas Hanna (2003), Psychopathologie et insertion sociale des migrants polonais en France, *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Vol.19, No.1, pp.101-124.

Disdier Anne-Célia et Mucchielli Jean-Louis (2002), Biais domestique et concurrence des processus d'intégration dans les échanges de l'Europe du Sud-Est, *Économie Internationale*, Vol.1-2, No.89-90, pp. 209-225.

Dubar Claude (1987), La qualification à travers les journées de Nantes, *Sociologie du travail*, Vol. 29, No.1, pp. 3-14.

Ellerman Antje (2020), Discrimination in migration and citizenship, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 46, No.12, pp. 2463-2479.

European Network Against Racism Shadow Report (2017), *Racism & Discrimination in Employment in Europe*, Brussel: European Network Against Racism (ENAR), [en ligne], <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/enar-shadow-report-racism-discrimination-in-employment-in-europe-2013-2017>, (Consulté le 10.02.2021).

Fehlmann Joëlle, Fibbi Rosita, Counilh Anne-Laure, Ruedin Didier (2019), *Discrimination des personnes hautement qualifiées issues de la migration dans le domaine du social ?*, Neuchâtel : Swiss Forum for Migration and Population Studies.

Felder Maxime (2016), La diversité sur le palier. Catégorisations ordinaires d'un voisinage hétérogène à Genève, *Lien Social et Politiques*, No.77, pp. 220-239.

Fibbi Rosita et Steiner Ilka (2016), Démographie, formation tertiaire et migration qualifiée en Suisse, in : Behrens Matthias et Bourgoz Froidevaux Anne (Eds.), *Réflexions sur l'avenir de l'éducation. Quelques jalons et perspectives*, Neuchâtel : Institut de recherche et de documentation pédagogique – IRDP, pp. 53-78.

Fibbi Rosita et Zschirnt Eva (2019), Do Swiss Citizens of Immigrant Origin Face Hiring Discriminations in the Labour Market, Neuchatel: National Center of Competence in Research-The Migration-Mobility Nexus (Working paper).

Fibbi Rosita, Kaya Bülent et Piguët Etienne (2003), *Le passeport ou le diplôme ? Étude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration*, Neuchâtel : Forum suisse des migrations.

Fibbi Rosita, Pecoraro Marco et Wanner Philippe (2005), Femmes étrangères et marché du travail, in Haug Werner et Wanner Philippe (Eds.), *Migrants et marché du travail : Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*, Neuchâtel : Office fédéral de la statistique (OFS), pp. 17-38.

Fillieule Olivier (2001), Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel, *Revue française de science politique*, Vol. 51, No. 1-2, pp. 199-215.

Gianni Matteo (2017), The Migration-Mobility Nexus: Rethinking Citizenship and Integration as Processes, in: Triandafyllidou Anna (Eds.), *Multicultural Governance in a Mobile World*, Ecosse: Edinburgh University Press, pp. 205-224.

Glenn Evelyn Nakano (1999), The Social Construction and Institutionalization of Gender and Race: An Integrative Framework, in: Ferree Myra Marx, Lorber Judith et Hess Beth B. (Eds.), *Revisioning Gender*, California: Sage Publications, pp. 3-43.

Golub Anne, Quiminal Catherine et Morokvasic Mirjana (1997), Évolution de la production de connaissances sur les femmes immigrées en France et en Europe : quelques réflexions sur la recherche et les politiques publiques, *Migrations Société*, Vol.9, No. 52, pp. 19-36.

Green Eva G.T., Manatschal Anita, Pecoraro Marco et Wanner Philippe (2019), Does integration policy improve labour market, sociocultural and psychological adaptation of asylum related immigrants? Evidence from Sri Lankans in Switzerland, *Institute of Economic Research*, Vol.08, No. 19, pp. 1-30.

Gross Dominique Marie (2006), Introduction, in : Gross Dominique Marie (Eds.) *Immigration Policy and Foreign Population in Switzerland*, Washington: World Bank Publications, pp. 3-5.

Haug Werner et Wanner Philippe (2005), *Migrants et marché du travail. Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*, Neuchâtel : Office fédéral de la statistique (OFS).

Hochschild Arlie Rusell (2000), Global Care Chains and Emotional Surplus Value, in : Giddens Anthony et Hutton Will (Eds.), *On the Edge: Living with Global Capitalism*, London: Jonathan Cape, pp. 130– 46.

Hurtado Amparo Abir (2008), Compétence en traduction et formation par compétences,

Traduction, terminologie, rédaction, Vol.21, No.1, pp.17-64.

Imbert Geneviève (2010), L'entretien semi-directif : À la frontière de la santé publique et de l'anthropologie, *Recherche en soins infirmiers*, Vol.3, No. 102, pp. 23-34.

Indermühle Yvonne, Roos Kim, Sowe Rahel et Wenger Ines (2018) Addressing barriers to work for asylum seekers: Report from Switzerland, *World Federation of Occupational Therapists Bulletin*, Vol.74, No.2, pp. 123-127.

International Organisation for Migration et Organisation for Economic Cooperation and development (2014), *Harnessing knowledge on the migration of highly skilled migrant women*, Geneva: International Organisation for Migration et Organisation for Economic Cooperation and Development, [en ligne], [https://www.oecd.org/dev/migration-development/Harnessing knowledge on the migration of highly skilled women - overview of key findings.pdf](https://www.oecd.org/dev/migration-development/Harnessing%20knowledge%20on%20the%20migration%20of%20highly%20skilled%20women%20-%20overview%20of%20key%20findings.pdf) , (Consulté le 29.01.2021).

International Organisation for Migration (2020), *World Migration Report*, Geneva: International Organisation for Migration, [en ligne], https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf , (Consulté le 29.01.2021).

Iosifides Theodoros (2016), Introduction, in: Iosifides Theodoros (Eds.), *Qualitative Methods in Migration Studies: A Critical Realist Perspective*, Royaume Unis: Routledge, pp.1-4.

Iredale Robyn (2005), Gender, immigration policies and accreditation: valuing the skills of professional women migrants, *Geoforum*, Vol. 36, No. 2, pp. 155-166.

Kergoat Danièle (2001), Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe, in : Bisilliat Jeanne et Verschuur Christine (Eds.), *Genre et économie : un premier éclairage*, Genève : Graduate Institute Publications, pp. 78-88.

Kergoat Danièle (2005), Rapports sociaux et division du travail entre les sexes, in Maruani Margaret, *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris : La Découverte, pp. 94-101.

Kimmel Allan J. et Tissier-Desbordes Elisabeth (2002), SEXE, GENRE ET MARKETING, Définition des concepts et analyse de la littérature, *Décisions Marketing*, No.26, pp. 55-69.

Kofman Eleonore, Phizacklea Annie, Raghuram Parvati et Sales Rosemary (2001), *Gender and International Migration in Europe : Employment, Welfare and Politics*, Revue Européenne des Migrations Internationales, Vol.17, No.2, pp. 183-186.

Latour Emmanuelle (2008), Le plafond de verre universitaire : pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure, *Mouvements*, Vol.3-4, No.55-56, pp. 53-60.

Le Blanc Alexis, Mieyaa Yoan et Rouyer Véronique (2014), Socialisation de genre et construction des identités sexuées. Contextes sociétal et scientifique, acquis de la recherche et implications pratiques, *Revue française de pédagogie*, Vol.2, No.187, pp. 97-137.

Lewis Jane et Ritchie Jane (2003), *Qualitative research practice. A guide for social scientists and researchers*, London: Sage.

Lochak Danièle (2004), La notion de discrimination, *Confluences Méditerranée*, Vol. 1, No. 48, pp. 13-23.

Lundborg Per (2013), Refugees' Employment Integration In Sweden: Cultural Distance and Labor Market Performance, *Review of International Economics*, Vol.21, No.2, pp. 219–232.

Mahler Sarah J. et Pessar Patricia R. (2003), Transnational Migration: Bringing Gender In, *International Migration Review*, Vol.27, No.3., pp.812-846.

Marin-Avellan Luisa et Mollard Blandine (2012), *L'impact psychosocial du sous-emploi sur la vie des femmes migrantes qualifiées travaillant à Genève (Suisse)*, Genève : Organisation internationale pour les migrations.

Mazella Sylvie (2016), Le lien social entre ici et là-bas, in Mazella Sylvie (Eds.), *Sociologie des migrations*, Paris : Presses Universitaires de France, pp. 68-95.

Miranda Adelina (2009), Migrations féminines et perspective de genre en question, *NAQD Revue d'Études et de Critique Sociale*, Vol.1-2, No.26-27, pp.55-71.

Morend Laura (2012), Appréhender le rapport au marché du travail des migrantes.e.s en Suisse. Entre mesures objectives et vécus subjectifs : l'exemple de la déqualification professionnelle, in *Mesures et démesures du travail*, Bruxelles : Journées Internationales de Sociologie du Travail.

Moret Joëlle, Neubauer Anna et Wanner Philippe, (2002), *Caractéristiques de vie et d'intégration des populations issues de l'immigration : Une analyse des données du Panel suisse des ménages 1999-2000*, Neuchâtel : Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (SFM).

Morice Alain (2015), Situation actuelle des migrations internationales : réalités et controverses, *L'information psychiatrique*, Vol.91, No.3, pp. 207-215.

Morokvasic Mirjana (1992), La guerre et les réfugiés dans l'ex-Yougoslavie, *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Vol.8, No.2, pp.5-25.

Nedelcu Mihaela (2005), Stratégies de migration et d'accès au marché du travail des professionnelles roumaines à Toronto, *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Vol. 21, No. 1, pp. 77-106.

Oakley Ann (1972), *Sex, Gender and Society*, London: Temple Smith.

Oatley Keith, Tang Taryn N. et Toner Brenda B. (2007), Impact of life events and difficulties on the mental health of Chinese immigrant women, *Journal of Immigrant and Minority Health*, No.9, pp. 281-290.

Ogu Patricia Ihuoma (2017), Africa's Irregular Migration to Europe: A Re-Enactment of The Transatlantic Slave Trade, *Journal of Global Research in Education and Social Science*, Vol. 10, No. 2, pp. 49-69.

Parini Lorena (1997), « La Suisse terre d'asile » : un mythe ébranlé par l'histoire, *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Vol.13, No.1, pp 51-69.

Parreñas Rhacel Salazar (2001), Mothering from a Distance: Emotions, Gender and Intergenerational Relations in Filipino Transnational Families, *Feminist Studies*, Vol.27, No.2, pp. 361-390.

Pecoraro Marco (2005), Les migrants hautement qualifiés, in : Haug Werner et Wanner Philippe (Eds.), *Migrants et marché du travail. Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*, Neuchâtel : Office fédéral de la statistique (OFS), pp. 71-109.

Pecoraro Marco (2006), *La suréducation parmi les migrants hautement qualifiés en Suisse : phénomène d'encombrement ?*, Neuchâtel : Forum suisse pour l'étude des migrations et des populations, pp. 1-10.

Pecoraro Marco (2011), Gender, Brain Waste and Job-Education Mismatch among Migrant Workers in Switzerland, *International Migration Paper*, No.11, pp.1-39.

Piguet Etienne (2004), *L'immigration en Suisse : 50 ans d'entreouverture*, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes.

Piguet Etienne (2015), L'intégration : Une vieille histoire mais de nouveaux besoins, *Association Suisse des Enseignant-e-s D'université- Bulletin*, No.4, pp. 54-55.

Roulleau-Berger Laurence (2015), *Migrer au féminin*, Paris : Presses Universitaires de France.

Steiner Ilka et Wanner Philippe (2018), Une augmentation spectaculaire de la migration hautement qualifiée en Suisse, *Social Change in Switzerland*, No.16, pp. 1-12.

Tepelena Kristela (2019), Les femmes dans le monde académique et le « plafond de verre ». Conciliation entre engagement familial et engagement académique, Genève : Université de Genève, Projet de Recherche en Sociologie.

Voegtli Michaël (2004), Du Jeu dans le Je : ruptures biographiques et travail de mise en cohérence, *Lien social et Politiques*, No. 51, pp.145-158.

Wanlin Philippe (2007), L'analyse de contenu comme méthode d'analyse qualitative d'entretiens : une comparaison entre les traitements manuels et l'utilisation des logiciels, *Recherches qualitatives*, No.3, pp. 243- 272.

Wanner Philippe (2004), *Migration et intégration : Populations étrangères en Suisse*, Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.

Wanner Philippe (2014), *Une Suisse à 10 millions d'habitants. Enjeux et débats*, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes.

West Candace et Zimmerman John (1987). Doing gender, *Gender and Society*, Vol.1, N°2, pp. 125-151.

Wichmann, Nicole (2013). Existe-t-il une approche romande à l'intégration des étrangers ? *Forum*, No.8, pp.63-73.

Widmer Lorenz (2005), Chômage et populations étrangères, in : Haug Werner et Wanner Philippe (Eds.), *Migrants et marché du travail : Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*, Neuchâtel : Office fédéral de la statistique, pp. 39-70.

Annexes

Annexe 1.1.



Recherche de participantes pour une étude sociologique

Dans le cadre de mon mémoire de master en sociologie, je travaille sur le phénomène de la déqualification chez les femmes migrantes qualifiées provenant de l'Europe du Sud-Est. Mon objectif est de comprendre et analyser les différentes stratégies que ces migrantes développent afin de contourner le phénomène de la déqualification et de s'insérer professionnellement dans le canton de Genève.

Pour arriver à mon objectif et fournir un travail digne d'un mémoire de master, j'aurais besoin de quelques participantes à interviewer.

Les critères pour participer à mon étude sont les suivants :

- Femme migrante qualifiée provenant de l'Europe du Sud-Est : l'Albanie, Bosnie et Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Kosovo, Monténégro, Macédoine du Nord, Roumanie, Serbie et Turquie.
- Ayant un diplôme de haute école ou université et effectué une activité lucrative dans son pays d'origine.
- Une résidence de minimum 5 ans et maximum 10 ans dans le canton de Genève.
- Ne pas avoir la nationalité suisse au moment de l'arrivée.
- Tous les titres de séjours compris.
- A occupé au moins 1 poste de travail à Genève.

Les entretiens, d'une durée de 1 heure, peuvent se réaliser dans un lieu de vos choix (comme propice à l'interview) ou par audio-visuelle (Zoom, Skype, ou autre).

L'entretien peut se dérouler en français, albanais, anglais ou italien.

Les femmes intéressées à participer à l'étude et remplissant les critères susmentionnés sont priées de me contacter dans une de ces adresses suivantes :

- kristela.tepelena@etu.unige.ch ou kristelatepelena96@gmail.com

Chaque partage est infiniment apprécié !

Merci en avance,

Kristela Tepelena

L'affiche de recherche des participantes pour les réseaux sociaux et les associations.

Annexe 1.2.

Caractéristiques		Nombre de participants
Nationalités	<ul style="list-style-type: none"> - Albanaises - Kosovares - Turques - Bulgares - Croates - Serbes - Roumaines 	3 2 1 1 1 3 2
Durée de résidence à Genève	<ul style="list-style-type: none"> - Moins de 10 ans - Plus de 10 ans 	9 4
Permis de séjour	<ul style="list-style-type: none"> - B - C - N 	4 8 1
Statut Civil	<ul style="list-style-type: none"> - Mariés - Célibataires - Divorcées - Autres 	8 0 5 0
Enfants	<ul style="list-style-type: none"> - Enfants mineurs - Enfants majeurs - Pas d'enfants 	8 2 3
Situation sur le marché du travail genevois	<ul style="list-style-type: none"> - Déqualifiée - Emploi en adéquation avec leurs qualifications 	7 6

Tableau 1.2. Caractéristiques sociodémographiques des treize participantes.

Annexe 1.3.

Début de l'entretien
- Présentation, <i>Small talk</i> .
- Description de l'étude menée dans le cadre du mémoire de master en sociologie, à l'Université de Genève.
- Respect de l'anonymat.
- Pas d'obligation de réponse.
- Informer que l'entretien sera enregistré par un téléphone portable (seulement la voix, pas le visage).
- Questions sociodémographiques : (1) Nom ; (2) Nationalité ; (3) Âge ; (4) Années de Résidence ; (5) Profession au pays d'origine ; (6) Profession à Genève ; (7) Permis de résidence ; (8) Statut Civil ; (9) Enfants (Si Oui, combien et majeures ou mineures ?).

Profil de l'interviewée
- Pouvez-vous me retracer brièvement votre parcours professionnel et vos différents emplois depuis votre sortie de formation dans votre pays d'origine (les diplômes et certificats acquis, des compétences et expériences dans des stages, etc.) ?
- Comment avez-vous gagné le post que vous occupez ?
- Comment êtes-vous arrivée à choisir ce type d'activité ? Quelles étaient les raisons et/ ou motivations ?

Raisons de la migration à Genève
- En tant que personne bien positionnée dans votre pays d'origine, qui vont ont poussé la décision de quitter celui-ci ? Quelles étaient les circonstances, influences et /ou motivations qui vous ont poussé à prendre cette décision ?
- Comment est venu le choix de Genève ?
- Est-ce que vous avez fait des démarches afin de bien s'intégrer à Genève avant d'arriver ici (différents processus administratifs, chercher des informations sur

internet, se renseigner sur le processus de migration en lui-même, suivre des cours pour apprendre le français, etc.) ? Si oui, lesquels et pourquoi ?

Période d'adaptation à Genève

- Comment s'est passé le départ depuis votre pays d'origine vers Genève ?
- Avez-vous eu des contacts (proches, ami.es, associations, autre ?) qui vous ont assistés lors de votre arrivée à Genève ? Si oui, ils.elles étaient de quelle origine et comment ils.elles ont pu vous aider ?
- Comment avez-vous pu gérer tout ce qui est lié aux différents démarches administratives/bureaucratiques ?
- Combien de temps vous a pris de s'intégrer dans la vie sociale genevoise ?
- D'une échelle de 1 (facile) à 10 (trop difficile), comment considérez-vous les premiers mois (voir années) à Genève ?

Premiers contacts avec le marché du travail genevois

- A partir de quand, depuis votre arrivée à Genève, avez-vous commencé à travailler ?
- C'était quel type d'emploi et pourquoi avez-vous postulé à celui-ci ?
- Comment vous avez pris connaissance de cet emploi ?
- Quelles ont été les principales difficultés que vous avez rencontrées lors de la recherche d'un emploi ?
- Comment vous avez surmonté ces difficultés (stratégies) ?
- Comment vous vous sentiez lors de ce premier emploi ? Étiez-vous satisfaites ? Si non, quels étaient les obstacles de trouver un autre emploi ?
- Est-ce que vous pensiez que vous méritiez mieux ? Si oui, pourquoi et comment ?
- Est-ce que vous pensiez que cet emploi ne correspondait pas aux qualifications ?
- Comment décrieriez-vous les expériences professionnelles suivantes ?
- Est-ce que vous vous êtes jamais senties exclues ou pas la bienvenue dans l'entourage de vos différents emplois ? Si oui, un exemple ?

Conciliation vie familiale- vie professionnelle

- Selon vous, dans quelle mesure le fait que vous soyez mère a affecté votre parcours professionnel à Genève ? Et celui de votre conjoint ?
- Selon vous, en quoi le fait d'être une mère ou pas peut influencer sur la recherche d'un emploi ?
- Quelles étaient les plus grandes difficultés que vous avez rencontrées à Genève pour trouver une juste balance entre la famille et l'emploi ? Comment vous avez surmonté ces difficultés ?

Effets psychologiques

- Dans quelle mesure toutes ces démarches liées à la recherche d'un emploi qui correspond à vos qualifications ont influencé votre qualité de vie ou de bien être ainsi que sur votre motivation ?
- Comment cela a eu de l'impact au sein de votre couple, chez vos enfants ou dans votre famille au sens plus large ?
- Comment avez-vous surmonté cela (stratégies mise en place) ?

Situation actuelle

- Dans quelle mesure vous vous considérez satisfaite de votre emploi actuel ?
- Est-ce vous considérez que l'emploi actuel correspond à votre niveau de qualification ?
- Est-ce que vous percevez une certaine exclusion ou de la non-bienveillance envers vous de la part de vos collègues ou autres ? Si oui, pourquoi vous pensez que ça vous arrive ?
- Et aujourd'hui comment vous vous sentez en Suisse et comment envisagez-vous le futur de votre parcours professionnel ? Vous envisagez de continuer de vivre à Genève ?
- Quels sont les conseils que vous suggéreriez aux femmes qui se trouvent dans la même situation ?

Annexe 1.4.

Code	Définition
2 Déqualification	Inadéquation entre le niveau des expériences/formations précédentes et emploi actuel.
3 Intégration	Différents modalités d'adaptation dans un pays étranger.
4 Marché du travail suisse	Les spécificités du cadre légal et le fonctionnement du marché du travail suisse.
5 Permis du séjour	Tout ce qui concerne les contraintes des permis de séjours.
6 Réseautage	Le réseau qui aidera à s'insérer dans le marché du travail suisse.
7 Entourage	L'aide et soutien de l'entourage.
8 (Non) reconnaissance des diplômes	L'impossibilité de faire connaître les différents diplômes, certificats, etc. obtenus dans le pays d'origine.
9 Requalification	Reprendre les études universitaires ou suivre des formations complémentaires.
10 Apprentissage de la langue	Tout ce qui concerne l'apprentissage de la langue française.
11 Discriminations	Un acte de distinction défavorable par rapport à l'origine nationale des migrantes (différents préjugés).
12 Volontariat/bénévolat	Tout ce qui concerne l'engagement au bénévolat dans différentes associations.
13 Auto-motivation	Persévérance, garder confiance et rester positive malgré la difficulté de trouver un emploi.
14 Age	Tout ce qui concerne les difficultés par rapport à l'âge pour trouver un emploi.
15 Technologie	L'avancement de la technologie et le fait d'être mis à jour.
16 Contexte Covid	L'impact du contexte actuel de pandémie mondiale sur la recherche d'un emploi.
17 Responsabilité familiale	Tout ce qui est lié avec les tâches domestiques, le soin des enfants, etc.
18 Santé psychique	Le stress généré par la recherche d'un emploi.
19 Vie actuelle	Actualité, comment les migrantes considèrent leur situation actuelle.
20 Comparaison	Comparaison avec les autres cas des migrantes non qualifiées.
21 Perspectives	Projection de l'avenir.
22 Période d'installation	Action de s'installer dans une nouvelle ville, toutes les procédures et les démarches à suivre.
23 Préjugés	Stéréotypes, représentations concernant le pays d'origine des migrantes.
24 Soutien familiale	Le soutien que la famille donne à la migrante.
25 Vie dans le pays d'origine	Période de vie <i>ante</i> migration à Genève.
26 Projet professionnel	Projection du future professionnel à Genève ou autre ville/pays.
27 Ressources matérielles	Tout ce qui concerne les ressources financières et l'aide de l'entreprise du conjoint.

Tableau des codages.