

Programme des migrations internationales

*Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées.
Etude de cas de travailleuses migrantes à Genève*

Marie Thérèse Chicha
Eva Deraedt

Copyright © Organisation internationale du Travail 2009

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

ISBN 978-92-222270-4(impression)
ISBN 978-92-2-222271-1 (.pdf)

Première édition 2009

Chicha, Marie Thérèse ; Deraedt, Eva:

Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées : étude de cas de travailleuses migrantes à Genève / Marie Thérèse Chicha, Eva Deraedt ; Bureau International du Travail, Programme des migrations internationales. – Genève : BIT, 2009
78 p. (Cahiers des migrations internationales ; no. 97)

International Labour Office ; International Migration Programme

Travailleur migrant / travailleuse / travailleurs masculins / qualifications / niveau de qualification / équivalence des diplômes / possibilités d'emploi / statut dans l'emploi / Suisse

14.09.2

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email: pubvente@ilo.org ou par notre site web: www.ilo.org/pblns

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	<i>Page</i>
Remerciements	vi
Préface	vii
Introduction	ix
1. Inégalité professionnelle et déqualification des migrantes en Suisse: quelques indicateurs statistiques	1
1.1 La déqualification: une caractéristique centrale	5
2. Genre, migration et déqualification: une dynamique complexe	9
2.1 La déqualification: un phénomène apparent ou réel?	9
2.2 Le statut migratoire: une approche différenciée et restrictive	15
2.3 Reconnaissance des diplômes étrangers et possibilités de requalification	18
2.3.1 La reconnaissance des diplômes étrangers	18
2.3.2 Les possibilités de requalification	20
2.4 Stratégies familiales, obligations familiales et déqualification	21
2.5 Accès à l'emploi et pratiques des entreprises	23
3. Cadre d'analyse et méthodologie de l'enquête	27
4. Analyse des résultats	31
4.1 La déqualification des migrantes	31
4.1.1 Répartition des migrantes selon la présence et le degré de déqualification	31
4.1.2 Littératie, maîtrise de la langue du pays d'accueil et déqualification: un lien très net	34
4.1.3 Des trajectoires professionnelles distinctes	35
4.2. Le statut migratoire: une incertitude ayant des effets nocifs à long terme	38
4.3 La reconnaissance des diplômes étrangers et les possibilités de requalification: les difficultés d'orientation	40
4.3.1 La demande d'équivalence de diplômes: un parcours qui décourage plusieurs migrantes	40
4.3.2 La requalification: une voie aléatoire pour plusieurs migrantes	42
4.4 Les stratégies et obligations familiales: un important contraste entre les groupes	43
4.4.1 La division des tâches domestiques: une réalité immuable pour plusieurs couples migrants	45
4.4.2 La garde des enfants: des solutions à géométrie très variable	46
4.5 Accès à l'emploi et pratiques des entreprises	47
4.5.1 Recrutement: les avantages incomparables des réseaux suisses et migrants	47
4.5.2 Promotion: un plafond de verre ou de béton?	49

5. Différenciation des trajectoires professionnelles: une synthèse des résultats	51
5.1 Groupe 1.....	51
5.2 Groupe 2.....	52
5.3 Groupe 3.....	53
6. Recommandations et conclusions	55
6.1 Pistes d'intervention en matière de politiques.....	56
6.2 Pistes de recherche	57
Bibliographie.....	61
Annexe 1	67
Instances officielles suisses compétentes en matière de reconnaissance	67
Instances qui s'occupent des questions de reconnaissance de l'enseignement supérieur	69

LISTE DES TABLEAUX

	<i>Page</i>
Tableau 1. Niveau de formation tertiaire selon la nationalité et le sexe, 2007 (%).....	2
Tableau 2. Taux d'activité selon la nationalité, le sexe et l'âge des enfants, 2007 (%).....	2
Tableau 3. Taux de chômage selon la nationalité et le sexe, 2007 (%).....	3
Tableau 4. Répartition selon la nationalité, le sexe et les groupes professionnels, (NSP 2000), 2007 (%)	3
Tableau 5. Situation dans la profession selon la nationalité et le sexe, 2007 (%).....	4
Tableau 6. Nombre d'heures hebdomadaires de travail selon la nationalité et le sexe, 2007 (%).....	4
Tableau 7. Type de contrat selon la nationalité et le sexe, 2007 (%).....	5
Tableau 8. Durée de l'activité dans l'entreprise actuelle selon la nationalité et le sexe, 2007 (%).....	5
Tableau 9. Définitions et mesure de la déqualification.....	6
Tableau 10. Taux de déqualification selon la nationalité et le sexe. Quelques pays de l'OCDE.....	7
Tableau 11. Taux de déqualification des travailleuses étrangères selon la région d'origine. Quelques pays de l'OCDE.....	7
Tableau 12. Les divers types de permis de séjour en Suisse,,.....	16
Tableau 13. Groupe 1: migrantes n'ayant pas subi de déqualification N = 7.....	32
Tableau 14. Groupe 2: migrantes ayant subi une déqualification partielle N = 8.....	33
Tableau 15. Groupe 3: migrantes ayant subi une déqualification prononcée N = 8.....	34
Tableau 16. Nombre d'années depuis l'arrivée en Suisse N= 23.....	36
Tableau 17. Trajectoire professionnelle des migrantes du groupe 1.....	36
Tableau 18. Trajectoire professionnelle des migrantes du groupe 2.....	37
Tableau 19. Trajectoire professionnelle des migrantes du groupe 3.....	38
Tableau 20. Déqualification et statut migratoire à l'arrivée et à l'entrevue selon le groupe (%).....	39
Tableau 21. Déqualification et reconnaissance des diplômes étrangers.....	41
Tableau 22. Déqualification, études en Suisse et financement (%).....	42
Tableau 23. Déqualification et présence et âge des enfants (%).....	44
Tableau 24. Déqualification et principaux moyens utilisés dans la recherche d'emploi.....	48

Remerciements

Nous tenons à remercier tout particulièrement Madame Gloria Moreno-Fontes Chammartin, analyste senior à l'unité MIGRANT au Bureau international du travail qui a généreusement soutenu le projet dès ses débuts et dont les commentaires toujours très pertinents ont sans aucun doute contribué à l'améliorer. Nous sommes reconnaissantes à Monsieur Ibrahim Awad, directeur de l'unité MIGRANT dont l'appui à ce projet a été très précieux.

Madame Maria Gallotti nous a fait bénéficier de ses excellents conseils et suggestions. Enfin, Madame Katrin Behrendt, stagiaire au BIT en 2006, a réalisé avec assiduité une partie des recherches et des contacts préliminaires au projet

Nous tenons également à remercier les nombreuses organisations qui nous ont consacré du temps afin de nous informer au sujet de la situation des migrantes et de nous mettre en contact avec plusieurs d'entre elles. En particulier: UNIA,(Genève et Vevey), le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et des travailleurs, le Centre Camarada, Tierra Incognita, l'Université Ouvrière de Genève, le Bureau des délégués aux étrangers (Neuchâtel), Retravailler - CORREF (Lausanne) ainsi que l'Université Populaire Albanaise.

Enfin, nous voulons rendre hommage et exprimer notre plus vive reconnaissance à toutes les migrantes que nous avons rencontrées et qui ont partagé avec émotion et sincérité leurs luttes, leurs succès, leurs peines et leurs espoirs.

Préface

Le Programme des migrations internationales de l'OIT publie deux séries de documents de travail (*Cahiers de migrations internationales* et *Perspectives sur les migrations du travail*) dans le but de mettre à la disposition des partenaires sociaux tripartites, et du public en général, la recherche actuelle sur les tendances mondiales de la migration, les conditions d'emploi des migrants, et l'impact des politiques étatiques en matière de migration et de traitement des migrants. Leur objectif principal est de contribuer à un débat informé sur les meilleurs moyens de gérer la migration du travail, en considérant l'intérêt des pays d'origine et d'emploi dans la génération d'emploi à leurs nationaux, tout en respectant, en même temps, les droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses migrants et leurs familles.

Cette étude a pour principal objectif d'explorer et de comprendre les causes de la présence et du degré de déqualification des migrantes à partir d'une recherche empirique effectuée à Genève. 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. Ce désavantage est particulièrement prononcé pour les migrantes nées dans un pays hors OCDE.

Le cadre conceptuel de cette recherche recouvre les dimensions suivantes dont l'importance en matière d'inégalité des migrantes a été mise en évidence par un certain nombre d'études effectuées en Suisse ainsi que dans d'autres pays. Il s'agit principalement de:

- L'obtention du permis de séjour de longue durée ou de la nationalité
- La reconnaissance des diplômes étrangers et les possibilités de requalification
- Les stratégies familiales du ménage migrant
- L'accès à l'emploi et des pratiques des entreprises

La recherche s'est effectuée à travers une série d'entretiens semi directifs avec un certain nombre de migrantes résidant principalement à Genève. Une grille thématique reprenant les quatre dimensions ci-dessus a été développée. La portée de cette étude est principalement exploratoire et explicative.

La prise en compte des degrés de déqualification a permis de considérer 3 groupes de migrantes et de les comparer:

- Groupe 1. Les migrantes détiennent un emploi correspondant à leur niveau de diplôme.
- Groupe 2. Les migrantes détiennent un emploi qui ne requiert qu'un diplôme de niveau inférieur au leur.
- Groupe 3. Les migrantes détiennent un emploi qui n'exige aucun diplôme.

L'approche utilisée se distingue sous deux aspects:

- Son caractère multidimensionnel qui prend en compte le cumul des désavantages que les migrantes peuvent éprouver dans chacune des sphères étudiées
- Son caractère dynamique qui analyse les trajectoires professionnelles des migrantes de chacun des 3 groupes depuis leur arrivée en Suisse.

En dépit de la petite taille de l'échantillon, les résultats obtenus recourent ceux d'études de plus grande envergure; et font ressortir très nettement les liens entre la déqualification et les facteurs suivants:

- L'absence de permis de séjour de longue durée

-
- La plus faible maîtrise du français à l'arrivée
 - La non reconnaissance des diplômes étrangers
 - La présence de jeunes enfants à l'arrivée et la situation professionnelle précaire des deux conjoints
 - Les pratiques discriminatoires des entreprises.

D'après les résultats, le cumul de facteurs positifs explique l'absence de déqualification du Groupe 1 : permis stable ou citoyenneté obtenue rapidement, bonne maîtrise du français, bonne situation professionnelle du conjoint et égalité de chances dans les entreprises; Le Groupe 3 connaît une situation diamétralement opposée sur tous ces aspects, alors que le groupe 2 par contre combine autant des aspects positifs que négatifs, ce qui explique sa situation intermédiaire.

La situation d'inégalité des migrantes, laisse croire que l'atteinte de l'objectif d'égalité de chances énoncé dans la nouvelle Loi sur l'immigration exigera des améliorations substantielles au plan des politiques. Les initiatives ponctuelles mises en place récemment aux divers paliers de gouvernement pour des groupes de migrants spécifiques, sont très intéressantes. Cependant compte tenu de la multiplicité des facteurs explicatifs de la déqualification et de leur importance, des actions coordonnées et de plus grande envergure seront nécessaires afin de permettre aux migrantes d'atteindre une réelle égalité de chances.

Ajouté à ces intérêts plus généraux, le document fournit des suggestions pratiques et des recommandations spécifiques sur ce qui peut être fait par les gouvernements et autres parties prenantes à court, moyen et long terme, pour améliorer l'efficacité des politiques et des mesures et pour maximiser les bénéfices pour le développement dérivant de la migration internationale.

Genève, mars 2009

Ibrahim Awad
Directeur
Programme des migrations internationales

Introduction

On assiste de plus en plus aujourd'hui, dans les pays de l'OCDE, à un afflux de migrants hautement qualifiés provenant de pays en développement ainsi que d'Europe de l'Est. Alors que les pays d'accueil connaissent des pénuries de main-d'œuvre qualifiée, ces migrants, paradoxalement, n'arrivent pas à mettre en valeur leurs qualifications sur le marché du travail. La déqualification qu'ils subissent, définie comme l'écart entre le niveau d'éducation supérieure qu'ils possèdent et celui, inférieur, requis par les emplois qu'ils occupent, est un sujet de préoccupation croissante des gouvernements ainsi que des organisations nationales et internationales qui défendent les droits des migrants. Ce phénomène entraîne un gaspillage de compétences qui se traduit par des pertes de revenus et des conditions d'emplois précaires pour les migrants ainsi que par une moindre efficacité productive pour les entreprises. De plus en plus de chercheurs examinent cette situation afin d'en cerner les causes d'autant plus complexes que le visage de l'immigration est aujourd'hui hétérogène tant sous l'angle du genre, que de la région d'origine, du statut migratoire ou de la situation familiale. Soulignons que les enjeux de cette hétérogénéité sont difficiles à comprendre en raison du caractère encore relativement limité des données empiriques qui en tiennent compte.

Dans la plupart des pays, incluant la Suisse, on observe que 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 (OCDE, 2007a). Compte tenu du fait qu'elle a été peu étudiée jusqu'ici, nous avons voulu au moyen d'une étude exploratoire, examiner les facteurs explicatifs de la présence et de l'intensité de cette situation. À travers une série d'entretiens semi structurés avec un certain nombre de migrantes résidant principalement à Genève, nous avons voulu comprendre en particulier pourquoi certaines migrantes vivaient une déqualification prononcée et d'autres pas? Qu'est ce qui expliquait la différence des trajectoires entre elles, le succès des unes et l'échec des autres?

Dans cette étude nous présentons les résultats de notre recherche qui n'ont pas une valeur représentative, puisqu'il s'agit d'un petit échantillon mais qui cependant en raison de l'approche qualitative, permettent de mieux saisir les diverses dimensions de la déqualification des migrantes ainsi que leurs interactions. Le document est structuré de la façon suivante: dans la 1^{ère} section, nous présentons les principaux indicateurs de l'inégalité professionnelle des migrantes en Suisse, en particulier de leur déqualification. La 2^{ème} section comprend une revue de littérature relative à la déqualification consécutive à la migration. La 3^{ème} section présente notre cadre d'analyse ainsi que la méthodologie de la recherche. Enfin, la 4^{ème} section analyse les résultats de l'enquête. En conclusion, nous proposons quelques pistes de recherche ainsi que des recommandations en matière de politiques d'intégration des migrantes au marché du travail.

1. Inégalité professionnelle et déqualification des migrantes en Suisse: quelques indicateurs statistiques

La Suisse est un des pays européens,¹ comptant la plus forte proportion de personnes de nationalité étrangère, soit 22,1 pour cent en 2007, ce qui recouvre tant les migrants que le personnel diplomatique des nombreux organismes internationaux, mais aussi les descendants des migrants qui sont nés au pays et bien établis (Fenton, 2007). C'est ainsi que 2/3 des enfants et adolescents de nationalité étrangère sont nés en Suisse. Ce taux élevé s'explique en partie par le caractère restrictif de l'octroi de la nationalité suisse² et de sa politique d'immigration.

Bien que les statistiques de l'emploi ne permettent pas facilement de distinguer les migrants et les étrangers, il est important au départ de comparer leur définition respective. La définition de la population étrangère en Suisse réfère en général aux personnes résidant en Suisse:

- nées à l'étranger et ayant une nationalité étrangère;
- nées en Suisse et non naturalisées (OFM, 2006).

Lorsque l'on parle de migrants, par contre il s'agit de personnes résidant en Suisse:

- nées à l'étranger et ayant une nationalité étrangère, ou
- nées à l'étranger et naturalisées suisses.

La plupart des données statistiques relatives au marché du travail réfèrent aux étrangers. C'est le cas de l'enquête suisse sur la population active (ESPA), dont nous utilisons les données dans cette section, même si la définition des étrangers retenue par cette enquête ne correspond pas à celle des migrants, elle donne quand même un bon portrait de leur situation.

Plus de la moitié des étrangers, soit 57.7 pour cent proviennent d'États membres de l'UE ou de l'AELE, 21.5 pour cent proviennent de Serbie, du Monténégro, de Bosnie, de Macédoine et de Croatie. Ceux qui proviennent d'Asie, d'Amérique latine et d'Afrique représentent 14.5 pour cent de la population étrangère. (OFS, 2006; 2007). Ces données reflètent un net changement dans la composition des migrations et sont, en partie, à la source des inégalités actuelles.

À l'instar de nombreux pays membres de l'OCDE, les enjeux de l'immigration sont très importants en Suisse: au plan démographique, depuis le milieu des années 80, l'accroissement de la population est dû davantage à l'immigration qu'à l'augmentation naturelle (OCDE, 2007); celle-ci, d'ailleurs, est attribuable en partie aux étrangères qui ont un taux de fécondité plus élevé que les Suissesses, ce qui a des implications négatives sur leur intégration en emploi comme nous le verrons plus loin. Au plan économique, dans une économie de plus en plus axée sur les compétences, la migration en constitue une source potentiellement importante comme en témoignent les données du tableau 1 qui indiquent que la proportion de femmes (17 pour cent) et d'hommes (19.6 pour cent) étrangers

¹ Avec le Luxembourg et le Liechtenstein.

² Point qui est discuté plus loin.

diplômés des universités est nettement supérieure à celle des femmes (7,8 pour cent) et des hommes (13,4 pour cent) suisses.³

Tableau 1. Niveau de formation tertiaire selon la nationalité et le sexe, 2007 (%)

	Formation Professionnelle supérieure	Université, EPF, HES, HEP	Total formation tertiaire
Étrangères	5.3	17.0	22.3
Suissesses	7.8	7.8	15.6
Étrangers	8.0	19.6	27.6
Suisses	19.7	13.4	33.1

Source: Calculs effectués à partir de l'Enquête suisse sur la population active 2008⁴.

Bien que les données ci-dessus indiquent que les étrangères possèdent un niveau de formation tertiaire (22,3 pour cent) supérieur aux Suissesses (15,6 pour cent), ceci ne se reflète pas par un avantage au plan de l'emploi, au contraire. Le tableau 2 qui suit a trait aux taux d'activité comparés en fonction de la nationalité, du sexe et de l'âge des enfants. On observe que quelle que soit leur situation familiale (colonne 1), les étrangères ont un taux d'activité inférieur à celui des trois autres groupes. On note également que l'écart est particulièrement élevé pour les étrangères ayant des enfants de moins de 6 ans, ce qui peut traduire des difficultés particulières en matière de garde, combinées dans certains cas à l'influence de valeurs culturelles quant au rôle de la femme. On note, par contre, que les étrangers, tout comme les Suisses, ont un taux d'activité supérieur à la moyenne de leur groupe lorsqu'ils ont des enfants de moins de 6 ans.

Tableau 2. Taux d'activité selon la nationalité, le sexe et l'âge des enfants, 2007 (%)

	Taux d'activité (15-64 ans)	Sans enfants de moins de 15 ans	Avec enfants de moins de 15 ans	Avec enfants 7-14 ans	Avec enfants 0-6 ans
Étrangères	70.8	72.8	67.6	77.1	61.6
Suissesses	76.2	76.2	76.0	82.5	69.4
Étrangers	88.2	84.7	94.7	93.1	95.8
Suisses	88.2	85.0	98.1	98.2	98.1

Source: Enquête suisse sur la population active, 2008.

En ce qui concerne le taux de chômage, le tableau 3 ci-dessous indique que les étrangères ont un taux de chômage global de 9,4 pour cent, donc très nettement supérieur aux trois autres groupes. On constate également que l'écart des taux de chômage s'amenuise mais reste encore très élevé (6.1 pour cent) pour les étrangères diplômées du tertiaire. Ceci confirme l'analyse de Dumont et Isoppo (2005) selon lesquels les migrantes ont un double handicap, en raison de leur origine et de leur sexe.

³ Ces derniers sont cependant nettement plus enclins, que les 3 autres groupes à suivre une formation technique supérieure. Ceci pourrait s'expliquer par le fait qu'à travers le monde de nombreux systèmes éducatifs ne comprennent pas une formation supérieure de type professionnel. Un autre facteur serait les barrières à l'entrée des femmes dans ce type de professions.

⁴ Toutes les données de l'ESPA ont trait au 2ème trimestre de l'année.

Tableau 3. Taux de chômage selon la nationalité et le sexe, 2007 (%)

	Taux de chômage global	Taux de chômage des diplômés du tertiaire
Étrangères	9.4	6.1
Suissesses	3.3	2.0
Étrangers	5.5	3.3
Suisses	2.1	1.4

Source: Enquête suisse sur la population active, 2008.

D'autres sources (OFM, 2006; 48). indiquent que les migrantes originaires de l'ex-Yougoslavie, de Turquie, d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine affichent en moyenne un taux de chômage nettement plus élevé que le taux calculé pour l'ensemble des étrangères.

La ségrégation professionnelle est une caractéristique dominante de la situation des étrangères sur le marché du travail, qui se retrouve de façon disproportionnée dans des emplois souvent peu qualifiés aux conditions de travail précaires, notamment dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et des services personnels (Fenton, 2007). Selon Bolzman (2008):

(...) 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, conditions de travail précaires, 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. (p. 364).

Plus de la moitié des étrangères travaillent dans deux grands groupes de professions, soit d'une part, l'hôtellerie, la restauration et les services personnels (26.0 pour cent) et, d'autre part, la santé, l'enseignement et les sciences (25.8 pour cent), comme le fait ressortir le tableau 4 basé sur la Nomenclature suisse des professions (NSP 2000). Tous les autres groupes sont peu représentés dans l'hôtellerie, la restauration et les services personnels. On peut aussi noter sur le tableau que les hommes étrangers et les Suisses ont des répartitions professionnelles très différentes les uns des autres. Une caractéristique des étrangers est leur forte concentration dans la construction, secteur où les Suisses sont moins présents et où les femmes, quelle que soit leur origine, sont absentes.

Tableau 4. Répartition selon la nationalité, le sexe et les groupes professionnels, (NSP 2000), 2007 (%)

	Agricolt. / éco. forest.	Indust./ arts/mét. (sauf constr.)	Technique / informatique	Construction	Comm. / transports / circulation	Hôtellerie / restaur. serv. Pers.	Managers, prof d'adm / banques, juristes	Santé, enseign. scientif.	Autres	Total
Étrangères	1.1	11.6	4.0	0.3	15.0	26.0	15.0	25.8	0.8	100.0
Suissesses	3.6	5.2	2.2	0.6	15.2	11.2	26.4	34.9	1.0	100.0
Étrangers	1.9	20.5	13.8	15.7	14.2	9.8	12.2	11.3	1.0	100.0
Suisses	6.8	16.8	16.6	9.0	15.1	3.3	18.3	13.1	0.7	100.0

Source: Enquête suisse sur la population active. 2008.

Note: les chiffres en gras et soulignés indiquent les deux plus fortes concentrations professionnelles pour chaque catégorie de population.

La situation du point de vue de la position professionnelle permet de savoir si les étrangères ont accès à des postes supérieurs ou si, au contraire, elles se retrouvent de façon

disproportionnée dans des postes subalternes. Existe-t-il, en d'autres termes, un plafond de verre pour les étrangères au même titre que pour la plupart des femmes? Des éléments de réponse à cette question sont fournis ci-dessous.

Tableau 5. Situation dans la profession selon la nationalité et le sexe, 2007 (%)

	Salariés membres de la direction	Salariés exerçant des fonctions de chef	Salariés sans fonctions de chef	Total
Étrangères	10.1	13.8	76.2	100.0
Suissesses	11.9	15.6	72.1	100.0
Étrangers	19.3	22.9	57.9	100.0
Suisses	24.1	26.6	49.3	100.0

Source. Enquête suisse sur la population active. 2008.

On peut noter sur le tableau 5 qu'en 2007, les étrangères sont très fortement concentrées dans des emplois subalternes et ont peu accès aux postes de cadres. Ce désavantage est légèrement supérieur à celui des Suissesses. Les hommes étrangers par contre sont dans une position qui les rapproche davantage des Suisses. Ici encore, on note donc que l'intersection entre sexe et nationalité a un impact particulièrement négatif.

En ce qui concerne d'autres indicateurs de la situation en emploi, les données sur le travail à temps partiel (moins de 20 heures semaines) indiquent qu'il est moins répandu chez les étrangères que chez les Suissesses. Par contre, les premières sont beaucoup plus nombreuses à travailler 40 heures et plus par semaine, ce qui peut s'expliquer en partie par les faibles salaires et la nécessité d'accumuler un nombre important d'heures pour atteindre un revenu relativement décent. Le tableau 6 indique aussi que le temps de travail dénote un clivage plus important selon le sexe, que selon la nationalité: l'incidence du temps partiel est très faible chez les travailleurs tant suisses qu'étrangers, alors que celle des horaires plus longs est très élevée.

Tableau 6. Nombre d'heures hebdomadaires de travail selon la nationalité et le sexe, 2007 (%)

	1-19 heures/ semaines	20-39 heures/semaine	40 heures et plus /semaine	Nombre d'heures variables	Ne Sait Pas	Total
Étrangères	15.8	28.0	44.9	8.6	2.7	100.0
Suissesses	23.3	32.4	31.1	11.5	1.8	100.0
Étrangers	2.6	6.7	83.2	5.8	1.2	100.0
Suisses	4.2	8.7	78.9	7.1	1.1	100.0

Source. Enquête suisse sur la population active. 2008.

Les emplois occupés par les étrangères offrent-ils une certaine stabilité, permettant une meilleure planification professionnelle et personnelle? Deux indicateurs se révèlent utiles sur ce plan : le type de contrat et sa durée. Les données du tableau 7 indiquent que la très grande majorité des étrangères ont des emplois à durée indéterminée, semblables ainsi aux trois autres catégories de population. Cependant, lorsqu'elles ont des contrats à durée déterminée, elles sont proportionnellement plus nombreuses à avoir des contrats à durée déterminée de moins de 3 ans, traits qu'elles partagent avec les travailleurs étrangers.

Tableau 7. Type de contrat selon la nationalité et le sexe, 2007 (%)

	Durée indéterminée	Durée déterminée 3 ans et plus	Durée déterminée. Moins de 3 ans	Autres	Total
Étrangères	89.4	1.6	7.7	1.3	100
Suissesses	92.0	0.9	5.8	1.3	100
Étrangers	90.7	1.6	6.2	1.5	100
Suisses	94.1	1.1	3.9	0.9	100

Source. Enquête suisse sur la population active. 2008.

Quant à la durée de travail chez le même employeur, plus elle est élevée plus il est probable que l'employé ait eu accès à des hausses de rémunération, de la formation ainsi que des promotions. Or on constate au tableau 8 que les travailleuses étrangères sont proportionnellement plus nombreuses que les 3 autres catégories de population à travailler depuis moins d'un an chez leur employeur actuel. Parallèlement, elles sont moins nombreuses à être chez le même employeur depuis 3 ans ou plus. Ces résultats sont liés en partie aux secteurs économiques dans lesquelles elles sont concentrées, notamment l'hôtellerie, la restauration et les services personnels qui connaissent généralement un plus fort taux de roulement de leurs employés.

Tableau 8. Durée de l'activité dans l'entreprise actuelle selon la nationalité et le sexe, 2007 (%)

	Moins de 1 an	1 an à moins de 3 ans	3 ans ou plus	Total
Étrangères	21.0	25.2	53.2	100.0
Suissesses	15.3	18.8	65.8	100.0
Étrangers	16.6	23.5	59.9	100.0
Suisses	12.2	16.0	71.9	100.0

Source. Enquête suisse sur la population active. 2008.

Au plan des salaires, alors qu'en moyenne, le salaire mensuel des étrangers est inférieur de 15 pour cent à celui des Suisses en ce qui concerne les travailleuses étrangères, à qualifications et expériences égales, elles gagnent 38,5 pour cent de moins que les Suisses (OFM, 2006).

1.1 La déqualification: une caractéristique centrale

Les données examinées jusqu'ici nous ont amenées à constater un net décalage entre le niveau de scolarité des travailleuses étrangères, relativement plus élevé que celui des Suissesses, et plusieurs indicateurs de leur situation en emploi qui dénotent une inégalité de résultats. Les travailleuses étrangères semblent donc éprouver des difficultés à valoriser leur scolarité sur le marché du travail, ce qui illustre un phénomène auquel on attache de plus en plus d'importance aujourd'hui, soit la déqualification subie par les migrants dans les pays d'accueil.

Tableau 9. Définitions et mesure de la déqualification

Le terme *déqualification* que nous employons dans cette étude, n'est pas utilisé par tous les auteurs: certains lui préfèrent *suréducation*, *surqualification* ou *déclassement*, d'autres les emploient indifféremment. Une recension des écrits sur le sujet indique qu'ils désignent en général un même phénomène, soit la non correspondance entre

- le niveau du diplôme le plus élevé détenu par le migrant;
- Le niveau du diplôme exigé par la profession qu'il exerce.

La déqualification pourrait être définie comme:

- le fait pour des personnes hautement qualifiées de travailler dans des professions moyennement ou peu qualifiées
- le fait pour des personnes moyennement qualifiées de travailler dans des emplois peu qualifiés

Trois types de mesure de la déqualification sont alternativement utilisés par différents auteurs (OCDE, 2007)

- *Une mesure normative* qui fixe a priori une correspondance entre niveau d'étude et niveau de qualification d'un emploi. elle repose sur un appariement entre la nomenclature internationale pour l'éducation (ISCED) et la Classification internationale type des professions (CITP)⁵ selon laquelle les travailleurs hautement qualifiés correspondent aux catégories 1 à 3 de la CITP et recouvrent notamment les cadres supérieurs de l'administration publique et privée, les professions intellectuelles et scientifiques, les techniciens. Les travailleurs moyennement qualifiés correspondent aux Catégories 4 à 8 de la CITP, qui recouvrent, entre autres, employés de bureau, gardes d'enfants, cuisiniers, vendeurs, secrétaires ainsi que des emplois manufacturiers et du secteur primaire. Enfin la Catégorie 9 de la CITP regroupe les ouvriers et les employés non qualifiés, par exemple les femmes de ménage.
- *Une mesure statistique* qui consiste à comparer le niveau d'études des individus à la moyenne nationale observée pour l'emploi considéré. Les auteurs considèrent généralement qu'il y a déqualification lorsque le nombre d'années d'études des individus est supérieur de plus d'un écart-type à la moyenne d'un emploi donné. Selon l'OCDE (2006), les mesures normatives et statistiques sont assez similaires.

Une mesure par auto-déclaration qui repose sur l'opinion des travailleurs eux-mêmes quant à la concordance entre leur niveau d'études et celui qui est requis par leur emploi. Cette mesure est empreinte d'une certaine subjectivité, qui peut être plus ou moins grande selon la formulation des questions qui sont posées. Dans certains cas, notamment, lors d'enquêtes qualitatives, il s'agit de la seule mesure possible.

Le tableau numéro 10 qui suit fait ressortir le fait que dans la plupart des pays les migrants constituent le groupe ayant la plus haute incidence de déqualification.

⁵ Source : <http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>

Tableau 10. Taux de déqualification selon la nationalité et le sexe. Quelques pays de l'OCDE

	Nés à l'étranger		Nés à l'étranger	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Espagne	47.6	38.8	24.4	24.1
Canada	27.6	23.2	21.7	20.9
Italie	27.4	19.9	7.1	5.9
Belgique	24.6	19.4	17.7	13.8
Allemagne	23.6	17.9	9.9	12.8
Australie	21.6	17.4	13.7	12.3
Danemark	19.7	17.5	10.5	10.4
France	18.8	12.9	14.2	8.6
Royaume-Uni	17.0	18.4	14.9	15.7
Pays-Bas	16.6	16.9	9.9	8.7
Suède	15.3	16.9	7.2	5.7
Suisse	13.8	11.4	7.6	12.0

Source. Adapté de l'OCDE, 2007 : «Perspectives des migrations internationales.», Tableau II.3, p. 150 : La déqualification est mesurée ici selon l'approche normative et les données sont relatives aux années 2001 ou 2005 selon les pays. Nous avons classé les pays selon un ordre décroissant du taux de déqualification des étrangères.

On peut noter que, parmi les pays sélectionnés, c'est en Suisse que les femmes étrangères ont globalement le plus faible taux de déqualification. En détaillant selon la région d'origine des migrantes on note cependant des écarts encore plus importants, comme l'indique le tableau 11.

Tableau 11. Taux de déqualification des travailleuses étrangères selon la région d'origine. Quelques pays de l'OCDE

	Nées à l'étranger	Nées à l'étranger dans un pays hors-OCDE
Espagne	47.6	56.7
Italie	27.4	34.0
Belgique	24.6	27.2
Allemagne	23.6	32.3
Danemark	19.7	31.0
France	18.8	19.8
Royaume-Uni	17.0	18.7
Suède	15.3	23.2
Suisse	13.8	19.8

Source. Dumont J.C. et Liebig, T., 2005, Tableau 3, p. 7.

On peut voir sur le tableau 11 ci-dessus que les femmes originaires de pays hors-OCDE, subissent, souvent une plus forte déqualification. En Suisse leur taux est de 19.8 pour cent dénotant un écart important par rapport au taux global de 13.8%; par contre, au

Royaume-Uni et en France, l'écart est extrêmement réduit⁶. Cet écart peut être attribuable à diverses causes que nous examinerons dans la prochaine section, parmi lesquelles on peut citer la non reconnaissance des diplômes provenant de certains pays du Sud ainsi que la discrimination de la part des employeurs envers les étrangères selon leur région d'origine.

En résumé, le bref portrait statistique que nous avons tracé met en évidence le désavantage des étrangères en Suisse par rapport aux autres catégories de population définies en fonction de la nationalité et du sexe. 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 mentionné par Dumont et Isoppo (2005). Dans les prochaines sections nous nous concentrerons de façon spécifique sur la question de la déqualification.

⁶ Il serait très intéressant d'essayer de comprendre les causes de ces différences entre pays à partir d'une analyse comparative.

2. Genre, migration et déqualification: une dynamique complexe⁷

L'état des lieux que nous présentons dans cette section vise à mieux comprendre le processus de déqualification qui témoigne du double handicap des travailleuses migrantes. Cette situation n'ayant pas fait jusqu'ici l'objet d'analyses détaillées nous avons dû puiser à diverses sources afin de dégager un cadre analytique pouvant s'appliquer à la déqualification plus prononcée des migrantes. À cette fin, cette section examinera en premier lieu les théories explicatives de la déqualification et leur validation par certains auteurs; ceci permettra de dégager les variables qui semblent significatives et de les examiner de façon plus approfondie.

2.1 La déqualification: un phénomène apparent ou réel?

De façon schématique, les approches théoriques de la déqualification peuvent être regroupées en deux perspectives principales. La première qui relève de la théorie du capital humain, part du postulat selon lequel le marché du travail fonctionne de façon efficace et permet un équilibre entre l'offre et la demande de travail au point où la rémunération reflète la productivité marginale du travailleur. Si certains travailleurs sont employés dans des professions qui ne correspondent pas à leurs qualifications, c'est probablement parce que ces qualifications ont été mal mesurées. 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. En fait, selon ces auteurs, si on pouvait prendre en compte ces caractéristiques on constaterait que la déqualification n'est qu'une illusion et que le marché du travail est efficace. Une autre cause du déséquilibre apparent serait un manque d'informations, par exemple, le travailleur ne serait pas au courant des offres d'emplois correspondant à ses qualifications, ce qui est plausible pour un immigré récemment arrivé. Une fois ce problème résolu, le travailleur pourra occuper un emploi adéquat. Dans un tel cas, la déqualification ne serait que temporaire⁸.

Dans cette perspective, Dorn et Sousa-Poza (2005) examinent la déqualification en Suisse pour l'ensemble de la main-d'œuvre, sans distinction de nationalité et s'intéressent particulièrement au caractère transitoire ou permanent de cette déqualification. Ils examinent la période 1999 à 2003 et concluent que d'après leurs données, au bout de quatre ans, la déqualification s'est presque entièrement dissipée. Il faut noter que la déqualification qu'ils mesurent concerne seulement les personnes qui travaillent dans leur champ d'études, bien qu'à un niveau inférieur. Ceci limite la portée de leurs conclusions puisqu'ils excluent les travailleurs qui sont dans des domaines sans lien avec leur champ d'études, particularité de plusieurs migrants.

Dans la même optique, Wirz et Atukeren (2005) examinent les causes de la déqualification en Suisse pour l'ensemble de la main-d'œuvre et tentent de déterminer si elle est réelle ou seulement apparente⁹. Dans le premier cas, elle serait attribuable à des rigidités institutionnelles du marché du travail, telles que le manque d'informations, les

7 Le cadre théorique de cette étude est une adaptation au cas de la Suisse d'une recherche sur la déqualification des travailleuses migrantes à Montréal, dirigée par MT Chicha.

8 Nous ne ferons pas ici état de toutes les théories pouvant expliquer la déqualification et qui se rattachent essentiellement à l'un ou l'autre des courants exposés ici. Pour une revue détaillée, voir : McGuinness, S. (2005).

9 Wirz et Atukeren (2005) utilisent successivement deux définitions de la déqualification: la première correspond aux individus qui travaillent dans leur domaine d'études mais à un niveau inférieur, alors que la seconde ajoute à ces derniers ceux qui travaillent dans un autre champ que celui de leurs études.

contraintes à la mobilité professionnelle, en raison de facteurs géographiques ou de préférence pour le travail à temps partiel, ou encore la discrimination à l'égard des femmes, des migrants ou d'autres catégories de population. Dans le deuxième cas, elle serait due soit au fait que les individus ont des caractéristiques personnelles inobservées telles que les aptitudes personnelles ou la motivation, qui sont prises en ligne de compte dans l'appariement qualifications - emploi, soit que la qualité de leur éducation est inférieure. Le fait que certaines personnes surqualifiées occupent des emplois n'exigeant pas leur haut niveau de diplôme témoignerait peut-être de ce qu'elles auraient un déficit au plan de certaines caractéristiques personnelles ou de l'expérience professionnelle. Cela rejoint l'hypothèse de substituabilité selon laquelle ce déficit pourrait alors être compensé par le niveau «excédentaire» de scolarité (Sloane, 2007).

Leur analyse les amène à conclure que la déqualification n'est pas plus prononcée chez certains sous-groupes, tels que les femmes ou les migrants, comparativement au reste de la main-d'œuvre, et que la discrimination n'est pas en jeu. Ils estiment que la déqualification témoigne de la présence de caractéristiques personnelles inobservables et qu'elle se dissipe rapidement. Elle ne constitue donc pas un problème exigeant des interventions politiques. Une exception à cette conclusion est le lien positif entre l'incidence du travail à temps partiel – où en général les femmes sont surreprésentées – et celle de la déqualification. Wirz et Atukeren (2005) concluent qu'uniquement dans ce cas particulier, on peut parler de rigidités institutionnelles en Suisse dues au manque de soutien en matière de garde des enfants, notamment pour les mères d'enfants de moins de 6 ans.

Le deuxième courant théorique soutient que la déqualification est bien réelle et qu'elle résulte tant de rigidités institutionnelles que de diverses formes de discrimination, notamment à l'égard des migrants. 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. Ces facteurs ne disparaissent pas facilement car ils sont ancrés dans des législations, des pratiques traditionnelles de certaines institutions, des valeurs sociales, des préjugés au sujet des aptitudes des migrants originaires de certains pays. Ces rigidités ne sont pas faciles à éliminer, ce qui expliquerait l'existence et le caractère durable de la déqualification de certains migrants. La plupart des études empiriques réalisées en Suisse indiquent effectivement la présence de rigidités sur le marché du travail ainsi que de discrimination. Les travaux de Wanner (2004), Pecoraro (2005; 2006), Buttet et al (2005), Riano et Baghdadi (2007) portant spécifiquement sur les migrants en Suisse concluent que la déqualification est réelle et durable.

Wanner (2004) évalue la déqualification ou, selon ses termes, *la sous utilisation de la formation*, en examinant en particulier certaines professions, notamment les médecins et les économistes. Il constate que la proportion de médecins étrangers travaillant comme assistants médicaux est nettement plus élevée que celle des médecins de nationalité suisse. Il en va de même pour les économistes qui travaillent comme employés de bureau. Wanner souligne que ce phénomène peut s'expliquer par les difficultés que rencontrent les étrangers sur le marché du travail et notamment les conjoints arrivés dans le cadre du regroupement familial.

Pecoraro (2005) analyse la situation des migrants hautement qualifiés en 2000 et vise à cerner les facteurs explicatifs de la déqualification, qu'il désigne sous le terme de *suréducation*. Ces facteurs seraient notamment:

- La difficulté d'accéder à un emploi correspondant à leur formation;
- L'arrivée au titre du regroupement familial qui concerne plus spécifiquement les femmes;

-
- L'arrivée à titre de demandeur d'asile qui s'accompagne de contraintes quant à l'exercice d'une activité rémunérée.

Pecoraro souligne aussi le fait que le capital humain acquis à l'étranger n'est pas parfaitement transférable, ce qui ne peut être pris en compte lorsque l'on utilise une mesure de la suréducation basée sur les nomenclatures internationales des professions.

Dans une deuxième étude, Pecoraro (2006) examine la situation de cohortes successives de migrants à partir d'un appariement entre les données du Recensement de la population et les dossiers administratifs de l'Office fédéral des migrations. Son objectif était d'examiner le lien entre l'origine nationale et la probabilité de déclassement due à l'origine étrangère, en prenant en compte le statut d'arrivée et l'année d'arrivée.

Son analyse indique que pour l'ensemble de la population, parmi les variables qui augmentent la probabilité de déqualification, on retrouve:

- Le sexe: les femmes ont une plus grande probabilité de déqualification;
- Le type de diplôme: une filière professionnelle augmente le risque par rapport à un diplôme des hautes écoles;
- Les responsabilités familiales;
- Le manque de maîtrise de la langue de la région d'accueil;
- Le travail à temps partiel;
- Le travail dans une petite entreprise;
- La branche d'activité: le risque serait plus élevé en santé, dans les activités sociales, l'immobilier et la communication.

Pecoraro examine aussi si le statut migratoire a une incidence et prend en considération 4 groupes:

- Les citoyens suisses;
- les primo migrants nés à l'extérieur du pays et arrivés à 15 ans ou plus;
- la génération intermédiaire, soit les migrants arrivés en Suisse avant l'âge de 15 ans;
- la deuxième génération, soit ceux qui sont nés en Suisse de parents migrants.

Son analyse indique que la déqualification affecte surtout les primo migrants et serait due à la présence de rigidités sur le marché du travail suisse, soit:

- les contraintes familiales;
- le travail à temps partiel;
- un permis de séjour contraignant;
- des comportements discriminatoires.

La prise en compte de l'année d'arrivée lui permet de noter que la déqualification augmente en période de crise économique et que l'afflux plus intense de migrants hautement qualifiés durant la période récente ne constitue pas un facteur déterminant. La déqualification ne résulterait donc pas d'une offre excédentaire de travailleurs hautement qualifiés sur le marché du travail suisse. Les deux études l'amènent à conclure que la déqualification des migrants est réelle et durable, ce qui recoupe des résultats obtenus aussi dans d'autres pays (Mavromaras, McGuinness and Wooden, 2007; Sloane, 2007).

L'étude de Riano et Baghdadi (2007) se démarque des précédentes, notamment, en adoptant une approche qualitative pour analyser la situation de déqualification d'un échantillon restreint de migrantes qualifiées résidant en Suisse alémanique. Ces auteures répartissent les migrantes de leur échantillon en 3 groupes: celles qui sont sans emploi (30 pour cent), celles qui sont déqualifiées (25 pour cent) et celles qui ont un emploi

correspondant à leurs qualifications (45 pour cent). Parmi ces dernières, cependant, seule une minorité détient un emploi à durée indéterminée. Leurs résultats soulignent l'influence de la non reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, des contraintes familiales ainsi que des préjugés vis-à-vis des migrantes issues de certaines cultures. Les auteures notent que la possibilité de se requalifier en bénéficiant d'une formation permet à certaines migrantes de se retrouver dans le 3^{ème} groupe, ce qui confirme les conclusions d'autres auteurs selon lesquels la formation continue serait une voie prometteuse, bien que difficile d'accès (Gélot et Minni 2006; Miller 2007), pour éviter la déqualification.

Bolzman (2007) dans une synthèse des études relatives aux inégalités sur le marché du travail des migrants et notamment de leur déqualification, explique le rôle de divers facteurs liés à la déqualification tels que le type de permis de séjour, le pays d'origine, le genre et souligne la présence de discrimination de la part des employeurs. En s'appuyant sur une étude antérieure, il note que les migrants peuvent être répartis en 3 groupes: ceux qui sont déqualifiés de façon durable (la majorité de son échantillon), ceux qui réussissent à se requalifier dans des professions connexes grâce à la formation continue et, enfin, une minorité qui réussit avec le temps à occuper un emploi correspondant à ses qualifications.

Comme nous le constatons, les travaux relatifs à la déqualification des migrants en Suisse sont peu nombreux, c'est pourquoi il est utile de compléter cet état des lieux par une revue des études relatives à d'autres dimensions de l'inégalité. Il est intéressant d'ailleurs de noter que l'on y retrouve les mêmes facteurs de rigidités ainsi que la discrimination mis en évidence dans les travaux précités.

Dans une étude s'intéressant de façon plus spécifique aux salaires, De Coulon et al. (2003) examinent les facteurs pouvant expliquer les écarts salariaux entre population suisse et étrangère et cherchent à déterminer la part attribuable aux caractéristiques personnelles et celle qui serait due à des facteurs de discrimination ou à la non reconnaissance des diplômes étrangers¹⁰. Leurs résultats indiquent notamment qu'il existe un écart salarial entre population active suisse et population étrangère, de 15,6 pour cent pour les détenteurs d'un permis d'établissement, c'est-à-dire à durée indéterminée (permis C), et de 28,4 pour cent pour les détenteurs d'un permis de séjour annuel (permis B). Les auteurs concluent que bien que ces écarts puissent, en partie, être expliqués par le fait que les étrangers soient moins bien formés que les Suisses, d'autres facteurs, ayant une connotation discriminatoire, jouent un rôle significatif, tels que l'origine géographique, les migrants provenant des pays africains étant particulièrement pénalisés. De plus, ils constatent que la non reconnaissance des diplômes étrangers joue un rôle significatif pour expliquer les écarts salariaux et concluent en soulignant que:

(...) quel que soit le pays d'origine, la formation acquise sur le territoire helvétique est nettement mieux valorisée que l'éducation délivrée dans le pays d'origine. (p. 287)

L'étude de Fluckiger et Ramirez (2003) porte sur une autre dimension de l'inégalité, soit la ségrégation professionnelle, mais confirme encore une fois l'importance des facteurs identifiés par les différents auteurs examinés ci-dessus. Leur analyse, basée sur l'Enquête sur la structure des salaires de 1996 et sur le Recensement fédéral de la population de 1990, fait ressortir les résultats suivants:

(...) la population étrangère souffre de 3 handicaps majeurs au niveau des positions hiérarchiques qu'elle occupe. Tout d'abord, les étrangers restent confinés à des positions inférieures en raison principalement d'une formation insuffisante. De surcroît, il semble que les employeurs appliquent à leur encontre une politique discriminatoire qui les empêche d'accéder à des positions supérieures. (...)

10 Les données utilisées sont celles de l'Enquête sur les salaires réalisée par l'Office fédéral de la statistique.

Enfin, la ségrégation hiérarchique provient aussi du statut et du type de permis de travail de la population étrangère qui constitue un frein manifeste à ses possibilités d'ascension. (p. 305-306)

Cette dernière affirmation est illustrée entre autres par le fait que les personnes détenant des permis de séjour de courte durée sont plus susceptibles d'être discriminées en matière de promotion que celles qui détiennent un permis à durée indéterminée.

À partir d'une analyse des cycles de vie familiale Wanner, Pecoraro et Fibbi (2005), veulent examiner l'influence de facteurs liés à la migration sur la participation professionnelle des étrangères. Ils notent que la situation professionnelle des immigrées s'est détériorée comparée à celle des Suissesses. Le taux de chômage en 2000 est nettement plus élevé pour les étrangères que pour les Suissesses, soit 11.5 pour cent et 3.4 pour cent, respectivement. Antérieurement, les écarts étaient inexistantes (0,9 pour cent pour les deux groupes en 1980) ou beaucoup plus faibles (4 pour cent et 2,4 pour cent respectivement en 1990).

Leur analyse prend en compte plusieurs facteurs, tels que la nationalité, la langue maternelle, le niveau de formation, le type de ménage. Les auteurs attribuent l'évolution défavorable observée à la transformation du marché du travail et au fait que les motifs de migration se sont diversifiés, puisque l'on note entre ces périodes une augmentation des flux d'asile et des regroupements familiaux. Notamment en ce qui concerne les regroupements familiaux, les auteurs soulignent que les femmes qui arrivent en Suisse avec ce statut pourraient être désavantagées en raison de leur méconnaissance de la langue de la région d'accueil. De même, en tant que migrantes secondaires, elles pourraient avoir de la difficulté à trouver un emploi rapidement.

En résumé, parmi les études examinées, à l'exception de celles de Dorn et Sousa-Posa (2005) ainsi que de Wirz et Atukeren (2005)¹¹, on constate une forte convergence dans les facteurs explicatifs de la déqualification en Suisse, et plus largement de l'inégalité des migrants. Cette convergence est observée en dépit du fait que les études portent sur des périodes et des échantillons différents et utilisent diverses méthodologies. D'une part, on reconnaît que la présence de rigidités et de discriminations sur le marché du travail affectent particulièrement les migrants et, parmi eux, surtout les femmes. D'autre part, certains auteurs soulignent que des caractéristiques de capital humain non mesurées, peuvent également jouer un rôle. Enfin, il ressort que la déqualification n'est pas un phénomène temporaire: elle s'estompe avec le temps mais ne disparaît pas.

Ces résultats observés en Suisse recourent ceux qui sont obtenus dans plusieurs pays membres de l'OCDE comme le montrent des études comparatives récentes (Dumont et Isoppo, 2005; Dumont et Liebig, 2005; OCDE, 2007a) Elles mettent également en relief deux séries de variables, d'une part celles qui témoignent de rigidités sur le marché du travail ainsi que de discrimination, telles que le type de permis, la non reconnaissance des diplômes étrangers, les obligations familiales ou l'origine géographique; d'autre part, des variables généralement non mesurées qui reflètent d'autres dimensions du capital humain que le diplôme, telles que *les compétences cognitives ou la maîtrise de la langue du pays d'accueil* (OCDE, 2007). Ces aspects sont regroupés par l'OCDE sous le terme de *littératie*.

À partir d'un modèle logit, avec comme variable dépendante la probabilité d'être déclassé et comme variables indépendantes, les caractéristiques individuelles ainsi que des indicateurs de littératie, notamment compétence en arithmétique, compétence de lecture et compréhension de textes schématiques et d'autres variables telles que la taille de

¹¹ Celle-ci reconnaît quand même que des rigidités institutionnelles expliqueraient la déqualification des mères d'enfants de moins de 6 ans.

l'entreprise, l'étude de l'OCDE (2007) estime la probabilité de déclassement et constate qu'un niveau faible de littératie augmente la probabilité de déqualification. Les auteurs arrivent à la conclusion que les compétences en littératie pourraient expliquer environ 1/3 de la déqualification. Ceci amène l'OCDE à conclure qu'au-delà des rigidités et de la discrimination sur le marché du travail, la déqualification plus marquée des migrants est attribuable au fait que des dimensions du capital humain autres que le niveau de diplôme, exercent également une influence. Enfin, les études de l'OCDE font ressortir le fait que, dans l'ensemble des pays considérés, la variable temps atténue le degré de déqualification mais ne l'élimine pas. Elles soulignent que la situation des femmes se démarque partout:

Quels que soient la définition retenue et le pays considéré, les migrants sont plus exposés au déclassement que les autochtones. Les femmes nées à l'étranger semblent encore plus désavantagées. (OCDE, 2007a; p. 160)

Selon les conclusions auxquelles on arrive au sujet de la déqualification, les implications en matière de recherche et de développement de politiques seront différentes. Si l'on soutient l'idée selon laquelle le marché du travail fonctionne de façon efficace aussi bien pour les nationaux que pour les migrants et que, par conséquent la déqualification n'est qu'apparente, les politiques devront principalement être axées sur une meilleure sélection des migrants, de façon à ne pas admettre des personnes dont les qualifications sont excédentaires, et sur l'amélioration de la circulation de l'information entre migrants déjà admis et employeurs. Par contre, si l'on soutient que la déqualification est réelle et durable et qu'elle affecte en particulier les migrantes même très qualifiées, il sera nécessaire de bien identifier les sources des rigidités et d'élaborer des politiques permettant de les supprimer.

C'est pourquoi dans les paragraphes qui suivent nous examinons de façon plus approfondie certaines variables dont le rôle dans le processus de déqualification ressort clairement des travaux considérés ci-dessus, soit:

- le statut migratoire;
- la reconnaissance des qualifications étrangères et la possibilité de requalification;
- les contraintes familiales;
- la discrimination dans les entreprises.

Nous les étudions principalement à la lumière du contexte suisse, en essayant de comprendre comment elles peuvent entraîner une déqualification des migrantes. Ces différents facteurs ne se manifestent pas de façon séquentielle, mais plutôt simultanée: par exemple, la migrante qui arrive en Suisse avec ses enfants dans le cadre d'un regroupement familial peut simultanément être confrontée à la difficulté de faire reconnaître ses diplômes, à l'impossibilité de faire garder ses enfants en bas âge et à des pratiques discriminatoires lors de sa recherche d'emploi. Cette situation résulte de décisions, règles ou comportements de divers acteurs – gouvernements, système d'enseignement, employeurs, familles – dont les effets se renforcent les uns les autres créant parfois un cercle vicieux que les migrantes ne peuvent briser. Ces décisions, règles et comportements ont parfois un caractère ouvertement discriminatoire, lorsqu'ils sont basés sur des préjugés au sujet de certains groupes nationaux ou lorsqu'ils excluent directement les migrantes de certains secteurs d'activités, par exemple, l'administration publique ou l'enseignement. On parle alors de discrimination directe. Dans d'autres cas, leurs effets désavantageux sur les migrantes peuvent être simplement dû au fait qu'ils ont été conçus en fonction du groupe dominant sur le marché du travail, les hommes natifs du pays, et qu'ils sont alors très peu adaptés aux caractéristiques et aux besoins des femmes, surtout si de surcroît elles sont étrangères. Il s'agit généralement de ce que l'on désigne par le terme de discrimination indirecte. Dans la pratique, les deux sont parfois difficiles à distinguer, ce qui rend d'ailleurs la discrimination difficile à identifier et à sanctionner. Dans cette étude nous

transposerons le cadre d'analyse systémique (Chicha-Pontbriand 1989) à la déqualification et nous verrons, à travers l'étude de cas, comment celle-ci résulte justement de l'influence de divers acteurs sur des variables, à première vue, sans lien entre elles.

2.2 Le statut migratoire: une approche différenciée et restrictive

Contrairement à ce que l'on pourrait croire a priori, la Suisse est un grand pays d'immigration comparable au Canada et à l'Australie; en une décennie – 1990-2000 – grâce à l'immigration, sa population a augmenté de 5.9 pour cent soit l'une des plus fortes croissances démographiques de l'Europe de l'Ouest (Piguet, 2004)¹². Ceci dans un contexte où il demeure difficile d'obtenir le droit de résider de façon durable en territoire suisse. En effet, la politique récente d'immigration est marquée par des critères qui modulent l'entrée des étrangers selon les régions d'origine et selon les motifs.

Le *modèle des trois cercles* développé au début des années 90, permettait de répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée tout en limitant les craintes d'une partie de la population hostile à la venue d'étrangers de pays extra-européens. Il consistait essentiellement à répartir en 3 régions les sources d'immigration: le *cercle intérieur* comprenait les pays de l'UE et de l'AELE, dont les ressortissants pouvaient bénéficier d'une libre circulation avec la Suisse. Le *cercle médian* était constitué de pays tels que le Canada et les Etats-Unis, dont les ressortissants, en raison de leur culture occidentale, pouvaient aussi bénéficier d'un accès relativement facile au territoire suisse. Enfin, les ressortissants des autres pays, inclus dans le *cercle extérieur*, n'avaient droit à un permis de séjour que dans des cas exceptionnels, notamment lorsqu'il s'agissait de spécialistes hautement qualifiés. En d'autres termes, l'immigration est admise à condition qu'elle soit *culturellement invisible* (Piguet 2004)¹³.

En 1998, le *modèle des trois cercles* est abandonné et remplacé par celui des deux cercles: le cercle intérieur comprend toujours les pays de l'UE et de l'AELE pour lesquels le principe de libre circulation s'applique toujours, et le cercle extérieur, le reste du monde incluant le Canada et les Etats-Unis, dont les ressortissants ne peuvent être admis que sous des conditions assez strictes liées à leurs qualifications et aux besoins de l'économie suisse. Cette politique qui maintient une différence de traitement entre ressortissants européens des deux communautés concernées, et ceux du reste du monde, peut être considérée discriminatoire, même si elle l'est moins clairement que celle des trois cercles (Piguet, 2004). Les deux contribuent quand même à maintenir des préjugés à l'égard des étrangers non européens et, en particulier ceux de pays en développement. Ces préjugés, comme on le verra plus loin, imprègnent également d'autres sphères, celle de la reconnaissance des diplômes étrangers et celle de l'emploi.

Le 1^{er} janvier 2008 la Loi sur les étrangers (LEtr) a été adoptée. Cette loi assouplit certaines conditions, notamment la durée de séjour nécessaire pour obtenir un permis de séjour à durée indéterminée ainsi que la possibilité de regroupement familial. Elle assouplit aussi les conditions de prolongation de séjour en cas de séparation due à des violences conjugales. Cependant comme on peut le voir au tableau 12, l'esprit de la loi demeure restrictif et le citoyen étranger qui souhaite résider en Suisse à titre permanent doit suivre un cheminement complexe, dont l'issue n'est pas toujours prévisible en raison de la latitude d'interprétation laissée aux autorités responsables. La durée encore très longue

¹² Ce bref rappel de la politique récente en matière d'immigration est largement basé sur l'ouvrage de Piguet (2004) qui analyse de façon détaillée l'évolution de l'immigration en Suisse.

¹³ Précisons que cette politique ne concerne pas les motifs humanitaires : regroupement familial et asile.

avant l'obtention d'un permis d'établissement peut nuire sérieusement à l'intégration professionnelle, car, comme le souligne avec justesse Piguet (2004; p. 106):

(...) la stabilité du séjour, la possibilité de se projeter dans l'avenir et d'élaborer des projets à long terme constituent à n'en pas douter l'un des aspects de l'intégration.

C'est ce qui explique que ce facteur joue un rôle déterminant dans les recherches citées plus haut.

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, prorogeables). 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).

L'obtention de la citoyenneté suisse et des droits qu'elle confère, est encore plus restrictive et plus complexe que l'obtention d'un permis d'établissement (OCDE, 2007).

¹⁴ Ce tableau présente les principaux permis et leurs conditions telles qu'énoncées avant le 1^{er} janvier 2008, date à laquelle une nouvelle Loi sur les étrangers est entrée en vigueur. Nous avons indiqué également les changements introduits par la nouvelle loi. Précisons que les migrantes rencontrées en 2006 et 2007, étaient soumises aux conditions de l'ancienne loi.

¹⁵ Le tableau a trait seulement aux ressortissants des pays hors UE et AELE

¹⁶ Nous omettons les informations sur les frontaliers qui ne font pas partie de la population de migrants de notre étude.

Contrairement à d'autres pays, la Suisse ne reconnaît pas le droit de cité, mais plutôt le droit du sang. Le fait d'être né en Suisse ne donne pas accès automatiquement à la nationalité. Les conditions minimales pour devenir suisse – notamment une durée de séjour de 12 ans ou plus - sont établies au niveau fédéral; chaque canton peut par la suite y ajouter ses propres conditions; de plus, chaque commune peut déterminer sa propre procédure et ajouter des conditions supplémentaires. Steiner (2005) souligne qu'il existe en Suisse 2758 communes et donc 2758 *manières de devenir Suisse*. Dans certaines communes la décision d'accorder la citoyenneté est prise par les habitants au moyen d'un référendum, dans d'autres c'est la prérogative du parlement, de l'autorité exécutive, ou encore d'une Commission spéciale. Les conditions supplémentaires, varient aussi d'une commune à l'autre. Steiner souligne que *l'imagination dont on peut faire preuve lors de l'examen d'aptitude ne connaît presque pas de bornes* (2005; 11). Par exemple, dans certaines communes, une condition est de ne pas être sur l'aide sociale, dans d'autres c'est la maîtrise orale et écrite de la langue; d'autres prennent en compte la bonne réputation, les habitudes culinaires, les relations avec les personnes du village, l'habillement¹⁷.

Compte tenu de ce bref portrait, il n'est donc pas étonnant de constater que de nombreux auteurs indiquent que le type de permis de séjour détenu par les étrangers constitue un des facteurs déterminants de leur situation sur le marché du travail suisse. La précarité de statut amène certains migrants à accepter n'importe quel travail, même peu qualifié, afin d'obtenir un renouvellement de permis et ne pas avoir à interrompre leur séjour. De plus ces migrants sont dans une situation d'incertitude quant à leur avenir en Suisse qui peut les empêcher de s'engager dans des formations. Il en va de même pour les employeurs qui hésiteront à offrir formation et mobilité professionnelle dans l'entreprise à un immigré avec permis annuel qui risque de les quitter en cas de non renouvellement. En fait, les migrants avec permis annuel vivent une situation paradoxale car, d'une part, ils doivent faire des efforts d'intégration pour obtenir éventuellement un permis d'établissement; d'autre part, ils doivent être prêts à quitter le territoire suisse si leur permis n'est pas renouvelé (Buttet et al. 2005).

La précarité de statut de certains migrants affecte aussi directement leurs salaires et leurs conditions de travail. Dahinden et al. (2004) soulignent qu'ils peuvent être soumis à l'arbitraire de certains patrons et mentionnent le cas d'un immigré qui après avoir travaillé 10 ans chez un employeur a perdu son permis. Il a tout de même conservé son emploi, mais l'employeur en a profité pour baisser son salaire.

À ces dimensions qui affectent l'ensemble des migrants, s'ajoutent certains éléments propres aux migrantes, qui accentuent leur situation d'inégalité. Plusieurs auteurs, notamment Riano et Baghdadi (2006), Gafner et Schmidlin (2007), soulignent l'importance du statut d'immigration comme facteur explicatif majeur du désavantage des migrantes en Suisse.

(...) tant l'arsenal législatif que la pratique ordinaire de l'administration ne permettent que très difficilement aux migrantes de séjourner en Suisse pour leurs motifs propres, qu'ils soient économiques ou de protection. En dehors du mariage – avec toute la dépendance que cela suppose – il n'y a que deux moyens de demeurer en Suisse : y séjourner sans autorisation de séjour ou réussir à conquérir de haute lutte une admission provisoire. (Gafner et Schmidlin, 2007; p. 36)

Riano et Baghdadi (2006), soulignent justement cette dépendance en référant au fait que l'admission sous le régime du regroupement familial ne donne pas accès à un certain nombre de services (services publics de garde, par exemple) et à des subventions d'études.

¹⁷ À titre d'illustration, récemment une commune refusait la citoyenneté à une femme en raison du port du voile, décision qui par la suite fut invalidée par un tribunal.

Ce régime risque ainsi d'enfermer la migrante dans une situation de forte dépendance vis-à-vis de son mari compromettant ainsi son insertion professionnelle.

Quant aux étrangères résidant illégalement, elles peuvent demander leur régularisation si elles obéissent à certaines conditions telles que l'autonomie financière, l'intégration professionnelle et sociale, la durée du séjour, la situation familiale. Encore faut-il qu'elles obtiennent un emploi stable leur permettant de remplir ces conditions, ce qui est peu probable quand on est clandestin. (Gafner et Schmidlin, 2007)

En résumé, les difficultés et les restrictions associées à l'obtention de la citoyenneté suisse ou d'un permis de résidence à durée indéterminée entraînent pour les migrants une situation de dépendance vis-à-vis des employeurs et de forte incertitude quant à leur avenir professionnel, ce qui est peu propice à une bonne intégration professionnelle. De plus, en ce qui concerne les femmes, incertitude et dépendance sont redoublées, car leur statut est souvent tributaire de celui de leur conjoint. Le système institutionnel d'octroi de permis de séjour pourrait donc avoir des effets négatifs plus prononcés chez les migrantes.

2.3 Reconnaissance des diplômes étrangers et possibilités de requalification

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. Les divers acteurs dans le domaine – autorités publiques responsables du système d'éducation, institutions d'enseignement, associations professionnelles – seraient peu ouverts à la reconnaissance des diplômes étrangers, empêchant ainsi les migrants d'exercer leur profession initiale. Parallèlement, ces mêmes acteurs en raison de leurs exigences et de leurs modes de fonctionnement peu adaptés aux migrants, ne permettraient pas facilement une réorientation professionnelle des migrants qui se voient dans l'impossibilité d'exercer leur profession. Ces deux facettes indissociables de l'insertion professionnelle des travailleurs migrants seront examinées tour à tour dans cette section.

2.3.1 La reconnaissance des diplômes étrangers

La difficulté pour les migrants de faire reconnaître l'équivalence entre leurs diplômes étrangers et diplômes nationaux correspondants est une réalité qui les affecte, à divers degrés, quel que soit le pays où ils émigrent (Bolzman, 2007; Chicha et Charest, 2008; OCDE, 2007a; Reitz, 2007; Fibbi, 2004; Riano 2003). Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation.

Une première cause de la non reconnaissance des diplômes étrangers réside dans la complexité du parcours à suivre pour y arriver, la multiplicité des acteurs en cause et le manque de flexibilité des règles et des critères qu'ils appliquent. Le cas de la Suisse illustre bien ces difficultés, le système de reconnaissance des diplômes étrangers étant complexe en raison, notamment:

- De la spécificité du système d'enseignement post secondaire qui rend difficile l'établissement d'une équivalence avec des études effectuées dans d'autres pays.
- De la multiplicité des instances compétentes en matière de reconnaissance (voir Annexe 1), puisque deux niveaux de gouvernement, fédéral et cantonal, auxquels il faut ajouter des associations professionnelles et des institutions d'enseignement, ont autorité sur ces questions.

Il peut donc être ardu pour un étranger désireux de faire reconnaître ses diplômes, d'identifier l'instance compétente et de déterminer clairement toutes les démarches à accomplir. De plus, selon le type de diplôme et la région où il a été obtenu (UE et AELE ou reste du monde), l'autorité à laquelle il faut s'adresser diffère. En ce qui concerne les diplômes de niveau universitaire, la reconnaissance académique à des fins de poursuite des études à des niveaux supérieurs est accordée par les universités. Par contre, pour la reconnaissance du diplôme aux fins de pratique professionnelle, il faut distinguer entre les professions dont les conditions d'exercice sont strictement réglementées (par exemple, la médecine) et celles qui ne le sont pas (par exemple, l'informatique).

Si la profession est réglementée, l'organisme chargé de cette réglementation est également responsable de la reconnaissance. Il est donc important pour le migrant de pouvoir, en premier lieu, identifier cet organisme. À titre d'illustration, en ce qui concerne certaines professions de la santé (infirmières, ergothérapeute, physiothérapeute, etc.) c'est la Croix Rouge suisse qui est responsable de la reconnaissance. En ce qui concerne les médecins salariés, ayant des diplômes d'États non européens, la reconnaissance des diplômes relève de l'échelon fédéral, alors que l'octroi de l'autorisation d'exercer est de la responsabilité des directions respectives de la santé des cantons. (OCDE 2007a). Quant aux enseignants, ils doivent s'adresser à la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'Instruction publique; pour les architectes et les ingénieurs ce sont les directions respectives des travaux publics des cantons qui peuvent leur accorder une reconnaissance.

En ce qui concerne les professions non réglementées, un organisme fédéral, la Swiss-ENIC, a été établi en vertu de la Convention 165 du Conseil de l'Europe et de l'UNESCO, sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne, appelée aussi Convention de Lisbonne (1998). La Swiss-ENIC a pour mandat de fournir des informations sur les systèmes d'enseignement universitaires suisses et étrangers et d'émettre des recommandations de reconnaissance des diplômes étrangers. Celles-ci n'ont pas de valeur contraignante mais permettent aux personnes diplômées à la recherche d'un emploi de détenir un document officiel indiquant l'équivalence entre leur diplôme étranger et les diplômes suisses.

Enfin, en ce qui concerne, les diplômes professionnels, essentiellement des diplômes postsecondaires, non universitaires, c'est l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) qui peut émettre une recommandation quant à leur reconnaissance.

À cette complexité du parcours, s'ajoute une deuxième source de difficultés soit le fait que les critères d'attribution des équivalences ne soient pas toujours clairs; ils peuvent ainsi donner prise à une certaine subjectivité due aux préjugés défavorables que certains responsables ont au sujet de la qualité d'enseignement dans des pays culturellement distants de la Suisse (OCDE, 2007b). À moins de détenir des informations objectives et valides sur la qualité de ces diplômes (ce qui n'est pas toujours faisable), ces préjugés peuvent réduire leur valeur aux yeux des responsables de l'attribution d'équivalences, comme l'ont démontré Esses, Dietz et Bhardwaj (2006). La non reconnaissance d'un diplôme étranger n'est donc pas nécessairement fondée sur une estimation valide et objective de sa qualité.

De leur côté, les migrants renoncent à demander une reconnaissance surtout s'ils pressentent qu'elle se soldera par un échec, car souvent ils n'ont ni les moyens pour identifier les instances responsables, ni le temps pour démêler l'écheveau des démarches à faire, les femmes, ici sont particulièrement vulnérables car leurs obligations familiales leur laissent encore moins de temps pour comprendre le système et suivre le parcours requis pour obtenir une équivalence (Iredale, 2005).

2.3.2 Les possibilités de requalification

L'impact défavorable de la non reconnaissance des diplômes étrangers pourrait être atténué si les migrants avaient la possibilité de se requalifier par le biais de la formation continue, soit en suivant une formation d'appoint leur permettant de perfectionner ou d'adapter leurs connaissances, soit en changeant leur domaine de spécialisation et en reprenant de nouvelles études. Bien que cela leur permettrait de s'intégrer professionnellement et d'éviter ainsi une déqualification prolongée, ces options ne sont pas nécessairement faciles d'accès.

Malgré l'importance de la question, jusqu'ici peu d'études ont examiné la participation des migrants à la formation continue dans leur pays d'accueil. Dahinden et al. (2004) constatent que les étrangers participent moins que les Suisses à la formation continue. Ce résultat est confirmé par Borkowsky et Zuchuat (2006) selon lesquels la population de nationalité étrangère a des taux inférieurs de participation à la formation continue que la population suisse: 20 pour cent contre 40 pour cent. Un tel constat ressort également en France (Gélot et Minni, 2006) et en Australie (Miller, 2007).

Plusieurs facteurs explicatifs sont avancés par les auteurs, relevant notamment des exigences du système éducatif en Suisse, de la motivation des migrants, tributaire des possibilités d'établissement à long terme dans le pays d'accueil et, enfin, de leur situation professionnelle et familiale.

Sur le plan de l'accès à des formations régulières dispensées dans des institutions d'enseignement supérieur il ne semble pas que des formations d'appoint courtes et adaptées aux besoins spécifiques des migrants soient offertes. De plus, l'admission dans les institutions d'enseignement n'est pas acquise si les candidats n'ont pas un permis d'étudiant ou un permis d'établissement. Enfin, un obstacle important pour l'accès à certaines filières est la nécessité de détenir un certificat fédéral de capacité, ce qui constitue une exigence extrêmement difficile à remplir pour les migrants (Dahinden et al. 2004).

L'incertitude quant à l'obtention d'un permis d'établissement, soulignée dans la section précédente vient accentuer l'effet des autres contraintes. Ne sachant pas s'ils pourront rester de façon définitive en Suisse plusieurs hésitent à investir dans une formation qu'ils devront peut-être interrompre. De plus, pour certains migrants, le déclassement professionnel et social résultant du fait d'occuper des emplois peu qualifiés est source de démotivation et de dépression (Dahinden et al. 2004). D'autres sont désenchantés de leur intégration en Suisse et souhaitent revenir dans leur pays d'origine. Un tel état d'esprit n'est certes pas propice à l'établissement de plans de carrière et d'investissement en formation.

Enfin, en ce qui concerne particulièrement les femmes, Dahinden et al. (2004) ainsi que Gélot et Minni (2006) ont souligné la présence de deux obstacles qui s'ajoutent aux précédents soit:

- la difficulté pour les migrantes mères de famille de suivre des cours en raison de leurs faibles salaires et de leur manque de temps.
- les horaires irréguliers des emplois dans lesquels plusieurs migrantes sont concentrées et qui s'articulent mal avec les horaires fixes des cours.

En conclusion, les obstacles à faire reconnaître les diplômes étrangers et, éventuellement, à se requalifier, soulignés dans cette section expliquent que les migrants soient vulnérables à une déqualification importante et prolongée. Le double rôle professionnel et familial des migrantes ajoute des obstacles supplémentaires et rend leur situation particulièrement précaire sur ce plan.

2.4 Stratégies familiales, obligations familiales et déqualification

Les travailleuses qui émigrent avec leur conjoint et de jeunes enfants vivent une dynamique familiale spécifique qui risque de les désavantager à court et même à long terme sur le marché du travail. Le concept d'unité familiale migratoire comprenant les deux conjoints et leurs enfants (Cobb-Clark et al, 2005) a été développé notamment pour expliquer les stratégies d'insertion sur le marché du travail du pays d'accueil. Il met en évidence le fait que la situation d'emploi de la femme migrante est étroitement liée à celle de son conjoint et aux besoins familiaux au moment de l'arrivée. Notamment, plusieurs chercheurs ont constaté qu'au sein de l'unité familiale migratoire, le développement de carrière de l'époux a priorité sur celui de l'épouse, ce qui expliquerait en partie le double handicap observé chez les migrantes.

Deux perspectives sont proposées pour expliquer cette situation. Selon la première, qui s'inscrit dans la théorie économique néo-classique, les couples qui décident de migrer le font sur la base d'un calcul économique rationnel comparant les coûts et les bénéfices de chacun des deux membres du couple (Long, 1974; Mincer, 1978). Cette approche a d'abord été développée, non pas dans le contexte de la migration internationale, mais plutôt dans celui de la migration interne, notamment aux États-Unis. L'argumentation sur laquelle elle s'appuie est la suivante: le mari ayant en général des revenus plus élevés que sa conjointe, en raison de la situation d'inégalité qui prévaut encore sur le marché du travail, la décision de migrer est prise prioritairement en fonction de ses propres intérêts. Cela implique qu'une fois la famille arrivée au lieu de destination, la préséance sera attribuée à la réussite professionnelle du mari. Les intérêts professionnels et de formation de l'épouse passeraient en second, tant que son mari n'aura pas atteint le statut professionnel visé. Dans cette même logique de rentabilité économique, c'est l'épouse qui continuerait à assumer la majeure partie des obligations familiales, notamment les soins aux enfants. Dans une telle optique, on peut dire que le degré de déqualification plus élevé des migrantes ne serait que le reflet d'un calcul économique rationnel du couple.

Une deuxième approche, soutient que les migrantes subissent un désavantage plus marqué que les migrants en raison de facteurs liés au rôle de genre. Le calcul dit *rationnel* qui attribue une priorité à l'insertion professionnelle du mari au sein de l'unité familiale migrante n'est en fait que le reflet du rôle attribué aux femmes dans la société. Shauman et Noonan (2007) expliquent que si le calcul rationnel était le facteur déterminant, on observerait que la priorité de l'insertion professionnelle est attribuée aux femmes dans les cas où ceci est plus rentable économiquement. Or il n'en est rien car les deux conjoints n'ont pas des rôles de genre interchangeable. D'ailleurs comme l'a noté Brines (1994, cité par Cooke, 2008) plus un mari est dépendant économiquement de son épouse et moins il partagera les tâches domestiques, afin de réaffirmer son rôle de chef de famille. Selon Shauman et Noonan (2007; pp. 1758-1759):

It seems that women who are the most committed to their jobs and who are the main breadwinners in their families – those working more than full-time and those with non-working husbands – are the ones who face the largest earnings penalty as a result of family migration.

Une étude récente effectuée par Cooke (2008) aux États-Unis indique qu'au sein du couple la décision d'émigrer est faite en fonction des caractéristiques professionnelles du mari alors que celles de la femme sont reléguées au deuxième rang. Il montre que ce comportement résulte, non pas d'une planification dictée par la rentabilité économique, mais plutôt des convictions respectives de chacun des conjoints quant au rôle que devrait jouer la femme. Si les deux conjoints ont une vision traditionnelle du rôle de la femme, l'intérêt du mari va toujours primer. Ce résultat est obtenu aussi dans le cas où le mari a une vision traditionnelle et l'épouse une vision égalitaire. Par contre, Cooke (2008; p. 172)

constate que dans le cas où les deux conjoints partagent une vision égalitaire, l'intérêt de la femme a alors des chances de primer; ce qui l'amène à conclure que:

There is overwhelming empirical evidence that family migration generally harms the employment and earnings of married women, even among women who should be benefiting from migration, that bearing children multiplies the effect, and that underlying this seemingly economically irrational decision-making are the gender role beliefs of husbands and wives.

Toujours dans le cadre de cette perspective, d'autres auteurs ont constaté que si des besoins de formation sont nécessaires, ce sera le mari qui les obtiendra en premier (Riano, 2005). Par exemple, dans le cas où les deux conjoints se voient refuser la reconnaissance de leurs diplômes, c'est l'époux qui aura priorité pour parfaire sa formation afin d'occuper éventuellement un emploi qualifié (Duleep and Sanders, 1993).

Une conséquence inévitable de ces stratégies est la prise en charge presque complète des obligations familiales par les migrantes. Ces obligations ne sont pas tout à fait semblables à celles du pays d'origine et peuvent être même plus lourdes, comme le révèlent des études récentes. En effet, selon Cooke (2007), l'immigration étend certaines tâches familiales en raison du stress exigé par l'adaptation à un nouveau contexte social; l'effort conséquemment requis pour préserver l'intégrité psychique des membres de la famille, notamment des enfants, est souvent assumé par la migrante plutôt que par son conjoint.

Pour cet ensemble de raisons, la migrante ne disposerait plus du temps nécessaire pour chercher un emploi correspondant à ses qualifications initiales (Stier, 1991). Elle disposerait aussi, de peu de temps pour se perfectionner professionnellement ou pour apprendre la langue du pays d'accueil.

Ces contraintes pourraient être atténuées si les migrantes pouvaient avoir recours à des crèches ou des garderies à coût modique et si les employeurs leur permettaient d'avoir une certaine flexibilité dans leur horaire de travail. Or ces deux types d'aide sont peu accessibles, puisque d'une part, on constate que le système de garderies publiques en Suisse est généralement insuffisant pour répondre à la demande alors que le système privé est trop coûteux et donc peu abordable pour des migrantes en situation économiquement précaire. D'autre part, de façon générale, les employeurs seraient réticents à accorder une flexibilité d'horaires à leurs employées pour leur permettre de concilier plus facilement travail et famille. Ceci encore serait plus accentué pour les migrantes qui selon Egger (2003) bénéficient moins que les Suissesses d'horaires de travail mobiles ou flexibles. De plus, elles ne peuvent s'appuyer en cas de besoin sur un réseau familial ou social de soutien comme certaines pouvaient le faire dans leur pays d'origine. Comme le soulignent avec ironie Salaff et Greve (2004), malheureusement les réseaux sociaux ne peuvent émigrer!

En résumé, une analyse approfondie de la situation des migrantes, telle que l'ont fait plusieurs auteurs, indique que l'approche de la stratégie fondée sur la rentabilité économique est trop simpliste et loin de bien refléter le rôle attribué aux migrantes au sein de la famille. Les études indiquent que le processus migratoire est plus désavantageux pour les migrantes que pour leurs conjoints non pour des raisons de rationalité économique mais plutôt parce qu'au sein des couples, la vision traditionnelle du rôle de la femme est encore très prégnante. À cela s'ajoutent des rigidités institutionnelles, telles que la disponibilité très limitée de services de garde d'enfants, ainsi que le manque de flexibilité horaire dans les entreprises, notamment pour les migrantes. L'interaction entre ces différents facteurs expliquerait en partie la déqualification supplémentaire et durable qu'elles subissent en particulier lorsqu'elles émigrent avec de jeunes enfants.

2.5 Accès à l'emploi et pratiques des entreprises

Les indicateurs statistiques relatifs à la situation des migrantes en Suisse ont mis en relief le fait qu'elles étaient surreprésentées dans certains secteurs moins qualifiés, tels que la restauration, ainsi que dans les emplois subalternes. Parallèlement, leur présence dans les secteurs bien rémunérés et offrant des perspectives de carrière intéressantes était faible. Un même constat pouvait être dressé dans les postes ayant des responsabilités de supervision ou de direction. Cette ségrégation professionnelle, tant horizontale que verticale, s'explique par un certain nombre de facteurs, tels que des rigidités institutionnelles liées au statut d'immigrant ou à la non reconnaissance des diplômes. Cependant au-delà de ces éléments, déjà étudiés, la plupart des études examinées plus haut ont souligné qu'un facteur explicatif pourrait être la présence de discrimination à l'égard des migrants sur le marché du travail.

C'est pourquoi, même si les données sur la question sont encore éparpillées, il est essentiel d'examiner le rôle que les employeurs jouent dans la déqualification des migrants. Comme le rappelle en effet Bolzman (2007), référant à un article de Portes et Rumbaut (1990), un des principaux déterminants de l'intégration des migrants dans une société est le degré d'ouverture des employeurs potentiels. Ce degré d'ouverture dépend, notamment, de deux séries de facteurs:

- Les préjugés et stéréotypes négatifs vis-à-vis des compétences et des qualités personnelles et professionnelles des migrants. Ils amènent à exclure la candidature de certains migrants en raison de leur origine nationale ou de leur religion. Il s'agit ici de discrimination directe;
- Les pratiques courantes de gestion des ressources humaines dans les entreprises; conçues en fonction du groupe de travailleurs majoritaires: certaines d'entre elles, telles que l'exigence de plusieurs années d'expérience de travail en Suisse, peuvent désavantager les travailleurs migrants et constituer un frein à leur embauche.

Concrètement, discriminations directe et indirecte sont combinées et il est parfois très difficile de les distinguer. Cependant, quelle que soit la source, l'effet est identique, soit de désavantager des travailleurs ou un candidat en fonction du sexe, de l'origine nationale, de la religion.

Les résultats d'une recherche semi expérimentale effectuée en Suisse par Fibbi (2005) ont montré que les taux de discrimination à l'embauche étaient élevés et variaient selon l'appartenance ethnique des candidats. Dahinden et al. (2004) ont également noté que les employeurs suisses manifestent des réticences à l'égard de certains groupes de migrants tels que les Serbes et les Turcs, Ce refus d'embauche, qui affecte aussi les migrants originaires de certains autres pays, explique en partie le chômage élevé noté dans la section 1 et conséquemment le fait que les migrants soient prêts à accepter n'importe quel emploi afin de pouvoir subvenir à leurs besoins.

Préjugés et stéréotypes influencent aussi les employeurs quant au type d'emploi qu'ils vont offrir aux migrantes. En raison des normes qui prédominent dans une société, des types d'aptitudes et de comportements souhaités dans une profession donnée, du profil traditionnel de ceux qui l'exercent, certaines fonctions seront considérées propices à être occupées par des nationaux et d'autres par des migrants (Salaff et Greve, 2003).

A cette division selon l'origine se superpose, une autre selon le genre: les employées de maisons et les gardiennes d'enfants sont en majorité des migrantes alors que les ouvriers dans la construction ou les jardiniers sont souvent des migrants. L'accès à ces métiers est d'autant plus facile que les nationaux les délaissent en raison de leurs

mauvaises conditions de travail. On en arrive à observer ainsi une ethnicisation des tâches doublée d'une sexualisation. (Shrover, Van der Leun et Quispel, 2007). Dans certains cas, la correspondance entre le profil des migrants et les compétences requises pour une fonction peut s'avérer positive, quand par exemple, il s'agit de combler un poste de professeur de langue étrangère ou de servir les besoins spécifiques d'une clientèle immigrée (Egger, 2003; Riano et Baghdadi, 2007; Shrover, Van der Leun and Quispel 2007). Cependant de tels emplois, peu abondants d'ailleurs, risquent à long terme de limiter la mobilité professionnelle des migrants.

La ségrégation est renforcée par une méthode de recrutement qui consiste à identifier les candidats potentiels par l'intermédiaire des employés déjà en place qui ont alors recours à leurs réseaux professionnels ou sociaux. Cette pratique est dictée par la volonté de réduire les coûts de recrutement et de faciliter l'intégration en emploi des nouvelles recrues (Behtoui, 2008). Cependant, elle a pour effet de reproduire la composition démographique de l'effectif des entreprises et des diverses fonctions. Les migrants étant peu présents dans les réseaux professionnels en Suisse ainsi que dans les postes de professionnels ou de dirigeants, il est peu probable qu'ils puissent profiter de cette méthode de recrutement (Egger, 2003; Behtoui, 2008). Ce désavantage serait encore plus marqué pour les femmes qui en raison de leurs obligations familiales n'ont pas le loisir de développer des réseaux professionnels (Kmec, 2005). Parmi elles les migrantes sont particulièrement touchées car même leurs réseaux sociaux sont restreints et souvent composés d'autres migrants (Shrover, Van der Leun and Quispel, 2007; Behtoui, 2008).

Une autre barrière en emploi émane de la dévaluation des diplômes étrangers par les employeurs surtout lorsqu'ils proviennent de pays du Sud (Esses et al, 2006). Il en va de même pour l'expérience de travail acquise dans le pays d'origine, expérience que les employeurs souvent ignorent d'office en ne demandant aucune information à son sujet. Les migrants sont ainsi doublement bloqués, car d'une part on ignore l'expérience qu'ils ont acquise dans leur pays d'origine, d'autre part, on leur demande une expérience de travail suisse sans leur donner facilement l'occasion de l'obtenir. À preuve même les stages en entreprise, qui permettraient de se familiariser avec les équipements et les méthodes de travail, sont difficiles d'accès: on a observé par exemple que la probabilité d'obtenir une place de stage dans une entreprise dans le cadre d'un programme d'apprentissage était quatre fois moins élevée pour les migrants que pour les suisses (OFM, 2006).

Suite à un premier tri de candidatures, l'entrevue de sélection peut donner lieu à des malentendus attribuables à des différences culturelles. Cette étape est particulièrement sujette à l'influence de facteurs discriminatoires et notamment aux préjugés et aux stéréotypes. En effet, de plus en plus aujourd'hui, l'accent est mis sur les compétences interpersonnelles¹⁸, la facilité de communication, la motivation, le dynamisme. Or la façon de se présenter en entrevue, de mettre en valeur ses qualités professionnelles, d'exposer ses réussites antérieures et ses projets de carrière, varient beaucoup d'une culture à l'autre et des comportements tout à fait adéquats dans certains pays, peuvent être mal interprétés dans d'autres et mener à l'élimination de candidats (Chicha et Charest, 2008; Moss and Tilly, 1996). Ainsi on a pu constater au niveau des entrevues de sélection que lorsqu'un candidat provenait d'un milieu culturel semblable à celui des intervieweurs, il recevait le bénéfice du doute si ses qualités ou ses aptitudes ne s'imposaient pas avec évidence; par contre s'il s'agissait de femmes, de migrants ou de minorités racisées, les questions devenaient plus inquisitrices et plus nombreuses, risquant ainsi de faire ressortir certaines faiblesses.

¹⁸ En anglais *soft skills*

Les migrants qui traversent avec succès ces obstacles successifs et réussissent à être embauchés, ne sont pas assurés d'avoir les mêmes possibilités de mobilité professionnelle dans les entreprises. Dahinden et al. (2004) ont ainsi souligné que la discrimination se manifeste, non seulement au moment de l'embauche, mais aussi dans l'accès aux promotions. Par exemple, pour les postes de responsabilités, les employeurs préfèrent nettement les Suisses sauf lorsqu'il s'agit de superviser des secteurs à forte proportion de main-d'œuvre immigrée. Celle-ci n'aurait également que peu d'accès à la formation continue financée par l'employeur, condition essentielle de promotion à des postes de niveau supérieur.

Dans le cas des migrantes, deux sources de discrimination – le sexe et l'origine étrangère – se conjuguent et rendent l'exclusion encore plus marquée. Ces auteures observent justement que les migrantes seraient particulièrement touchées car

(...) la condition de femme rend tout simplement inexistantes les perspectives de carrière. (p. 153).

Le phénomène du *plafond de verre* qui empêche les femmes d'accéder à des postes de haut niveau (Wirth, 2004), bloque de façon encore plus marquée, l'ascension professionnelle des migrantes.

En raison de la complexité des facteurs impliqués mais aussi parce que la discrimination aujourd'hui se fait de plus en plus subtile, plusieurs migrants qui subissent ces désavantages ne sont pas clairement conscients de leur dimension discriminatoire (Dahinden et al. 2004). De plus, déposer une plainte en discrimination est un risque que plusieurs migrants hésitent à prendre. Ils sont donc prêts à accepter des comportements discriminatoires pour conserver leur emploi et leur salaire. Par conséquent, les comportements et les pratiques discriminatoires de certains employeurs peuvent se poursuivre impunément, d'autant plus que la législation suisse relative à la discrimination en emploi est encore relativement peu développée comparativement à celle d'autres pays tels que le Canada ou les Etats-Unis (Fenton, 2007).

En résumé, à diverses étapes de leur recherche d'emploi ou de leur parcours professionnel, les migrants dans leur ensemble sont confrontés à plusieurs difficultés qui nuisent à une bonne intégration en milieu de travail. Les migrantes tout en étant soumises aux mêmes contraintes que leurs homologues masculins éprouvent des difficultés supplémentaires liées au genre, notamment au plan du recrutement et des promotions, ce qui contribuerait à expliquer leur plus grand degré de déqualification.

3. Cadre d'analyse et méthodologie de l'enquête

À partir de la recension des écrits, notre cadre d'analyse retient les éléments suivants comme facteurs déterminants de la déqualification:

- le statut migratoire;
- la reconnaissance des diplômes étrangers et les possibilités de requalification;
- la stratégie familiale;
- les pratiques et comportements des employeurs.

Il s'appuie donc sur une approche multidimensionnelle et systémique qui prend en compte une large gamme de variables de nature très différente – économiques, psychosociales, juridiques – qui résultent des interactions entre divers acteurs – famille migrante, employeurs, gouvernements, institutions d'enseignement (Chicha-Pontbriand 1989). Ces interactions ont pour effet d'accentuer et de maintenir les inégalités: interactions entre le statut migratoire et le comportement des employeurs; entre les obligations familiales et les possibilités de requalification; entre la reconnaissance des diplômes étrangers et la stratégie familiale et ainsi de suite. Bien que chacune de ces variables puisse avoir un effet significatif et déterminant sur la déqualification des migrantes, leurs interactions peuvent l'accentuer et éventuellement la rendre irréversible.

Ce cadre analytique étant nouveau, notre étude est avant tout exploratoire et a une double vocation:

- examiner si le cadre d'analyse est pertinent pour la compréhension de la situation des migrantes en Suisse;
- mieux préciser les variables et leur rôle, dans le but d'améliorer et d'enrichir le cadre analytique.

De plus, dans la mesure où des résultats clairs seraient obtenus, cette étude pourrait contribuer à l'amélioration de certains programmes ou politiques.

La méthodologie que nous avons adoptée est de nature qualitative basée sur des entretiens semi dirigés avec un échantillon restreint de migrantes. Il ne s'agit donc pas d'une étude qui peut être qualifiée de représentative de la situation des migrantes en Suisse. Par contre, elle peut jeter les bases d'une recherche quantitative de grande envergure à partir des variables et des relations mises en évidence.

Avant de finaliser la structure et le contenu de nos entretiens nous avons effectué plusieurs rencontres exploratoires avec de nombreux organismes qui offrent des services aux migrants, notamment en matière d'emploi.

L'entrevue qualitative comprenait en introduction des questions de nature contextuelle relatives à leur parcours migratoire (raisons de la migration, anticipations, etc.) suivies des thèmes écoulant directement du cadre d'analyse, soit:

- Les caractéristiques de leur formation et de leur expérience de travail pré - migration et les caractéristiques des emplois successivement occupés depuis leur arrivée en Suisse, incluant toutes les interruptions. À cela nous avons ajouté le degré de littératie, soit la connaissance du français à l'arrivée et les moyens pris pour l'améliorer. Ces indicateurs nous permettaient de déterminer la présence de déqualification ainsi que son évolution.

- Le statut migratoire, à l'arrivée et son évolution jusqu'au moment de l'entretien;
- La reconnaissance des diplômes étrangers aux fins d'exercice d'une profession et les initiatives de requalification;
- Les stratégies et obligations familiales à l'arrivée ainsi que leur évolution;
- Les pratiques et attitudes potentiellement discriminatoires des employeurs.

Chacun de ces thèmes comporte une dimension dynamique permettant d'examiner son évolution.

Les entretiens ont été effectués en 2006 et 2007, essentiellement à Genève, avec des migrantes répondant aux critères suivants dictés par notre cadre conceptuel:

- Être née à l'étranger et ne pas avoir la nationalité suisse au moment de l'arrivée: ce critère signifie que nous examinons seulement la situation des primo-migrantes et non celle de la génération née en Suisse mais non naturalisée.
- Résider en Suisse depuis au moins 5 ans et au plus 15 ans. Un minimum de 5 ans était en effet nécessaire afin de suivre différentes étapes de l'intégration en emploi. nous avons fixé 15 ans comme maximum, afin de réduire le risque que les souvenirs des premières années ne s'estompent¹⁹ ²⁰. Avoir obtenu un diplôme universitaire ou technique avant l'entrée en Suisse²¹. Ce critère est essentiel, car nous voulons savoir si les qualifications étrangères sont transférées sur le marché du travail suisse. Ceci n'exclut pas le fait que la migrante ait pu après son arrivée suivre une formation en Suisse.
- Avoir occupé un emploi en Suisse, quelle que soit sa durée. Cette dimension nous permet de vérifier comment se fait l'accès à l'emploi ainsi que ses conditions d'exercice.

Bien qu'il s'agisse de critères assez larges, il n'a pas été facile de trouver des participantes à notre étude. Nous avons donc eu recours à certaines associations ainsi que des organisations syndicales qui nous ont référé des migrantes et nous avons également procédé par la méthode «boule de neige». La difficulté de trouver des participantes nous a amenées à retenir toutes celles qui répondaient aux critères, quel que soit leur pays d'origine. Nous en avons retenu donc 23 au total, en raison également d'une contrainte de temps pour réaliser cette recherche. Parmi les 23 participantes retenues, nous avons une nette surreprésentation des migrantes latino-américaines, soit 57 pour cent alors que les Européennes de l'Est ne représentent que 26 pour cent les Africaines 8,5 pour cent et les Asiatiques 8,5 pour cent²². En ce qui concerne les autres caractéristiques pertinentes, que nous examinerons en profondeur plus loin, notons pour l'instant qu'à l'arrivée en Suisse, les migrantes retenues présentaient une certaine hétérogénéité tant du point de vue du statut d'entrée, que du champ d'études, de l'état civil ou de la composition de la famille. Cette hétérogénéité permet une plus grande richesse d'analyse, bien qu'elle puisse aussi empêcher de dégager des tendances précises.

19 Nous avons pu noter tant dans cette enquête que dans celle que nous réalisons à Montréal, à quel point les événements des premières années d'installation au pays d'accueil, restent vifs et précis dans la mémoire des migrantes.

20 Une limite de ce choix est que la conjoncture varie durant une période de 10 ans, mais compte tenu de la difficulté de trouver des participantes nous ne pouvions rendre ce critère plus strict.

21 Une formation technique désigne par exemple, les techniques de secrétariat, de comptabilité, etc.

22 Cette répartition n'est pas représentative de la population migrante en Suisse, mais là aussi la difficulté de recrutement a primé sur la représentativité. Celle-ci par ailleurs n'était pas un objectif de notre recherche.

Les migrantes ont été rencontrées au cours d'entretiens enregistrés qui ont duré, en moyenne, entre 1½ et 2 heures. Plusieurs d'entre elles ont montré beaucoup d'intérêt pour cette recherche: elles avaient une expérience personnelle de la migration qu'elles voulaient partager et, ce faisant, elles souhaitaient contribuer à améliorer la situation des autres migrantes. Même si au départ, elles nous avaient signifié qu'elles disposaient de peu de temps, plusieurs d'entre elles, une fois l'entrevue commencée et la réserve initiale surmontée, n'ont pas hésité de leur propre initiative à prolonger l'entretien, parfois au-delà de deux heures.

4. Analyse des résultats

4.1 La déqualification des migrantes

Dans cette section nous examinerons les résultats de nos entrevues sur le plan de la déqualification, variable centrale de notre étude. Après avoir défini la déqualification et sa mesure dans cette étude, nous présenterons un portrait des migrantes sur ce plan. Compte tenu des résultats mentionnés plus haut de l'étude de l'OCDE (2007a) relatifs à la littératie, nous examinerons aussi le lien entre la maîtrise de la langue du pays d'accueil²³ – le français puisque l'on se trouve dans le canton de Genève – et la déqualification. Cet indicateur est le seul indicateur de littératie sur lequel nous avons pu obtenir des informations lors de nos entretiens. Par la suite nous comparerons les situations de déqualification dans une perspective dynamique, en examinant le lien avec la durée de séjour et en mettant en évidence les trajectoires professionnelles suivies par les migrantes.

Aux fins de cette étude, nous définissons la déqualification, comme une non concordance entre le niveau du diplôme obtenu dans le pays d'origine et celui qui est requis par l'emploi que l'on occupe, ce qui recoupe la position de la plupart des auteurs mentionnés dans la revue de littérature. Cependant, en raison de l'approche dynamique retenue, nous avons également analysé l'évolution de la déqualification au fil des ans depuis l'arrivée en Suisse.

4.1.1 Répartition des migrantes selon la présence et le degré de déqualification

Alors qu'au début nous pensions répartir les participantes en deux groupes selon la *présence ou l'absence* de déqualification, un premier examen des résultats a montré que cette catégorisation ne reflétait pas bien la réalité des migrantes interrogées. Certaines d'entre elles étaient nettement déqualifiées: titulaires d'un diplôme universitaire, elles étaient devenues employées de maison; d'autres par contre n'avaient subi aucune déqualification et exerçaient une profession correspondant tout à fait à leurs diplômes; cependant pour un certain nombre de migrantes, la situation n'était pas aussi tranchée: la profession qu'elles exerçaient exigeait certaines qualifications qui n'étaient toutefois pas du même niveau ou du même domaine que celles qu'elles détenaient. C'est pourquoi nous avons alors décidé de les répartir en trois groupes en tenant compte d'une dimension, moins étudiée jusqu'ici, soit le *degré* de déqualification. D'où les groupes suivants:

- Groupe 1. Les migrantes détiennent un emploi correspondant à leur niveau de diplôme.
- Groupe 2. Les migrantes détiennent un emploi qui ne requiert qu'un diplôme de niveau inférieur à celui qu'elles détiennent.
- Groupe 3. Les migrantes détiennent un emploi qui n'exige aucun diplôme.

Afin de répartir les migrantes entre ces 3 groupes, nous avons eu recours à deux sources d'informations:

- Nous avons demandé aux migrantes si elles pensaient que l'emploi occupé correspondait ou non à leur formation;
- Nous avons validé cette correspondance en demandant aux participantes au moment de l'entrevue de nous décrire leur scolarité avant l'arrivée et nous

23 Il s'agit d'un des indicateurs de littératie retenus dans l'étude de l'OCDE (2007a).

avons établi la concordance entre diplôme et emploi à partir du titre de l'emploi occupé au moment de l'entrevue. Nous avons aussi vérifié les exigences du poste à partir d'une description des responsabilités et des tâches faite par les participantes.

Notre but est de comparer les migrantes selon ces trois groupes et de comprendre quels sont les facteurs qui distinguent un groupe de l'autre.

Les tableaux qui suivent présentent tour à tour les 3 groupes de migrantes: le groupe 1 comprend sept sujets, le groupe 2, huit et le groupe 3, également huit. Cette répartition relativement égalitaire est le fruit du hasard et ne résulte pas d'un choix délibéré. Les colonnes deux et trois indiquent les diplômes obtenus avant l'arrivée en Suisse, dans le pays d'origine, ainsi qu'éventuellement dans un autre pays. La dernière colonne indique le titre de l'emploi occupé au moment de l'entretien ou, du dernier emploi occupé pour celles qui étaient en chômage.

Tableau 13. Groupe 1: migrantes n'ayant pas subi de déqualification N = 7

Nom fictif	Diplômes obtenus avant l'arrivée en Suisse		Emploi au moment de l'entrevue (ou, si en chômage, dernier emploi)
	Obtenu dans le pays d'origine	Obtenu à l'extérieur du pays d'origine	
Ariana, Amérique latine.	Diplôme universitaire en comptabilité	Diplômes universitaires en langue et littérature (Canada et Royaume-Uni)	Directrice du développement des marchés
Julia, Amérique latine.	Diplôme universitaire en physiothérapie		Physiothérapeute
Angelica, Amérique latine.	Diplôme universitaire en Sciences politiques	Doctorat en Sciences politiques (Espagne)	Chercheuse dans un institut de recherche
Manuela, Amérique latine.	Diplôme universitaire en biologie		Chef d'équipe dans une compagnie pharmaceutique
Sonia, Europe de l'Est	Diplôme universitaire en langue et littérature		Traductrice et enseignante
Olga, Europe de l'Est	Pianiste diplômée du Conservatoire		Professeur de piano
Tatiana, Europe de l'Est	Diplôme universitaire en langue et littérature. Diplôme universitaire en traduction		Socio-éducatrice, enseignante de français et traductrice

Les migrantes faisant partie du groupe 1 ont réussi à trouver des emplois correspondant tant à leur domaine qu'à leur niveau de formation. Le critère que nous avons retenu est strictement celui de la concordance diplôme - emploi, validé par la perception de la personne interviewée. Évidemment à la lecture du tableau ci-dessus, on peut se demander si les situations professionnelles sont vraiment équivalentes, alors que certaines ont un emploi à plein temps dans une grande entreprise (Ariana par exemple) d'autres cumulent des emplois à temps partiel (comme Tatiana).

Tableau 14. Groupe 2: migrantes ayant subi une déqualification partielle N = 8

	Diplômes obtenus avant l'arrivée en Suisse		Emploi au moment de l'entrevue (ou, si en chômage, dernier emploi)
	Diplôme obtenu dans le pays d'origine	Diplôme obtenu à l'extérieur du pays d'origine	
Eva, Amérique latine.	Diplôme d'enseignante. Diplôme universitaire d'orthophonie	Diplôme d'études avancées en orthophonie	Directrice d'une garderie.
Carmen, Amérique latine.	Diplôme universitaire en enseignement		Directrice d'une garderie
Teresa, Amérique latine.	Diplôme universitaire en droit		Traductrice Responsable administrative dans une paroisse.
Eleonore, Amérique latine.	Licence en économie		Secrétaire syndicale (poste décisionnel)
Ludmilla, Europe de l'Est	Diplôme universitaire en sciences politiques		Enseignante dans une école
Valya, Europe de l'Est	Diplôme universitaire en comptabilité.		Comptable pour diverses petites organisations.
Tania, Asie	Diplôme universitaire en comptabilité.		Secrétaire dans une organisation internationale avec des tâches en comptabilité.
Mei, Asie	Diplôme professionnel en commerce		Enseignante de langue chinoise (dans une très grande entreprise ainsi que cours privés)

Dans le groupe 2, bien que les migrantes occupent un emploi demandant certaines qualifications, on retrouve deux situations différentes:

- soit, elles travaillent dans le même domaine que leur diplôme à l'arrivée mais à un niveau de qualifications inférieur;
- soit, elles travaillent dans un autre domaine que leur diplôme à l'arrivée, par exemple, Mei qui a un diplôme en commerce enseigne le chinois à des employés d'une très grande entreprise, car il s'agit de sa langue maternelle et qu'elle peut utiliser le vocabulaire commercial appris durant ses études.

Tableau 15. Groupe 3: migrantes ayant subi une déqualification prononcée N = 8

	Diplômes obtenus avant l'arrivée en Suisse		Emploi au moment de l'entrevue (ou, si en chômage, dernier emploi)
	Diplôme obtenu dans le pays d'origine	Diplôme obtenu à l'extérieur du pays d'origine	
Diane, Amérique latine.	Diplôme professionnel en secrétariat Diplôme universitaire en économie		Femme de ménage
Rita, Amérique latine.	Diplôme universitaire en sociologie		Gardiennne d'enfants Animatrice socioculturelle dans des écoles
Irma, Europe de l'Est	Diplôme universitaire en économie		Femme de ménage
Naima, Afrique	Diplôme universitaire en génie	Doctorat en physique (France)	Télémarketing (en chômage au moment de l'entrevue)
Hind, Afrique	Diplôme professionnel en secrétariat.		Secrétaire dans une organisation internationale (en chômage au moment de l'entrevue)
Annette, Amérique latine.	Diplôme professionnel en comptabilité		Femme de ménage
Mira, Amérique latine.	Diplôme professionnel en comptabilité		Femme de ménage
Amanda, Amérique latine.	Diplôme professionnel comme aide-infirmière Diplôme professionnel en secrétariat		Femme de ménage; secrétaire (1 jour par semaine)

Le groupe 3 connaît, comme on peut le constater, une situation de déqualification très prononcée, puisque la plupart de ces migrantes sont femmes de ménage alors qu'elles détiennent des diplômes professionnels ou universitaires. Il s'agit d'emplois mal rémunérés, précaires et pénibles physiquement.

Cette catégorisation en 3 groupes constitue la base sur laquelle nous allons poursuivre l'analyse des résultats en essayant de voir ce qui différencie les membres des trois groupes et qui explique leur situation comparée.

4.1.2 Littératie, maîtrise de la langue du pays d'accueil et déqualification: un lien très net

Tel qu'indiqué par l'OCDE, certaines caractéristiques de compétence désignées sous le terme de littératie pourraient masquer le niveau de qualification réel des migrants. Une des variables de littératie retenue par l'OCDE et, facilement observable, est la connaissance de la langue de la région d'accueil, en l'occurrence le français à Genève²⁴. Nous avons donc comparé les 3 groupes en fonction de la connaissance du français à l'arrivée et de son apprentissage ou son perfectionnement par la suite. L'allemand, langue majoritaire en Suisse a également été pris en considération. Une première distinction assez

24 Cependant, la connaissance de l'allemand représente dans certains milieux de travail, un pré-requis essentiel. De plus, l'anglais, dans un centre économique et financier comme Genève est un atout important

nette ressort entre le groupe 1 et les deux autres, soit la maîtrise du français, sinon de l'allemand. Nous constatons que dans le groupe 1, près de la moitié des migrantes avaient étudié le français au niveau universitaire, alors que d'autres ne connaissaient pas le français mais maîtrisaient l'allemand à leur arrivée. Dans les groupes 2 et 3 par contre, la grande majorité des migrantes étaient loin de maîtriser le français à leur arrivée, la plupart ne le connaissant pas du tout. Il en était de même pour l'allemand. D'ailleurs lorsque l'on demande aux migrantes, quels types de difficultés elles ont rencontré, celles du groupe 3 indiquent en majorité que c'est le manque de maîtrise du français.

L'analyse des réponses montre que la plupart des migrantes qui ne maîtrisaient pas le français ont suivi des cours. Là aussi, on note une différence entre les groupes sur le plan de la source et de la durée de la formation. Dans le groupe 1, celles qui en avaient besoin ont suivi des cours dans des institutions reconnues, ont passé des examens et obtenu un diplôme. Dans les groupes 2 et 3, les parcours de formation linguistique sont hétéroclites. Un petit nombre a suivi des cours à l'université, d'autres à l'École des parents²⁵, auprès d'associations communautaires, à l'École Migros²⁶, auprès de bénévoles ou encore dans des écoles privées. Nos résultats montrent aussi que les migrantes du Groupe 3 ont généralement suivi des cours de façon discontinue et auprès de diverses institutions.

Sans pouvoir nous prononcer sur la qualité des cours suivis, ou sur leur adéquation, nous pouvons simplement observer, à partir de notre échantillon, qu'il n'y a pas de normes d'apprentissage du français destiné aux migrants, comme cela existe par exemple dans d'autres pays. Par conséquent, le déficit en matière linguistique peut se prolonger et handicaper l'intégration au travail (OCDE, 2007a).

La maîtrise de la langue (ou d'une des langues) du pays d'accueil représente ainsi un facteur important dont l'absence amène peut-être à surestimer le niveau de qualification des migrants. La nécessité de maîtriser la langue est d'ailleurs soulignée comme un signe probant d'intégration, dans la nouvelle Loi sur les étrangers: par exemple, il est indiqué que le permis d'établissement peut être obtenu plus rapidement si l'étranger fait preuve d'une bonne intégration, *en particulier lorsqu'il a une bonne connaissance d'une langue officielle* (art. 34, al. 4). Le chapitre 8 sur l'intégration indique aussi que la Confédération, les cantons et les communes doivent encourager l'apprentissage de la langue. Compte tenu de ce que nous avons pu observer dans notre recherche et de l'opinion exprimée par divers auteurs, si l'on veut atteindre les objectifs de la nouvelle Loi, il faudra revoir et coordonner l'approche suivie jusqu'ici en matière de formation linguistique destinée aux étrangers.

4.1.3 Des trajectoires professionnelles distinctes

Comme nous l'avons vu dans la revue de littérature, certains auteurs soutiennent que la situation de déqualification disparaît au bout de quelques années. Est ce le cas pour les migrantes des groupes 2 et 3 comparées à celles du Groupe 1? Le tableau qui suit montre que la durée moyenne est très proche, sinon identique, d'un groupe à l'autre. La déqualification est présente même après plus de 10 ans de séjour en Suisse pour des migrantes du Groupe 3, alors qu'avec une durée de séjour plus courte, des migrantes du Groupe 1 ne sont aucunement déqualifiées.

²⁵ Il s'agit d'initiatives rattachées aux écoles et destinées aux parents d'élèves.

²⁶ Migros, une des plus grosses entreprises de Suisse, est implantée dans divers secteurs, finances, (alimentation, etc) et dispense également divers services à la collectivité.

Tableau 16. Nombre d'années depuis l'arrivée en Suisse N= 23

Groupe	Durée moyenne de séjour
1	11.3 ans
2	11.3 ans
3	9.5 ans

La durée de séjour ne semble pas en elle-même être un facteur significatif, ce qui est confirmé par l'observation des trajectoires professionnelles. Quel type d'emploi, les migrantes ont-elles obtenu à leur entrée sur le marché du travail en Suisse et comment leur carrière a-t-elle évolué? Ont-elles connu une mobilité professionnelle ascendante, stable ou descendante? Trouve-t-on des différences marquées sur ce plan entre les 3 groupes? Dans la mesure où la trajectoire est ascendante, on pourrait conclure que le fait d'occuper, au départ, un emploi moins qualifié n'est qu'une étape nécessaire à une meilleure intégration. Par contre, si le premier emploi est peu qualifié et que la trajectoire est stable, une intégration à long terme devient improbable. Cela risque d'être encore plus vrai si la trajectoire est descendante.

À cette fin, il avait été demandé aux participantes de nous indiquer les différents emplois occupés entre le moment de leur arrivée en Suisse et celui de l'entrevue. Les tableaux qui suivent indiquent la trajectoire professionnelle des migrantes de chacun des 3 groupes. Nous constatons que seules deux participantes du Groupe 1 ont commencé leur carrière en Suisse en occupant un emploi peu qualifié. Quant aux autres, leurs débuts professionnels étaient dans des emplois exigeant des qualifications quelque peu inférieures à celles qu'elles détenaient. Cependant, elles ont suivi une trajectoire professionnelle ascendante et ont fini par obtenir un poste correspondant à leurs qualifications. En ce qui concerne ce groupe, la déqualification si elle existe au début s'estompe ensuite rapidement.

Tableau 17. Trajectoire professionnelle des migrantes du groupe 1

Nom et durée du séjour en Suisse	1er emploi	2ème emploi	3ème emploi	4ème emploi
Manuela, 13 ans	Col bleu	Chef d'équipe (col bleu)	Chercheuse dans une compagnie pharmaceutique	Chef d'équipe dans une compagnie pharmaceutique
Julia, 7 ans	Femme de ménage	Physiothérapeute		
Tatiana, 14 ans	Traductrice et enseignante	Socio-éducatrice, enseignante de français et traductrice		
Angelica, 8 ans	Coordinatrice des marches	Chercheuse dans un institut de recherche	Chercheuse (pour deux employeurs différents)	Chercheuse dans un institut de recherche
Sonia, 9 ans	Traductrice	Traductrice et enseignante		
Ariana, 13 ans	Analyste des marchés internationaux	Directrice régionale	Directrice du développement des marchés	
Olga, 15 ans	Professeur de piano			

Dans le Groupe 2, nous constatons que toutes les participantes ont eu une trajectoire ascendante plusieurs d'entre elles ayant commencé par un emploi peu qualifié, comme Christèle, Carmen ou Valya. Cependant aucune d'entre elles, même au bout de 14 ou 15 ans, n'a pu retrouver un emploi correspondant à son niveau de formation.

Tableau 18. Trajectoire professionnelle des migrantes du groupe 2

	1er emploi	2ème emploi	3ème emploi	4ème emploi	5ème emploi
Eva, 10 ans	Éducatrice dans une garderie	Directrice d'une garderie			
Mei, 10 ans	Vendeuse	Enseignante de langue chinoise (dans une très grande entreprise ainsi que cours privés)			
Tania, 7 ans	Femme de ménage	Secrétaire dans une organisation internationale avec des tâches en comptabilité.			
Ludmilla, 14 ans	Traductrice	Traductrice et journaliste	Enseignante dans une école		
Carmen, 14 ans	Aide soignante	Aide secrétaire	Collaboratrice dans un service de loisirs	Auxiliaire dans une garderie	Directrice d'une garderie
Valya, 13 ans	Aide cuisinière	Femme de chambre	Réceptionniste Gardiennne de nuit Interprète	Comptable	Comptable
Teresa, 7 ans	Traductrice Assistante administrative	Traductrice. Responsable administrative dans une paroisse			
Eleonore, 15 ans	Assistante administrative	Divers petits boulots et bénévolat associatif	Secrétaire syndicale (poste décisionnel)		

La plupart des participantes du groupe 3, contrairement aux précédentes stagnent dans des emplois peu qualifiés ou, même dans certains cas, comme Naima régressent d'un emploi hautement qualifié (ingénieur) à un autre peu qualifié (télémarketing) pour finalement d'ailleurs se retrouver en chômage. La seule qui semble connaître une très légère progression est Rita, qui obtient en dernier lieu un emploi d'animatrices socioculturelle qu'elle cumule cependant (temporairement?) avec celui de femme de ménage.

Bien que certaines aient des diplômes de même niveau que des participantes du groupe 1, elles semblent durablement enfermées dans des emplois peu qualifiés et précaires. Le cas de Mira résidant en Suisse depuis 14 ans est particulièrement frappant puisqu'elle passe de femme de ménage à col bleu puis serveuse, de nouveau gardienne d'enfants puis femme de ménage et ainsi de suite. Pour elle, l'avenir semble bouché.

Tableau 19. Trajectoire professionnelle des migrantes du groupe 3

	1er emploi	2ème emploi	3ème emploi	4ème emploi	5ème emploi
Naima, 15 ans	Ingénieure	Télémarketing (en chômage au moment de l'entrevue)			
Annette, 7 ans	Femme de ménage	Femme de ménage			
Diane, 8 ans	Femme de ménage	Femme de ménage			
Hind, 5 ans	Secrétaire dans une organisation internationale (en chômage au moment de l'entrevue)				
Rita, 11 ans	Femme de ménage	Gardiennne d'enfants	Femme de ménage	Gardiennne d'enfants Animatrice socioculturelle dans des écoles	
Irma, 8 ans	Femme de ménage				
Amanda, 8 ans	Femme de ménage; secrétaire (1 jour par semaine)				
Mira, 14 ans	Gardiennne d'enfants	Col bleu	Serveuse	Gardiennne d'enfants	Femme de ménage

Ce qui ressort de la comparaison des 3 tableaux c'est que le fait de commencer sa nouvelle carrière dans un emploi peu qualifié et surtout d'en cumuler deux ou trois d'affilée, semble amener les migrantes dans une impasse dont elles n'arrivent pas à se dégager. Les premiers emplois sont donc déterminants. Mais les migrantes ont-elles réellement le choix de leur premier emploi et de ceux qui suivent? Peut-on rattacher le degré de déqualification à une variable déterminante telle que le statut migratoire ou les obligations familiales? Doit-on plutôt y voir l'effet de plusieurs facteurs interdépendants? Les prochaines sections tenteront de jeter un éclairage sur ces questions.

4.2. Le statut migratoire: une incertitude ayant des effets nocifs à long terme

La revue de littérature a mis en évidence le fait que le statut migratoire, caractérisé par le type de permis de séjour a une influence marquée sur la situation au travail. Il 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.

Les raisons de la migration en Suisse sont au départ très différentes entre les migrantes des 3 groupes. À la question de savoir quelles étaient les raisons qui les ont amenées à s'établir en Suisse, les motifs avancés le plus souvent par les migrantes du

groupe 1 étaient le mariage avec un Suisse rencontré à l'étranger ou après leur arrivée en Suisse²⁷. Elles avaient donc un point d'ancrage stable dans le pays et avaient eu le temps de mûrir leur décision. Par contre, plusieurs migrantes des Groupes 2 et 3 avaient fuit leur pays, parfois dans une grande urgence, pour des motifs humanitaires ou économiques très pressants:

- parce que leur vie était menacée, que le conjoint risquait d'être emprisonné, parce qu'elle a été chassée du pays ou pour préserver la sécurité de la famille;
- parce que la situation économique était très difficile dans le pays d'origine.

À leur arrivée elles ont été confrontées à un système restrictif de permis, qu'elles n'avaient pas prévu et qui a affecté leur intégration au travail.

Le tableau qui suit compare la situation des migrantes des 3 groupes du point de vue du type de permis et fait ressortir très nettement le contraste entre elles, tant à l'arrivée qu'au moment de l'entrevue.

Tableau 20. Déqualification et statut migratoire à l'arrivée et à l'entrevue selon le groupe (en %)

	Sans permis	Permis étudiant	Autres statuts	Permis annuel (B)	Permis d'établissement (C)	Nationalité suisse	Total
Groupe 1 à l'arrivée	0	14.2	14.2	71.4	0	0	100
Groupe 1 à l'entrevue	0	0	0	14.2	42.9	42.9	100
Groupe 2 à l'arrivée	12.5	0	37.5	50.0	0	0	100
Groupe 2 à l'entrevue	0	0	12.5	25.0	50.0	12.5	100
Groupe 3 à l'arrivée	37.5	0	50.0	12.5	0	0	100
Groupe 3 à l'entrevue	25.0	0	0	37.5	25.0	12.5	100

Note. Autres statuts : essentiellement, détentrices de visa de touristes à l'arrivée et réfugiées.

Le degré d'incertitude quant à la possibilité de demeurer de façon durable en Suisse est très différent d'un groupe à l'autre et nous semble déterminant pour expliquer, du moins en partie, les différences en matière de déqualification. À l'arrivée, près de 75 pour cent des migrantes du groupe 1 obtiennent un permis annuel. Au moment de l'entrevue, plus de 85 pour cent d'entre elles ont une situation assurée en matière de résidence (permis d'établissement ou nationalité suisse).

Quant aux migrantes du groupe 2 leur situation est intéressante, car au départ, la moitié d'entre elles sont arrivées avec un statut précaire (sans permis, touriste, réfugiée), mais à l'entrevue, leur profil s'était nettement amélioré et se rapprochait du groupe 1, avec les 2/3 qui ont une situation assurée.

Par contre près de 90 pour cent des migrantes du groupe 3 sont arrivées sans permis, comme réfugiées ou avec un permis de séjour très court. Au moment de l'entrevue, même après 14 ou 15 ans de résidence, près des 2/3 d'entre elles avaient encore un permis de séjour dont le renouvellement n'était pas assuré. Leur déqualification est due, au moins en

²⁷ Dans certains cas le mari n'avait pas la nationalité suisse mais, originaire du même pays, il s'était installé en Suisse quelques années plus tôt

partie, à la situation d'incertitude qu'elles connaissent dès l'arrivée et qui se poursuit encore au moment de l'entrevue. Des migrantes du groupe 3 ont d'ailleurs souligné que l'absence de permis durable a constitué un obstacle à l'accès à un emploi. Eloise rapporte que dans les annonces de journaux:

Il y avait plusieurs emplois qui correspondaient à mon profil, mais je ne pouvais postuler car c'était requis d'être Suisse ou d'avoir le permis C, et moi je n'avais pas le permis

Par crainte de voir leur permis annuel non renouvelé si elles changent d'employeur ou de lieu de résidence, les migrantes du groupe 3 sont prêtes à accepter n'importe quel travail qui s'offre à elles, ce qui peut expliquer leur trajectoire professionnelle particulièrement défavorable.

Les restrictions à la mobilité professionnelle et géographique liées au permis annuel ainsi que la dépendance à l'égard du conjoint expliquent aussi la trajectoire descendante et la forte déqualification de certaines, comme Naima, ingénieure et docteure en physique d'une université française, acculée à un travail de télémarketing. C'est sur la base de l'offre d'emploi du mari, chercheur scientifique étranger lui aussi, qu'elle avait obtenu un permis de séjour annuel. À son arrivée elle a obtenu un emploi d'ingénieur à Genève alors que son mari travaillait dans un autre canton. Au bout d'une certaine période elle a quitté son emploi pour rejoindre son mari. Pourquoi ce n'est pas l'inverse qui s'est produit? Parce que c'est le travail de son mari qui lui avait permis d'entrer en Suisse. S'il quittait son employeur, les deux perdraient du même coup leur permis de séjour.

Une fois à Fribourg, elle pensait travailler mais le manque de places dans les garderies l'en a empêchée. Au bout de quelques années, elle a fini par accepter un poste de télémarketing, avec des horaires flexibles lui permettant de concilier ses obligations familiales et professionnelles. Sa situation illustre l'effet des interactions entre les variables: les contraintes liées au permis de séjour et à la dépendance de l'épouse jointes à l'insuffisance de l'offre de garderies, sur laquelle nous reviendrons plus loin, peuvent entraîner une forte déqualification chez certaines migrantes, comme l'ont souligné Gafner et Schmidlin (2007) ainsi que Riano et Baghdadi (2007). Hind, également du Groupe 3, est dans une situation semblable, puisque toutes les offres d'emploi correspondant à ses qualifications, sont à Genève ou Zurich alors que son mari travaille à Neuchâtel et ne peut déménager par crainte de perdre son permis.

4.3 La reconnaissance des diplômes étrangers et les possibilités de requalification: les difficultés d'orientation

4.3.1 La demande d'équivalence de diplômes: un parcours qui décourage plusieurs migrantes

La non reconnaissance des diplômes étrangers est une question centrale pour les migrantes de notre échantillon, puisque avant leur arrivée elles étaient toutes diplômées de l'enseignement supérieur ou de l'enseignement technique dans leur pays d'origine. Notre cadre analytique a mis en évidence l'influence de certaines dimensions du système institutionnel de reconnaissance des diplômes qui contribuent à la déqualification, notamment:

- la complexité du parcours à suivre auprès des institutions,
- la difficulté d'obtenir des informations claires et cohérentes sur les formalités à accomplir,
- les préjugés à l'égard des diplômes émis dans certains pays,

- le découragement de certaines migrantes qui les amène à ne pas présenter de demande de reconnaissance en raison des coûts de temps et d'agent requis.

Les résultats de nos entrevues permettent-ils de noter un lien entre l'un ou l'autre de ces éléments et la déqualification des migrantes? Dans quelle mesure les migrantes de chacun des 3 groupes se distinguent-elles les unes des autres sur ce plan? Est-ce que les migrantes du groupe 1 auraient eu plus de facilité que les autres à faire reconnaître leurs diplômes? Enfin, si les diplômes étrangers, ne sont pas reconnus, notamment ceux qui proviennent de pays n'appartenant pas à l'Union européenne, est-il possible pour les migrantes de se requalifier?

En ce qui concerne la reconnaissance des diplômes étrangers, le tableau qui suit indique que la grande majorité des migrantes n'ont pas demandé d'équivalence; parmi celles qui l'ont fait la plupart ont obtenu une reconnaissance partielle ou ont essuyé un refus, entraînant ainsi l'obligation de reprendre une partie au moins de leurs études si elles voulaient exercer leur profession initiale.

Tableau 21. Déqualification et reconnaissance des diplômes étrangers

	Pas de demande de reconnaissance (a)	Demande de reconnaissance	Équivalence complète accordée	Équivalence partielle accordée	Refus	Total
Groupe 1	57.0	43.0	29.0	14.0	0.0	100.0
Groupe 2	38.0	62.0	12.5	37.0	12.5	100.0
Groupe 3	75.0	25.0	12.5	0.0	12.5	100.0
Total	61.0	39.0	17.0	17.0	5.0	100.0

(a) inclut celles qui ont fait quelques démarches mais n'ont pas poursuivi.

Interrogées sur les raisons pour lesquelles elles n'ont pas demandé d'équivalence, les migrantes donnent des réponses très différentes selon les groupes: celles du groupe 1 n'en ont pas éprouvé le besoin, la plupart ayant trouvé relativement rapidement un emploi correspondant à leurs qualifications; dans le groupe 3, c'est plutôt par découragement ou par anticipation d'une réponse négative que la demande n'a pas été faite.

Une autre raison donnée par les migrantes est la difficulté de savoir ce qu'il faut faire. Ainsi à la question relative à la demande de reconnaissance de ses diplômes, Annette, diplômée en techniques de comptabilité, répond:

Non, parce que je ne sais pas trop où aller, qu'est ce que je dois faire. Mais si je pouvais le faire, j'aimerais bien.

Éloïse, diplômée en gestion, s'est renseignée mais devant la complexité des démarches à entreprendre a été complètement découragée et a renoncé. D'autres également indiquent qu'elles ne savaient à qui s'adresser.

La décision de ne pas demander d'équivalence a été influencée par les conseils de diverses personnes auxquelles elles se sont adressées. Irma, qui détient une licence en économie, avoue ne pas avoir fait de demande car un conseiller l'avait prévenue qu'elle essuierait probablement un refus. Cette situation se retrouve aussi chez certaines personnes du 2^{ème} groupe, comme Carmen, diplômée universitaire dans le domaine de la petite enfance qui raconte qu'un conseiller lui a dit de jeter son diplôme à la poubelle. Les conseillers dont il est question ici ne sont pas des amis ou connaissances mais bien des employés d'organismes s'occupant de migrants, de la Caisse de chômage ou d'institutions officielles ayant une responsabilité dans le domaine des équivalences de diplômes!

Certaines migrantes ont renoncé à demander une équivalence, parce qu'elles pressentaient ne pas trouver d'emploi dans leur domaine par la suite. Valya, diplômée en économie, s'est renseignée sur la démarche à suivre mais un conseiller lui a répondu que:

Cela ne sert pas à grand-chose car à son âge personne ne va l'engager avec un diplôme de Bosnie.

De plus, elle invoque pour justifier sa décision, le cas de l'une de ses connaissances bosniaques détenant un doctorat en sciences économiques de France, qui n'a pu trouver, à Genève, un emploi correspondant à ses qualifications. Selon Ludmilla, diplômée en journalisme et Sciences politiques, les universités contactées lui ont demandé de suivre plusieurs années d'études pour obtenir une équivalence. Comme elle était loin d'être sûre que cela déboucherait sur un emploi, elle y a renoncé.

On voit donc que la décision de ne pas rechercher une équivalence entre le diplôme étranger et le diplôme suisse résulte souvent d'un découragement dû à la complexité du processus et à un soutien parfois insuffisant de la part des autorités publiques ou des institutions. Cette décision s'appuie aussi sur l'incertitude qui pèse quant aux débouchés sur le marché du travail. Il y a là un problème important qui explique en partie le fait que les migrantes des 2^{ème} et 3^{ème} groupes se retrouvent moyennement ou fortement déqualifiées par rapport à leur formation d'origine, avec tous les inconvénients économiques et sociaux que cela entraîne.

4.3.2 La requalification: une voie aléatoire pour plusieurs migrantes

Ce problème pourrait être résolu en partie si les migrantes pouvaient se requalifier, soit en reprenant des études en Suisse dans le même domaine, soit en se réorientant professionnellement. Bien que les écrits mentionnés plus haut indiquent que le taux de participation des migrantes à la formation continue est faible, nos résultats indiquent plutôt le contraire, pour les migrantes des groupes 1 et 2.

Tableau 22. Déqualification, études en Suisse et financement (%)

	Pas d'études en Suisse	Études en Suisse dans le même domaine	Études en Suisse dans un autre domaine	Total études en Suisse	Total	Financement personnel (a)
Groupe 1	14.0	57.0	29.0	86.0	100.0	67.0
Groupe 2	12.5	37.5	50.0	87.5	100.0	86.0
Groupe 3	62.5	0.0	37.5	37.5	100.0	100.0

(a) le pourcentage se rapporte seulement à celles qui ont fait des études en Suisse.

Dans le groupe 1, les migrantes ont beaucoup de facilité à trouver un bon emploi dans leur domaine et elles suivent, en majorité, une formation complémentaire en lien avec l'emploi occupé ou avec leur formation antérieure. Par exemple, Manuela, biologiste, a suivi des cours en microbiologie; Angelica, spécialiste en littérature et traduction française, a suivi des cours de traduction et médiation.

Les migrantes du groupe 2 ont également participé fortement à la formation continue, sans pour autant acquérir un diplôme de même niveau que celui qu'elles détenaient à l'arrivée. Elles parviennent ainsi à retrouver un certain statut professionnel, inférieur toutefois à celui que leur diplôme leur aurait garanti. Elles ont choisi une formation d'appoint dans leur domaine initial, comme Eva, orthophoniste de formation, ou découvert de nouveaux intérêts et se sont réorientées, comme Ludmilla journaliste et diplômée en

Sciences politiques, qui a suivi des cours pour devenir enseignante en santé sexuelle et reproductive et qui exerce avec beaucoup de satisfaction son nouveau métier. Elle souhaite plus tard poursuivre des études universitaires dans ce domaine et avoir son propre cabinet de consultation. Mei, spécialiste en commerce, s'est réorientée en suivant des cours de pédagogie et devenant enseignante de langue chinoise pour laquelle il y a une forte demande de la part de certaines entreprises.

Quant au groupe 3, seule une minorité de migrantes a suivi des cours. Les obstacles qu'elles ont souligné sont, notamment le fait qu'elles étaient sans permis ou qu'elles n'avaient pas le temps, en raison de leur horaire de travail et de leurs obligations familiales. Celles qui ont suivi des cours et ont voulu se réorienter, ont fait des choix qui ne semblent pas très judicieux. Par exemple, Naima qui détient un doctorat en physique a suivi des cours en techniques de vente qui l'ont amenée à faire du télémarketing, pour pouvoir avoir un horaire souple et s'occuper de ses enfants. Éloïse licenciée en Sciences économiques, a obtenu un diplôme en psychologie de l'Université de Genève mais est incapable de trouver un emploi dans le domaine et travaille toujours comme femme de ménage. À son avis, les difficultés de trouver un travail comme psychologue sont dues probablement à son fort accent et à l'absence de réseau professionnel.

En résumé, et sans pouvoir bien sûr généraliser, nos résultats indiquent que la valorisation des diplômes étrangers et la situation en emploi vont de pair. Les migrantes ayant une bonne situation (groupe 1), ont la possibilité d'améliorer encore plus leurs qualifications et d'en retirer des bénéfices. Celles qui sont enfermées dans des situations professionnelles difficiles (groupe 3) n'arrivent ni à valoriser leur bagage académique acquis antérieurement, ni, a fortiori, à l'améliorer. Compte tenu de leur situation d'emploi précaire, l'effort financier à consentir pour étudier est relativement élevé. Entre ces deux groupes, on retrouve des situations intermédiaires (groupe 2) où les migrantes sont dans des emplois relativement moins précaires, découvrent de nouveaux intérêts, plus modestes professionnellement mais aussi plus réalistes, et s'y engagent avec succès. On pourrait faire l'hypothèse que le fait pour une migrante d'obtenir une expérience de travail dans un domaine exigeant certaines qualifications (même légèrement inférieure à son niveau, initial) peut lui permettre de se réorienter de façon moins risquée, en lui donnant une certaine connaissance du milieu de travail. C'est ce qui pourrait expliquer, en partie, la trajectoire professionnelle ascendante de plusieurs membres du groupe 2.

4.4 Les stratégies et obligations familiales: un important contraste entre les groupes

Dans cette section nous examinerons la relation entre les stratégies et obligations familiales des migrants et le degré de déqualification. Nous essaierons de voir si la situation des migrantes interrogées reflète une rationalité économique qui donne priorité à la carrière du conjoint, en raison de ses meilleures perspectives de carrière ou bien si elle découle du fait que la migrante, mère de famille et travailleuse, doit assumer la plus grande part des obligations familiales dans un contexte nouveau et contraignant.

Nous avons donc posé un certain nombre de questions sur les points suivants:

- Le nombre et l'âge des enfants à l'arrivée et au moment de l'entrevue,
- La situation professionnelle du conjoint à l'arrivée et au moment de l'entrevue,
- La division des tâches familiales,
- Les modes de garde des jeunes enfants.

Les données sur le nombre et l'âge des enfants à l'arrivée permettent de voir dans quelle mesure le degré de déqualification est lié au fait d'avoir de jeunes enfants au

moment de l'arrivée. En d'autres termes, est ce que la simultanéité entre la période d'immigration et celle de la constitution de la famille affecte particulièrement l'insertion professionnelle des migrantes? La réponse ressort avec évidence de la colonne 1 du tableau numéro 23 ci-dessous.

Tableau 23. Déqualification et présence et âge des enfants (%)

	Avec des enfants à charge de 12 ans ou moins		Âge du plus jeune enfant			
	À l'arrivée (1)	À l'entrevue (2)	Moins de 5 ans		6-12 ans	
Groupe 1	14.0	87.0	14.0	58.0	0	29.0
Groupe 2	37.0	50.0	25.0	12.5	12.5	37.5
Groupe 3	62.5	12.5	25.0	12.5	37.5	0

Nous pouvons voir très nettement le lien entre la présence et le degré de déqualification d'une part et le nombre d'enfants à l'arrivée (col. 1): 14,0 pour cent des migrantes du Groupe 1 arrivent avec des enfants, alors que c'est le cas de 62,5 pour cent des migrantes du Groupe 3. Quant au groupe 2, il se démarque aussi très nettement des deux autres groupes sur ce plan.

Par contre, on constate à la colonne 2, que les migrantes du groupe 1 ont constitué leur famille quelques années après leur arrivée, la plupart ayant de jeunes enfants au moment de l'entrevue (col. 4). Elles ont donc pu planifier les modalités de prise en charge des obligations familiales. Parmi les migrantes du groupe 3, on constate que peu d'entre elles ont des enfants à charge au moment de l'entrevue. Elles sont donc libérées du souci de concilier travail et famille et elles pourraient se consacrer entièrement à leur développement professionnel. Mais la longue période durant laquelle elles ont occupé des emplois déqualifiés rend ce rattrapage très difficile. Comme le dit Naima, ingénieure et docteure en physique, prête à reprendre le travail après une interruption due aux obligations familiales:

Le problème c'est que mon CV est devenu un peu bancal parce que j'ai un trou et que dans ce domaine très pointu, ça ne pardonne pas.

En outre, nettement plus âgées qu'à leur arrivée, il est possible qu'elles se heurtent de surcroît à une discrimination en fonction de l'âge.

Quant aux migrantes du groupe 2, on ne peut dégager de traits marquants à leur propos, puisqu'en fait sous certains aspects, par exemple la présence d'enfants de moins de 5 ans à l'arrivée, elles se rapprochent du groupe 3; par contre au moment de l'entrevue, elles ont encore des enfants à charge, comme le groupe 1. Évidemment il s'agit de petits chiffres et peut-être de plus grands échantillons feraient ressortir des tendances plus claires. Cette indétermination des résultats relatifs au deuxième groupe demeure quand même intrigante et des études plus approfondies de ce groupe s'avèrent nécessaire pour dépasser la dichotomie habituelle des analyses qui répartissent les migrants entre qualifiés et déqualifiés.

Évidemment le fait d'arriver avec des enfants en bas âge ou de retarder la constitution de la famille est fortement lié aux raisons de l'immigration. Comme nous l'avons noté plus haut, les migrantes du groupe 1 avaient pu planifier dans une certaine mesure le moment de leur arrivée en Suisse, ce qui n'était pas le cas pour plusieurs membres des groupes 2 et 3 ayant quitté leur pays dans l'urgence pour sauver leur vie ou éviter l'emprisonnement.

Une fois effectué ce constat du lien entre obligations familiales et déqualification des migrantes, il est important d'essayer d'en cerner les causes. Comme nous l'avons dit plus

haut, deux hypothèses sont alternativement avancées par les auteurs: soit, un calcul rationnel donnant préséance au conjoint qui a les plus forts gains potentiels suite à la migration, généralement le mari, soit, la perpétuation de la division des rôles au sein du couple, notamment de la femme comme gagne-pain secondaire et principale responsable des tâches domestiques incluant les soins aux enfants.

En ce qui concerne les migrantes du Groupe 1, elles sont en grande partie arrivées comme célibataires et, pour certaines d'entre elles, leur futur mari était déjà établi en Suisse et avait une bonne situation professionnelle. Elles n'ont donc pas eu à retarder leur développement professionnel pour permettre à leur mari de développer sa carrière. Les résultats des groupes 2 et 3 ne permettent pas de se prononcer de façon claire, sauf en ce qui concerne Naima du groupe 3, docteure en physique, qui a dû en s'installant dans le même canton que son mari, sacrifier un emploi d'ingénieur situé dans un autre canton et qui depuis n'a rien trouvé d'équivalent.

4.4.1 La division des tâches domestiques: une réalité immuable pour plusieurs couples migrants

Afin de saisir l'influence du rôle traditionnel de la femme, nous nous sommes basées sur la division des tâches ménagères entre conjoints, notamment les soins aux enfants. Là aussi le contraste est important. Dans le Groupe 1, les maris partagent plus souvent les tâches familiales, en ajustant leur horaire de travail ou prenant facilement la relève en cas de travail en temps supplémentaire. Ils ont tous un travail stable et relativement bien rémunéré tels qu'ingénieur ou professeur/ chercheur au niveau universitaire.

Dans le groupe 2, les réponses indiquent que plusieurs maris ont eu beaucoup de difficultés à s'intégrer professionnellement: l'un d'eux était *un perpétuel étudiant* selon sa femme, l'autre, docteur en philosophie, n'a jamais voulu travailler, un autre devenu invalide suite à un accident est retourné dans son pays natal. L'aide du conjoint n'a jamais été mentionnée comme facteur positif, sauf par l'une d'entre elles. Au contraire, certaines ont souligné que leur conjoint refusait carrément de partager les tâches familiales, même s'il était au chômage ou ne travaillait qu'à temps partiel. On voit ici une illustration de ce que la littérature fait ressortir, soit le fait que la perte du statut professionnel pour certains hommes conduit à renforcer encore plus son statut *symbolique* de chef de famille et à résister à tout changement de rôle. Par ailleurs, il est frappant de constater que même si elles étaient toutes mariées au début de leur séjour, les $\frac{3}{4}$ des migrantes du groupe 2 étaient divorcées ou séparées au moment de l'entrevue. Dans plusieurs cas, le conjoint avait tout simplement quitté la Suisse pour retourner dans son pays d'origine.

Dans le Groupe 3 également, les conjoints, toujours présents contrairement au groupe 2, occupent en majorité un emploi très en dessous de leurs qualifications. Alors qu'ils étaient avocats ou, économistes, ils sont devenus magasiniers, aide-soignant ou jardiniers. Là aussi, les migrantes ne bénéficient pas du partage des tâches avec leur conjoint, qui dans certains cas refusent même catégoriquement de le faire.

La division des rôles au sein de la famille est donc beaucoup plus souple et égalitaire dans le groupe 1, sans déqualification, que dans les groupes 2 et 3, moyennement ou fortement déqualifiés, ce qui va dans le sens des recherches mentionnés dans la revue de littérature. Nos entretiens nous ont également permis de vérifier ce que certains auteurs ont avancé, à savoir que les tâches familiales, notamment ce que l'on appelle, le *care*, augmentent lorsque l'on émigre avec de jeunes enfants. Ludmilla explique comment elle a dû gérer le stress de ses enfants dû au changement d'environnement:

Mon fils de 6 ans avait l'habitude de courir en troupeau (sic) d'une maison à l'autre en riant. En Suisse ce n'est pas possible donc il devait rester enfermé à la maison.

Elle souligne aussi que le plus jeune qui commençait à parler sa langue maternelle a dû changer de langue. Quant à l'aîné, il a vécu une semi dépression vers l'âge de 10 ans. Diane mentionne que sa fille a des problèmes encore aujourd'hui en raison du stress de l'installation dans un nouveau pays vécu par la famille. Le rôle de la mère de famille devient encore plus exigeant émotivement lors de l'immigration avec de jeunes enfants.

4.4.2 La garde des enfants: des solutions à géométrie très variable

Compte tenu de ce portrait, quelles sont les modalités de garde des enfants auxquelles les migrantes ont eu recours et peut-on noter des différences selon les groupes? Nous avons regroupé les réponses selon les catégories suivantes (qui ne sont pas exclusives):

- Recours à une crèche ou à une baby-sitter,
- Aide des grands-parents ou des amis,
- Flexibilité des horaires de travail,
- Autres moyens de garde,
- Retrait temporaire du marché du travail,

Dans le groupe 1, les deux catégories qui viennent en tête sont *le recours à une crèche ou une baby-sitter et la flexibilité des horaires de travail*. La plupart des migrantes interrogées mentionnent que cela n'a pas été facile de trouver une crèche. Cependant, elles ont les moyens, en raison de leur salaire et de celui de leur conjoint, d'engager une baby-sitter ou d'avoir recours à des crèches privées. Quant à la flexibilité et au soutien offerts par l'employeur, ils prennent par exemple la forme de télétravail 2 jours par semaine, de subventions à la garde des enfants offerte par l'employeur (dans une grande entreprise de télécommunications), de travail à temps partiel à la demande de l'employée (dans une entreprise de traduction) ou encore de flexibilité sur demande dans un institut de recherches. Donc dans l'ensemble, pour les répondantes du Groupe 1, un emploi qualifié et la facilité de la conciliation travail-obligations familiales vont de pair.

En ce qui concerne le Groupe 2, la situation est différente, les modalités les plus fréquemment utilisées sont dans l'ordre: *le retrait temporaire du marché du travail* en raison de l'impossibilité de trouver de l'aide et *le recours à une crèche ou à une baby-sitter*. Aucune de ces migrantes n'a eu la chance d'avoir un employeur acceptant de lui offrir une certaine flexibilité. Certaines, comme Ludmilla, Teresa ou Eva n'ont pu travailler à leur arrivée car elles avaient beaucoup de difficultés à trouver une place dans une crèche. Ludmilla, d'origine serbe, affirme:

J'avais l'avantage d'être née et d'avoir grandi dans un pays où on était respecté en tant que femme. Je ne me suis jamais posée la question: qui est un homme et qui est une femme. Il fallait venir en Suisse pour s'en rendre compte. (...) On est handicapée quand on est mère. Ça je le dis haut et fort.

Quant au 3^{ème} groupe, les résultats sont également différents des 2 groupes précédents, puisque l'on trouve en premier lieu *l'aide des grands-parents ou des amis* suivie par *d'autres moyens*. Annette indique, par exemple, que durant les 6 premières années, elle n'a pas eu de problème car tout le monde habitait chez son employeur (elle était employée de maison); Rita, par contre, a indiqué qu'en dehors des heures d'école le plus jeune (8 ans) restait souvent seul à la maison. Il ne s'agit pas nécessairement de moyens optimaux du point de vue de l'épanouissement des enfants.

La difficulté de faire garder les enfants est un obstacle majeur qui handicape les migrantes du Groupe 3. Naima l'illustre très éloquemment:

Je venais avec un bébé, je devais travailler et il fallait le faire garder. Et moi je venais de France, et en France c'est tout équipé pour la femme qui travaille, en Suisse ça ne l'est pas du tout. Ça commence à bouger mais très peu. Ça a été déterminant pour moi. Et après les horaires scolaires c'est horrible. Il faut une politique pour la mère active.

Elle ajoute:

À l'origine en devenant physicienne je voulais aussi prouver que j'étais l'égale de l'homme. Ça ne sert à rien d'être physicienne si on doit choisir entre la carrière et les enfants.

On peut donc conclure que, pour notre échantillon, les résultats confirment clairement l'existence d'un lien pour les migrantes entre les stratégies et obligations familiales et la déqualification. La lecture de certaines entrevues montre également à quel point pour un certain nombre de femmes, même celles qui ont trouvé une crèche, cela fut très difficile et très coûteux. Une étude de l'OCDE indique d'ailleurs que 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 membres²⁸ (OCDE, 2007b). À titre comparatif, ils sont de 4,5 pour cent du revenu moyen en Suède et de 16,3 pour cent pour la moyenne des pays membres. Les modes de fonctionnement de plusieurs institutions sont encore imprégnés par l'idée selon laquelle les mères de jeunes enfants doivent rester à la maison, même si cela correspond de moins en moins à la réalité des Suissesses et, très peu à celle des migrantes comme le montre notre étude.

4.5 Accès à l'emploi et pratiques des entreprises

Le milieu de travail peut atténuer ou, au contraire, considérablement augmenter l'impact des obstacles observés dans les sections précédentes. Tout dépend de l'ouverture des employeurs et de leur capacité d'adapter les pratiques de gestion des ressources humaines à la diversité de la main-d'œuvre issue de l'immigration afin de lui assurer une bonne intégration. Nous nous sommes concentrées sur les phases du recrutement et de la promotion afin de voir dans quelle mesure, elles avaient pu aider ou au contraire désavantager les migrantes.

4.5.1 Recrutement: les avantages incomparables des réseaux suisses et migrants

En matière de déqualification, une première question qui s'imposait était de savoir si les migrantes avaient cherché un emploi dans leur domaine de formation. Alors que la réponse était positive de façon majoritaire dans les groupes 1 et 2, elle était négative chez les migrantes du Groupe 3. Celles-ci ont expliqué qu'elles ont tout simplement cherché du travail, n'importe lequel; certaines ont ajouté que c'est parce qu'elles pressentaient qu'elles ne pourraient jamais trouver quelque chose dans leur domaine de formation.

Selon Éloïse, diplômée en gestion des ressources humaines et gouvernante d'enfants au moment de l'entrevue:

Au début je cherchais n'importe quoi, même dans la caisse, le supermarché; au début ce qui m'intéressait c'est de m'insérer professionnellement et sortir de la maison. Parce que sinon, je vais devenir folle parce que j'ai travaillé toute ma vie.

Quant à Irma, économiste de formation et employée de maison au moment de l'entrevue, à la question de savoir si elle cherche un travail dans son domaine, elle répond:

28 Il s'agit des coûts de garde à temps complet (environ 40 heures par semaine) dans un centre accrédité, pour un enfant de 2 ans.

Non, je cherche n'importe quoi, ou un petit travail de bureau comme secrétaire parce que je me débrouille pas mal avec l'ordinateur, avec le français aussi ou dans un bureau ou dans des archives, quelque part, n'importe où (...) tout sauf du ménage.

Ces réponses témoignent du découragement de ces femmes face à une situation qui leur paraît sans issue.

Nous leur avons aussi demandé de nous indiquer les moyens les plus souvent utilisés pour trouver un emploi. Le contraste est net entre les 3 groupes, comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 24. Déqualification et principaux moyens utilisés dans la recherche d'emploi

Moyens utilisés selon leur fréquence	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
1 ^{er}	Réseau de connaissances suisses	Internet, journaux	Internet, journaux
2 ^{ème}	Internet, journaux/Agences publiques d'aide à la recherche d'emploi	Réseau de connaissances suisses/Agences privées de placement	Agences privées de placement
3 ^{ème}	Agences privées de placement	Agences publiques d'aide à la recherche d'emploi	Réseau de connaissances migrantes

On note que les migrantes du Groupe 1 se sont tournées vers leur réseau de connaissances suisses, ce qui peut expliquer leur succès puisque c'est aussi le moyen le plus couramment utilisé par les entreprises. Le groupe 2 a utilisé surtout des moyens impersonnels tels qu'internet ou les quotidiens, mais en deuxième lieu s'est tourné vers ses connaissances suisses. Le groupe 3 a utilisé surtout internet et la presse en 1^{er}, les agences privées en 2^{ème} et en 3^{ème} lieu a eu recours au réseau de connaissances migrantes. Ce type de réseau contribue à orienter les migrantes vers des emplois ethnicisés. C'est pourquoi Hind a délibérément refusé de recourir à son réseau social de migrants car a-t-elle dit: *ils travaillent tous dans le nettoyage!*

Selon Naima, le manque de connaissances suisses est un obstacle encore plus important pour les femmes:

(...) on n'avait pas de relations en arrivant, forcément on était étranger. Et quand vous restez à la maison, vous ne développez pas un réseau relationnel (...) et puis aujourd'hui vous ne trouvez du travail que par réseaux.

Rita, sociologue et juriste, n'a pu se placer dans son domaine, car:

Je crois que c'est le manque de références, pour moi, cette société est une société de références. Quand les annonces sortent souvent la place est déjà prise. Le manque de recommandations (...) je crois que c'est ça.

Une discrimination, plus ou moins subtile est aussi perçue par plusieurs migrantes au stade du recrutement. Éloïse du groupe 3, spécialiste en gestion des ressources humaines en Colombie, signale un obstacle majeur selon elle dans l'accès à l'emploi:

Les préjugés qui sont très enfoncés dans la tête des Suisses, comme quoi les latino-américains n'ont pas les mêmes compétences, ni les mêmes valeurs de travail.

Eva raconte comment le fait qu'elle soit surqualifiée a pu lui nuire:

C'est toujours la même histoire avec moi : vous savez madame vous êtes la mieux formée. Puis elle ajoute, découragée: je suis la meilleure mais je suis sans travail, c'est toujours

comme ça. On me dit de bonnes choses par rapport à mon CV mais ils finissent par engager une autre personne.

Une autre fois, elle s'est vue refuser un emploi car l'employeur craignait qu'elle ne le quitte en raison de ses compétences élevées:

Le seul souci que j'ai avec vous c'est que je vous offre un poste comme éducatrice (...) et si après on vous offre un poste plus intéressant, vous partez. Avec vos compétences vous avez le droit de partir.

À son avis, tout cela n'était que prétexte à la refuser. Les vraies raisons se trouvaient ailleurs, dans le fait que les employeurs qu'elle a rencontrés avaient déjà choisi quelqu'un d'autre mais voulaient quand même donner l'impression de faire un concours objectif.

Eléonore du groupe 2 s'est fait dire plusieurs fois qu'elle était surqualifiée et a fini par modifier son CV en conséquence.

La question du diplôme semble donc jouer un double rôle dans la marginalisation des migrantes sur le marché du travail: il n'est pas reconnu pour les postes qualifiés et il est jugé trop élevé pour les postes peu qualifiés! Ce qui amène Naima à conclure avec justesse:

Il ne faut pas s'arrêter aux diplômes étrangers; derrière les diplômes, il y a des compétences, voilà. Et il faut donner leur chance aux gens, les juger sur ce qu'ils apportent et non sur l'origine de leurs diplômes.

Finalement, on a l'impression qu'il y a toujours prétexte à refuser une migrante, comme l'illustre aussi Eloïse:

J'ai postulé comme assistante sociale ils m'ont appelée pour une entrevue mais la dame m'a dit tout correspond, vous avez l'expérience, vous avez tout, mais vous devez améliorer votre français car vous avez un accent très marqué. Mais après ils m'ont appelée une deuxième fois et à ce moment là, la raison du refus c'est que je ne connaissais pas le réseau social.

Face à ces diverses raisons «officielles» données par les employeurs, il est difficile pour les migrantes de savoir si ce sont des raisons objectives ou simplement des prétextes pour refuser les candidatures étrangères. Malgré les obstacles rencontrés au plan familial ou à celui de reconnaissance des diplômes, les migrantes du Groupe 3 auraient pu améliorer leur situation professionnelle si les employeurs étaient plus ouverts et prêts à leur donner la chance de faire leurs preuves. Mais les barrières semblaient être infranchissables et créent un fort sentiment de frustration et de découragement chez les migrantes.

4.5.2 Promotion: un plafond de verre ou de béton?

En ce qui concerne la mobilité professionnelle dans le cadre de leur dernier emploi, certaines migrantes du Groupe 1 en ont obtenu plusieurs allant même jusqu'à quatre pour l'une d'entre elles; ces promotions se sont accompagnées d'augmentations salariales dans la plupart des cas. Dans les groupes 2 et 3, par contre, promotions et augmentations salariales sont quasi inexistantes. Un facteur explicatif important de ces différences pourrait être la taille des entreprises et le type d'emploi occupé: plusieurs migrantes du groupe 1 sont dans de grandes ou très grandes entreprises de secteurs tels que les télécommunications, ou l'industrie pharmaceutique. Celles des groupes 2 et 3 sont concentrées dans des petites ou très petites entreprises et, de surcroît, celles du groupe 3 sont dans des secteurs sans grande possibilité de promotion tels que l'entretien ménager ou les garderies.

Cependant au-delà de la taille de l'entreprise et du secteur d'activité, ici aussi la discrimination semble jouer un rôle, sous la forme par exemple de critères plus élevés pour les migrantes que pour les Suissesses. Certaines n'ont pas eu de promotions, même si elles pensaient avoir les compétences nécessaires

Dans le service où je travaille, je suis plus formée que ma cheffe, que ma responsable hiérarchique (...), mais je n'ai jamais fait une demande pour devenir cheffe, ce n'est pas dans mes intentions. (...) Il faut avoir plus de qualifications et plus de diplômes pour avoir la même place, oui, ça c'est sûr et je m'en suis rendu compte ici. (...) Il faut beaucoup d'énergie et d'investissement pour postuler. (Tatiana)

Compte tenu de ces différences de situation professionnelle, nous avons cherché à savoir quelles difficultés d'accès à l'emploi les migrantes avaient rencontrées et, si elles différaient d'un groupe à l'autre. Les réponses, basées bien sûr sur les perceptions des répondantes, sont très révélatrices. Quelques répondantes du groupe 1 ont indiqué n'avoir rencontré aucune difficulté alors que d'autres en ont mentionné une ou deux, parmi lesquels le fait de ne pas bien maîtriser le français ou l'allemand, les préjugés à l'égard des étrangers, le fait d'être surqualifiée. Quant aux migrantes du groupe 2, certaines n'ont perçu aucune difficulté alors que d'autres en ont rencontré 2 ou 3, parmi lesquelles, la langue, le fait d'être surqualifiée et les préjugés liés à l'origine étrangère et à l'âge. Par contre, les migrantes du groupe 3 disent avoir rencontré de multiples obstacles, parfois jusqu'à 5 ou 6 en même temps, les principaux étant: le permis de séjour, la langue et, ici aussi, les préjugés liés à l'origine étrangère et à l'âge. L'âge, que nous n'avions pas pris en compte dans notre cadre d'analyse, ressort clairement comme un facteur qui contribue à rendre la déqualification irréversible.

5. Différenciation des trajectoires professionnelles: une synthèse des résultats.

Au terme de cette analyse il est frappant de constater que, malgré le petit nombre de cas étudiés, des facteurs très nets de différenciation ressortent entre les trois groupes. Nous les exposons ici, non plus par une analyse transversale par variable, mais plutôt, longitudinale par groupe, en schématisant les traits marquants de chacun des groupes.

5.1 Groupe 1

Les migrantes de ce groupe se distinguent par une très bonne situation professionnelle et occupent des emplois correspondant à leurs qualifications, sinon parfois même supérieurs.

Au plan du statut migratoire, elles ont toutes émigré en Suisse par choix. Il s'agit de ce que l'on nomme *pull migration*, où ce sont les facteurs d'attraction en Suisse qui les ont amenées à s'y installer. L'*attraction* étant ici le désir de retrouver leur conjoint ou leur futur conjoint de nationalité suisse, ou encore à parfaire leur éducation. Au moment de l'entrevue elles avaient un permis stable ou la nationalité suisse. Pas de sans papiers ou de réfugiées parmi elles!

Elles sont arrivées en Suisse diplômées de leur pays et souvent connaissant très bien le français. Le niveau de littératie, mesurée par la connaissance de l'une des langues du pays d'accueil, était particulièrement élevé chez elles.

Au plan de la reconnaissance des diplômes, celles qui l'ont demandée ont obtenu une équivalence complète ou partielle. D'autres n'en ont pas ressenti le besoin, car elles avaient déjà trouvé un emploi correspondant à leurs qualifications.

Leur situation familiale est aussi avantageuse sous plusieurs points puisqu'elles sont arrivées en Suisse sans avoir d'enfants à charge, donc en n'ayant pas de contraintes pressantes sur leur temps. Une fois leurs enfants nés, leur situation financière et celle de leur conjoint leur permettaient d'encourir les frais de garderies privées ou de gardienne à domicile. De plus, elles avaient des conjoints prêts à partager les tâches domestiques. Donc là aussi beaucoup de facilité.

La question de la stratégie familiale du couple migrant ne se posait pas dans leur cas, puisqu'elles ont immigré en Suisse seules et que leur conjoint ou futur conjoint avait la plupart du temps un emploi hautement qualifié et stable. Elles n'ont donc pas eu à faire passer leur carrière en second, ni pour favoriser l'intégration de leur conjoint, ni pour élever leurs jeunes enfants.

Enfin leur accès à l'emploi a été considérablement facilité par un certain nombre de facteurs:

- Elles ont été proactives, ont pris contact avec des employeurs dans leur domaine pour se renseigner sur les conditions d'exercice de leur profession à Genève ou se sont fait connaître en écrivant des articles ou en faisant du bénévolat. On note également, qu'elles ont suivi quelques cours d'appoint pour se familiariser avec les méthodes de travail en cours dans leur domaine, se sont fait connaître de diverses façons. N'ayant pas de charges familiales et,

ne devant pas courir après n'importe quel travail, pour assurer leur subsistance, elles avaient le loisir de le faire.

- elles avaient accès via leur conjoint, à des connaissances suisses qui les ont référées à des employeurs.
- enfin, les employeurs ont fait montre d'ouverture à leur égard et ont tenu compte de leurs diplômes étrangers; une fois recrutées, ils les ont même aidées dans certains cas à se familiariser avec le milieu de travail. Elles ont obtenu des promotions sans avoir à le demander et ces promotions étaient accompagnées de hausses salariales. Une flexibilité leur était offerte pour pouvoir concilier le travail avec leurs obligations familiales.

En résumé, même si la situation de certaines de ces migrantes différait quelque peu sur l'un ou l'autre point, on peut conclure que dans l'ensemble elles se sont retrouvées, dans un cercle vertueux, dont les composantes favorables se renforçaient les unes les autres.

5.2 Groupe 2

En ce qui concerne les migrantes du groupe 2, qui sont partiellement déqualifiées, il est difficile de schématiser leur situation qui est beaucoup moins homogène que celle des migrantes du groupe 1 ou du groupe 3. Notons au départ que leur niveau de littératie est faible en ce qui concerne la connaissance de la langue du pays d'accueil.

Au plan du statut migratoire, elles ont toutes quitté leur pays en raison de situations difficiles au plan économique ou politique. On note donc une dominante de *push migration*. Elles n'ont pas choisi le moment de leur migration et n'ont pu se préparer à cette fin. De plus, certaines ont subi des traumatismes en raison des situations parfois tragiques vécues dans leur pays d'origine.

Leur permis de séjour à l'arrivée était incertain ou de courte durée; lors de l'entretien, la plupart avaient obtenu un permis stable, mais après de longs délais. Elles ont donc vécu une importante période d'incertitude qui a pu avoir des effets négatifs sur leur intégration en emploi.

Les migrantes de ce groupe ont demandé la reconnaissance de leurs diplômes étrangers avec plus ou moins de succès, selon le cas. Elles ont également poursuivi des études, soit dans leur domaine pour s'adapter au contexte suisse, soit dans un nouveau domaine qu'elles ont eu la possibilité d'expérimenter, parfois par un petit boulot ou dans le bénévolat.

Au plan des obligations familiales, certaines sont arrivées avec de jeunes enfants et donc ont vécu des contraintes en termes de temps. Celles qui ont eu des enfants plus tard, ont eu de la difficulté à les faire garder, en raison de leurs faibles revenus et de la non disponibilité de places en garderie à prix abordables. De plus, leurs conjoints étaient réticents à partager les tâches domestiques.

Les conjoints de ces migrantes n'avaient pas en général d'emplois stables et bien rémunérés. Certains ont eu des difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Il ne nous a pas semblé qu'il y avait une stratégie familiale sur le marché du travail basée sur un calcul rationnel, tout simplement parce qu'il n'y avait pas beaucoup d'options ni pour un conjoint ni pour l'autre. Les difficultés rencontrées ont pu créer des tensions dans le couple, puisque la plupart d'entre elles étaient divorcées au moment de l'entrevue.

Au plan de l'accès à l'emploi, le point d'entrée sur le marché du travail en Suisse a été un emploi moyennement qualifié, ce qui a probablement été déterminant pour la trajectoire professionnelle ultérieure. Le fait d'occuper un emploi moyennement qualifié a montré aux futurs employeurs qu'elles pouvaient bien fonctionner dans le contexte du marché du travail suisse. Par la suite, elles ont quand même obtenu des emplois relativement satisfaisants même si les qualifications exigées ne correspondaient pas à celles qu'elles détenaient.

Dans l'ensemble la situation intermédiaire de ces migrantes s'explique, à notre avis par une combinaison de facteurs tant négatifs que positifs. Négatifs, comme le manque de connaissance d'une langue officielle, l'incertitude prolongée au sujet du permis de séjour et la précarité économique due au fait que pendant longtemps aucun des deux conjoints n'a eu un emploi stable et bien rémunéré. Positifs, car elles ont été très proactives, ont fait beaucoup de démarches de recherche d'emploi et ne se sont pas laissées décourager. Positif aussi, parce qu'elles ont suivi des études en Suisse et ont fait généralement des choix judicieux, même si ces études n'étaient pas d'un niveau aussi élevé que leurs diplômes antérieurs.

5.3 Groupe 3

Les migrantes du groupe 3, très déqualifiées ont connu une situation diamétralement opposée à celle du groupe 1. Leur niveau de littératie est dans l'ensemble faible et elles ne maîtrisent aucune des langues officielles à leur arrivée.

La plupart sont arrivées avec un statut migratoire précaire et certaines l'avaient encore au moment de l'entrevue. Elles se trouvent donc dans une grande incertitude au sujet de leur avenir. Les raisons de leur migration étaient l'instabilité politique ou économique de leur pays, ce qui en fait des *push migrants*, comme le groupe 2. La plupart, par découragement ou manque d'information, ne demandent pas la reconnaissance de leurs diplômes; de plus, elles ne poursuivent pas d'études en Suisse par manque de temps et d'argent.

Un trait marquant est le fait que la plupart sont arrivées en Suisse avec de jeunes enfants et ont eu des difficultés à les faire garder. De plus, leurs conjoints ne partagent pas les tâches domestiques et ne gagnent pas suffisamment pour défrayer les coûts d'une garderie.

Au plan du travail, elles ont généralement commencé par des emplois déqualifiés et n'ont pas réussi à s'en sortir. Le manque de connaissances ou d'amis suisses semble être un facteur déterminant ainsi que la discrimination de la part des employeurs qui trouvent toujours prétexte à refuser leur candidature. Avançant en âge, avec une situation professionnelle précaire, ces migrantes hésitent encore plus à investir dans des études car, se disent-elles, elles n'auront aucune chance de se faire embaucher par la suite. Ces migrantes qui cumulent plusieurs facteurs défavorables sont enfermées dans un cercle vicieux, contrairement à celles du groupe 1.

Le cas de Naïma se démarque nettement car au départ elle jouit de plusieurs facteurs favorables: scientifique de haut niveau, diplômée en France elle obtient assez rapidement un permis stable et au moment de l'entrevue a obtenu la nationalité suisse. Son mari a une excellente situation comme travailleur hautement qualifié et elle obtient à son arrivée un emploi correspondant à ses qualifications. Deux facteurs semblent l'avoir amenée sur une trajectoire descendante: le fait de déménager dans le canton où son mari travaillait (lui ne pouvant le faire en raison des conditions restrictives de son permis de séjour) et la difficulté d'avoir une garderie adéquate pour son fils ou, à défaut, un emploi à temps partiel lui permettant de concilier travail et famille. Elle se réoriente alors vers le télémarketing pour avoir des horaires souples, choix quelque peu surprenant pour une

scientifique de haut niveau. À notre avis c'est le seul cas où une stratégie familiale de priorité à la carrière du mari est décelable, mais encore elle n'est pas le résultat d'un libre choix mais de contraintes à la mobilité géographique et professionnelle émanant du permis de séjour.

6. Recommandations et conclusions

Cette recherche, qui s'est appuyée sur une large gamme de variables dépendant de divers acteurs, a mis en évidence la complexité des facteurs liés à la déqualification des migrantes, leur caractère dynamique ainsi que l'étroite interdépendance qui existe entre eux. La déqualification des migrantes ne peut être réduite à un phénomène apparent et passager. Elle est réelle, durable et a des coûts importants à court et à long terme tant sur les femmes elles-mêmes que sur leur famille, notamment leurs enfants. Elle constitue également pour l'ensemble du pays, un gaspillage de compétences alors que des pénuries potentielles de main-d'œuvre qualifiée sont anticipées.

En ce qui concerne les causes de la déqualification, à partir d'un échantillon restreint, les résultats de notre recherche ont montré très clairement l'importance des variables qui avaient déjà été soulignées par des études quantitatives. Nous ne nous attendions pas à une telle convergence, d'autant plus que notre étude visait à mieux saisir le processus de déqualification plutôt qu'à dégager des tendances nettes.

Les migrantes déqualifiées se retrouvent dans une situation d'inégalité tant par rapport aux Suissesses que par rapport aux hommes, suisses ou migrants. 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). Ceci va à l'encontre du droit fondamental à l'égalité, reconnu notamment par la Convention 111 sur la non discrimination en matière d'emploi et de profession, ainsi que la Convention 100 sur l'égalité de rémunération de l'Organisation internationale du travail²⁹. Cette inégalité contrevient également aux Conventions 97 et 143 de l'OIT qui assurent l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants. La Recommandation 151, en particulier, énumère très bien les divers domaines dans lesquels il est essentiel d'assurer l'égalité des travailleurs migrants:

*(...) l'accès aux services d'orientation, à la formation professionnelle et à l'emploi de leur choix, la promotion, la rémunération, l'apprentissage de la langue du pays d'accueil.*³⁰

Ce sont des domaines dans lesquels les migrantes déqualifiées ont rencontré, comme on l'a vu, de nombreux obstacles.

Même si la Suisse n'a pas ratifié les deux conventions sur les travailleurs migrants, il est important de relever que la nouvelle Loi sur les étrangers énonce à l'article 53 (al. 2 et 4) que la Confédération, les cantons et 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.

La situation d'inégalité des migrantes en Suisse soulignée dans les sections 1 et 2 et illustrée par nos résultats, laisse croire que l'atteinte de l'objectif d'égalité de chances exigera des changements importants. Les initiatives ponctuelles mises en place récemment, aux divers paliers de gouvernement, pour des groupes de migrants spécifiques (voir par exemple Gutmann et al, 2007) sont certainement utiles mais l'effort à fournir nécessite une action étendue et cohérente.

29 Ces conventions ont été ratifiées par la Suisse. La Convention 111 vise entre autre l'origine nationale et le sexe, alors que la Convention 100 ne réfère qu'au sexe.

30 La Suisse n'a pas ratifié les Conventions 97 et 143.

6.1 Pistes d'intervention en matière de politiques

À partir des points majeurs qui ressortent de notre étude, des interventions devraient être faites afin d'assurer l'égalité des migrants, en accordant une attention particulière à la situation des migrantes:

- en ce qui concerne les permis de séjour, il serait nécessaire de rendre plus clairs les critères d'attribution ou de renouvellement et de raccourcir la période au terme de laquelle un permis d'établissement est obtenu. L'incertitude dans laquelle sont maintenus les migrants détenteurs d'un permis de séjour est tout à fait contre-productive au plan de l'intégration. De plus, la situation de dépendance attribuée à la conjointe arrivée dans le cadre du regroupement familial, accroît son désavantage au plan de l'accès à un emploi de qualité; il serait donc pertinent de réexaminer les dispositions législatives qui la régissent et de clarifier leur interprétation.
- Le système de reconnaissance des diplômes étrangers et d'octroi du droit d'exercer certaines professions, est complexe, basé sur des critères peu clairs et fragmenté entre diverses institutions et régions géographiques, rendant presque impossible la tâche des migrants et surtout des migrantes ayant des obligations familiales. Il serait nécessaire au moins de mieux informer les migrants, de les aider dans leur démarche et de clarifier les critères d'attribution des équivalences.
- L'aide à l'orientation et l'offre de cours adaptés aux migrantes désireuses de se réorienter professionnellement sont également très importants. Les obstacles qu'elles rencontrent pour participer à la formation continue – coûts financiers, horaires de travail peu flexibles – devraient être pris en compte pour concevoir des modalités mieux adaptées à leurs besoins.
- Bien que nous n'ayons pas approfondi cette dimension de l'accès à la formation et à l'emploi, nous avons pu constater à partir des témoignages de certaines migrantes que des représentants du service public de l'emploi ainsi que certains intervenants associatifs auxquels elles se sont adressées ne les avaient pas bien orientées. Par contre, d'autres ont été très utiles et efficaces. Il serait donc nécessaire de se pencher sur cette question afin de développer et d'améliorer les services d'orientation destinés aux migrants.
- La migration ne semble pas avoir pour effet de modifier le partage des tâches domestiques au sein du couple, parfois même elle alourdit les obligations dévolues aux migrantes mères de famille. Celles-ci de surcroît ne peuvent compter sur des places en garderies à coût modique, ni sur l'aide de leur employeur. Ces situations intenablement empêchent les migrantes de se développer professionnellement et d'entreprendre une carrière intéressante, même lorsqu'elles en ont les compétences.
- o Les solutions à ces problèmes sont d'abord entre les mains des divers paliers de gouvernement qui devraient se concerter pour développer un réseau abordable de places en garderie, ce qui bénéficierait non seulement aux migrantes mais aussi à l'ensemble des mères actives. Elles dépendent également des employeurs qui devraient adapter leurs pratiques, notamment en termes d'horaires, de manière à permettre à leurs employés de mieux concilier travail et famille. Hürzeler (2006) a montré, à partir de l'exemple d'entreprises suisses,

que de telles initiatives au lieu de constituer un coût net, sont au contraire très rentables.

- Enfin, les entreprises devraient revoir leurs pratiques de gestion des ressources humaines, notamment en matière de recrutement, afin de supprimer les barrières indirectes à l'embauche de migrants dotés de diplômes étrangers et ayant peu de contacts professionnels. La diversité des effectifs est un atout important dont les entreprises se privent lorsqu'elles recrutent principalement par la méthode du *bouche-à-oreille*. Les pratiques de formation et de promotion devraient être également revues afin de permettre aux migrantes d'accéder aux postes supérieurs. Enfin une sensibilisation et une formation à la diversité destinée aux cadres ainsi qu'aux employés, serait utile pour réduire les comportements discriminatoires qui empêchent les migrantes de s'intégrer et de progresser.
- Il est essentiel sur ce plan que l'État joue un rôle déterminant en se donnant les moyens de lutter efficacement contre la discrimination en emploi, d'abord par la prévention en offrant des outils d'information et de formation, ensuite par les sanctions, en réponse à des comportements et des pratiques d'emploi directement ou indirectement préjudiciables aux migrants.

6.2 Pistes de recherche

Notre enquête a permis d'illustrer le double handicap des migrantes qualifiées à partir d'une analyse systémique de la situation de 23 participantes. Les résultats obtenus, jettent un nouvel éclairage sur le processus de déqualification et permettent de dégager plusieurs pistes de recherche à poursuivre:

- La population des migrantes est loin d'être homogène, ce qui est d'ailleurs de plus en plus reconnu (Oso Casas and Garson, 2005). La situation des migrantes qualifiées en particulier devrait être étudiée de façon spécifique comme l'ont souligné plusieurs auteurs (Kofman, 1998, 1999, 2005; Piper, 2005; Preston and Tastsoglou, 2005; Riano, 2005; Riano and Baghdadi, 2007).
- La situation de déqualification des migrantes résulte de l'intersection de plusieurs variables de nature économique, psychosociale, politique ou juridique. Elle exige donc une perspective multidisciplinaire tenant compte des interdépendances entre les diverses variables et du renforcement de leurs effets qui en résulte. C'est pourquoi l'aspect dynamique de la déqualification qui se déroule dans le temps, s'accroît ou s'estompe, selon le cas, doit être pris en compte. L'étude de la déqualification des migrantes aboutit à des résultats plus intéressants lorsque l'on adopte une perspective dynamique et intersectionnelle comme nous avons tenté de le démontrer dans cette recherche.
- L'examen de la déqualification des migrantes devrait éviter une approche dichotomique: qualifiées/déqualifiées. La prise en compte du degré de déqualification, comme nous l'avons fait à travers les trois groupes de migrantes, permet de mieux comprendre les situations respectives. Nous avons pu voir que les groupes 1 et 3 se démarquaient clairement sur plusieurs dimensions, ce qui n'aurait pas été discernable si on avait intégré, dans l'un ou

l'autre de ces groupes, les migrantes du groupe intermédiaire. Il demeure que nous n'avons pu bien saisir ce qui explique la situation de ces dernières, ce qui est certainement dû à la petite taille de l'échantillon. Or leur situation est intéressante et devrait être explorée davantage, car l'évolution de leur carrière sans être entièrement satisfaisante, présente plusieurs aspects positifs. En fait, on devrait mieux comprendre ce qui explique qu'elles évitent une déqualification complète mais qu'elles ne parviennent quand même pas à trouver une situation à la hauteur de leurs qualifications. De plus, une étude sur un large échantillon permettrait de mieux estimer leur importance relative.

- De façon surprenante, peu d'études jusqu'ici se sont penchées sur la requalification des migrantes (ainsi que des migrants, d'ailleurs). Il s'agit pourtant d'une voie qui semble suivie par certaines d'entre elles et qui peut constituer le début d'une nouvelle carrière intéressante. Comment se fait cette requalification? Comment les migrantes choisissent leur nouvelle carrière? Qu'est ce qui différencie celles qui réussissent et celles qui échouent? Notre étude a proposé quelques éléments de réponse qui devraient être vérifiés de façon plus systématique.
- Un aspect également important à approfondir serait la question de l'influence de la région d'origine sur la déqualification des migrantes. La taille de notre échantillon ne nous permettait pas d'analyser cette dimension. Or les études effectuées en Suisse ainsi que dans les pays de l'OCDE, et mentionnées plus haut, ont indiqué que les migrants originaires d'Afrique et d'Asie en particulier vivaient une situation de plus grande inégalité. Il serait donc intéressant de prendre en compte cette variable à partir d'une étude de plus grande envergure.
- Bien que l'étude de la situation des migrantes que nous avons réalisée parvienne à des résultats qui nous semblent très utiles, une prochaine étape devrait étendre la recherche également aux migrants et procéder ainsi à une comparaison systématique entre les deux groupes. Elle nécessiterait bien sûr un échantillon de plus grande taille.
- Enfin, compte tenu des politiques très différentes de plusieurs pays tant sur le plan des statuts d'immigration, que sur celui de la reconnaissance des diplômes ou des politiques publiques de prise en charge des jeunes enfants, une piste de recherche qui nous semble particulièrement prometteuse serait une étude comparative internationale. Cette étude serait de nature quantitative basée sur un large échantillon. Les résultats de notre recherche constituent une base intéressante pour élaborer la méthodologie d'une telle initiative.

En conclusion, la suppression des désavantages subis par les migrantes qualifiées sur le marché du travail en Suisse est avant tout une question de respect du droit fondamental à l'égalité. Cependant, il est important de souligner également que c'est une question importante au plan de l'efficacité. Le gaspillage des compétences résultant de la déqualification est probablement coûteux à court et à long terme pour le pays.

À l'heure actuelle, dans les pays occidentaux, l'accent est de plus en plus mis sur ce que l'on appelle l'*immigration choisie* de migrants qualifiés. Celle-ci a cependant des limites dans la mesure où tous les pays se tournent vers cette panacée pour résoudre leurs pénuries de main-d'œuvre anticipées. Ils oublient, ce faisant, que des migrants qualifiés sont déjà installés sur leur territoire sans pouvoir mettre à profit leurs talents car de

nombreuses embûches jalonnent leur chemin. Il s'agit d'une erreur qui pourrait, à long terme, être coûteuse socialement et économiquement.

Bibliographie

- Battu H., Sloane P.J, (2002), «*To what extent are ethnic minorities in Britain over-educated?*» International Journal of Manpower, Vol. 23, pp. 192-208.
- Behtoui.A., (2008)., «*Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market*», Journal of Ethnic and Migration Studies, Vol. 34, no 3, pp. 411-430.
- Berset, A. et al, (1999), «*Qualification-déqualification professionnelle des immigrants. Approche théorique.*», Revue Européenne des Migrations Internationales, Vol. 15, no 3, pp. 87-100.
- Bolzman C., (2007), «*Travailleurs étrangers sur le marché du travail suisse: quels modes d'incorporation?*», Journal of International Migration et Integration, Vol 8, pp. 357-373.
- Borkowsky A, Zuchuat J-C., (2006), «*Apprentissage tout au long de la vie et formation continue*», Office fédéral de la statistique, Neuchâtel.
- Brines J., (1994), «*Economic dependency, gender, and the division of labor at home*», American Journal of Sociology, Vol 100, pp. 652-688.
- Buttet Y., Gfeller, P., Meyer, Alexandre, (2005), «*Chômage et nationalité. Étude sur la population en recherche d'emploi dans les cantons romands.*», Observatoire Romand et Tessinois de l'Emploi, 22 pages.
- Chicha-Pontbriand M-T., (1989), «*Discrimination systémique fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi.*», Les éditions Yvon Blais, Québec, p. 197.
- Chicha M-T, Charest E., (2008), «*L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal. Politiques et enjeux*», Institut de recherches sur les politiques publiques, Montréal.
- Cobb-Clark D, Connolly MD, Worswick C., (2005), «*Post-migration investments in education and job search: a family perspective*», Journal of Population Economics, Vol 18, no 4, pp. 663-690.
- Cooke FL., (2007), «*Husband's career first: renegotiating career and family commitment among migrant Chinese academic couples in Britain*», Work, Employment and Society, Vol 21, no 1, pp. 47-65.
- Cooke TJ., (2008), «*Gender Role Beliefs and Family Migration*», Population, Space and Place, Vol 14, pp. 163-175.
- DFEA, Département fédéral des affaires étrangères, (2007), «*Les citoyennes et les citoyens de l'UE en Suisse. Informations sur la libre circulation des personnes.*».
- Dahinden J., Fibbi R., Moret J. Cattacin, S., (2004), «*Integration am Arbeitsplatz in der Schweiz. Probleme und Massnahmen. Ergebnisse einer Aktionsforschung*» Travail.Suisse, Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population, Neuchâtel.

-
- Dahinden, Janine, et al. (2007), «*Éditorial. Migrations: genre et frontières - frontières de genre*», Nouvelles questions féministes, Vol 26, no. 1, pp. 4-14.
- De Coulon A., Falter J-M, Flückiger, Ramirez, J., (2003), «Analyse des différences de salaires entre la population suisse et étrangère», dans Wicker H-R, et al, Dir. de publication, «*Les migrations et la Suisse*», Editions Séismo, Zurich, pp.263- 289.
- Dorn D., Sousa-Poza A., (2005), «Overqualification: permanent or transitory», Mimeo Université de St. Gallen.
- Duleep H.O., and Sanders S., (1993), «*The Decision to work by married immigrant women*», Industrial and labor relations review, Vol 46, no 4, pp. 677-690.
- Dumont, J.-C., et Liebig, T., (2005). «*Labour Market Integration of Immigrant Women: Overview and Trends*» OECD, *Seminar of Migrant Women and Labour Market: Diversity and Challenges*, Bruxelles, septembre
- Egger T., (2003), «*Intégration et travail*», Commission fédérale des étrangers, Berne.
- Esses V.M, Dietz, J., Bhardwaj A., (2006), «The role of prejudice in the discounting of Immigrant Skills», dans Mahalingam R. (ed), «*Cultural Psychology of Immigrants*», Laurence Erlbaum Associates, Inc, New Jersey, pp. 113-130.
- Fenton S. (2007), «*Regards sur l'intégration des jeunes immigrés en Suisse*», dans OCDE, «*De l'immigration à l'intégration. Des solutions locales à un défi mondial*», Paris, pp. 309-347.
- Fibbi R., (2006), «*Discrimination dans l'accès à l'emploi des jeunes d'origine immigrée en Suisse*», Formation emploi, Vol. 94, pp. 45-58.
- Fibbi R., (2005), «*Mesures de lutte contre les discriminations à l'embauche*», Swiss Forum for Migration and Population Studies (SFM), Neuchâtel.
- Fluckiger Y., Ramirez J., «Positions hiérarchiques et ségrégation par origine en Suisse» dans Wicker H-R et al. (ed), «*Les migrations et la Suisse*», Editions Séismo, Zurich, pp. 290-307.
- Gafner M., Schmidlin I., (2007), «*Le genre et la législation suisse en matière de migration*», Nouvelles Questions Féministes, Vol. 26, no 1, pp. 16-37.
- Gafner M., (2003), «*Autorisations de séjour en Suisse. Un guide juridique*», La Passerelle, Lausanne, 121 p.
- Gélot D, Minni C, (2006), «*Les immigrés accèdent moins à la formation professionnelle continue*», Formation emploi, Vol. 94, pp. 93-108.
- Gurmann M., Dujany L., Naef B., (2007), «*Projets d'intégration pour admis provisoires et réfugiés (2006)*», Office fédéral des migrations.
- Haug W., Wanner P., (2005), «*Migrants et marché du travail*», Office fédéral de la statistique, Neuchâtel.
- Hürzeler C., (2006), «*Analyse coûts-bénéfices d'une politique d'entreprise favorable à la famille*», Beruf und Familie, Zurich.
- Iredale R., (2005), «*Gender, immigration policies and accreditation: valuing the skills of professional women migrants*», Geoforum, Vol. 36, pp. 155-166.

-
- Kmec JA, (2005), «*Setting Occupational Sex Segregation in Motion. Demand-Side Explanations of Sex Traditional Employment*», Work and Occupations, Vol. 32, no 3, pp. 322-354.
- Kofman E., (1998), «*Skilled Female Migrants: invisible international migrants in European migratory spaces and state policies*», Working Papers, www.ciaonet.org/conf/koe01/
- Kofman E., (1999), «*Female 'birds of passage' a Decade later: Gender and Immigration in the European Union*», International Migration Review, Vol. 33, no 2, pp. 296-299.
- Kofman E., (2005), «*Editorial. Gender and skilled migrants: into and beyond the work place*» In: Geoforum, Vol 36, pp. 149-154.
- Long LH., (1974), «*Women's labor force participation and the residential mobility of families*» Social Forces, Vol 52, pp. 342-348.
- Mavromaras K., McGuinness S., Wooden M., (2007), «*Overskilling in the Australian labour market. Policy Forum: education and skill mismatches in the labour market*», The Australian Economic Review, Vol. 40, no. 3, pp. 307-12.
- McGuinness S., (2006), «*Overeducation in the labour market*», Journal of Economic Surveys, Vol. 20, no. 3, pp. 387-418.
- Miller PW., (2007), «*Overeducation and undereducation in Australia. Policy Forum: education and skill mismatches in the labour market*», The Australian economic review, Vol. 40, no. 3, pp. 292-299.
- Mincer J., (1978), «*Family migration decisions*», Journal of Political Economy, Vol. 86, no. 5, pp. 749-773.
- Moss P., Tilly C., (1996), «*"Soft" skills and race*», Work and Occupations, Vol. 23, No. 3, pp. 252-276.
- OCDE, (2007a), «*Perspectives des migrations internationales: SOPEMI - Édition 2007*», Paris.
- OCDE, (2007b), «*Babies and bosses. Reconciling work and Family Life*», Paris.
- OCDE, (2007c), «*Études économiques: Suisse- Édition 2007*», Paris.
- Office fédéral des migrations, (2006), «*Problèmes d'intégration des ressortissants étrangers en Suisse*», Berne.
- OFFT (Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie), (2007), «*Reconnaissance des diplômés et des certificats étrangers*», Brochure.
- Oso Casas L., Garson J-P., (2005), «*The feminisation of international migration*», OECD Seminar of Migrant Women and Labour Market: Diversity and Challenges, Bruxelles, septembre.
- Pecoraro M., (2005) «*Les migrants hautement qualifiés.*», dans Haug W. et Wanner P. (dir. de publication), «*Migrants et marché du travail*» Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, pp.71-109.
- Pecoraro M., (2006), «*La suréducation parmi les migrants hautement qualifiés en Suisse: phénomène d'encombrement?*»

-
- Piguet E., (2004), «*L'immigration en Suisse: 50 ans d'entreouverture.*», Presses polytechniques et universitaires romandes, Lausanne.
- Piper N., (2005), «*Gender and Migration*», a paper prepared for the Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration.
- Preston V., Tsatsoglou E., (2005), «*Gender, immigration and labour market integration: where we are and what we still need to know*», Atlantis, Vol. 30, no 1, pp. 46-59.
- Reitz JG., (2007), «*Immigrant employment success in Canada, Part I: Individual and contextual causes*», Journal of International Migration and Integration, vol. 8, pp. 11-36.
- Riano Y., (2003), «*Migration of skilled Latin American women to Switzerland and their struggle for integration*», dans: Yamada Mutsuo (ed.) «*Emigración Latinoamericana: Comparación Interregional entre América del Norte, Europa y Japon*», Population Movement in the Modern World VII, JCAS Symposium Series 19, The Japan Centre for Area Studies, National Museum for Ethnology, Osaka.
- Riano Y., (2005), «*Women on the move. A review of the literature on gender and migration*» dans: da Marroni M.G., Salgado G. (eds.), «*Latinamerican diaspora: migration within a globalized world*», Autonomous University of Puebla (Mexico) and Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization (Japan), pp. 207-339.
- Riano Y., Baghdadi N., (2007), «*Understanding the labour market participation of skilled immigrant women in Switzerland: the role of class, ethnicity and gender*», Journal of International Migration and Integration.
- Robson C., (2002), «*Real world research*», Malden MA., Blackwell Publishing.
- Salaff J., A. Greve., (2003), «*Gendered structural barriers to job attainment for skilled Chinese emigrants in Canada*», International Journal of Population Geography, Vol. 9, pp. 443-456.
- Shauman .KA, Mary C., Noonan MC, (2007), «*Family migration and labor force outcomes: sex differences in occupational context*», Social Forces, Vol. 85, no 4, pp. 1736-1764.
- Schrover M., Van der Leun J., Quispel, C., (2007). «*Niches, labour market segregation, ethnicity and gender*», Journal of ethnic and migration studies, Vol. 33, no 4, pp. 529-540.
- Sloane PJ., (2007), «*Overeducation in the United Kingdom. Policy Forum: education and skill mismatches in the labour market*», The Australian economic review, Vol. 40, no. 3, pp. 286-91.
- Steiner P., (2005), «*Le pays aux multiples procédures de naturalisation*» Die Stadt-Les villes, Union des Villes Suisses, Avril, pp. 11-14.
- Stier H., (1991), «*Immigrant women go to work: analysis of immigrant wife's labor supply for six asian groups*», Social science quarterly, Vol. 72, no. 1, pp.67-82.
- Wanner P., Pecoraro M., Fibbi R., (2005), «*Femmes étrangères et marché du travail*» dans Haug W., Wanner P., (Dir. de publication), «*Migrants et marché du travail*» Office fédéral de la statistique, Neuchatel, pp. 17- 70, intégré dans PD

-
- Wirth L., (2004), «*Briser le plafond de verre. Les femmes aux postes de direction.*», Bureau International du Travail, Genève.
- Wirz A, Atukeren E, (2005), «*An analysis of perceived overqualification in the Swiss labor market*», Economics Bulletin, Vol. 9, no. 2 , pp. 1-10.
- Yin, Robert K. (2003), «*Case study research. Design and Methods*», Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Annexe 1

Instances officielles suisses compétentes en matière de reconnaissance

Professions / Instances

Liens vers les autorités fédérales et cantonales, les associations professionnelles et institutions spécialisées en matière de politique de l'éducation, qui s'occupent des questions de reconnaissance dans le domaine des professions réglementées de l'enseignement supérieur.

Professions réglementées

Diplômes de l'UE et de l'AELE donnant accès à des professions "réglementées":
Centre national d'information

- Aide soignante et aide soignant
- Agronomie
 - Reconnaissance des diplômes étrangers HES
- Ambulancière et ambulancier
- Animateur socioculturel/Animatrice socioculturelle
- Architecte (Ingénieur/Ingénieure)
 - Accès à la profession
 - Inscription au Registre
 - Reconnaissance des diplômes étrangers HES
- Arts
- Arts de la scène
- Artisanat
- Artiste visuel
- Assistant social/Assistante sociale
- Assurances
- Avocat/Avocate
- Banques
- Chimiste pour l'analyse des denrées alimentaires
- Chiropraticien/Chiropraticienne
 - Accès à la profession
 - Reconnaissance des diplômes étrangers
- Commerce
- Dentiste
 - Admission aux examens fédéraux
 - Reconnaissance des diplômes étrangers
 - Perfectionnement
- Designer
- Diététicienne et diététicien
- Documentaliste
- Economie
 - Reconnaissance des diplômes étrangers HES
- Economie familiale
- Enseignant/e (tous les degrés sauf les écoles professionnelles)
- Enseignant/e en arts appliqués et arts visuels

- Enseignant/e des écoles professionnelles
- Enseignant spécialisé/Enseignante spécialisée
- Ergothérapeute
- Géomètre
 - Accès à la profession
 - Obtention du brevet fédéral
 - Reconnaissance des diplômes étrangers
- Hôtellerie
- Hygiéniste dentaire
- Industrie
- Infirmière et infirmier
- Information et documentation
- Ingénieur/Ingénieure (général)
 - Accès à la profession
 - Inscription au Registre
 - Reconnaissance des diplômes étrangers HES
- Interprète (linguistique appliquée)
 - Reconnaissance des diplômes étrangers HES
 - Admission à la Fédération suisse
- Jardinier/Jardinière d'enfants
- Laborantine médicale et laborantin médical
- Logopédiste
- Maître d'éducation physique
- Masseuse médicale et masseur médical
- Médecin
 - Admission aux examens fédéraux
 - Reconnaissance des diplômes étrangers
 - Perfectionnement
- Musicien/Musicienne (instruments, chant)
- Notaire
 - Reconnaissance des diplômes étrangers
 - Reconnaissance des diplômes étrangers (exercice libre)
- Orthoptiste
- Pharmacien
 - Accès aux examens fédéraux
 - Reconnaissance des diplômes étrangers
 - Perfectionnement
- Physiothérapeute
- Prestations de services
- Professeur/Professeure de musique (degré secondaire II)
- Psychiatre
 - Admission aux examens fédéraux
 - Reconnaissance des diplômes étrangers
- Psychologie appliquée
- Psychomotricité
- Psychothérapeute
- Restaurateur/Restauratrice d'oeuvres d'art
- Sage-femme
- Technicienne et technicien en radiologie médicale
- Technicienne et technicien en salle d'opération
- Thérapeute en psychomotricité

- Tourisme
- Traducteur/Traductrice (linguistique appliquée)
 - Reconnaissance des diplômes étrangers HES
 - Admission à la Fédération suisse
- Transports
- Travail social
- Vétérinaire
 - Admission aux examens fédéraux
 - Reconnaissance des diplômes étrangers
 - Perfectionnement

Instances qui s'occupent des questions de reconnaissance de l'enseignement supérieur

Association suisse des traducteurs, terminologues et interprètes ASTTI

Postgasse 17, Case postale 686, 3000 Berne 8

Tél. 031 313 88 10, Fax 031 313 88 99, astti@astti.ch

Admission à la Fédération suisse

Interprète

Traducteur/Traductrice

Centre national d'information pour la reconnaissance des diplômes de l'UE et de l'AELE

c/o Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie

Effingerstraße 27, 3003 Berne

Fax 031 322 75 50, kontaktstelle@bbt.admin.ch

Personne de contact:

Frédéric Berthoud, Tel. 031 322 28 26, frederic.berthoud@bbt.admin.ch

Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé CDS

Amthausgasse 22, Case postale 684, 3000 Berne 7

Tél. 031 356 20 20, Fax 031 356 20 30, office@gdk-cds.ch

- Reconnaissance des diplômes étrangers
 - Chiropraticien/Chiropraticienne

Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique CDIP

Zähringerstraße 25, Case postale 5975, 3001 Berne

Tél. 031 309 51 11, Fax 031 309 51 50, eicher@edk.ch

- Reconnaissance suisse des diplômes cantonaux et reconnaissance des diplômes étrangers
 - Educateur spécialisé/Educatrice spécialisée
 - Enseignant/e
 - Préscolaire/degré primaire
 - Degré secondaire I
 - Degré secondaire II
 - Enseignant/e en arts appliqués et arts visuels/Enseignant/e en musique des écoles de maturité
 - Maître d'éducation physique

-
- Logopédiste
 - Thérapeute en psychomotricité

Croix-Rouge suisse CRS

Département de la formation professionnelle, Werkstraße 18, 3084 Wabern
Tél. 031 960 75 75, Fax 031 960 75 60, registry@redcross.ch

- Reconnaissance des diplômes étrangers
 - Aide soignante et aide soignant
 - Ambulancière et ambulancier
 - Diététicienne et diététicien
 - Ergothérapeute
 - Hygiéniste dentaire
 - Infirmière et infirmier en soins généraux
 - Infirmière et infirmier en soins psychiatriques
 - Infirmière et infirmier en hygiène maternelle et pédiatrie
 - Laborantine médicale et laborantin médical
 - Masseuse médicale et masseur médical
 - Orthoptiste
 - Physiothérapeute
 - Sage-femme
 - Technicienne et technicien en radiologie médicale
 - Technicienne et technicien en salle d'opération

Directions de la justice des cantons (PDF)

- Reconnaissance des diplômes étrangers
 - Avocat/Avocate
 - Notaire

Directions de la santé des cantons (PDF)

- Reconnaissance des diplômes étrangers des états non-européens (activité salariée)
 - Dentiste
 - Médecin
 - Pharmacien/Pharmacienne
 - Psychiatre
 - Vétérinaire (ou Direction de l'agriculture)
- Accès à la profession
 - Chiropraticien/Chiropraticienne
 - Psychothérapeute

Directions des travaux publics des cantons

- Accès à la profession comme indépendant
 - Architecte
 - Ingénieur/Ingénieure
- Accès à la profession et exécution de commandes publiques (mandats officiels) dans les cantons
 - Géomètre

Fédération des médecins suisses FMH

Elfenstraße 18, Case postale 170, 3000 Bern 15

Tél. 031 359 11 11, Fax 031 359 11 12, info@fmh.ch

- Perfectionnement (obtention de titres spéciaux)
 - Médecin

Fédération suisse des notaires FSN

Thunstraße 164, 3074 Muri

Tel. 031 310 58 40, Fax 031 310 58 41, info@notaressuisses.ch

- Reconnaissance de diplômes (uniquement cantons dans lesquels l'exercice libre de la profession est possible: Argovie, Bâle-Ville, Berne, Fribourg, Genève, Neuchâtel, Grisons, Jura, Tessin, Uri, Valais, Vaud)
 - Notaire

Fondation des Registres suisses REG

Weinbergstraße 47, 8006 Zürich

Tél. 044 252 32 22, Fax 044 252 32 77, info@reg.ch

- Inscription au Registre REG (Conditions préalables: au moins 3 années d'expérience professionnelle, dont 2 ans en Suisse)
 - Architecte
 - Ingénieur

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT

Effingerstraße 27, 3003 Berne

Tél. 031 322 21 29, Fax 031 324 96 15, info@bbt.admin.ch

- Reconnaissance de diplômes étrangers
 - Artisanat
 - Banques, assurances et transports
 - Commerce
 - Economie familiale
 - Géomètre
 - Hôtellerie, tourisme
 - Industrie
 - autres prestations de services
- Reconnaissance de diplômes étrangers dans ces domaines
 - Agronomie
 - Architecture
 - Arts
 - Arts de la scène
 - Design et restauration d'art
 - Economie
 - Information et documentation
 - Ingénierie
 - Linguistique appliquée
 - Musique
 - Psychologie appliquée
 - Travail social

-
- Reconnaissance des diplômes et accès à la profession dans les différents cantons
 - Enseignant/-e des écoles professionnelles

Office fédéral de la santé publique OFSP

3003 Berne

Tél. 031 322 21 11, Fax 031 323 37 72, info@bag.admin.ch

- Admission aux examens fédéraux, obtention du diplôme fédéral et reconnaissance des diplômes étrangers des Etats de l'Union européenne
 - Dentiste
 - Médecin
 - Pharmacien
 - Psychiatre
 - Vétérinaire
- Obtention du diplôme fédéral et reconnaissance des diplômes étrangers
 - Chimiste pour l'analyse des denrées alimentaires

Office fédéral de topographie

Direction fédérale des mensurations cadastrales

Seftigenstraße 264, Case postale, 3084 Wabern

Tél. 031 963 23 03, Fax 031 963 22 97, info@swisstopo.ch

- Obtention du brevet fédéral d'ingénieur-géomètre
 - Géomètre

Société des vétérinaires suisses SVS

Brunnmattstraße 13, Case postale 45, 3174 Thörishaus

Tél. 031 307 35 35, Fax 031 307 35 39, info@gstsvs.ch

- Perfectionnement (acquisition de titres professionnels)
 - Vétérinaire

Pharmasuisse

Stationsstraße 12, Postfach, 3097 Liebefeld BE

Tél. 031 978 58 58, Fax 031 978 58 59, info@pharmasuisse.org

- Perfectionnement (acquisition de titres professionnels)
 - Pharmacien

Société Suisse d'Odonto-stomatologie SSO

Münzgraben 2, Case postale 664, 3000 Berne 7

Tél. 031 311 76 28, Fax 031 311 74 70, sekretariat@sso.ch

- Perfectionnement (acquisition de titres professionnels)
 - Dentiste

©2007-Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS)

Source: <http://www.crus.ch/information-programmes/reconnaissance-swiss-enic/professions-reglementees.html?L=1>