



Institut SFM

Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population
Faculté des lettres et des sciences humaines

- Rue St-Honoré 2
- CH-2000 Neuchâtel
- <http://www.migration-population.ch>

Victoriya SALOMON
Rue du Cudeau du Haut 43
CH-2035 Corcelles
salomon_vicky@yahoo.com

Victoriya SALOMON

*« Si t'as pas de diplôme valable en Suisse, t'es
bonne à faire le ménage et c'est tout... »*

Enjeux et stratégies d'accès au marché du travail suisse des
femmes migrantes d'origine russe et ukrainienne diplômées
du niveau supérieur

Mémoire de master en sciences humaines et sociales
Orientation : Migration et citoyenneté
Date de soutenance : 8 septembre 2010
Directeur du mémoire : Prof. Gianni D'AMATO
Membre du jury : Prof. Yvonne RIAÑO

Sommaire

LISTE DES TABLEAUX	5
RÉSUMÉ	7
REMERCIEMENTS	9
INTRODUCTION	11
PARTIE THÉORIQUE	15
1. PREMIER CHAPITRE : PROBLÉMATIQUE ET CADRE GÉNÉRAL DE L'ÉTUDE	15
1.1. Pénurie en force de travail hautement qualifiée dans les pays de l'OCDE	15
1.1.1. Situation des migrants hautement qualifiés sur le marché du travail	16
1.1.2. Situation des femmes migrantes qualifiées sur le marché du travail	17
2. DEUXIÈME CHAPITRE : APPROCHES THÉORIQUES	19
2.1. Approches théoriques de l'étude du déclassement	19
2.2. Catégorie « hautement qualifié » difficile à définir	20
2.3. Théories économiques et sociologiques du lien entre formation et emploi	22
2.3.1. Théorie du capital humain	22
2.3.2. Rôle du diplôme inégal selon les pays	23
2.3.3. Rôle de la conjoncture économique	24
2.4. Limites des théories économiques du capital humain	25
2.5. Invisibilité et causes des difficultés d'intégration professionnelle des migrantes qualifiées	26
2.5.1. Invisibilité des femmes dans les études sur les migrations qualifiées	26
2.5.2. Causes des difficultés professionnelles des migrantes qualifiées	28
2.5.3. Exigence de compétences linguistiques parfaites et de qualifications particulières	30
2.5.4. Représentations sociales liées à l'origine nationale	32
2.5.5. Motifs d'immigration non professionnels et catégorie des migrantes dépendantes	33
2.6. Théorie des rapports sociaux de pouvoir et de la division du travail entre les sexes	34
2.6.1. Division du travail professionnel	34
2.6.2. Division du travail domestique	35
2.7. Action individuelle et stratégies de contournement des barrières	37
2.7.1. Stratégies d'action individuelle	38

QUESTIONS ET OBJECTIFS DE RECHERCHE	42
3. TROISIÈME CHAPITRE : ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES	44
3.1. Complémentarité des méthodes mixtes	44
3.2. Démarche quantitative	45
3.3. Démarche qualitative	46
3.3.1. Critères de sélection de l'échantillon	46
3.3.2. Taille de l'échantillon qualitatif	47
3.3.3. Présentation de l'échantillon	48
3.3.4. Déroulement des entretiens	49
3.4. Analyse et traitement des données	50
3.4.1. Etapes d'analyse	50
PARTIE EMPIRIQUE : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	53
4. QUATRIÈME CHAPITRE : ANALYSE QUANTITATIVE	53
4.1. Situation sur le marché du travail des femmes migrantes diplômées du supérieur	53
4.1.1. Facteurs liés à la migration	55
4.1.2. Facteurs liés à la situation familiale	57
5. CINQUIÈME CHAPITRE : RÉSULTATS DE L'ANALYSE QUALITATIVE	61
5.1. Compétences linguistiques et leur impact sur l'accès à l'emploi	61
5.2. Conditions permettant une intégration professionnelle qualifiante	65
5.2.1. Valorisation des ressources culturelles d'origine	65
5.2.2. Facteurs explicatifs du choix de la stratégie de re-qualification	67
5.2.3. Utilité du titre universitaire suisse pour l'accès à l'emploi actuel	75
5.2.4. Utilité de la formation universitaire dans le cadre du travail actuel	77
5.3. Rôle des ressources sociales	80
5.4. Dépendance économique : perception et implication	83
CONCLUSIONS GÉNÉRALES ET PERSPECTIVES DE RECHERCHE	100
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	105
ANNEXE 1 GUIDE D'ENTRETIEN SEMI-DIRECTIF	111
ANNEXE 2 TYPES DE PERMIS DE SÉJOUR POUR LES RESSORTISSANTS EXTRA-EUROPÉENS (ETATS TIERS)	113

Liste des tableaux

Tableau 0 : Caractéristiques sociodémographiques des participantes.....	44
Tableau 00 : Caractéristiques sociodémographiques des conjoints masculins dans les cinq couples bi-nationaux, présentés dans le sous-chapitre 5.4. « Dépendance économique : perceptions et implications ».....	44
Tableau 1 : Statut sur le marché du travail des femmes* suisses et femmes russes et ukrainiennes ayant un niveau de formation supérieur.....	50
Tableau 2 : Corrélation entre « <i>durée de séjour</i> » et « <i>insertion professionnelle</i> ».....	51
Tableau 3 : Corrélation entre « <i>type d'autorisation de séjour</i> » et « <i>insertion professionnelle</i> ».....	52
Tableau 4 : Statut matrimonial des migrantes et des Suissesses.....	53
Tableau 5 : Nombre d'enfants des migrantes et des Suissesses.....	54
Tableau 6 : Corrélation entre « <i>nombre d'enfants</i> » et « <i>insertion professionnelle</i> » chez les femmes migrantes russes et ukrainiennes.....	55

Résumé

Durant deux dernières décennies, la plupart des pays économiquement développés ont joui d'une croissance intensive dans le domaine de la science et de la technologie. Ce développement accéléré s'est traduit par une pénurie prononcée en spécialistes locaux hautement qualifiés et a obligé les états à mettre en place des mesures destinées à attirer la main-d'œuvre nécessaire de l'étranger. Étonnamment, plusieurs études scientifiques ont mis en évidence la situation défavorisée des migrants qualifiés sur le marché du travail suisse, qui se caractérise par un taux élevé de chômage et de déclassement. Parmi cette catégorie de migrants qualifiés, les femmes originaires des pays extra-européens se heurtent à de nombreux obstacles sur le chemin de leur intégration professionnelle. La difficulté de faire reconnaître leurs diplômes et qualifications d'origine, ainsi que de pouvoir prendre en charge leurs aspirations professionnelles parallèlement aux responsabilités familiales, s'explique notamment par le double désavantage d'être une immigrée d'un pays tiers et d'être une femme (Rubin, 2007). Néanmoins, il a été constaté que toutes les migrantes qualifiées ne se résignent pas devant les contraintes administratives et les représentations socio-culturelles dévalorisantes, mais adoptent une posture active et mettent en œuvre des stratégies variées afin de réussir leurs projets professionnels.

Dans le cadre de cette recherche nous avons choisi d'étudier le processus d'intégration professionnelle des femmes qualifiées d'origine russe et ukrainienne immigrées en Suisse pour des raisons de mariage. L'intérêt de cette étude réside dans la constatation qu'après cinq ans de séjour en Suisse, les femmes ayant initialement des caractéristiques socio-culturelles et professionnelles semblables : origine nationale et culturelle, niveau de formation et motivation d'immigration, ont démontré une forte dispersion au niveau de leur intégration sur le marché du travail. Par exemple, seulement la moitié de ces femmes étaient professionnellement actives après cinq ans de séjour et presque 40% parmi celles-ci ont réussi à trouver un emploi en rapport avec leur niveau de qualifications. Notre objectif principal a donc consisté à analyser des parcours post-migratoires particuliers afin de dépister les facteurs explicatifs de ce degré inégal d'insertion professionnelle et aussi à comprendre les mécanismes de choix et de mise en place des stratégies d'action individuelle permettant de réussir une intégration professionnelle qualifiante.

Nous avons mené une enquête empirique, qualitative et quantitative, conçue et réalisée sur la base d'une triple approche théorique : la théorie économique du lien entre formation et emploi, la théorie des ressources sociales, ainsi que la théorie des rapports de pouvoir et de division du travail entre les sexes. Les résultats de cette enquête ont montré que la capacité des migrantes qualifiées à s'intégrer rapidement

sur le marché du travail était fortement conditionnée par trois groupes de facteurs : ceux liés au capital humain (diplômes et qualifications), ceux liés au capital social (réseaux sociaux diversifiés et faibles) et ceux liés à la situation familiale et aux rapports de genre au sein du couple. Ainsi, il a été constaté que le soutien du conjoint influence-t-il positivement la réalisation des projets professionnels, notamment par le biais de re-qualification. Parmi les facteurs explicatifs liés aux rapports de pouvoir entre les sexes, la manière dont la femme vit sa dépendance économique vis-à-vis du conjoint pendant les premières années après l'immigration joue un rôle fondamental dans l'explication du choix et de la mise en place de stratégies de son intégration professionnelle.

Mots-clé : *migrations qualifiées, femmes migrantes qualifiées, intégration professionnelle, rapports de genre, rapports de pouvoir, ressources sociales, marché du travail, dépendance économique*

Remerciements

Ce travail n'aurait pas été possible sans la collaboration de nombreuses personnes auxquelles je tiens à exprimer ma grande reconnaissance.

En premier lieu, je remercie toutes les femmes russes et ukrainiennes qui ont participé à cette recherche en m'accordant généreusement leur temps et en me confiant leurs vécus, souvent riches en émotions, parfois douloureux et pas toujours facile à révéler et à rendre publics.

Je remercie particulièrement mon directeur de mémoire, le Professeur Gianni D'Amato, pour la confiance qu'il m'a accordée tout au long de ma recherche, pour sa disponibilité, ses conseils judicieux et son aide dans l'accès aux données quantitatives de l'OFS.

Je remercie également la Professeure Janine Dahinden pour ses remarques pertinentes lors de la présentation de mon projet de mémoire au colloque des mémorants.

Un grand merci à Liliane Meyer pour la relecture attentive de mon travail et ses commentaires précieux.

Mes remerciements s'adressent également à la Professeure Yvonne Riaño pour son encouragement tout au début de ce projet de recherche, pour son aide dans l'accès aux textes importants pour mon étude et aussi pour avoir accepté de participer au jury de soutenance.

Enfin, je remercie de tout mon cœur mon mari David pour son soutien inestimable tout au long de mon parcours d'étudiante, pour sa foi sans faille dans mon travail et pour ses relectures attentives et nombreuses, ainsi que pour ses conseils avisés.

Introduction

Choix du sujet et question de recherche

« Mon mari m'a dit tout de suite : « Si t'as pas de diplôme valable en Suisse, t'es bonne à faire le ménage et c'est tout... » » (Eléna).

Cette phrase, entendue lors de l'entretien individuel avec une de mes participantes, m'a fait sourire en conférant un sentiment de « déjà vu ». Immigrée en Suisse pour raison de mariage, j'avais très peu de craintes au sujet de mon avenir professionnel. J'avais la certitude, qu'avec mes deux diplômes supérieurs, dont l'un délivré par une université française, je n'aurais pas trop de difficultés à trouver un emploi correspondant à mes attentes. Cependant, à force de découvrir le contexte économique et social spécifique de mon nouveau pays de résidence, j'ai pu constater que bien d'autres critères, tels que : l'origine du diplôme (de préférence suisse), l'expérience professionnelle confirmée auprès d'un employeur helvétique, ainsi qu'une spécialisation dans une branche économique en pénurie de force de travail, déterminent la possibilité des migrants qualifiés à intégrer le marché du travail suisse, en relativisant le lien théorique entre la formation et l'emploi.

L'accès au marché du travail qualifié, suivi d'un « bon » ajustement entre la formation reçue et l'emploi exercé, devrait être sans doute l'objectif principal de toute personne diplômée, cherchant à se réaliser professionnellement. De leur côté, plusieurs secteurs économiques des états développés post-industriels essaient de combler leurs fortes pénuries en spécialistes hautement qualifiés en mettant sur pied de nombreuses mesures de recrutement. Pourtant, accéder à l'emploi désiré devient un vrai parcours du combattant, surtout pour les personnes issues de l'immigration non européenne, dont les titres universitaires ne sont pas reconnus automatiquement. Dans cette dernière catégorie de travailleurs qualifiés, les femmes migrantes se retrouvent victimes d'un double désavantage : celui des difficultés rencontrées à faire reconnaître leurs qualifications et expériences antérieures et celui de devoir faire face aux inégalités qui jonchent la division du travail entre les sexes dans la sphère professionnelle et privée.

Pour ma part, j'ai dû me rendre à l'évidence que le problème d'intégration professionnelle qualifiante (Nedelcu 2004, 2005) ne pouvait se résoudre que d'une seule manière : refaire mes études supérieures dans une université suisse, en choisissant une spécialisation répondant à mes intérêts, mais aussi aux besoins du marché du travail national. Cependant, il ne suffit pas de déchiffrer le fonctionnement du système d'emploi suisse et de choisir la solution la plus appropriée. La stratégie de requalification représente un engagement à long terme, qui exige une forte disponibilité

et un investissement en temps important et de manière quotidienne. Durant ces deux années d'études, j'ai été soutenue, psychologiquement et financièrement, par mon mari, ce qui m'a permis de me consacrer entièrement à ma formation.

Au cours des deux premières années de mon séjour en Suisse, j'ai eu l'occasion de faire la connaissance de plusieurs de mes compatriotes¹, établies à Neuchâtel. La très grande majorité de ces femmes avaient fait des études supérieures et étaient économiquement actives et indépendantes avant l'immigration. Les raisons qui les ont poussées à quitter leur pays pour s'installer en Suisse ont été, presque sans exception, liées au mariage ou à la vie commune avec un résident ou citoyen suisse. Toutes ces femmes présentaient donc des caractéristiques très semblables en termes d'origine nationale et culturelle, de niveau de formation, de motivation d'immigration et de désir de retrouver leur place sur le marché du travail. Or, c'est la constatation de nombreuses disparités observées au niveau de la réalisation des projets professionnels de mes compatriotes, qui a éveillé et nourri mon intérêt scientifique pour le phénomène de l'intégration professionnelle post-migratoire. En effet, je me suis rendue compte que le recours à la stratégie de re-qualification, pourtant logique pour moi, n'avait eu lieu que dans le cas d'un petit nombre de mes connaissances russes et ukrainiennes. Cette observation a motivé ma recherche qui s'est construite principalement autour de la question suivante:

« Pourquoi les femmes migrantes, possédant des caractéristiques similaires en termes d'origine nationale, de niveau de formation et de motivations d'immigration, connaissent-elles des expériences différentes en matière d'intégration professionnelle ? »

Le « nous » méthodologique

Pour la suite du présent travail, j'ai décidé de privilégier un style narratif plus neutre, en recourant au « nous » scientifique pour exprimer mes idées ou décrire la démarche adoptée. Cette convention rédactionnelle serait moins imprégnée par la subjectivité du chercheur, qui, en dehors de son terrain, aurait plutôt besoin, selon Oliver de Sardan (2000 : 431), de *« trouver des procédures de « mise à distance » lui permettant d'être le moins possible juge et partie, et de se dégager en tant que chercheur des positions et des jugements qui sont les siens en tant qu'acteur. »*

Pertinence de la recherche

La pertinence du sujet choisi pour notre étude pourrait être justifiée, à notre avis, par le fait qu'à l'heure actuelle, on ne trouve que très peu d'études², consacrées à la

¹ Par le terme « compatriotes » je désigne les ressortissantes russophones de l'ex-URSS, venant en majorité de Russie et d'Ukraine, mais aussi de Biélorussie ou de Moldavie.

² La liste des sources bibliographiques, utilisée dans le cadre de cette étude, n'est pas exhaustive, mais inclut obligatoirement les références les plus importantes sur la thématique étudiée.

thématique d'intégration professionnelle des femmes migrantes qualifiées provenant des pays en dehors de l'Union Européenne dans la vaste littérature autour des migrations hautement qualifiées, des migrations de travail ou des migrations féminines. En plus, dans le cadre de ces études, la problématique de l'impact des rapports de pouvoir au sein des couples bi-nationaux sur l'intégration de l'épouse immigrée mériterait un intérêt particulier. En outre, à notre connaissance, il n'existe de nos jours aucune étude sur l'intégration professionnelle en Suisse ou en Europe Communautaire des migrantes qualifiées russes et ukrainiennes. L'élargissement de la palette des nationalités touchées par les mêmes régulations migratoires permettrait, selon nous, de nuancer l'explication du phénomène en question par des particularités liées à une autre origine nationale et culturelle.

Le présent travail se situant plutôt dans la catégorie des recherches exploratoires, nous n'avons ni but, ni prétentions de fournir des explications exhaustives du processus d'intégration professionnelle des migrantes qualifiées. En revanche, en appliquant sur un groupe national spécifique une grille d'analyse structurée sur l'intersection des facteurs migratoires et liés au genre, nous avons tenté d'apporter notre contribution à la compréhension de ce phénomène complexe et multidimensionnel qu'est celui de l'insertion professionnelle qualifiante des femmes bien formées et immigrées en raison de motivations non professionnelles.

Structure du travail

Notre mémoire de Master se structure en cinq chapitres. Le premier chapitre introduit la problématique et à la présentation du cadre général de l'étude, à savoir la situation des migrants qualifiés et hautement qualifiés sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE.

Dans le deuxième chapitre, nous tentons de comprendre la signification du terme « hautement qualifié », à travers des définitions variées, attribuées à cette catégorie socioprofessionnelle, dans la littérature scientifique. Ensuite, nous passons en revue les approches théoriques utilisées dans des études autour de l'accès au marché du travail et des migrations hautement qualifiées avec une remise en question de la force explicative des théories économiques du lien entre formation et emploi dans le cas spécifique de l'intégration professionnelle des femmes migrantes qualifiées. Nous terminons ce chapitre en présentant l'état des savoirs sur les causes principales de la situation désavantageuse des migrantes qualifiées sur le marché du travail de la société d'accueil. Le double désavantage qui touche les migrantes est explicité sur la base de deux types de facteurs : ceux migratoires et ceux liés aux rapports sociaux de genre. A partir de la théorie du structurel de Giddens (1987), nous analysons la possibilité d'une marge de manœuvre, suite à l'interaction entre les obstacles structurels et les stratégies d'action individuelle déployées par les migrantes. Nous précisons aussi les objectifs et les questions spécifiques de l'étude.

Le troisième chapitre présente la description de notre démarche méthodologique. Nous explicitons ici le choix de combiner les méthodes quantitatives et qualitatives en fonction des objectifs et des questions de recherche, ainsi que les stratégies de collecte et de traitement des données issues d'une part, d'une base de données statistique et, d'autre part, des entretiens individuels sur notre terrain de recherche.

Le quatrième et le cinquième chapitre sont consacrés à l'analyse et à la présentation des résultats de notre recherche. Dans le quatrième chapitre, l'influence de plusieurs facteurs explicatifs sur le statut professionnel des migrantes qualifiées est vérifiée au moyen d'une analyse quantitative. Dans le dernier chapitre, dédié à l'interprétation des résultats issus du volet qualitatif de notre recherche, nous exposons une analyse transversale du rôle du capital humain - en termes de compétences linguistiques, de qualifications professionnelles et de ressources sociales - dans l'accès au marché du travail qualifié. Enfin, nous proposons une exploration verticale de l'impact du statut d'épouse dépendante sur les capacités des migrantes à mener à bien leur intégration professionnelle.

Partie théorique

Premier chapitre : Problématique et cadre général de l'étude

1.1. Pénurie en force de travail hautement qualifiée dans les pays de l'OCDE

Cette dernière décennie a été caractérisée par une croissance accélérée dans le domaine de la science et de la technologie dans la plupart des économies développées (Pecoraro, 2005). Une étude récente de l'OCDE¹ (Chaloff et Lemaitre, 2009) observe que, dans ce contexte, la plupart des pays occidentaux développés s'attendent à une pénurie croissante de travailleurs qualifiés dans les deux prochaines décennies, car les cohortes de jeunes qui entrent dans la vie professionnelle sont moins nombreuses que celles des seniors qui prennent leur retraite. En d'autres termes, la pénurie en main-d'œuvre qualifiée et hautement qualifiée s'explique, selon Rubin (2008), par une faible corrélation entre l'offre et la demande en force de travail. Bien évidemment, les états concernés mettent sur pieds des politiques d'intervention destinées à remédier à ce problème. La facilitation et l'encouragement de la mobilité intra-européenne, ainsi que la mise en place de réformes éducatives d'ajustement entre les formations proposées et les besoins du marché du travail, figurent parmi les mesures prioritaires (Rubin, 2008). Cependant, vu la complexité de la tâche, mais aussi les changements démographiques qui se traduisent par la diminution de la population active, la chercheuse doute que l'impact de telles réformes puisse être ressenti à court et même à moyen terme.

Dans ce contexte, la migration des travailleurs hautement qualifiés se présente comme la seule solution à la pénurie accrue en compétences (Salt, 1997; Pecoraro, 2005; Rubin, 2008; Chaloff et Lemaitre, 2009), d'autant plus qu'elle s'accompagne de stratégies de reproduction et de développement novateur (Nedelcu, 2005). La mondialisation économique et l'internationalisation accrue des grandes entreprises multinationales ont, en effet, contribué à la hausse de la mobilité des cerveaux (Salt, 1997), qui s'est traduite par l'augmentation de la proportion des professionnels

¹ OCDE – l'Organisation de coopération et de développement économiques. En 2010, l'OCDE compte 34 pays membres, regroupe plusieurs centaines d'experts et offre une des sources de données statistiques, économiques et sociales comparables les plus importantes et les plus fiables du monde. L'Organisation étudie également les changements qui affectent la société et l'évolution de la situation économique concernant principalement ses pays membres (www.oecd.org).

hautement qualifiés, encouragés par des politiques étatiques de recrutement, dans des flux migratoires vers les pays industrialisés (Pecoraro, 2005).

Dans cette perspective, les pays en pénurie ont déjà pris de nombreuses mesures en vue d'encourager les migrations hautement qualifiées, qui se voient aussi facilitées par les perceptions positives des migrants professionnels auprès de la société d'accueil : « *Ils sont représentés comme non problématiques, facilement assimilés, et bien sûr, bénéfiques pour l'économie* » (Kofman, 2005 : 36), car ils répondent à des besoins du marché du travail national (Chaloff et Lemaitre, 2009).

Selon Chaloff et Lemaitre (2009), deux principaux moyens de recrutement des travailleurs hautement qualifiés résidant à l'étranger sont généralement mis en œuvre par les pays d'accueil. Le premier est à l'initiative de la demande des employeurs. Dans ce cas, les questions des qualifications et des expériences professionnelles sont généralement négociées entre l'employeur et les candidats étrangers lors du processus d'embauche avant l'immigration. L'autre mesure, fondée sur l'offre, consiste à inviter les candidats à postuler, et leur admission dépend de certains critères sélectifs comme l'âge, le niveau d'instruction, la maîtrise de la langue et la profession exercée. Il s'agit du système de points, appliqué par certains pays, comme le Canada ou l'Australie.

1.1.1. Situation des migrants hautement qualifiés sur le marché du travail

Plusieurs recherches ont constaté que, malgré la pénurie en force de travail hautement qualifiée et la progression continue de la proportion des migrants professionnels dans les pays de l'OCDE, leur situation sur le marché du travail est caractérisée par de nombreuses disparités (Pecoraro, 2005 ; Chaloff et Lemaitre, 2009 ; etc). Elle mériterait donc d'être étudiée de plus près.

Selon une étude de l'OCDE (Chaloff et Lemaitre, 2009), en 2005, en Suisse, parmi toutes les personnes immigrées issues de l'enseignement supérieur, 67% ont un emploi très qualifié (contre 74% des nationaux), 14% un emploi moyennement qualifié, 1% un emploi peu qualifié, 5% sont au chômage et 13% sont inactives. Ainsi, la présence des immigrés dans les emplois hautement qualifiés se révèle être moindre que dans l'emploi total. Les chercheurs et les chercheuses qui se sont intéressés aux migrations hautement qualifiées (Kofman, 2000; Pecoraro, 2005; Nedelcu, 2005; Riaño, 2006; Rubin, 2008; Chaloff et Lemaitre, 2009) ont mis en évidence un phénomène de sur-éducation¹ qui touche un grand nombre de migrants récents¹ diplômés du supérieur.

¹ Pecoraro (2005) utilise le terme de « *sur-éducation* » pour désigner l'excès de la formation requise pour un emploi exercé. D'autres termes tels que « *déclassement* » (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002) ou « *déqualification* » (Nedelcu, 2005; Riaño, 2006) sont également fréquemment utilisés afin de désigner le phénomène de désajustement entre le niveau de formation et le niveau de profession exercée.

Dans des études anglo-saxonnes, la déqualification causée par la sous-utilisation ou non reconnaissance des qualifications et expérience acquises à l'étranger est souvent définie par un terme de « *brain waste* » qui représente, selon Salt (1997), un des concepts clé dans la littérature sur les migrations hautement qualifiées.

1.1.2. Situation des femmes migrantes qualifiées sur le marché du travail

En Suisse, les données du Recensement populaire de 2000 ont révélé, qu'en règle générale, les étrangères sont moins bien insérées au marché du travail que les Suissesses, en affichant un taux de chômage de 11.5%, contre 3.4% des femmes autochtones (Wanner et al., 2005).

En prenant pour référence le niveau de formation, Wanner et al. (2005) a observé une plus faible insertion professionnelle dans le cas des femmes migrantes diplômées du supérieur par rapport à celles de niveau secondaire II. L'étude de Rubin (2008) a démontré également que les femmes migrantes au bénéfice d'une formation tertiaire se retrouvent dans une situation plus désavantagée que leurs compatriotes moins formées. Bien que les données statistiques ne puissent pas indiquer les causes exactes de ces disparités, la chercheuse suppose que les femmes peu qualifiées sont davantage disposées à accepter toute sorte de travaux disponibles. Ainsi, le niveau de formation et la situation professionnelle avant l'immigration influencent-ils fortement, selon Ackers (1998), la perception de son statut socioprofessionnel post-migratoire. Dans l'étude de Luise Ackers (1998), les femmes employées dans des secteurs non ou peu qualifiés dans le pays d'origine, ont retrouvé rapidement le même type de travail dans le pays d'accueil.

En comparant la participation professionnelle des femmes hautement qualifiées selon l'origine nationale, Rubin (2008) a constaté que les natives ou originaires de l'UE affichaient un taux d'insertion professionnelle qualifiante bien supérieur que celui des ressortissantes des pays tiers au niveau de qualifications semblable. L'étude qualitative de Riaño et Baghdadi (2006), effectuée en Suisse alémanique auprès des femmes qualifiées et hautement qualifiées originaires d'Amérique Latine, de Moyen Orient et d'Europe du Sud-Est, a démontré que malgré de bonnes qualifications dans différents domaines, une expérience professionnelle pré-migratoire confirmée et un niveau d'allemand avancé, très peu de femmes (20%) ont réussi à trouver un emploi stable qui corresponde à leur niveau professionnel, les autres étant sans emploi (30%) ou exerçant un emploi précaire et instable (50%).

¹ Pecoraro (2005) considère les migrants récents comme ceux dont la durée de séjour dans le pays d'accueil est inférieure à 5 ans.

Intéressée par l'insertion professionnelle des femmes migrantes intra-européennes, Luise Ackers (1998) a révélé que ces dernières n'étaient pas épargnées non plus par le phénomène de « brain waste », le scénario le plus répandu se traduisant par le travail dans des domaines liés au tourisme ou à la langue maternelle, sans tenir compte de l'expérience professionnelle ni de la formation antérieures. Pourtant, le scénario du déclassement et du chômage reste particulièrement vrai dans le cas des originaires des pays tiers (Rubin, 2008).

En effet, dans le cas des spécialistes qualifiés et hautement qualifiés issus de l'immigration, on peut s'étonner d'un paradoxe intéressant. D'un côté, les économies développées affichent des pénuries croissantes en forces de travail hautement qualifiée et mettent sur pied des mesures visant à attirer des étrangers qualifiés, mais de l'autre côté, les données statistiques démontrent une tendance marquée à être déclassés ou même sans emploi qui touche de plein fouet des personnes étrangères ayant un diplôme universitaire, les migrants récents étant plus touchés que ceux issus de la deuxième génération et les femmes davantage que les hommes (Pecoraro, 2005).

Deuxième chapitre : Approches théoriques

1.2. Approches théoriques de l'étude du déclassement

Tout en constatant l'ampleur de cette tendance au désajustement entre le niveau d'éducation atteint et le niveau d'emploi occupé (Couppié et Mansuy, 2004) au sein de la population des migrants qualifiés, il faudrait néanmoins tenir compte du fait que ce phénomène est assez complexe et difficile à définir de manière uniforme. Nauze-Fichet et Tomasini (2002) indiquent qu'il existe en effet plusieurs approches du déclassement, en termes d'adéquation entre le diplôme et la catégorie socioprofessionnelle, mais aussi en termes de sentiment de la personne diplômée d'être déclassée ou non.

En explicitant en quoi les trois approches principales utilisées pour mesurer le déclassement se distinguent, les chercheuses mettent l'accent sur la nécessité d'adapter la méthode choisie aux objectifs et aux spécificités de la recherche:

- L'approche **normative**, la plus souvent utilisée, qui s'appuie sur la comparaison, sur la base d'une table de correspondance, du niveau de formation détenu avec celui « normalement » requis pour l'emploi occupé.
- L'approche **statistique** qui déduit la correspondance entre le niveau de formation et l'emploi occupé à partir des fréquences de coïncidences dans un échantillon représentatif. Les personnes déclassées sont identifiées si leur niveau de formation dépasse de plus d'un écart type le niveau moyen de la profession.
- L'approche **subjective** repose sur le sentiment propre des personnes à l'égard de leur travail.

Au sujet de la perception subjective du déclassement, Giret et al. (2007) constatent que, malgré un décalage croissant entre les diplômes délivrés et les emplois occupés, dû notamment à l'expansion des effectifs dans l'enseignement supérieur, cette discordance est peu perçue par les diplômés. Même si le travail actuel ne correspond pas complètement au programme d'études suivi, plus de la moitié des jeunes diplômés en Europe estime que leur formation les a aidés dans leur développement personnel et qu'elle leur donne en outre un fondement pour développer par la suite de nouvelles connaissances (Giret et al., 2007). En plus, les réponses subjectives peuvent refléter d'autres phénomènes, tel qu'une insatisfaction du travail d'un autre ordre que celui lié aux qualifications (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002). Ceci dit, il est important de préciser que dans le cadre de notre travail nous allons utiliser principalement deux approches suivantes : normative et subjective. Normative, afin de pouvoir mesurer objectivement le degré d'ajustement entre la formation et l'emploi selon un certain

nombre de critères retenus, et subjective, dans le but de ne pas perdre de vue les perceptions personnelles en termes de satisfaction et du sentiment de valorisation par rapport à l'emploi exercé.

Afin de pouvoir mieux comprendre et expliquer cette inadéquation constatée entre les pénuries en professionnels annoncées et les difficultés des migrants hautement qualifiés à trouver un emploi correspondant au niveau de leur formation, il nous semble utile d'examiner plus en détail cette catégorie des migrants de travail qui se révèle être assez complexe et multidimensionnelle.

1.3. Catégorie « hautement qualifié » difficile à définir

Le comment définir les travailleurs « hautement qualifiés » représente en effet une des questions clé des discussions sur les migrations qualifiées (Rubin, 2008). Faute de définition universellement acceptée, les chercheurs expliquent leur choix de critères en fonction des objectifs de l'étude, des méthodes utilisées et de l'échantillon disponible.

Dans la plupart des cas, un migrant hautement qualifié est sensé avoir au moins une éducation de niveau supérieur, mais d'autres définitions sont possibles, notamment sur la base de la profession exercée (Chaloff et Lemaitre, 2009). Ainsi, dans la Classification internationale des types des professions (CITP) qui est souvent utilisée pour des études quantitatives (par exemple pour les études de l'OCDE), l'expression « hautement qualifiés » désigne les gestionnaires (managers), les membres des professions intellectuelles et intermédiaires¹. Le domaine d'études joue aussi un rôle important, car on considère souvent, du moins dans les pays d'expression anglaise, que certaines disciplines telles que les sciences exactes et naturelles ou les sciences de l'ingénieur et technologiques concernent plus directement les activités hautement qualifiées que ne le font les sciences sociales, les sciences humaines ou d'autres disciplines (Manuel de Canberra, 1995). En outre, Chaloff et Lemaitre (2009) remarquent qu'en pratique les mesures de recrutement des spécialistes étrangers hautement qualifiés sont destinées aux « meilleurs et aux plus brillants », en limitant cette catégorie à une élite composée de titulaires de doctorats, de chercheurs et d'ingénieurs de haut niveau et de renommée nationale ou internationale.

Pourtant, en règle générale, les chercheurs utilisent la catégorie des travailleurs hautement qualifiés dans un sens large, en incluant, en plus des formations tertiaires, des formations post-secondaires professionnelles ou techniques de niveau universitaire

¹ Le Manuel de Canberra définit les professions *intellectuelles et scientifiques* comme les professions dont les tâches principales exigent pour leur accomplissement des connaissances professionnelles de haut niveau touchant les sciences physiques et les sciences de la vie ou les sciences sociales et les humanités. Les professions *intermédiaires* sont définies en tant que les professions dont les tâches principales exigent pour leur accomplissement des connaissances techniques et une expérience d'une ou de plusieurs disciplines des sciences physiques et des sciences de la vie, ou des sciences humaines et sociales.

mais d'une durée inférieure à celle du cursus des HEU¹ et HES² (Manuel de Canberra, 1995).

En plus du niveau et du domaine de formation et du type de profession exercée, la troisième définition des travailleurs hautement qualifiés se réfère au niveau de rémunération (Manuel de Canberra, 1995).

Tenant compte de toutes les définitions possibles, il est à noter que la majorité des études utilisent toutefois le niveau de formation en tant que référence principale pour définir un travailleur hautement qualifié. Il existe également une distinction établie entre les travailleurs « qualifiés » et « hautement qualifiés ». Les premiers incluent les infirmières et les enseignants, tandis que les derniers se réfèrent plutôt aux médecins, scientifiques et experts des TI (Technologies d'information) (Rubin, 2008). Nombre d'études utilisent pourtant les deux termes en tant que synonymes interchangeables.

Vu la complexité du phénomène, les chercheurs qui étudient les migrations de travail, se sont mis d'accord sur la nécessité de tenir compte de l'hétérogénéité de la catégorie des migrants hautement qualifiés en adaptant la définition à un cas d'étude particulier. Dans son rapport de recherche pour l'OCDE, Salt (1997) a même proposé une typologie de catégories des migrants temporaires hautement qualifiés qu'il considère être les plus importantes, à savoir : *transférés au sein des corporations, techniciens, consultants, chefs de projet, stagiaires, clergé et missionnaires, entraîneurs, sportifs et artistes, hommes d'affaires indépendants, scientifiques et étudiants, militaires haut gradé et femmes et enfants des migrants hautement qualifiés*. La migration qualifiée recouvre donc une énorme diversité de types d'emploi avec des statuts d'entrée, conditions d'accès à l'emploi et conditions de travail très variés (Kofman, 2000). Ainsi, les personnes immigrées suite à un engagement direct ou bien via le système de points, se voient reconnues en tant que hautement qualifiées avant l'immigration. Les migrants bénéficiant de la libre circulation possèdent généralement des titres académiques reconnus par les états membre de l'OCDE. Les personnes provenant des pays tiers et entrées via des visas non professionnels, peuvent également contribuer à l'immigration hautement qualifiée, mais en réalité elles rencontrent davantage de difficultés de se faire considérer comme telles (Chaloff et Lemaitre, 2009).

Pour mieux analyser les enjeux de l'intégration professionnelle des migrants qualifiés et/ou hautement qualifiés, nous allons nous appuyer sur des théories relatives au rôle économique du capital humain et en particulier du diplôme. Nous allons aussi utiliser des travaux qui étudient la situation des jeunes diplômés du supérieur sur le marché du travail européen, en sachant qu'il n'existe pas de cadre théorique spécifique permettant d'interpréter de façon univoque la diversité des statuts. A notre avis, la situation des jeunes autochtones diplômés du supérieur pourrait être au moins partiellement apparentée à celle des professionnels étrangers, dans la mesure où les

¹ HEU – Haute Ecole Universitaire

² HES – Haute Ecole Spécialisée

premiers manquent d'expérience professionnelle et les seconds ne sont pas toujours capables de la faire valoir.

1.4. Théories économiques et sociologiques du lien entre formation et emploi

En ce qui concerne les théories du lien entre formation et emplois, Nauze-Fichet et Tomasini (2002), soulignent qu'un nombre d'approches différentes, utilisées dans l'étude de ce phénomène, reflètent la nature complexe et multidimensionnelle des relations entre les qualifications reçues et l'emploi exercé. Actuellement, les recherches consacrées à l'intégration professionnelle des personnes qualifiées se basent principalement sur la théorie économique du capital humain (Becker, 1962) et ses dérivées actualisées¹, ainsi que la théorie sociologique du capital culturel et social (Bourdieu, 1986). En outre, le rôle du diplôme dans l'accès à l'emploi n'étant pas le même dans différents pays industrialisés, la prise en compte du contexte national spécifique et de la conjoncture économique s'avère également indispensable.

1.4.1. Théorie du capital humain

Depuis Adam Smith (1776), de nombreux théoriciens « classiques » ont montré l'importance des qualifications et des aptitudes professionnelles, notamment dans le processus de production (Nkolo, 2008). Plus tard, dans la deuxième moitié du XXème siècle, Gary Becker (1962) a développé une théorie du capital humain en démontrant l'existence d'une relation linéaire entre la formation, la productivité et les salaires. Autrement dit, plus on est instruit, plus on est productif et plus on obtient un salaire élevé. A l'intérieur de ce paradigme, la formation apparaît comme un déterminant presque exclusif d'explication des situations et des disparités professionnelles entre les individus (Nkolo, 2008). Il est à noter que le capital humain ne se compose pas seulement du niveau de formation, mais aussi de l'expérience et du savoir faire (Mincer, 1974 dans Tomasini, 2002).

Dans son analyse des formes du capital, Bourdieu (1986) a théorisé le lien entre l'éducation et la situation professionnelle en conceptualisant une forme du capital culturel², définie comme « *institutionnalisée* ». Selon lui, « *l'institutionnalisation du capital culturel sous forme de qualifications académiques permet de neutraliser en quelque sorte certaines propriétés du capital incorporé par l'éducation familiale ayant*

¹ Théorie de la recherche d'emploi (Lippman et Mc Call, 1976), modèles de signalement (Spence, 1973) ou de concurrence pour l'emploi de (Thurow, 1975).

² Le terme de « Capital culturel » désigne l'ensemble des ressources culturelles dont dispose un individu (capacités de langage, maîtrise d'outils artistiques, etc.), le plus souvent attestées par des diplômes (Bourdieu, 1986).

les mêmes limites « biologiques » que son porteur.»¹ (Bourdieu, 1986 : 247). Ainsi, académiquement sanctionné par des qualifications légalement garanties, le capital culturel devient formellement indépendant de la personne de son porteur, ce qui détermine sa différence avec un « simple » capital culturel, qui a constamment besoin d'être réaffirmé (Bourdieu, 1986). En outre, il est possible, selon le sociologue, d'établir des taux de conversion entre le capital culturel et économique en garantissant une valeur monétaire d'un capital académique donné.

Théorie de la recherche d'emploi

La théorie de la recherche d'emploi est dérivée de la théorie économique du capital humain et centrée sur les comportements individuels. À diplôme équivalent, la durée limitée de l'expérience des jeunes diplômés et l'information réduite dont disposent les employeurs pour évaluer leur productivité potentielle, placent les débutants en position défavorable, sauf si d'autres éléments, comme un salaire moindre, ou une plus grande flexibilité, contrebalancent ce handicap (Lippman et Mc Call, 1976 dans Couppié et Mansuy, 2004).

Modèles de signalement

L'hypothèse d'une information imparfaite sur la productivité réelle des candidats à l'embauche a donné lieu à la théorie du signalement, selon laquelle le diplôme constitue alors pour les entreprises un signal les aidant à identifier les personnes ayant des capacités productives adéquates (Spence, 1973 dans Tomasini, 2002).

1.4.2. Rôle du diplôme inégal selon les pays

Selon les théories économiques et sociologiques présentées plus haut, le diplôme constituerait un atout majeur sur le marché du travail, surtout au début de la carrière. Gage de connaissances acquises par la personne et indice d'un potentiel productif utilisable par l'entreprise, il favorise, selon Nauze-Fichet et Tomasini (2002), l'accès aux emplois les plus qualifiés et les mieux rémunérés.

Pourtant, l'action protectrice du diplôme se révèle très inégale selon les pays (Couppié et Mansuy, 2004). En effet, les chercheurs ont remarqué que deux groupes se différencient de la moyenne européenne². D'une part, l'Autriche, le Danemark et l'Allemagne se caractérisent par une position des jeunes diplômés sur le marché du travail très peu différenciée de celle des travailleurs plus expérimentés. D'autre part,

¹ Notre traduction de l'anglais.

² Le taux moyen de chômage des juniors dans 12 pays européens. Source : Eurostat, enquête sur les Forces de Travail 2000 incluant le module transition de l'école à la vie active (Couppié et Mansuy, 2004).

l'Italie, l'Espagne et la Grèce présentent des situations où le diplôme a moins d'influence sur l'intégration qualifiante.

Dans le cas suisse, la valeur du diplôme – filtre d'aptitude ou signalement de capacités productives (Couppié et Mansuy, 2004) – serait liée à la spécialité suivie ou au domaines d'études effectuées. D'après une étude récente de Storni et Schmid (OFS, 2008), seulement 45% des personnes diplômées en sciences humaines et sociales ont trouvé une activité qui correspond aux études qu'elles ont entreprises. En plus, afin d'améliorer leur chances sur le marché du travail, près de la moitié des personnes diplômées d'une HEU¹ ont entrepris une formation postgrade (doctorat, habilitation, brevet d'avocat, etc) ou bien une autre formation supplémentaire dans les cinq ans qui ont suivi l'obtention de leur diplôme. Les diplômés en sciences humaines et sociales sont également plus nombreux (50%) que ceux diplômés en sciences économiques (10%) à travailler à temps partiel un an après la fin des études, ce qui peut avoir une incidence négative sur l'évolution de la carrière, car les processus d'ascension professionnelle et la prise de responsabilité dans l'entreprise se fondent sur des taux d'occupation élevés (Storni et Schmid, 2008).

A l'instar du domaine d'études, la variabilité de la valeur des qualifications académiques sur le marché du travail selon les pays, nous oblige à prendre en compte l'influence du facteur de la conjoncture économique dans l'analyse de l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur.

1.4.3. Rôle de la conjoncture économique

Selon Kofman (2000), la conjoncture économique influence les fluctuations de l'offre et de la demande sur le marché du travail hautement qualifié à l'échelle internationale qui, conjuguée à l'augmentation continue du nombre des jeunes diplômés du supérieur, exacerbe la concurrence pour les emplois qualifiés. Dans ces conditions les jeunes travailleurs se voient parfois obligés d'ajuster leurs prétentions au risque du chômage, c'est-à-dire d'accepter des emplois sous-qualifiés, faute de trouver des emplois adaptés à leur formation (Couppié et Mansuy, 2004).

Bien évidemment, les effets du contexte économique moins favorable d'après 2000, se sont répercutés avant tout sur les nouveaux migrants qualifiés et hautement qualifiés qui rencontrent, depuis cette période, bien plus de difficultés à l'embauche face à la diminution des opportunités (Piguet, 2005). Chaloff et Lemaitre (2009) ont constaté que, bien qu'on observe une accélération générale des migrations des spécialistes très qualifiés vers les pays de l'OCDE, la part des travailleurs hautement qualifiés parmi les migrants récents ayant un emploi n'a pas augmenté dans tous les pays de façon similaire. Ainsi, les pays comme l'Autriche, le Luxembourg et la Norvège

¹ Haute Ecole Universitaire (HEU)

enregistrent une augmentation supérieure à la moyenne qui est de 10%. Dans les pays de l'Europe du Sud, comme l'Espagne, la Grèce, l'Italie et le Portugal la proportion des migrants récents hautement qualifiés ayant un emploi est actuellement bien inférieure à celle de la période entre 1985 et 1995.

De même que la conjoncture économique, le mode de recrutement des spécialistes étrangers hautement qualifiés en vigueur dans le pays d'accueil doit être pris en compte dans l'analyse de la situation professionnelle des migrants. En Suisse, par exemple, le système de recrutement des personnes hautement qualifiées repose sur la sélection par l'employeur, ce qui permet de lier étroitement les entrées de cette catégorie des migrants aux besoins des secteurs économiques dans lesquels il y a véritablement une pénurie (Chaloff et Lemaitre, 2009). Par surcroît, le migrant possédant un contrat de travail est employé dès son arrivée et ne génère aucun coût financier pour la société d'accueil, contrairement aux migrants sans offres d'emploi préalables, dont l'intégration sur le marché du travail est devenue plus problématique (Chaloff et Lemaitre, 2009).

1.5. Limites des théories économiques du capital humain

Dans le cas de la Suisse, Pecoraro (2005) observe une certaine rigidité du marché du travail qualifié qui se traduit par la plus forte disposition des migrants récents qualifiés à être sur-éduqués ou déqualifiés par rapport à l'emploi qu'ils exercent. Les déterminants clé pour les performances sur le marché du travail se révèlent être, selon Pecoraro (2005), de nature complexe et multidimensionnelle. Ainsi, aux composantes du capital culturel institutionnalisé, tel que défini par Bourdieu, à savoir : qualifications, expérience et langue, s'ajoutent nécessairement des caractéristiques individuelles telles que : nature de la formation supérieure (HES ou HEP¹) et branche professionnelle.

Par ailleurs, plusieurs études sur les migrations hautement qualifiées ont constaté que dans le cas des migrants, surtout originaires des pays tiers, arrivés par leur propre initiative ou dans une catégorie non « *job-oriented* », le lien entre le niveau et le domaine de formation se voit fortement conditionné et remis en question par des facteurs migratoires, à savoir : nationalité, durée de séjour, compétences linguistiques et statut légal (Pecoraro, 2005 ; Wanner et al., 2005 ; Riaño et Baghdadi, 2006 ; Nedelcu, 2004).

En ce qui concerne la composante féminine des migrations hautement qualifiées, elle occupe une place particulière au sein de cette catégorie de migrants, ce qui demande de la part des chercheurs une mise à jour de la perspective conceptuelle et

¹ HES – Haute Ecole Supérieure et HEP – Haute Ecole Professionnelle (en France)

théorique en incluant dans leur grille d'analyse les paramètres spécifiques liés aux rôles sociaux de genre.

* * *

Dans le sous-chapitre suivant nous allons traiter du problème d'invisibilité des femmes dans la littérature dominante autour des migrations qualifiées et hautement qualifiées. Ensuite, nous allons clarifier les causes principales de la situation professionnelle désavantageuse des migrantes qualifiées, mises en évidence par un petit nombre d'études dédiées à ce sujet.

1.6. Invisibilité et causes des difficultés d'intégration professionnelle des migrantes qualifiées

Dans ce volet du cadre théorique, nous nous intéresserons essentiellement à la composante féminine extra-européenne des migrations hautement qualifiées avec une attention particulière portée au statut socioprofessionnel des migrantes et aux stratégies déployées pour accéder au marché du travail qualifié.

1.6.1. Invisibilité des femmes dans les études sur les migrations qualifiées

La pertinence, mais aussi la difficulté, d'aborder les migrations hautement qualifiées sous l'optique du genre réside dans ce que Kofman (2000, 2005) a dénoncé, au début des années 2000, comme l'invisibilité flagrante des femmes dans les études consacrées aux migrants de travail hautement qualifiés et ceci malgré leur nombre considérable parmi les migrants au bénéfice d'une formation tertiaire (Nedelcu, 2005). Cette invisibilité s'expliquait, selon Kofman (2000), d'un côté, par la focalisation des chercheurs sur les transferts de spécialistes et d'experts entre des compagnies transnationales, ainsi que sur des secteurs de services de production, de hautes technologies et de top management dans lesquels la proportion d'hommes est prépondérante, et, de l'autre côté, par le fait d'omettre dans leurs analyses que les projets professionnels ne représentent pas l'unique aspiration qui conduit à la mobilité. En effet, bien que la migration des travailleurs qualifiés et hautement qualifiés a été facilitée et encouragée par de nombreuses mesures dans la plupart des pays de l'OCDE, une grande partie de la migration qualifiée se déroule au-delà de ce cadre légal (Rubin, 2008), notamment dans le cadre du regroupement familial ou de l'asile.

Dans la même perspective, Nedelcu (2005) explique la présence peu visible des professionnelles immigrées par leur statut de migrantes dépendantes d'un requérant

principal, le plus souvent un homme. Par l'exemple de l'immigration qualifiée roumaine au Canada, Nedelcu (2005) démontre que, bien que parmi les femmes qui se présentent dans la catégorie « personne à charge », 53% possèdent un niveau de formation « bachelor, maîtrise ou doctorat », la majorité se trouve dans des positions désavantagées sur le marché du travail.

Les migrantes qualifiées se voient ignorées non seulement par les études basées sur les théories économiques du capital humain, mais aussi par les politiques d'Etat qui s'intéressent principalement à la catégorie des migrants qui arrivent avec un visa de travail et un contrat conclu avant l'immigration. Du point de vue de l'Etat, l'objectif des migrations hautement qualifiées est celui de répondre aux besoins immédiats de l'économie nationale. Les gouvernements peuvent ainsi augmenter ou réduire à leur gré les mouvements migratoires, notamment au moyen des quotas, contrairement à ce qui se passe pour les migrations au titre du regroupement familial (Chaloff et Lemaitre, 2009). Pourtant, si la plupart des femmes diplômées du supérieur migrent dans le cadre du regroupement familial¹, cela ne signifie pas qu'elles présentent un faible niveau de formation ou de ressources (Ruddick, 2004). L'impact des politiques publiques en vigueur dans le pays d'accueil dépend donc fortement du statut légal de la femme migrante qualifiée, qui peut être indépendante, personne à charge ou migrante principale accompagnée.

Kofman (2000) regrette le manque de discussions sur les femmes et les rapports de genre dans le cadre des études de la migration qualifiée, hormis quelques statistiques occasionnelles reflétant la situation désavantageuse des femmes sur le marché du travail. En effet, afin de rendre les femmes visibles dans les migrations européennes, il ne suffit pas de les faire figurer dans des données quantitatives. Des analyses longitudinales et biographiques basées sur des expériences individuelles et permettant de saisir les motivations des migrantes et les enjeux de leurs parcours professionnels sont donc indispensables.

Pour résumer les causes du peu d'attention envers cette catégorie de migrants, nous reprenons les conclusions de Kofman (2005) qui les impute, premièrement, à l'association de la migration féminine à une situation de dépendance plutôt qu'à une activité salariale et, deuxièmement, au manque d'information sur les aspirations professionnelles des femmes immigrées par mariage ou regroupement familial.

Aujourd'hui, dix ans après le début de ce débat, nous pouvons nous appuyer sur un petit nombre d'études (restant très rares !) qui se sont intéressées à la problématique de l'intégration professionnelle des femmes qualifiées et hautement qualifiées issues de l'immigration. Ces travaux ont mis en exergue un ensemble d'obstacles qui parsèment ce processus, ainsi que des capacités et des limites de l'action individuelle à développer et à mettre en œuvre des stratégies de contournement. Parmi les études qualitatives,

¹ Par exemple, en France 80% des migrants par regroupement familial sont des femmes (Kofman, 2005).

nous allons nous référer essentiellement aux travaux d'Yvonne Riaño et Nadia Baghdadi (2006) et de Michaela Nedelcu (2004, 2005) qui analysent la situation sur le marché du travail suisse et canadien des femmes qualifiées non européennes, immigrées dans le cadre du regroupement familial ou de l'asile. Les chercheuses ont mis un accent particulier sur le repérage des obstacles qui empêchent une intégration qualifiante et qui mènent souvent au déclassement ou au chômage, ainsi que sur l'analyse et l'explication des causes de ces obstacles. La description de différentes stratégies utilisées par les migrantes diplômées afin de réussir leur intégration, a mis en évidence l'hétérogénéité de cette catégorie de migrantes en termes de diversité des situations individuelles et de capacités inégales à entreprendre une action individuelle afin de réussir la carrière post-migratoire.

En ce qui concerne les recherches quantitatives sur ce sujet, l'étude de Philippe Wanner, Marco Pecoraro et Rosita Fibbi (2005)¹ a fait ressortir différents types de facteurs explicatifs, structurels et migratoires, du taux de participation professionnelle des femmes migrantes en Suisse. La recherche de Jennifer Rubin et al. (2008) a démontré l'ampleur des situations de sur-éducation et de chômage des migrantes qualifiées dans quatorze pays européens avec un examen minutieux des causes du « *double désavantage* »² des femmes migrantes extra-communautaires sur le marché du travail européen, ainsi que de l'impact des politiques nationales d'immigration et d'intégration sur leur accès au marché de l'emploi.

* * *

L'invisibilité des femmes dans la littérature consacrée aux migrations hautement qualifiées a eu comme conséquence indirecte l'occultation de la situation professionnelle défavorable de ces dernières sur le marché du travail occidental. Cette constatation nous amène à nous interroger sur les causes de ce phénomène en présentant les réflexions des chercheurs et des chercheuses qui se sont penchés sur ce sujet.

1.6.2. Causes des difficultés professionnelles des migrantes qualifiées

Selon Rubin (2008), le taux de chômage élevé parmi les femmes migrantes qualifiées non européennes pourrait être la conséquence de trois types de facteurs, à savoir : *d'offre*³, de *demande* et *institutionnels*. Une mauvaise connaissance de la part des migrantes des opportunités d'emploi sur le marché du travail dans le pays d'accueil, ainsi que des compétences linguistiques insuffisantes, font partie des facteurs dits « d'offres », c'est-à-dire, relatifs au bagage personnel des candidates. Parmi les

¹ Pour des raisons d'économie, cette référence va apparaître par la suite comme *Wanner et al. (2005)*.

² Par le terme de « *double désavantage* » des femmes migrantes non européennes, Rubin (2008) désigne le fait d'être en même temps immigrée et femme.

³ « Supply factors » dans le texte original de Rubin (2008).

facteurs qui peuvent influencer la demande, Rubin (2008) met en avant celui de la discrimination selon le sexe et/ou l'appartenance ethnique et raciale. Les facteurs institutionnels se réfèrent au manque de reconnaissance des qualifications étrangères, ainsi qu'à l'attribution des titres de séjour explicitement non professionnels, avec une mention « regroupement familial » ou « asile », sans oublier les politiques restrictives concernant les visas de travail. Les facteurs institutionnels affectent à la fois les facteurs d'offre et de demande.

Les facteurs explicatifs figurant dans la typologie de Rubin (2008) ont été largement confirmés, dans leur ensemble ou séparément, par plusieurs travaux de recherche portant sur les migrations de travail féminines. Nous nous proposons donc d'étudier en détail les facteurs qui affectent le plus le processus d'insertion professionnelle selon la littérature scientifique, ainsi que ceux qui complètent la typologie de Rubin (2008) tels qu'ils ont été révélés par des approches qualitatives.

Si l'on se réfère aux théories économiques du lien entre le diplôme et l'emploi, les ressources culturelles « importées » lors de la migration devraient permettre aux migrantes diplômées de réussir une intégration professionnelle qualifiante dans le pays d'accueil. L'ensemble d'études qualitatives et quantitatives sur ce sujet ont pourtant attesté d'un affaiblissement marqué de ce lien dans le cas des migrants extra européens, notamment de sexe féminin. Dans le même sens, Riaño et Baghdadi (2006) révèlent que dans le contexte suisse, le fait de posséder un capital culturel institutionnalisé ne garantit pas aux migrants l'accès au marché du travail qualifié. En effet, il est difficile pour les migrants de transférer leur capital culturel, car les standards d'évaluation de ce capital changent une fois que l'individu traverse la frontière. Chaloff et Lemaitre (2009) constatent, quant à eux, une déficience dans des mesures d'évaluation et de reconnaissance des qualifications étrangères, ce qui est particulièrement important dans le cas des professions réglementées¹. Des études empiriques (OCDE, 2007-2009) démontrent que seule une minorité des qualifications étrangères, qui sont évaluées, peuvent être reconnues comme totalement équivalentes. En plus, les employeurs semblent attribuer moins de valeur aux qualifications et à l'expérience professionnelle acquise dans un pays hors de la zone OCDE. Or, les immigrés arrivant sans place de travail garantie, ce qui est spécialement le cas des migrantes par regroupement familial ou pour des raisons d'asile, éprouvent de sérieuses difficultés à trouver l'emploi correspondant à leurs qualifications et à leur expérience (Chaloff et Lemaitre, 2009). L'étude de Rubin (2008) a démontré, par exemple, que les femmes diplômées du supérieur originaires des pays non UE avaient deux fois plus de chances d'être employées dans des travaux peu qualifiés que les femmes intra-européennes avec le même niveau d'éducation, ce qui met en évidence

¹ En Suisse un certain nombre de professions médicales, pédagogiques, techniques et juridiques sont réglementées par des instances compétentes. Selon la législation suisse, un diplôme étranger ne peut être reconnu que si un traité sur la reconnaissance réciproque des diplômes a été conclu avec l'Etat concerné. Un tel accord n'existe qu'avec les 25 Etats membres de l'UE (état : avril 2006) et ceux de l'AELE. Source : Conférence des Recteurs des Universités Suisses (CRUS) - www.crus.ch

que les compétences des femmes migrantes hautement qualifiées restent fortement sous-utilisées (Nedelcu, 2004).

Suite à la constatation du problème de sur-éducation et de sous- et/ou non-emploi des migrantes qualifiées sur le marché du travail dans le pays d'accueil, les chercheurs et les chercheuses se sont attelés à s'interroger sur les causes qui empêchent les migrantes éduquées à se réaliser professionnellement après l'immigration. Dans la littérature scientifique étudiée (Ackers, 1998 ; Riaño et Baghdadi, 2006 ; Nedelcu, 2005 ; Wanner et al., 2005 ; Rubin, 2008 ; Chaloff et Lemaitre, 2009), nous avons pu relever trois types d'éléments explicatifs des difficultés d'accéder à un emploi désiré, en faisant valoir le capital culturel d'origine non européenne ou non OCDE. Il s'agit principalement des facteurs suivants:

1. Facteurs liés au capital culturel: exigence d'une maîtrise parfaite de la ou des langue(s) nationale(s) et d'un domaine de spécialisation en pénurie sur le marché du travail national.
2. Facteurs liés aux représentations sociales basées sur l'origine culturelle et nationale: sous-estimation et manque de confiance en les qualifications des migrants venus des pays géographiquement et culturellement éloignés du pays d'accueil et/ou économiquement peu développés, surtout dans le cadre de la catégorie d'entrée en tant que personne à charge.
3. Facteurs liés au genre: division du travail rémunéré et domestique inégalitaire, basée sur des rapports entre les sexes hiérarchiques en défaveur des femmes.

Nous allons revenir plus en détail sur ces trois facteurs explicatifs dans les paragraphes suivants.

1.6.3. Exigence de compétences linguistiques parfaites et de qualifications particulières

Objectivement, il est tout à fait normal que la maîtrise de la langue nationale du pays d'accueil soit une exigence fondamentale pour le recrutement et l'insertion directe dans l'emploi des migrants hautement qualifiés. Selon Chaloff et Lemaitre (2009), ce serait même une condition indispensable à l'utilisation pleine et entière de ses compétences, de ses qualifications et de son expérience dans le pays d'accueil. En plus, on note que la maîtrise de la langue devient de plus en plus indispensable pour des emplois qualifiés en raison des pratiques de travail et des nouvelles technologies qui valorisent l'importance des compétences en communication. De cette manière, une surqualification peut ne pas toujours être une question d'absence de reconnaissance et d'équivalence des titres de compétences, mais celle de maîtrise inadéquate de la langue (Chaloff et Lemaitre, 2009).

Pourtant, certaines recherches qualitatives (Ackers, 1998 ; Riaño et Baghdadi, 2006) ont révélé et dénoncé un manque d'objectivité des employeurs vis-à-vis des candidates à l'emploi d'origine étrangère. En se basant sur des témoignages des migrantes qualifiées en Suisse alémanique, Riaño et Baghdadi (2006) ont pu conclure qu'à l'embauche, les compétences linguistiques parfaites ont été fréquemment privilégiées par les employeurs par rapport aux qualifications professionnelles, les femmes interrogées parlant d'ailleurs couramment la langue allemande. La spécificité des cantons germanophones de la Suisse, où la langue orale diffère de la langue écrite, pourrait constituer un désavantage supplémentaire pour les migrantes face aux concurrentes autochtones. En même temps, les chercheuses regrettent le manque d'offres d'apprentissage du dialecte local à l'intention des migrants.

Un exemple tiré de l'étude d'Ackers (1998) illustrant les obstacles à l'insertion professionnelle d'une enseignante britannique en Irlande, va dans le même sens. Ainsi, même en présence d'une langue officielle commune dans ces deux pays européens, l'accès à l'emploi dans la fonction publique et notamment dans l'enseignement s'avère quasiment impossible sans une maîtrise parfaite du dialecte local, le Gaélique. Par conséquent, beaucoup d'enseignantes qualifiées immigrées en Irlande pour des raisons familiales, ont été obligées d'accepter un emploi dans le secteur privé ou même bénévole, moins qualifié et surtout moins bien rémunéré que dans le secteur public (Ackers, 1998).

Ackers (1998) a également identifié un lien assez fort entre la maîtrise linguistique et la capacité de faire reconnaître ses qualifications professionnelles en situation de migration. La chercheuse a constaté d'ailleurs que des difficultés linguistiques présentent une entrave commune aux femmes migrantes hautement qualifiées de toutes les nationalités confondues, même dans le cas des migrations intérieures, au sein de l'Union Européenne. Les propos d'une femme française, diplômée en Sciences économiques et en marketing qui n'a pas réussi à trouver un emploi en Grande Bretagne en rapport avec son domaine professionnel, sont assez éloquentes : *« Je pense que certaines personnes qui ne parlent aucune langue étrangère sont vraiment effrayées par les barrières linguistiques, elles ne peuvent pas comprendre quel est votre niveau. Si vous avez un accent, ça leur fait trop peur... Une fois on m'a dit que je n'étais pas compétente parce que j'avais un accent... Les anglais ne croient pas aux qualifications françaises. On ne m'a jamais prise au sérieux... Premièrement, en ce qui concerne mes qualifications, ils ne savent pas trop ce que ça signifie... les termes sont différents.»*¹ (Ackers, 1998 : 204).

En ce qui concerne le domaine de spécialisation professionnelle des migrantes, Nedelcu (2005) dénonce les politiques étatiques protectionnistes qui dirigent et requalifient les migrantes en fonction des besoins immédiats du marché canadien. Dans le cas de la Suisse, Riaño et Baghdadi (2006) désapprouvent les politiques

¹ Notre traduction de l'anglais.

d'immigration qui ne soutiennent même pas des mesures de formation ou re-qualification des migrants diplômés non européens, prétendant que les personnes qualifiées n'ont pas de problèmes d'intégration. Ainsi, doublement désavantagées par l'insuffisance de la maîtrise linguistique et par le domaine professionnel pour lequel il n'y a pas de pénurie en force de travail, les migrantes des pays tiers se retrouvent donc reléguées à la fin la file d'attente, selon le modèle théorique de Thurow (1975)¹, étant en concurrence directe avec les Suissesses et les candidates de l'UE pour des emplois en rapport avec leurs qualifications.

1.6.4. Représentations sociales² liées à l'origine nationale

En plus d'être considérées comme incompetentes, les femmes migrantes non UE souffrent des discriminations basées sur des préjugés liés à l'origine culturelle et nationale. La vivacité des préjugés prend sa force dans la conscience collective qui dicte et régule, selon Roussiau et Bonardi (2001), les manières de penser et d'agir des individus appartenant au même groupe social, religieux ou ethnique. De plus, cette conscience collective nourrit à son tour des représentations sociales qui sont des élaborations stables et qui se perdurent dans le temps en traversant l'ensemble des institutions sociales et en se matérialisant concrètement au sein de la société par les règles de fonctionnement juridiques, économiques, morales, sociales ou religieuses (Roussiau et Bonardi, 2001).

Dans leur étude, Riaño et Baghdadi (2006) rapportent une homogénéisation abusive des représentations sociales à l'égard des ressortissantes extra-communautaires. Selon les auteures, elles ne prennent pas en compte la diversité des situations des femmes migrantes, en termes de leur origine, niveau de formation, niveau de vie dans le pays d'origine, provenance de la zone urbaine ou rurale, religion, raisons d'immigration et parcours migratoire, type d'autorisation de séjour en Suisse : « *Elles sont considérées comme incultes, comme des individus pour qui la migration représente l'unique moyen d'améliorer la qualité matérielle de leur vie et celle de leur famille, comme des victimes d'exploitation et mal intégrées.* »³ (Riaño et Baghdadi, 2006 : 6). Il est important, par conséquent, de tenir compte du discours public basé sur les représentations sociales, dans la mesure où il permet de comprendre comment les migrantes sont caractérisées par le groupe dominant et quelles sont les implications de ce démarcage de frontière entre « nous » et « eux » sur la participation professionnelle de la population étrangère (Riaño et Baghdadi, 2006).

¹ Modèle de concurrence pour emploi.

² Le concept de représentation sociale désigne une forme de connaissance spécifique, le savoir de sens commun, dont les contenus manifestent l'opération de processus génératifs et fonctionnels socialement marqués. Plus largement, il désigne une forme de pensée sociale (Jodelet, 1997).

³ Notre traduction d'anglais.

1.6.5. Motifs d'immigration non professionnels et catégorie des migrantes dépendantes

A l'instar des facteurs liés aux ressources culturelles des migrantes et aux représentations sociales stigmatisantes, le statut ou la catégorie d'entrée dans le pays d'accueil influence également les performances économiques des immigrées et leur comportement d'intégration socioprofessionnelle (Nedelcu, 2005). Dans des pays où le principe d'admission des travailleurs hautement qualifiés repose sur la demande du marché du travail, à l'exemple du système de points au Canada ou des contingents déterminés par le gouvernement en Suisse, les personnes immigrées dans le cadre du regroupement familial se retrouvent plus souvent au chômage et affichent des revenus d'emploi plus faibles que les migrants admis en tant que travailleurs hautement qualifiés (Nedelcu, 2005). Le statut de migrante dépendante ou de personne à charge, affiché dans les papiers de séjour, se voit fréquemment mis en cause pour ses caractéristiques discriminatoires. En effet, Riaño et Baghdadi (2006) considèrent le Permis B de mariage comme un obstacle à l'accès à l'emploi qualifié, parce qu'il suscite la réticence des employeurs due à sa durée limitée à une année [renouvelable si toutes les conditions sont remplies], ainsi qu'au fait qu'initialement l'autorisation de séjour a été demandée dans le but de rester avec le conjoint suisse et non pour exercer une activité lucrative.

En identifiant deux scénarios alternatifs possibles d'intégration professionnelle des femmes bien formées après l'immigration, les conclusions d'Ackers (1998) vont dans la même direction. Selon cette auteure, les motivations à l'origine de la mobilité transnationale produisent un impact considérable sur la réalisation des projets professionnels des migrantes. Or, dans le cas où leurs motivations de migrer étaient essentiellement professionnelles et économiques, la migration a souvent contribué à faire progresser la carrière. Inversement, dans le cas où la migration a été motivée par des raisons de mariage ou de vie commune dans le pays du conjoint, les femmes immigrées ont souvent souffert de la perte de leur statut socioprofessionnel. La chercheuse nous met cependant en garde contre des généralisations précipitées à l'ensemble des situations vécues par des femmes migrantes, car bien que cet effet de la migration soit commun dans plusieurs cas, il peut varier en fonction des pays, suivant la conjoncture économique ou d'autres caractéristiques du marché du travail national.

Dans le cas de la Suisse, Riaño et Baghdadi (2006) reprochent aux politiques d'immigration et d'intégration helvétiques d'avoir été conçues à base des idées « traditionnelles » sur la féminité et le rôle des épouses étrangères, ce qui illustre bien l'interaction des facteurs d'ethnicité et de genre qui, en se croisant, renforcent les

difficultés d'accès au marché du travail pour les femmes migrantes qualifiées et hautement qualifiées.

Les explications économiques de l'intégration professionnelle, basées sur des théories du capital humain et croisées avec des facteurs liés à la migration, arrivent à expliquer dans une certaine mesure le décalage entre le niveau de formation et le niveau de profession exercée dans le cas des travailleurs natifs et immigrés, en termes de la sur-éducation importante de ces derniers (Pecoraro, 2005 ; Wanner et al., 2005). En effet, selon Giret et al. (2007), la focalisation des théories du capital humain essentiellement sur les possibilités de valoriser les investissements dans la formation des migrants, sans prendre en compte l'univers social des migrants, leurs attaches familiales et, en général, les dynamiques micro-sociales, laissent une grande part des situations individuelles de déclassement non ou faiblement expliquées, en particulier celles des femmes migrantes, étant donné leur assignation prioritairement à la sphère privée.

Or, dans le cas particulier des migrations féminines, il est nécessaire, selon les expert(e)s dans le domaine (Riaño et Baghdadi, 2006 ; Nedelcu, 2005 ; Rubin, 2008), de prendre en compte les enjeux des rapports sociaux de pouvoir entre les sexes au niveau de la division du travail professionnel et domestique. Autrement dit, il s'agit d'inclure la dimension des rapports de genre dans la grille analytique de l'étude de l'intégration professionnelle des femmes migrantes non européennes diplômées du supérieur.

1.7. Théorie des rapports sociaux de pouvoir et de la division du travail entre les sexes

Aujourd'hui, surtout dans le monde occidental, le vieux modèle de la dualité des sphères – à l'homme, l'espace public et l'autorité, à la femme, l'espace privé – est remis en question par l'insertion de plus en plus fréquente des femmes, notamment des épouses et des mères, sur le marché du travail (Coenen-Huther, 2000). Maruani (2004) parle même du changement radical du rapport des femmes à l'emploi et, au-delà, du rapport à l'agencement des projets familiaux et professionnels.

1.7.1. Division du travail professionnel

Malgré cette homogénéisation des comportements d'activité masculins et féminins qui s'est accentuée ces dernières années (Maruani, 2004), les rapports de pouvoir hiérarchiques entre les groupes sexués en termes de la division du travail productifs selon le sexe sont encore bien présents dans l'ordre social contemporain. Dans cette perspective, la tension s'opère autour du « partage » du travail entre les sexes, partage qui a pour caractéristiques l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive

et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociales ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc.) (Kergoat, 2005) et la concentration des femmes dans des professions intermédiaires d'éducation, de santé et du social, souvent à temps partiel (Kofman, 2000 ; Maruani, 2006).

C'est en partie pour cette raison que le secteur public a été massivement investi par des femmes un peu partout dans le monde. Il n'est donc pas étonnant que les femmes migrantes qualifiées soient majoritairement formées dans les domaines de l'éducation, de la santé et du travail social. Kofman (2005) regrette qu'il soit extrêmement difficile de réussir une intégration professionnelle qualifiante dans ces domaines, car le secteur public des états de l'OCDE a tendance à privilégier l'engagement des spécialistes autochtones ou ayant reçu leur formation dans le pays. Quant aux femmes immigrées qui possèdent des qualifications en Sciences et Technologies, c'est-à-dire dans des professions non-traditionnelles pour les femmes et habituellement dominées par les hommes¹, leurs connaissances restent fortement sous-utilisées (Nedelcu, 2005).

1.7.2. Division du travail domestique

Kergoat (2005) rappelle que le concept de la division du travail entre les sexes inclut non seulement le travail professionnel mais également le travail domestique, qui exige la disponibilité permanente du temps des femmes au service de la famille et plus largement de la parenté.

En outre, Kergoat (2005) relève deux principes organisateurs de cette forme de division sociale :

- Le principe de séparation (il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes)
- Le principe hiérarchique (un travail d'homme « vaut » plus qu'un travail de femme)

Par ailleurs, Coenen-Huther (2000) souligne un décalage important entre le discours socialement légitimé sur l'égalité des rapports sociaux entre les sexes et le fait qu'en pratique, c'est le rôle de gagne-pain de l'époux qui reste la référence de base. Pour les femmes, malgré l'augmentation du taux de participation professionnelle, les sphères privée et publique restent indissociables et s'inscrivent dans une continuité entre travail salarié et travail domestique (Galerand et Kergoat, 2008).

¹ C'est notamment le cas au Canada, où le marché du travail reste peu ouvert aux femmes qualifiées (Slade, 2003, cité dans Nedelcu, 2005).

La question des rapports de sexe, telle qu'elle se pose en situation migratoire des femmes qualifiées, n'a fait l'objet que d'un petit nombre d'études seulement, alors que les échanges culturels entre individus ou groupes d'individus, ont des effets significatifs sur les rapports de domination hommes/femmes, chacun des deux sexes redéfinissant sa place en fonction de l'interprétation de sa culture par la société d'accueil (Quiminal, 2004). De même, rares sont les travaux s'étant intéressés aux rapports de genre au sein de la famille des femmes qualifiées immigrées pour des raisons de mariage, ainsi qu'à leur place, leur rôle et leur statut dans « *cette situation de rupture et de mobilité qui caractérise la migration* » (Quiminal, 2004 : 128). Quant à la recherche de Riaño et Baghdadi (2007), les auteures arrivent à la conclusion que les femmes construisent et reconstruisent le genre en situation de migration et le genre façonne leur parcours migratoire. Par surcroît, les différences de sexes socialement construites ont une portée directe sur la capacité des femmes à s'intégrer dans la société d'accueil (Riaño et Baghdadi, 2006, 2007).

Etant donné que le mariage avec un citoyen ou résidant suisse constitue la raison principale de l'immigration des femmes qualifiées, Riaño et Baghdadi (2006, 2007) proposent d'appréhender l'insertion professionnelle des migrantes sous l'angle spécifique des rapports de genre dans des couples bi-nationaux, qui représentent un cas particulier des relations de pouvoir asymétriques, la femme immigrée étant placée en situation de dépendance administrative et financière du conjoint bénéficiant de l'ensemble des droits de citoyen. Outre les droits accordés par la citoyenneté, Coenen-Huther (2000) considère que le fait de disposer de ressources plus importantes, en termes de profession, de statut social et de revenu, constitue une source de pouvoir non négligeable pour le bénéficiaire, le plus souvent le mari.

Intrinsèquement liés à la division sexuelle du travail dans la sphère privée, les rapports de force entre les conjoints influencent plusieurs domaines de vie des femmes migrantes (Coenen-Huther, 2000) en contribuant à jalonner d'une manière déterminante la trajectoire professionnelle de la femme migrante (Nedelcu, 2005). Ainsi, l'étude de Baker and Benjamin (1997) met-elle en évidence des différences de comportement chez les femmes migrantes en termes d'accès au marché du travail en fonction du fait qu'elles soient mariées avec un natif ou un immigré. Il s'agit du constat que les femmes mariées avec des hommes immigrés (souvent co-ethniques) acceptent plus souvent des emplois précaires ou « *dead-end* » jobs afin de financer la reconstruction du capital culturel de leur conjoint dont la carrière est considérée comme plus importante et qui aurait plus de chances de trouver un travail socialement reconnu et bien rémunéré par la suite. Les auteurs qualifient les raisons de cette stratégie de famille comme essentiellement économiques. De même, Nedelcu (2004) a constaté que les migrantes qualifiées roumaines, qui ont suivi leurs conjoints au Canada, ont été obligées, vu les difficultés à trouver un emploi adéquat pendant les premiers mois, voire les premières années de l'immigration, à redéfinir leurs attentes et à « se sacrifier » en optant pour un « emploi de survie » pendant une période temporaire, le temps que le mari puisse refaire ses études ou trouver un emploi

conforme à son degré de formation. Pourtant, selon d'autres recherches qualitatives, le fait que ce soient surtout les femmes qui sacrifient leurs aspirations professionnelles, à court ou à long terme, ne représente pas seulement le résultat des calculs économiques. Riaño et Baghdadi (2007) expliquent ce phénomène par l'enracinement très profond dans l'esprit des femmes de la figure du mari comme pourvoyeur principal des ressources du ménage.

En outre, les chercheuses ont révélé que selon les attentes des conjoints européens (ici : suisses), basées sur un imaginaire géographique et culturel, les épouses originaires des pays tiers, considérés comme traditionnels en termes de rapports de genre, donneraient volontiers la priorité à la carrière du mari en se vouant complètement aux tâches domestiques et familiales. La présence et le nombre d'enfants produisent aussi un impact considérable sur l'activité salariale des femmes (Wanner et al., 2005). Les femmes avec des enfants sont plus nombreuses à être inactives ou à travailler à temps partiel, ce qui mène à une restriction de l'autonomie économique des femmes et à une dépendance vis-à-vis du conjoint, le « *breadwinner* » principal (Ackers, 1998).

Finalement, des contraintes institutionnelles qui empêchent l'intégration professionnelle directe des migrantes qualifiées, renforcées par des rapports de pouvoirs et la distribution inégalitaire des rôles entre les sexes, dans la société en général et au sein du ménage en particulier, ainsi que par des représentations sociales stigmatisantes, se traduisent par des conséquences tout à fait contraires aux attentes pré-migratoires, à savoir : déqualification, perte de statut social, perte de confiance en soi, perte d'autonomie, etc. Désormais, faire comprendre et accepter ses aspirations personnelles et sa propre vision des rapports égalitaires, d'abord à son conjoint et ensuite faire reconnaître et valoir ses ressources culturelles sur le marché du travail dans le pays d'accueil, s'avère être une mission difficile, délicate, voire impossible pour certaines immigrées qualifiées.

1.8. Action individuelle et stratégies de contournement des barrières

Malgré de nombreux obstacles qui compliquent le processus d'accès à l'emploi des migrantes qualifiées, il faut néanmoins noter que, d'après les études réalisées à ce sujet¹, toutes les femmes n'ont pas été victimes de déqualification ou de chômage de longue durée et ne se sont pas retrouvées enfermées dans des activités précaires ou dans la sphère domestique uniquement, bien qu'elles représentent une minorité par rapport à l'ensemble de la population féminine immigrée. Cette constatation nous

¹ Nous nous référons à tous les travaux portant sur l'intégration professionnelle des migrantes qualifiées, cités auparavant.

oblige à admettre qu'il existe une certaine marge de manœuvre pour l'action individuelle des migrants, ce que Giddens (1987) a appelé « la dualité du structurel ». Le sociologue attribue à l'action humaine la capacité « d'exercer du pouvoir », de « créer une différence » dans un procès concret, dans le cours des événements » (Giddens, 1987 : 63). Autrement dit, selon Giddens (1987), l'action engage le pouvoir en tant que capacité transformatrice, c'est-à-dire la capacité d'atteindre des résultats désirés.

Appréhender le rôle de l'action individuelle dans la réalisation des projets professionnels des femmes immigrées, c'est tenir avant tout compte du fait que « *les projets migratoires des femmes migrantes sont nourris par des motivations et des aspirations complexes. (...) Leurs attentes et leurs stratégies se recomposent en permanence, en fonction des contraintes et des opportunités, et dans un souci de cohérence de l'identité et de l'agir qui n'est pas toujours facile à maintenir* » (Nedelcu, 2005 : 6).

1.8.1. Stratégies d'action individuelle

Grâce à une approche qualitative et participante, les études consacrées aux migrantes qualifiées (Riaño et Baghdadi, 2006, 2007 ; Nedelcu, 2004, 2005) ont pu constater que ces dernières ne se résignent pas au sort de victimes passives des contraintes structurelles, mais adoptent souvent une position active, ce qui signifie, selon Nedelcu (2005 : 13) que « *la posture qu'elles adoptent presque sans exception est celle de la résistance, de l'expérimentation, de l'innovation, voire de l'action. Leur capacité à s'adapter aux exigences et à surmonter les difficultés d'accès au marché du travail se mesure en fonction de leur capacité à agir* ». En plus, dans un contexte social nouveau et moins accueillant, les tentatives de faire reconnaître ou de reconstruire le capital humain dont elles bénéficiaient avant l'immigration, demandent de la part des migrantes qualifiées davantage de courage, d'efforts et de stratégies de mobilisation des ressources personnelles (Riaño et Baghdadi, 2006 ; Nedelcu, 2005).

Les chercheuses ont repéré ainsi des logiques et des stratégies d'action variées et multidimensionnelles, qui se mettent en place en fonction des éléments tels que : trajectoires de vie des migrantes, facteurs socioculturels, y compris rapports de genre au niveau sociétal et familial, ainsi que contraintes institutionnelles.

Sur un plan plus général, Nedelcu (2005) distingue des stratégies d'intégration pré- et post-migratoires. Parmi les actions d'avant l'immigration, la chercheuse évoque l'apprentissage intensif de la langue du pays d'accueil, de même que l'obtention de certificats internationaux reconnus, comme, par exemple, un certificat de Microsoft pour les informaticiens. Quant aux stratégies d'après l'immigration, elles méritent, à notre avis, d'être décrites plus en détail, car ce sont ces actions-là qui illustrent la force transformatrice de l'intervention individuelle dans un système de contraintes structurelles.

Re-qualification

Comme nous l'avons mentionné plus haut, les femmes qui ne trouvent pas facilement un emploi correspondant à leurs attentes et à leurs qualifications sont nombreuses. Menacées de déqualification elles prennent en considération l'alternative qui consiste à entamer une formation pouvant durer jusqu'à plusieurs années (Nedelcu, 2005). Il s'agit le plus souvent d'une nouvelle formation supérieure, du niveau de Bachelor, Master et/ou Doctorat, dans le même domaine que les études réalisées avant l'immigration ou bien dans un autre domaine choisi en fonction des besoins du marché du travail national. Selon Riaño et Baghdadi (2006), (ré)accomplir ses études supérieures dans le pays d'accueil représente presque le seul moyen d'accéder à un emploi stable et à la mesure de ses qualifications sur un marché du travail sélectif et concurrentiel. Pourtant, malgré les avantages prometteurs de cette stratégie, le fait qu'elle demande un investissement important en termes de coûts financiers et de temps consacré, constitue une barrière infranchissable pour nombre de femmes. En plus, la nécessité de reconsidérer leurs projets de vie en retardant l'arrivée des enfants ou en y renonçant complètement, rend ce choix d'autant plus dur (Riaño et Baghdadi, 2006 ; Nedelcu, 2004, 2005).

Valorisation des ressources culturelles d'origine

N'ayant pas réussi à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications et n'ayant pas de possibilité de refaire leurs études, un grand nombre de femmes migrantes se mettent à exercer des activités telles que médiation, traduction / interprétariat ou autre travail au sein de leurs communautés ethniques (Kofman, 2005). En outre, Ackers (1998) a remarqué que l'enseignement des langues étrangères, en privé ou dans le cadre des écoles de langues, ainsi que des emplois dans le domaine du tourisme, s'avèrent être une source d'emploi considérable, surtout pour des femmes migrantes qualifiées.

Ressources sociales

Bien que le rôle du capital culturel institutionnalisé (Bourdieu, 1986) soit largement confirmé quant au statut des personnes qualifiées sur le marché du travail, plusieurs chercheurs ont démontré, par ailleurs, que la recherche d'emploi suppose souvent l'utilisation de contacts personnels (Lin, 1995). Autrement dit, la théorie des *ressources sociales* remet en question, selon Lin (1995), la théorie de l'acquisition du statut grâce seulement au capital humain, en prédisant que les chercheurs d'emploi ont plus de chances de trouver un meilleur job (en termes de prestige et de revenu) lorsqu'ils sont en mesure de contacter une source disposant de meilleures ressources (en termes de profession et de revenu de la personne contactée).

Allen et van der Velden (2007) précisent que le réseau social personnel ne se compose pas uniquement de membres de famille ou d'amis, mais s'étend également à des liens dites « faibles » (Granovetter, 1983), acquis durant les études ou l'expérience professionnelle antérieure. Ce sont justement ces contacts professionnels qui peuvent s'avérer une source d'information ou de support précieuse dans la recherche d'un emploi (Allen et van der Velden, 2007).

Dans le cas des migrantes qualifiées qui se retrouvent en rupture avec leurs réseaux de liens faibles, y compris professionnels, suite à l'immigration, la plupart du temps elles apprennent à tirer profit des ressources sociales au sein des communautés co-ethniques, acquises dans le pays d'accueil (Nedelcu, 2004, 2005). Selon la chercheuse, être connecté aux bons réseaux aux bons moments semble être la clé du succès pour une intégration professionnelle réussie des migrantes qualifiées (Nedelcu, 2004, 2005). A l'instar des liens intra-communautaires, le travail social ou bénévole représente une stratégie facilitant la construction des réseaux sociaux professionnels qui pourraient être utilisés ultérieurement dans le but de trouver un emploi rémunéré (Riaño et Baghdadi, 2006).

Emplois sous-qualifiés et précaires

Se heurtant à de nombreuses difficultés pour trouver un emploi correspondant à leurs qualifications, qui pourrait être en plus concilié avec des responsabilités familiales, les migrantes sont souvent conduites à redéfinir leurs attentes en acceptant tout emploi disponible, même peu ou non qualifié, temporaire ou à temps partiel (Riaño et Baghdadi, 2006 ; Nedelcu, 2004, 2005).

Dans cette situation, Nedelcu (2004, 2005) met l'accent sur le fait qu'en acceptant un emploi non qualifié, la femme court le risque d'entrer dans un cercle vicieux où la déqualification initiale et l'absence d'expérience professionnelle ascendante mènent à l'installation durable dans une situation de précarité. En outre, la stratégie de travailler à temps partiel pour pouvoir concilier la famille et le travail, n'est pas bénéfique à la carrière, selon Riaño et Baghdadi (2006), car la plupart des postes qualifiés et à responsabilité demandent un investissement à plein temps.

Entreprenariat

La mise en place d'une activité indépendante par des migrantes qualifiées représente également une stratégie de contournement des obstacles structurels à l'accès au marché du travail (Nedelcu, 2004, 2005 ; Kofman, 2005 ; Riaño et Baghdadi, 2006). Selon Pigué (1999), qui a étudié les particularités de l'entreprenariat des étrangers en Suisse, les migrants créant leur entreprise parviennent souvent à changer de classe sociale, trouvent une solution aux problèmes liés au chômage et se spécialisent dans d'autres secteurs où les Suisses sont peu intéressés à investir.

La particularité de l'entrepreneuriat des migrantes relevée, par nombre d'études, consiste à « *investir les niches ethniques* » (Nedelcu, 2004) en recourant à leurs origines nationales et culturelles (Riaño et Baghdadi, 2006) tout en se concentrant dans les domaines de services et de soins, secteurs « traditionnellement » féminins. Cette stratégie a pourtant l'inconvénient d'être peu lucrative (Riaño et Baghdadi, 2006) et d'avoir accès à une clientèle limitée au sein de la communauté ethnique ce qui ralentit sensiblement le développement du business.

Synthèse

Pour résumer l'idée principale de ce qui précède, nous nous permettons de nous référer aux conclusions de Nedelcu (2005:19), qui remarque que « *les effets de la migration sur le statut de la femme ne représentent pas une dualité séparée (ou bien / ou bien), mais peuvent évoluer tout au cours du parcours migratoire en fonction des facteurs structurels, des relations de genre et des stratégies de contournement d'obstacles mises en œuvre. De cette manière, si les conditions structurales à l'arrivée induisent une tendance indéniable à la déqualification au cours des premières années qui suivent l'immigration, « l'empowerment » des femmes migrantes prend forme et contenu dans le renouvellement des capacités de résistance, d'innovation et d'action dans un univers socioéconomique nouveau, méconnu et souvent hostile.* »

Questions et objectifs de recherche

Ainsi, nous avons vu qu'un nombre considérable de recherches se sont intéressées à révéler les facteurs qui minent l'intégration professionnelle qualifiante des migrantes diplômées du supérieur en apportant une attention particulière aux disparités entre les différents groupes en termes d'appartenance nationale, d'origine des diplômes et de sexe. Autrement dit, l'objectif principal concernant les enjeux de l'insertion économique des femmes migrantes qualifiées a été essentiellement d'évaluer la situation défavorisée des migrantes par rapport aux non migrantes ou aux migrantes d'origines différentes. L'intérêt particulier consistait à comprendre les causes et les conséquences des obstacles à l'accès au marché du travail qualifié, ainsi qu'à dégager des stratégies de résistance à la structure de contraintes au moyen d'une action individuelle.

Cependant, il reste, à notre avis, encore beaucoup à apprendre au sujet des différences individuelles à l'intérieur du groupe de femmes immigrées qualifiées ayant les mêmes origines nationales et culturelles, en termes de choix de stratégies et de résultats d'intégration sur le marché du travail. La question principale de la présente étude serait donc de savoir :

« Pourquoi les femmes migrantes possédant des caractéristiques similaires en termes d'origine nationale, de niveau de formation et de motivations d'immigration, connaissent-elles des expériences différentes en matière d'intégration professionnelle ? »

Afin de répondre à cette question, nous avons envisagé d'appréhender le processus d'intégration professionnelle à travers trois dimensions principales élaborées sur la base des études recensées dans la partie théorique, ainsi qu'à partir des éléments ressortis de notre recherche empirique. Ces trois dimensions ou axes théoriques, à savoir : capital culturel, capital social et rapports de pouvoir intrafamiliaux, ont alimenté la formulation des questions spécifiques de la recherche.

Questions spécifiques de la recherche

1. La première dimension qui se réfère au rôle du capital culturel (langue et formation) dans l'accès à un emploi a donné lieu aux questions spécifiques suivantes :
 - 1) *Quel est le rôle du niveau de compétences linguistiques dans l'accès au marché du travail durant les premières années après l'immigration? Dans*

quelle mesure un niveau avancé dans la langue du pays d'accueil permet-il de réussir une intégration professionnelle qualifiante ?

- 2) *Sous quelles conditions serait-il possible d'accéder à un emploi qualifié en valorisant ses ressources culturelles d'origines ?*
- 3) *Comment expliquer le fait, que seulement moins de la moitié¹ de migrantes qualifiées, a choisi de suivre une nouvelle formation supérieure après l'immigration ?*
- 4) *Un titre universitaire helvétique (ou européen) favorise-t-il l'intégration professionnelle qualifiante des migrantes non européennes ?*
- 5) *Dans quelle mesure les qualifications acquises en Suisse s'avèrent-elles indispensables pour l'emploi actuel des migrantes re-qualifiées ?*

2. La deuxième dimension qui couvre le rôle des ressources sociales a produit des interrogations suivantes:

- 6) *A quel point l'accès aux ressources sociales favorise-t-il l'intégration professionnelle des immigrées non-UE ?*
- 7) *Quel type de ressources sociales serait le plus bénéfique dans l'accès à un emploi qualifié ?*

3. La troisième dimension autour de l'impact des rapports de pouvoir intrafamiliaux sur le fond de la dépendance économique de l'épouse immigrée vis-à-vis de son conjoint autochtone a engendré la question suivante :

- 8) *Dans quelle mesure la situation de dépendance économique du conjoint citoyen, ou résident du pays d'accueil, influence-t-elle le processus d'intégration professionnelle de la femme immigrée ?*

¹ D'après notre échantillon qualitatif, 42% de participantes (3 sur 7) ont entrepris une formation supérieure en Suisse.

Troisième chapitre : Aspects méthodologiques

3.1. Complémentarité des méthodes mixtes

Dans la réalisation du présent travail, nous avons décidé d'utiliser une approche « multiméthodes », en combinant une analyse des données quantitatives, qui se rapportent à l'ensemble de la population visée, avec une analyse qualitative des données, collectées auprès d'un nombre limité de participantes par l'intermédiaire d'une enquête semi-structurée. Le choix de relier ces deux approches est justifié, à notre avis, par le fait qu'elles peuvent apporter différents types d'information sur le même phénomène en intensifiant mutuellement leur pouvoir explicatif. En plus, selon Sieber (1973), l'avantage des études multiméthodes réside en ce qu'elles opèrent de façon séquentielle. C'est-à-dire, des données quantitatives peuvent appuyer la partie qualitative d'une étude pendant la phase de *conception*, en permettant la constitution d'un échantillon représentatif. En cours *d'analyse*, les données quantitatives peuvent aider à montrer la généralité d'observations spécifiques, en corrigeant « l'erreur holiste » (un jugement monolithique porté sur un cas) et en vérifiant ou en éclairant sous un jour nouveau des résultats qualitatifs. D'autre part, lors de la phase d'analyse, les données qualitatives valident, interprètent, clarifient et illustrent les résultats quantitatifs de même qu'elles renforcent et révisent la théorie émergente (Milles & Huberman, 2007). Dans la même perspective, Salomon (1991) défend la complémentarité des méthodes en avançant que les méthodes quantitatives relèvent d'une approche « analytique » dont le but est de comprendre quelques variables contrôlées, tandis que les méthodes qualitatives, avec leur approche « systémique » aident à comprendre l'interaction de multiples variables dans un environnement complexe.

Finalement, pour Rossman & Wilson (1991), l'utilité de recourir à des méthodes variées dans le cadre d'une même recherche se résume par trois raisonnements suivants :

- Pour permettre la confirmation et le recoupement des unes et des autres via la triangulation¹.
- Pour approfondir ou développer l'analyse, pour fournir plus de détails.

¹ Dans la recherche qualitative, la triangulation représente une approche, selon laquelle, la même question est étudiée à partir de méthodes, de techniques et de sources de données variées, ce qui favorise une compréhension approfondie et multilatérale du phénomène à l'étude (Flick, 2002 dans Denzin & Lincoln, 2005).

- Pour initier de nouvelles façons de penser en portant une attention particulière aux surprises et aux paradoxes, pour donner une perspective renouvelée.

Bien évidemment, à part les raisons déjà mentionnées, le choix de méthodes se justifie donc par les objectifs de recherche.

3.2. Démarche quantitative

Nous avons débuté notre étude empirique avec une analyse quantitative de la situation des femmes d'origine russe et ukrainienne sur le marché du travail suisse. Nous avons décidé de réunir ces ressortissantes de deux pays voisins dans le même groupe national pour des raisons d'une plus grande représentativité. Ce choix nous semble justifié dans la mesure où les migrantes russophones de ces deux ex-républiques soviétiques possèdent des références historiques et culturelles communes et ont effectué leurs études dans un cadre scolaire et universitaire très similaire. Afin de réaliser cette analyse, nous nous sommes servis d'une base de données extraite, selon nos critères, de la base complète du Recensement fédéral 2000 de l'OFS (Office Fédéral de la Statistique). Pour effectuer le traitement de données, nous avons utilisé le logiciel de statistique SPSS V12.

Dans l'intérêt de notre étude, nous avons choisi de limiter notre analyse statistique à la population des femmes migrantes au bénéfice d'une formation tertiaire, qui représentent par ailleurs 49,4% de l'ensemble des immigrées russes et ukrainiennes en Suisse, contre 33,4% de niveau secondaire professionnel et 17,1% qui se sont déclarées « sans formation ». L'âge de la population étudiée varie entre 25 et 45 ans. Le choix de ces limites s'explique par le fait qu'en règle générale, les étudiants russes et ukrainiens terminent leurs études supérieures vers 22-25 ans. La deuxième limite d'âge se base sur nos observations des exigences de la part de nombreux employeurs en Suisse formulées dans des offres d'emploi.

La logique de la démarche de notre analyse quantitative a été dictée par trois objectifs principaux que nous nous sommes fixés par rapport aux potentialités et aux limites des données à notre disposition. Ainsi, lors de la première étape, nous avons identifié et décrit la relation entre le niveau de formation et les deux variables suivantes : « statut sur le marché du travail » et « statut dans la profession »¹. Le but de cette analyse a été de comparer la situation professionnelle des femmes qualifiées²

¹ La variable « Statut dans la profession » se réfère à la distinction entre les professions « hautement qualifiées » et « qualifiées ». Il est à noter qu'il existe d'autres définitions de la situation dans la profession. Par exemple, Pigué (2005) distingue, au sein de la population active occupée, les indépendants, les collaborateurs dans une entreprise familiale, les apprentis, les dirigeants (directeurs et cadres dirigeants) et les employés.

² Vu la diversité de définitions de la catégorie de travailleurs « qualifiés » et « hautement qualifiés » présentées dans la partie théorique, nous avons décidé, dans le cadre de notre recherche, de regrouper les migrantes au bénéfice d'une formation supérieure sous la dénomination généralisante de travailleuses « qualifiées », tandis que le terme « hautement qualifié » sera utilisé dans le but de distinguer la position

d'origine immigrée et suisse et de vérifier si les disparités entre les autochtones et les migrantes, mises en évidence par de nombreuses études, sont considérables dans le cas des femmes de nationalité russe et ukrainienne. Autrement dit, nous avons testé l'hypothèse selon laquelle les migrantes qualifiées russophones seraient moins bien insérées sur le marché de l'emploi et sur-éduquées. Lors de l'étape suivante, nous avons vérifié l'influence de certains facteurs, révélés dans les recherches citées auparavant, sur le statut professionnel des migrantes qualifiées. Ainsi, deux familles de facteurs explicatifs, à savoir : facteurs liés à la migration (durée et type d'autorisation de séjour) et facteurs liés au genre (état civil et nombre d'enfants), ont été contrôlés séparément au moyen du test de corrélation Chi 2¹.

3.3. Démarche qualitative

Après avoir constaté que certains facteurs explicatifs, communs aux migrantes non européennes, produisent un impact sensible sur leurs capacités à intégrer le marché du travail de la société d'accueil, nous avons procédé à l'identification des facteurs dits « occultés » qui pourraient, à notre avis, mettre un peu plus en lumière les causes du degré de réussite inégal au sein de cette population immigrée.

En effet, le déchiffrement du processus d'intégration à partir des expériences personnelles des migrantes, demande plutôt une approche qualitative. Une des caractéristiques principales de la démarche qualitative consiste en ce qu'elle permet d'étudier un phénomène à partir des perspectives des participantes et de leurs points de vue subjectifs, tout en produisant des données en interaction entre le chercheur ou la chercheuse et la population étudiée. A notre avis, une étude approfondie de plusieurs cas particuliers de parcours d'intégration professionnelle des migrantes qualifiées qui avaient abouti à des résultats différents quelques années après l'immigration, devrait nous aider à déceler les mécanismes qui facilitent ou, au contraire, entravent une intégration réussie.

3.3.1. Critères de sélection de l'échantillon

La population visée dans notre démarche qualitative a été choisie en fonction de la correspondance de ces caractéristiques avec les objectifs du présent travail. Nous avons tenu compte du fait que ce sont les questions de recherche qui détiennent les centres

dans la profession. Ainsi, le terme de professions « hautement qualifiées » regroupera les postes de dirigeants, de cadre et aussi les professions intellectuelles et scientifiques (Manuel de Canberra, 1995). De l'autre côté, les professions intermédiaires en science de la vie, de la santé et de l'enseignement, emplois de type administratif, emplois de service et de vente et d'autres professions de type artisanal ou ouvrier, seront dénommées comme « qualifiées ». Cette définition sera étendue également à la partie de l'analyse qualitative.

¹ Le test de corrélation Chi 2 permet de tester la relation entre deux variables qualitatives et de s'assurer de la causalité (ou de l'absence de causalité) entre elles.

d'intérêts et les frontières à l'intérieur desquels les échantillons sont choisis (Miles et Huberman, 1991). En d'autres termes, la sélection de l'échantillon pour cette étude a été réalisée d'après la méthode du « *theoretical sampling* » de Glaser et Strauss (1967). Il s'agissait en fait de constituer un échantillon au fur et à mesure que les données étaient collectées et qu'elles faisaient l'objet de la première analyse globale. Les critères de sélection de l'échantillon pour les entretiens semi-directifs ont été avant tout la similitude des caractéristiques socio-démographiques, à savoir : origine russe ou ukrainienne, niveau de formation tertiaire, immigration dans la catégorie non « *job-oriented* », motivation d'immigration liée au mariage, à la vie commune ou aux études (un seul cas). Le terrain de cette recherche a été limité à la ville de Neuchâtel.

3.3.2. Taille de l'échantillon qualitatif

Dans cette recherche, nous nous sommes fondés sur le principe de saturation « empirique » pour définir la taille de notre échantillon. Initialement, nous avons prévu d'interviewer une dizaine de femmes correspondant aux critères de l'échantillon théorique, mais finalement nous avons décidé de nous limiter à sept participantes suite au constat d'une certaine redondance dans leurs récits. Cette constatation de répétitions dans des réponses des participantes a été le signal indiquant que nous avons déjà suffisamment d'informations pour procéder à l'analyse. En plus, selon les objectifs de la démarche qualitative, nous étions surtout intéressés à repérer le plus de diversification possible parmi les expériences post-migratoires à l'intérieur du groupe interrogé. Il faut dire que toutes les participantes ont été recrutées parmi nos connaissances personnelles ou bien au moyen de la méthode dite de la « boule de neige ». Cette technique d'échantillonnage a permis de recruter des personnes répondant aux critères de l'enquête parmi les connaissances de notre entourage proche, notamment des amis et de la famille.

L'avantage d'enquêter parmi nos contacts personnels, ou des gens avec qui nous avons été mis en contact par nos propres connaissances, consiste, selon Bourdieu (1993), en ce que la proximité sociale et la familiarité favorisent en effet une communication basée sur la confiance, autrement dit, une communication plus « naturelle » et « non violente ». En plus, notre intérêt scientifique portant en partie sur la thématique sensible des rapports de pouvoir et de domination au sein du couple, le fait que la chercheuse soit proche des participantes en termes d'origine ethnique et sociale, mais aussi en termes de complicité entre femmes, a favorisé, à notre avis, la création d'une ambiance de confiance et a permis d'aborder des questions délicates plus facilement. En effet, « *lorsque le chercheur est socialement très proche de celui qu'il interroge, il lui donne, par son interchangeabilité avec lui, des garanties contre la menace de voir ses raisons subjectives réduites à des causes objectives, ses choix vécus comme libres à l'effet des déterminismes objectifs mis au jour par l'analyse* » (Bourdieu, 1993 : 907).

3.3.3. Présentation de l'échantillon

Tableau (0) des caractéristiques sociodémographiques des participantes

Prénom ¹	Age	Pays d'origine	Statut familial	Enfant	Motivation d'immigration	Durée de séjour	Permis de séjour	Branche d'études pré-migratoires	Statut sur le marché du travail
Nina	29	Russie	Pacsée	non	Mariage	3 ans	B étu	Lettres + sciences éco	Active (100%)
Eléna	35	Russie	Mariée	2	Mariage	11 ans	CH	Lettres et sciences de l'éducation	Active (40%)
Daria	38	Ukraine	Divorcée, en couple	non	Mariage	10 ans	C	Médecine dentaire	Active (100%)
Marina	34	Russie	Mariée	non	Mariage	5 ans	B	Sciences éco	Active (100%)
Polina	43	Russie	Mariée	2	Mariage	3 ans	B	Pharmacologie	Active (20%)
Svetlana	30	Ukraine	Divorcée, en couple	1	Travail, puis mariage	10 ans	C	Pédagogie musicale	Active (100%)
Yulia	28	Russie	Divorcée	1	Etudes	10 ans	B	Sciences humaines et sociales (en cours)	étudiante

Tableau (00) des caractéristiques sociodémographiques des conjoints masculins dans les cinq couples bi-nationaux, présentés dans le sous-chapitre 5.4. « Dépendance économique : perceptions et implications ».

Prénom de la partenaire	Nationalité du conjoint	Age	Profession du conjoint	Niveau de formation du conjoint
Polina	Suisse	60	Chef d'entreprise Domaine : Piscines, constructions et accessoires	CFC Apprentissage
Svetlana	Suisse	45	Militaire gradé Forces aériennes suisses	Officier de l'armée
Nina	Français	37	Directeur d'une agence générale Domaine : Assurances de personnes	Licence universitaire (France) en Economie-Gestion
Marina	Italien	42	Chargé de cours à l'Université	Doctorat en Mathématiques
Eléna	Suisse	44	Directeur d'un centre social	Doctorat en Théologie

¹ Les prénoms des participantes ont été remplacés par des prénoms fictifs dans le but de garantir leur anonymat.

3.3.4. Déroulement des entretiens

Les entretiens avec les sept participantes à l'étude ont eu lieu à Neuchâtel, entre mai et décembre 2009. Selon Dépelteau (1998), un entretien qualitatif est une bonne technique, pour découvrir le sens et les finalités que des acteurs associent à leur situation ou à leurs actions.

Parmi différents types d'interview possibles, nous avons opté pour l'entretien semi-directif avec un guide d'entretien composé de questions ouvertes afin d'encourager la personne interviewée à centrer le récit de son cheminement autour de thématiques ou de questions pertinentes pour notre recherche. Un entretien semi-directif représente la méthode la plus adéquate, selon nous, pour cerner la manière dont les femmes investissent de significations leurs expériences post-migratoires. En plus, la technique des questions ouvertes permet de déceler les émotions ressenties dans les discours sur les pratiques et représentations, ainsi que de mieux saisir les divergences dans les récits des participantes (Bachmann, 2009). Chaque participante a été interviewée une seule fois avec une durée moyenne d'entrevue de 60 minutes. Tous les entretiens, sauf un, ont été conduits en russe, en considérant le fait que c'est la langue maternelle commune des participantes et de l'enquêtrice. A notre avis, le choix de privilégier les entretiens dans la langue maternelle des interviewées a contribué non seulement à une plus grande profondeur et richesse des témoignages, mais a permis également d'éviter toute sorte de « quiproquo », de mécompréhension ou de silences faute d'une maîtrise confirmée du français. Seulement un entretien a été réalisé en français, sur la proposition de la participante, parfaitement bilingue après onze ans passés en Suisse.

La grille d'entretien a été construite à partir des quatre thématiques suivantes relatives à l'insertion professionnelle :

- Situation professionnelle pré-migratoire et motivations d'immigration
- Difficultés et facilités d'intégration culturelle et professionnelle en Suisse
- Rôle du capital culturel importé et reconstruit dans le processus d'intégration professionnelle
- Relations avec le conjoint et l'attitude de celui-ci par rapport à la situation professionnelle de la femme

Il faut préciser que le choix de questions ouvertes était justifié par le souci de laisser libre cours à l'expression de nouvelles thématiques, ou au déploiement de tensions ou contradictions qui auraient pu être dissimulées suite à un questionnaire davantage fermé et structuré (Bachmann, 2009).

3.4. Analyse et traitement des données

En ce qui concerne le traitement et l'analyse des données qualitatives, nous avons adopté la stratégie d'analyse continue en cours du recueil de données et non une fois le travail de terrain était terminé. Selon Milles & Huberman (2007), en procédant ainsi, le chercheur ou la chercheuse peut alterner un travail de réflexion sur les données déjà collectées et une mise au point de nouvelles stratégies pour en collecter d'autres, souvent de meilleure qualité. L'analyse devient alors une entreprise dynamique, en constante progression, alimentée en permanence par le travail sur le terrain et réalisé en plusieurs étapes.

3.4.1. Etapes d'analyse

Lors de la première étape, nous avons procédé à une analyse globale afin d'avoir une vue d'ensemble des données, mais aussi pour faire une sélection dans la masse de données où, au premier regard, tout semblait important. Ce travail de sélection était accompagné d'un « va et vient » permanent entre les données récoltées et le cadre théorique de la recherche, dans le but de rester explicitement conscient des objectifs de l'étude et des lentilles conceptuelles qu'on y oppose – tout en s'autorisant à être ouvert et à apprendre des choses qu'on ne connaissait pas ou qu'on ne s'attendait pas à trouver (Milles & Huberman, 2007).

Tout au cours du travail de terrain, nous avons réalisé, après chaque entretien individuel, une transcription des enregistrements et une relecture attentive du texte obtenu. Le but de ce travail d'analyse préliminaire était de faire un résumé ou une récapitulation globale des éléments principaux du récit des participantes. Ce résumé, ou fiche de synthèse d'entretien (Milles & Huberman, 2007), nous a été très utile dans la planification de la prochaine interview et/ou pour la révision des questions du guide d'entretien. Par la suite, toutes les fiches de synthèse ont également servi de support d'analyse, dans la mesure où elles ont facilité une restitution rapide du contenu des entretiens.

Afin de rassembler une grande quantité de matériel dans des unités d'analyse plus significatives et économiques, nous avons recouru au codage thématique, en tant que technique d'analyse principale. Cette technique a consisté à attribuer des codes explicatifs ou inférentiels¹ à des passages significatifs du texte d'entretien, ce qui a permis d'identifier des thèmes émergents suggérés par le terrain. En plus, le codage thématique a permis de réduire de grandes quantités de données en un petit nombre

¹ Les codes inférentiels ou explicatives servent à indiquer que tel segment de notes illustre un leitmotiv émergent ou "pattern", que le chercheur a décelé en déchiffrant la signification des événements ou relations sociales (Milles & Huberman, 2007 : 113).

d'unités analytiques, de sorte qu'il amène le chercheur ou la chercheuse à analyser déjà pendant le recueil de données, afin que les retours ultérieurs sur le terrain puissent être plus centrés (Milles & Huberman, 2007).

Ensuite, nous avons procédé au codage ouvert des passages des entretiens les plus parlants pour nos questions de recherche, identifiés lors de l'analyse globale et catégorisés au moyen du codage thématique. Le codage ouvert consiste en un processus analytique à travers lequel des concepts sont identifiés et leurs propriétés et dimensions sont découvertes dans les données (Strauss & Corbin, 1990). Il consiste à disséquer le texte et à exposer les idées, les explications qu'il contient et à les comparées. Cette procédure a contribué à approfondir notre compréhension de ces passages et à faire ressortir tous les éléments qui pourraient être utilisés dans l'interprétation et explicitation du phénomène étudié.

Au final, nous avons obtenu toute une liste de codes rattachés au texte, à toutes les phrases ou passages significatifs. A l'étape suivante, nous avons recouru au codage sélectif (Axial coding¹) qui nous a aidé à trouver des relations entre les codes et à les regrouper en catégories plus abstraites. A la fin, quatre grandes catégories ou familles de codes ont été établies, ce qui nous a permis de cibler encore plus les passages les plus significatifs pour notre recherche, à savoir : *le rôle des compétences linguistiques au début du séjour migratoire, le rôle du capital culturel institutionnalisé importé et/ou reconstruit, l'impact des rapports de pouvoir au sein des couples bi-nationaux, ainsi que l'importance des ressources sociales dans le processus d'intégration professionnelle en Suisse*. Ensuite nous avons poursuivi l'analyse et l'interprétation dans le but d'élaborer une ou plusieurs théories, capables d'expliquer le phénomène en question.

Pour ce qui à trait à la création des codes, nous avons choisi une approche empiriquement « enracinée », dans le but que les données coïncident le mieux possible avec les codes qui les représentent. Pour définir les codes, nous avons utilisé tantôt des mots et des expressions de nos interviewées (*in vivo codes*), tantôt nos propres définitions ou bien des concepts empruntés à la littérature scientifique (*constructed codes*). Milles & Huberman (2007) soulignent que l'avantage de cette stratégie se traduit par le fait que l'analyste est plus ouvert et sensible au contexte, même si l'objectif final est de mettre en cohérence les observations sur le terrain avec une théorie. Selon ces auteurs, une autre manière d'établir les codes aurait été de le faire avant le terrain, à partir du cadre théorique et conceptuel, de la question ou des hypothèses et des variables clé de la recherche.

En interprétant les résultats obtenus, nous avons recouru à deux formes d'analyse différentes : transversale et verticale. Dans la première partie, consacrée au rôle du capital humain des participantes, nous avons procédé de manière transversale, en développant nos explications autour des deux thématiques clé : rôle du capital culturel

¹ « In axial coding, the categories that are most relevant to the research question are selected from the developed codes and the related code notes » (Uwe Flick, 2006, p. 302)

institutionnalisé « importé » et re-construit des participantes, ainsi que le rôle du capital social dans le processus d'accès au marché du travail suisse. En ce qui concerne l'analyse de l'impact des rapports de pouvoir avec le conjoint helvétique, nous avons privilégié la forme d'analyse verticale, en décortiquant chaque situation individuelle de dépendance économique cas par cas.

Dans la partie suivante de notre travail, nous allons présenter les résultats issues de l'analyse quantitative de l'impact de certaines variables indépendantes sur la situation professionnelle des migrantes qualifiées, ainsi que d'interpréter quelques thématiques clé qui ont été identifiées lors des entretiens individuels avec des participantes et qui pourraient, à notre avis, contribuer à une meilleure compréhension des mécanismes qui dirigent les parcours migratoires individuels.

Partie empirique : Présentation des résultats

Quatrième chapitre : Analyse quantitative

Dans cette partie quantitative, notre objectif principal consistera à donner un aperçu de la situation professionnelle en Suisse de l'ensemble de la population féminine qualifiée d'origine russe et ukrainienne, en termes de statut sur le marché de l'emploi, ainsi que dans la profession exercée. L'objectif spécifique consistera à tester la pertinence de la valeur explicative du statut socioprofessionnel de ce groupe particulier au moyen de certains facteurs mis en évidence par les études consacrées aux migrantes qualifiées ayant d'autres origines nationales (Ackers, 1998 ; Nedelcu, 2004, 2005 ; Riaño et Baghdadi, 2006). La structure de ce chapitre va s'organiser de manière suivante. Tout d'abord, nous allons comparer la situation sur le marché du travail des femmes diplômées du supérieur d'origine russe et ukrainienne avec celle de femmes autochtones, en prêtant une attention particulière à l'éventuelle situation de sur-éducation (Pecoraro, 2005). Ensuite, nous allons effectuer un test de corrélation Chi 2¹ entre les variables dépendantes « Statut sur le marché du travail » et « Statut dans la profession » et les variables explicatives indépendantes liées à l'immigration « Durée de séjour » et « Type de permis de séjour » et à la situation familiale « Etat civil » et « Nombre d'enfants ». Ce test de corrélation nous permettra de vérifier l'influence des facteurs annoncés dans le cas de la population étudiée.

3.5. Situation sur le marché du travail des femmes migrantes diplômées du supérieur

En observant le Tableau 1, nous pouvons constater que seulement la moitié des migrantes qualifiées sont intégrées sur le marché du travail. Quant aux Suissesses, elles affichent un taux d'insertion professionnelle nettement supérieur à celui des étrangères, avec 85,7% d'actives sur le marché du travail. En ce qui concerne la qualité d'intégration professionnelle, les chiffres traduisent une forte tendance à être sur-éduquées pour l'ensemble de la force de travail féminine, Suissesses et étrangères confondues, les migrantes représentant tout de même une minorité à avoir trouvé un travail en rapport avec leur niveau de qualifications (37,8%), contre 53,2% parmi les femmes suisses diplômées du supérieur. Pourtant, si l'on tient compte de toutes les barrières structurelles et socioculturelles sur la voie de l'intégration professionnelle des

¹ Le test de corrélation Chi 2 permet de tester la relation entre deux variables qualitatives et de s'assurer de la causalité (ou de l'absence de causalité) entre elles.

femmes qualifiées en général et des migrantes non européennes en particulier, les données statistiques révèlent l'existence d'une certaine marge de manœuvre. En d'autres termes, toutes les femmes migrantes diplômées ne subissent pas le même sort de déqualification ou de chômage, mais au contraire, une partie d'entre elles réussit une intégration professionnelle qualifiante dans le pays d'accueil. Il serait donc intéressant de découvrir sous quelles conditions ou grâce à quels éléments « individuels » les unes réussissent mieux que les autres.

Tableau 1 Statut sur le marché du travail des femmes* suisses et femmes russes et ukrainiennes ayant un niveau de formation supérieur

	Statut sur le marché du travail			Statut dans la profession ISCO		
	Actives occupées	Sans emploi, au chômage	Non actives	Hautement qualifiées ¹	Qualifiées intermédiaires ²	Non qualifiées
Rus / Ukr	49.7%	16.7%	33.6%	37.8%	60.2%	1.9%
CH	85.7%	2.7%	11.6%	53.2%	46.4%	0.4%

* Toutes les analyses statistiques de ce volet quantitatif ont été effectuées sur la population de femmes se trouvant dans la tranche d'âge 24-45 ans.

La littérature scientifique, autour de l'intégration professionnelle des femmes migrantes (Nedelcu, 2004, 2005; Wanner et al., 2005 ; Riaño et Baghdadi, 2006; Rubin, 2008), distingue différentes familles de facteurs capables d'expliquer les disparités relatives au taux et à la qualité d'activité économique des populations féminines autochtone et immigrée ayant le même niveau de formation, à savoir : *facteurs liés au statut de migrant et facteurs liés au statut de femme dans la société d'accueil*. Compte tenu des limites de notre base de données quantitative, notre analyse statistique portera sur les variables explicatives disponibles, à savoir : *facteurs migratoires (durée de séjour, type d'autorisation de séjour) et facteurs liés à la situation familiale (état civil, nombre d'enfant)*.

D'autres variables explicatives comme « *niveau de compétences linguistiques* » et « *origine et spécialisation du diplôme* », seront analysées et mises en relation avec le processus d'intégration professionnelle dans le volet qualitatif de la présente recherche.

¹ Nous avons regroupé sous la catégorie « Hautement qualifiées » les professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que cadres et dirigeants, selon la classification ISCO. Source des données : Recensement populaire 2000, OFS

² La catégorie « Qualifiées intermédiaires » comprend professions intermédiaires en science de la vie, de la santé et de l'enseignement, emplois de type administratif, emplois de service et de vente et d'autres professions de type artisanal ou ouvrier.

3.5.1. Facteurs liés à la migration

Comme nous pouvons l'observer dans le Tableau 2, la variable « *durée de séjour* » a une certaine valeur explicative de la situation sur le marché du travail. Ainsi, parmi les femmes migrantes résidant en Suisse depuis plus de cinq ans, 62,9% ont un emploi, contre 44,3% des migrantes récentes. Le test de corrélation Chi 2 est significatif, ce qui démontre l'existence d'un lien entre les deux variables. Pourtant, en ce qui concerne le statut dans la profession selon ISCO¹, le test Chi 2 indique l'absence de corrélation entre les variables. Ceci signifie que d'autres facteurs « occultés » puissent influencer l'intégration professionnelle durant les premières années après l'immigration.

Tableau 2 Corrélation entre « *durée de séjour* » et « *insertion professionnelle* »

Durée de séjour	Statut sur le marché du travail des migrantes diplômées du supérieur			Statut dans la profession ISCO des migrantes diplômées du supérieur		
	Actives occupées	Sans emploi, au chômage	Non actives	Hautement qualifiées	Qualifiées intermédiaires	Non qualifiées
< 5 ans	44.3%	18.9%	36.8%	39.5%	58.5%	2%
> 5 ans	62.9%	11.4%	25.8%	35.3%	62.8%	1.9%
Test Chi 2	P-valeur (Asymp. Sig. (2-sided)) = 0.000			P-valeur (Asymp. Sig. (2-sided)) = 0.602		

Tenant compte du fait que 44.3% des femmes migrantes sont professionnellement intégrées en moins de cinq ans de séjour en Suisse et que parmi celles-ci 39.5% occupent des postes hautement qualifiés, nous pouvons faire une hypothèse qu'avec un niveau de qualifications similaire, la disposition d'autres ressources, notamment culturelles et/ou sociales, permet à certaines de ces femmes de réussir mieux et dans de meilleurs délais leur intégration professionnelle.

Plusieurs chercheuses et chercheurs (Wanner et al., 2005 ; Pecoraro, 2005 ; Riaño et Baghdadi, 2006; Rubin, 2008) ont mis en évidence le rôle du type d'autorisation de séjour dans l'accès au marché du travail des migrants extra-européens. Les employeurs suisses auraient ainsi plus de confiance dans un permis d'établissement C que dans d'autres types de permis, comme B ou N (Asile), délivrés à titre temporaire et renouvelables à certaines conditions.

Les données, figurant dans le Tableau 3, nous renseignent qu'effectivement le taux d'insertion professionnelle varie considérablement en fonction du type de permis de séjour. Ainsi, parmi les détentrices du permis C, 64% ont un emploi, contre 48,3% parmi celles au bénéfice du permis B et contre seulement 14.3% pour les demandeuses

¹ International Standard Classification of Occupations (ISCO) représente un outil de classification de professions, utilisé par le Bureau de statistique de l'Office international de travail à Genève (www.ilo.org).

d'asile. Par ailleurs, on remarque que le taux de participation professionnelle évolue de manière presque similaire en fonction du nombre d'années vécues en Suisse et en passant du permis de séjour temporaire B au permis d'établissement C. Ce rapprochement signifie, à notre avis, qu'au cours des cinq années de séjour qui précèdent l'obtention du permis C, les migrantes acquièrent d'autres ressources personnelles, en termes de compétences linguistiques, professionnelles et de liens sociaux, qui augmentent par conséquent leurs chances de trouver un emploi. En ce qui concerne le permis d'asile N, le très faible taux d'insertion sur le marché du travail (14,3%) relève principalement des contraintes administratives imposées pour les détenteurs de ce type d'autorisation de séjour. En effet, les demandeurs d'asile n'ont pas le droit d'exercer une activité lucrative durant les trois premiers mois après l'obtention du permis, et ensuite, au cas où ils trouvent un emploi, leur employeur potentiel ne peut pas les engager directement, mais doit faire une demande auprès de l'administration cantonale compétente¹. Gafner et Schmidlin (2007) dénoncent ce genre de mesures en stipulant que le permis N « *n'est pas un permis de séjour, mais une mesure de substitution à l'exécution du renvoi* » qui peut être levée à tout moment par les autorités fédérales. « *Ce livret ne permet aucune mobilité à l'intérieur de la Suisse, n'autorise pas à sortir du territoire et ne comporte aucune possibilité de regroupement familial* » (Gafner et Schmidlin, 2007 : 32). Les détentrices d'un permis N obtiennent donc un statut très précaire, alourdi pas une combinaison de facteurs sociaux (absence de formation reconnue, bas salaire des professions non qualifiées, enfants à charge, etc.). Pourtant, cette catégorie de migrants regroupe une population très hétérogène, y compris qualifiée et hautement qualifiée (Rubin, 2008 ; Kofman, 2005).

Tableau 3 *Corrélation entre « type d'autorisation de séjour » et « insertion professionnelle »*

Permis de séjour	Statut sur le marché du travail des migrantes diplômées du supérieur			Statut dans la profession ISCO des migrantes diplômées du supérieur		
	Actives occupées	Sans emploi, au chômage	Non actives	Hautement qualifiées	Qualifiées intermédiaires	Non qualifiées
Permis C	64%	12.9%	23%	35.6%	64.4%	0%
Permis B	48.3%	16.8%	34.9%	36.6%	61.4%	2%
Permis N (Asile)	14.3%	57.1%	28.6%	0%	0%	100%
Test Chi 2	P-valeur (Asymp. Sig. (2-sided)) = 0.000			P-valeur (Asymp. Sig. (2-sided)) = 0.000		

En ce qui concerne le Permis B, il ne devrait pas en principe exister d'entraves d'ordre légal à l'accès au marché du travail suisse. Cependant, notre enquête qualitative a révélé que ce type d'autorisation de séjour peut recouvrir différents cas de figure, procurant à leurs détentrices des droits inégaux.

¹Office de la main-d'œuvre du Canton de Neuchâtel (<http://www.ne.ch>)

Nina, une de nos participante, est entrée en Suisse avec un permis L (de courte durée) afin de vivre en couple avec son partenaire de nationalité française. Au début de la deuxième année de son séjour, elle a fait une demande pour un permis B dans le but d'effectuer un stage rémunéré dans le cadre de ses études de Master. Vu qu'elle n'était pas officiellement mariée à son ami, le permis B reçu par la jeune femme, portait la mention « Etudiant », ce qui signifie une certaine limitation en termes de droits, par rapport au permis B « Standard ». En plus, le fait que la prolongation d'un tel titre de séjour dépende uniquement des garanties de responsabilité financière de la part de son partenaire représente un sérieux obstacle aux yeux des employeurs, qui le perçoivent comme instable et peu crédible.

Par ailleurs, il importe de préciser qu'à la différence du statut sur le marché du travail, le statut dans la profession n'évolue que très peu en fonction de la durée de séjour et du type de permis. Selon nos données statistiques, la proportion de femmes migrantes bénéficiaires d'un permis B et intégrées professionnellement en rapport avec leur niveau de formation est même légèrement supérieure (36,6%) à celle de femmes ayant obtenu un permis C (35,6%). Or, nous pouvons faire une hypothèse que la qualité de l'intégration professionnelle serait éventuellement conditionnée non seulement par le statut de séjour légal, mais aussi par la présence d'autres facteurs tels que : l'acquisition d'une nouvelle formation reconnue en Suisse et l'accès à des réseaux sociaux élargis et diversifiés. Une étude approfondie du rôle et des mécanismes d'action de ces facteurs sur le processus d'intégration professionnelle des migrantes qualifiées sera proposée dans la partie qualitative du présent travail.

3.5.2. Facteurs liés à la situation familiale

Le changement de statut marital et la création de famille, influencent également de manière considérable la participation des femmes aux activités économiques. La probabilité de perte ou de manque d'autonomie qui peut en résulter, dépend fortement des politiques sociales du pays d'accueil, ainsi que des attitudes culturelles autour des responsabilités familiales (Ackers, 1998).

Tableau 4 Statut matrimonial des migrantes et des Suissesses

	Etat civil			
	Célibataires	Mariées	Veuves	Divorcées
Rus/Ukr	10.5%	84.5%	0.2%	4.7%
CH	42.9%	51%	0.3%	5.8%

Le Tableau 4 nous signale que la très grande majorité des femmes migrantes diplômées du supérieur sont mariées (84,5%), contre 51% des femmes hautement qualifiées de nationalité suisse. La différence significative de plus de 30% avec les

femmes autochtones ayant un niveau de formation similaire s'explique, en grande partie, par le fait que la majorité des migrantes extra-européennes arrivent en Suisse dans la catégorie non « *job-oriented* », généralement pour des raisons de mariage avec un résident ou un citoyen helvétique. A la différence des femmes autochtones, pour les migrantes, la possibilité de vivre en couple dans une union libre est difficilement envisageable, seul le fait d'un mariage enregistré octroyant droit à une autorisation de séjour stable.

Quant à la présence d'enfants (Tableau 5), les statistiques démontrent que presque la moitié des migrantes qualifiées (43,4%) n'ont pas d'enfant, contre 55,6% de femmes suisses.

Tableau 5 Nombre d'enfants des migrantes et des Suissesses

	Nombre d'enfants			
	Sans enfant	1 enfant	2 enfants	< 2
Rus/Ukr	43.4%	39.1%	15.7%	1.8%
CH	55.6%	14.6%	20.2%	9.6%

En tenant compte des raisons majoritairement matrimoniales de l'immigration en Suisse, ainsi que de l'âge des migrantes, entre 25 et 45 ans au moment de l'immigration¹, le nombre de femmes étrangères n'ayant pas d'enfants semble être étonnamment élevé. Même si les Suissesses qualifiées sont plus nombreuses à ne pas avoir d'enfants dans cette tranche d'âge, elles sont aussi majoritaires à être célibataires² (71%) contre 21,5% des migrantes. La différence significative de comportement entre deux groupes de femmes par rapport à la planification familiale indique une influence des facteurs liés à la migration. Face aux difficultés de trouver un emploi en rapport avec leurs qualifications acquises dans le pays d'origine, certaines migrantes qualifiées se voient obligées de retarder l'arrivée des enfants ou bien d'y renoncer, en entamant, par exemple, une nouvelle formation de longue durée (Riaño et Baghdadi, 2006).

Inversement, une plus faible participation professionnelle des migrantes qualifiées ayant des enfants s'explique, selon Wanner et al. (2005), par le fait que leurs ambitions professionnelles se retrouvent souvent modérées et même limitées par des responsabilités familiales et surtout par la présence d'enfants en bas âge. En outre, le manque de services de garde ou leur coût élevé (Wanner et al., 2005 ; Riaño et Baghdadi, 2006, Chaïb, 2008) et l'absence de la famille élargie, autrement dit du réseau de support familial (Lamotte, 1991 ; Nedelcu, 2005) ou tout simplement des modèles

¹ Nous avons choisi d'inclure dans notre analyse seulement les femmes dans la tranche d'âge de 25-45 ans, autrement dit, supposées avoir terminé leurs études supérieures et être professionnellement actives.

² Dans notre base de données statistique, le terme de « célibataire » se réfère également aux personnes vivant en unions non enregistrées.

culturels traditionnels¹ ou des stratégies de couple, se voient souvent désignés comme explications principales de la faible participation professionnelle (quantitative et qualitative)² des femmes étrangères qualifiées. Le test de corrélation entre les variables « Nombre d'enfants » et « Statut sur le marché de l'emploi » (Tableau 6) dans le cas des femmes migrantes qualifiées russes et ukrainiennes informe que ces variables sont effectivement interdépendantes. Précisément, la présence d'un enfant fait baisser de 14,2% la proportion des femmes occupées sur le marché du travail par rapport à celles sans enfant. Les femmes ayant deux enfants et plus sont encore moins nombreuses à exercer une activité lucrative (37.2%).

Tableau 6 Corrélation entre « *nombre d'enfants* » et « *insertion professionnelle* » chez les femmes migrantes russes et ukrainiennes

Nombre d'enfants	Statut sur le marché du travail des migrantes diplômées du supérieur			Statut dans la profession ISCO des migrantes diplômées du supérieur		
	Actives occupées	Sans emploi, au chômage	Non actives	Hautement qualifiées	Qualifiées intermédiaires	Non qualifiées
Pas d'enfant	59%	14.2%	26.9%	40.3%	58.3%	1.4%
1 enfant	44.8%	19.6%	35.6%	33.5%	63.8%	2.7%
2 enfants	37.2%	16.6%	46.2%	38%	59.2%	2.8%
Test Chi 2	P-valeur (Asymp. Sig. (2-sided)) = 0.000			P-valeur (Asymp. Sig. (2-sided)) = 0.133		

Ceci dit, l'analyse de nos données qualitatives a démontré que l'articulation entre les sphères de la famille et du travail s'avère de nature très complexe et peut être influencée par des facteurs de motivations individuelles, en dehors des contraintes structurelles et migratoires qui s'imposent à l'ensemble des femmes immigrées.

Ainsi, bien qu'Eléna, mère de deux enfants de 3 et 6 ans, apporte une grande importance à son intégration professionnelle - elle a d'ailleurs refait ses études supérieures en Suisse pour y parvenir – la nécessité de concilier une activité salariale avec ses responsabilités familiales de manière équilibrée se pose comme une priorité indiscutable. Dans le cas de cette jeune femme, ce n'est pas la déficience des structures de garde ou les problèmes financiers qui ont freiné sa carrière, mais c'était vraiment son choix personnel d'attribuer plus de temps à la famille, de s'occuper elle-même de ses enfants, bref, de trouver un compromis acceptable pour tout le ménage. Sur la liste des critères principaux auxquels devait répondre l'emploi recherché, le temps partiel et la flexibilité ont largement devancé ceux liés au prestige et à la correspondance avec la formation reçue:

¹ Il s'agit des modèles culturels assignant les femmes prioritairement aux tâches familiales (Wanner et al., 2005).

² Sous le terme « participation quantitative » nous comprenons le statut sur le marché du travail et le taux de travail et sous le terme de « participation qualitative » - la position dans la profession (intellectuelle ou scientifique vs intermédiaire).

*« Pour le moment j'ai un travail idéal – 40%. C'est quelque chose qui est radical, je veux dire que c'est un critère que je ne peux pas dépasser dans les 5 ans qui viennent, quelque soient mes ambitions. Donc c'est 50% ou un peu plus, voire 60%... mais c'est vraiment limite. Au début, j'avais plus d'ambitions, ça c'est sûr. Au niveau de la carrière... parce que je n'étais pas mariée, pas d'enfant. Mais tu t'adaptes... C'est sûr que tu ne peux pas tout faire et franchement, je pense que je ne suis pas faite pour une carrière monstrueuse... ah si, je pourrais, mais je serais frustrée de ne pas voir ma famille. Donc, c'était la question d'équilibre entre la famille et la vie professionnelle. Oui c'est très important, parce que si tu fais que gamins ou que boulot, c'est très rude. Là, j'ai trouvé vraiment un équilibre, c'est parfait. J'ai un peu la famille, un peu le travail, qui me plaît, qui me passionne. »
(Eléna)*

La présence et le nombre d'enfants produisent ainsi un impact considérable sur la capacité des femmes à s'investir professionnellement. Les femmes avec des enfants sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel, ce qui entraîne une restriction de l'autonomie économique des épouses en les rendant dépendantes du conjoint, le « *breadwinner* » principal (Ackers, 1998).

Synthèse

L'analyse statistique de la situation professionnelle des femmes migrantes qualifiées russes et ukrainiennes a mis en évidence une tendance plus élevée à être sur-éduquée ou sans emploi que dans le cas des femmes qualifiées autochtones. En outre, la constatation d'une relation de dépendance entre la situation sur le marché du travail et le fait d'être immigrée récente au bénéfice d'un permis de séjour temporaire, ainsi que le fait d'avoir des enfants, a confirmé les conclusions des recherches antérieures au sujet des désavantages des femmes migrantes qualifiées non européennes sur le marché de l'emploi dans des pays de l'OCDE (Wanner et al., 2005; Nedelcu, 2005; Riaño et Baghdadi, 2006; Rubin, 2008).

D'autre part, notre étude a également révélé l'existence d'une certaine marge de manœuvre, qu'ont les migrantes qualifiées, malgré de nombreux obstacles structurels et socioculturels. En effet, presque la moitié d'entre elles sont actives sur le marché du travail et un tiers parmi celles-ci occupent des postes hautement qualifiés. Dans la partie suivante de notre travail, nous allons procéder à une analyse qualitative du processus d'accès à un emploi des migrantes qualifiées, afin d'explorer en détail et de manière individuelle les mécanismes d'intégration professionnelle qui se mettent en place durant les cinq premières années après leur arrivée. Cette approche devrait nous permettre de repérer la complexité des situations migratoires dans lesquelles se trouvent ces femmes et la diversité des ressources qu'elles mobilisent (Nedelcu, 2005),

en procurant une compréhension plus approfondie des disparités dans le degré et la qualité d'intégration au sein d'un groupe possédant des caractéristiques similaires en termes de provenance, de niveau de formation et de situation familiale.

Cinquième chapitre : Résultats de l'analyse qualitative

Dans le sous-chapitre qui suit, nous allons présenter les résultats de notre étude qualitative en guise de réponses à la première question spécifique de notre recherche, à savoir :

Quel rôle joue le niveau de maîtrise de la langue du pays d'accueil dans l'accès au marché du travail ? Dans quelle mesure le niveau linguistique avancé permet-il de réussir une intégration professionnelle qualifiante ?

3.6. Compétences linguistiques et leur impact sur l'accès à l'emploi

En plus des obstacles administratifs liés à la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle pré-migratoire, nombreuses sont les femmes qui se heurtent à des barrières plus spécifiques, en rapport avec leurs compétences linguistiques. Au début de leur séjour en Suisse, le niveau de français de nos participantes était très inégal. Deux femmes sur sept avaient une très bonne maîtrise linguistique, de niveau universitaire. Quatre femmes n'avaient aucune connaissance en français et une avait un niveau moyen.

Les migrantes qui sont arrivées en Suisse sans connaissances préalables en français, se sont vite rendues à l'évidence qu'aucune intégration professionnelle ne pouvait être envisageable avant l'acquisition des compétences linguistiques nécessaires. En plus, l'incapacité de communiquer et de comprendre ce qui se passait autour d'elles au début de leur séjour en Suisse, est devenue un vrai handicap pour Polina et Daria. En conséquence, les premiers mois d'immigration ont été vécus avec un sentiment de mal-être continu, accompagné d'une baisse d'estime de soi, de honte et de peur. La nécessité d'acquérir avant tout un bon niveau de français était donc clairement perçue par ces femmes comme la première étape principale sur le long chemin de l'intégration structurelle:

« Au début, mon plus grand problème c'était la langue. Ça me posait beaucoup de difficultés... Parce que quand tu ne parles pas la langue... même si tu viens d'une grande ville... je me sentais mal à l'aise... je me gênais de demander des renseignements, au magasin par exemple. Avec mon mari on parlait en anglais basique. » (Polina)

« Les premiers mois je me sentais très mal... Je me sentais comme un petit enfant qui dépendait de tout le monde, qui comprenait mal ce qui se passait autour de lui... C'est-à-dire, tu ne comprends absolument aucun mot autour de toi... Je ne voulais même pas sortir au magasin pour acheter quelque chose... Mon mari m'a accompagnée jusqu'à l'école¹ tous les matins pendant une semaine. C'était un cauchemar... C'était un stress terrible... presque insupportable. Donc, j'ai décidé de me mettre tout de suite sérieusement à l'apprentissage du français, car autrement aucune intégration ne peut être possible... Pour moi c'était absolument clair. Donc il fallait d'abord bien apprendre la langue, pour écrire et communiquer correctement. » (Daria)

Pourtant, bien que le rôle des compétences linguistiques, dans l'accès à l'emploi qualifié ou hautement qualifié, ne doive pas être sous-estimé, les résultats de notre recherche, en rejoignant ceux de Maheux (2004), démontrent qu'il pourrait néanmoins être minimisé dans le cas du marché du travail non qualifié. Selon Hélène Maheux (2004 : 61) : *« Pour acquérir rapidement une première expérience de travail dans le pays d'accueil, l'immigrant peut être prêt à accepter le premier emploi venu et ce au détriment de son profil ou de ses aspirations professionnelles. En ce sens, la connaissance linguistique des immigrants ne semble pas être un élément déterminant de la vitesse d'accès à un premier emploi. »*

Ayant eu un niveau de français très basique après son installation en Suisse, Svetlana a pu trouver un emploi dans la restauration assez rapidement. Pourtant, n'étant pas satisfaite de son travail de serveuse, elle a poursuivi ses recherches d'un emploi plus qualifié et mieux rémunéré, mais sans succès. La jeune femme est convaincue que ce sont essentiellement ses problèmes linguistiques qui étaient à l'origine du refus des employeurs:

« En fait, j'ai mis une grosse croix sur mon activité professionnelle... Je n'ai même pas essayé de trouver quelque chose avec ma formation musicale. J'ai travaillé comme serveuse... puisque je n'avais pas le choix. J'ai cherché dans le commerce, comme vendeuse, mais on ne me prenait pas... avant tout à cause de la langue... Par contre, comme serveuse, tu peux toujours trouver... Je suis allée à l'Ecole du français moderne pendant huit mois, mais pas tous les jours... deux fois par semaine... c'est trop peu... Même

¹ Cours de français intensifs au Lycée Jean Piaget à Neuchâtel.

aujourd'hui, j'ai de la peine à écrire... je réfléchis trop longtemps, je fais beaucoup de fautes... » (Svetlana)

De ce qui précède, nous pouvons conclure que la maîtrise du français représente en effet une composante essentielle sur la première étape de l'intégration. Autrement dit, l'accès au marché du travail qualifié ne peut se réaliser sans moyens linguistiques confirmés. L'intégration culturelle, y compris la perception émotionnelle de la société d'accueil et de sa place dans cette société serait positivement associée à la capacité de communiquer dans la langue nationale ou régionale. Il se pose ici la question de savoir *dans quelle mesure les compétences linguistiques élevées permettent de valider ses ressources culturelles en termes de titres et d'expérience professionnelle et d'accéder à un emploi en rapport avec ses qualifications ?*

Avant de répondre à cette deuxième question spécifique de notre recherche, il est important de souligner le caractère universel des exigences par rapport aux compétences linguistiques. A la différence des ressources culturelles institutionnalisées dont la valeur varie selon les pays d'origine, les insuffisances de maîtrise linguistique représentent une entrave commune aux femmes migrantes hautement qualifiées de toutes les nationalités confondues, même dans le cas des migrations intracommunautaires, au sein de l'Union Européenne (Ackers, 1998). La chercheuse a recueilli plusieurs témoignages de réticence et même de méfiance de la part des employeurs face aux candidates étrangères ayant une autorisation de travail mais parlant avec un accent. En Suisse, certaines de nos participantes ont rencontré le même genre d'attitude sur le marché du travail. Après une année et demie de séjour en Suisse, couronné par l'obtention d'un titre de Master en Science économiques, Nina a dû se rendre compte que même avec un diplôme reconnu en Suisse et un très bon niveau de français, le fait qu'elle parle moins couramment que ses concurrents à l'emploi locaux et avec un accent, s'avère être un défaut important aux yeux des employeurs:

« Je comprends parfaitement que même si parle français et anglais assez bien, je n'ai pas le niveau des natifs... et que j'aurai toujours cet accent russe... Donc, pour nous c'est beaucoup plus difficile. » (Nina)

Quant à Marina, diplômée aussi en Sciences économiques en Russie et ayant dix ans d'expérience dans une banque à Moscou ainsi qu'un bon niveau de français au moment de son immigration en Suisse, la nécessité de perfectionner ses compétences linguistiques afin de prétendre à un emploi qualifié a été perçue comme une évidence et de manière plutôt positive. La jeune femme n'a pas hésité à consacrer les deux premières années de son séjour en Suisse à un apprentissage approfondi du français à l'ILCF¹:

¹ Institut de langue et civilisation françaises (ILCF).

*« En fait, je n'ai pas commencé à chercher un travail tout de suite... J'ai quand même pris une année pour m'adapter gentiment. Au début, j'étais complètement perdue... parce que tout était nouveau, le pays et les gens. Bien que je parlais la langue - j'ai terminé une école spécialisée en français - je sentais que ce n'était pas assez, il me fallait le Certificat¹. Je suis allée à l'ILCF et une année plus tard, j'ai commencé à chercher un travail. Quand j'ai reçu plein de refus, j'ai décidé de m'inscrire au Diplôme² à l'ILCF. Comme ça, j'ai fait ma deuxième année de français. Je ne le regrette pas, parce que de toute façon je crois que ce temps n'a pas été perdu. J'ai beaucoup amélioré mon niveau de français, j'ai appris pas mal de choses pour moi... en culture générale, en littérature et en civilisation française et romande... »
(Marina)*

Inversement, il arrive dans certains cas que le niveau de maîtrise linguistique soit sur-estimé par l'employeur en tant que critère d'embauche, c'est-à-dire, le niveau de français requis dépasse parfois les besoins réels pour le poste à pourvoir. Ainsi, arrivée en Suisse avec un diplôme d'enseignante de français et ayant un niveau très avancé dans cette langue, Eléna a fait en plus deux ans d'études de français à l'ILCF et ensuite encore une licence en Sciences du langage et de l'éducation à l'Université de Neuchâtel. Or, peu de temps après être engagée, la jeune femme s'est rendue compte que les compétences linguistiques élevées exigées par l'employeur étaient en réalité sous-utilisées dans le cadre de son emploi en tant que formatrice et conseillère en intégration professionnelle des réfugiés dans un centre social :

« D'abord pour le français... Si tu veux, quand j'étais à l'Uni et puis maintenant... mon mari me dit que j'ai régressé... C'est vrai que j'ai régressé un petit peu... Parce que je ne lis que les trucs qui me concernent, je fais que des mails de trois lignes ou bien des mails tous faits, que la secrétaire corrige. Heureusement, j'ai une secrétaire pour ça. Je ne parle pas qu'avec les gens de formation ... assez avancée. Donc je dois adapter mon langage... pour des personnes vraiment... de niveau très basique, pour qu'ils me comprennent. J'écris très peu, je lis très peu en français... » (Eléna)

Synthèse

Dans ce chapitre nous avons analysé, à travers des expériences vécues par nos participantes, le rôle de la maîtrise du français dans l'accès au marché du travail au début de leur séjour en Suisse, ce qui nous a permis de tirer des conclusions suivantes :

¹ Certificat d'études françaises à l'ILCF

² Diplôme pour l'enseignement du français langue étrangère à l'ILCF

- L'accès au marché du travail qualifié et hautement qualifié serait fortement conditionné par la capacité des immigrés qualifiés à faire preuve de compétences linguistiques confirmées, dont le niveau très avancé s'avère nécessaire afin de pouvoir valider ses qualifications professionnelles aux yeux des employeurs exigeants. Une très bonne maîtrise de langue demande un apprentissage intensif et de longue durée ce qui peut repousser l'entrée sur le marché du travail qualifié de plusieurs mois, voire plusieurs années en fonction du niveau de français initial.
- Il se trouve qu'un niveau avancé de français n'est pas exigé par des employeurs pour des travaux non ou peu qualifiés, notamment dans la restauration, un niveau basique étant souvent suffisant.
- Les besoins réels des emplois qualifiés et hautement qualifiés en compétences linguistiques ne sont pas homogènes, certains employeurs exagérant leurs exigences par rapport à la nature des tâches à exécuter. L'investissement dans les études supplémentaires, linguistiques et professionnelles, s'avère dans ce cas très élevé et donc moins rentable à court terme, suivant la théorie économique du capital humain.

Tenant compte du fait que l'acquisition d'un niveau avancé en français ne serait que la première étape du processus d'accès au marché du travail qualifié et sachant que les participantes ont mis un temps différent pour trouver leur emploi actuel, la troisième question spécifique qui se pose pour la suite de cette étude serait de savoir *quels moyens ou quelles stratégies ont permis à ces femmes migrantes de parvenir à leur statut professionnel effectif*. Autrement dit, il s'agirait d'explorer les conditions rendant possible une intégration professionnelle qualifiante en situation de migration, en partant du principe qu'il existe une marge de manœuvre pour une action individuelle au sein de la structure où se croisent des contraintes liées au statut de migrante non européenne et des désavantages liés au statut d'épouse dépendante.

3.7. Conditions permettant une intégration professionnelle qualifiante

3.7.1. Valorisation des ressources culturelles d'origine

Il importe de préciser qu'en planifiant leur intégration professionnelle en Suisse, toutes les femmes interrogées dans le cadre de notre recherche se rendaient compte des difficultés qui les attendaient en termes de validation de leurs qualifications professionnelles acquises dans le pays d'origine. Le témoignage de Daria, une jeune médecin-dentiste immigrée à Neuchâtel pour vivre avec son partenaire suisse, illustre bien la réflexion partagée:

« Evidemment je me doutais que ce serait difficile. Je me doutais sérieusement que je n'exercerais ma profession probablement plus jamais ... Parce que je savais, d'après l'expérience de certaines connaissances, que c'était souvent le cas... Des gens disaient qu'avec une profession en médecine... c'était quasiment impossible... très difficile... Donc c'était connu d'avance. » (Daria)

En effet, force est de constater que parmi toutes nos participantes seulement une femme sur sept a pu valoriser ses études et son expérience professionnelle pré-migratoires après avoir perfectionné le français. Après deux ans de recherches de travail sans succès dans la sphère bancaire, la stratégie qui a permis à Marina de trouver un emploi désiré a été de concentrer ses recherches sur le secteur qui aurait besoin des compétences particulières, liées à son origine nationale. Informée de l'augmentation du nombre de la clientèle russe confiant la gestion de sa fortune à des banques suisses, la jeune femme s'est mise à dénicher des postes exigeant la langue maternelle russe et à cibler ainsi ses postulations. Cette stratégie s'est avérée très efficace, car peu de temps après, Marina a été engagée dans une banque privée à Genève en tant qu'assistante de gestion de fortune de la clientèle russe:

« J'étais très étonnée... J'ai déjà travaillé un moment à Genève et j'ai vu le nombre de russes là-bas... de femmes russes... Je comprenais que la concurrence était très forte, même pour les spécialistes. Surtout maintenant, en situation de crise économique... Mais ils ont dit que je leur convenais, parce que j'avais une expérience de travail dans une banque en Russie et qu'ils avaient besoin d'une personne de langue maternelle russe. » (Marina)

Cet exemple solitaire confirme les conclusions de plusieurs recherches mentionnées plus haut (Riaño et Baghdadi, 2006 ; Nedelcu, 2005 ; Ackers, 1998), selon lesquelles les chances de valider son capital culturel importé dans le contexte suisse sont assez faibles, avec de rares exceptions, surtout pour ce qui a trait à des emplois orientés vers la collaboration avec les pays d'origine. Une exception existe pourtant dans le cas des spécialistes très hautement qualifiés ou de renommée internationale invités par des entreprises ou des centres de recherche suisses (Chaloff et Lemaitre, 2009), ce qui n'est que rarement le cas des femmes immigrées pour des raisons de mariage, bien qu'au bénéfice d'une formation supérieure.

De surcroît, la stratégie consistant à mettre à profit ses ressources culturelles d'origine, en plus d'une nouvelle formation universitaire effectuée en Suisse afin d'avoir le plus d'atouts possibles par rapport aux concurrents natifs, a été adoptée également par Nina :

« Je voudrais trouver un travail dans le cadre duquel je pourrais utiliser le russe... et le français, et l'anglais... trois langues. Et l'allemand aussi... plus tard, quand j'aurai le niveau. Je voudrais quand même quelque chose en rapport avec la Russie, parce que j'aurais plus de chances d'être engagée.

Autrement, je suis dans le même rang avec les autres suisses qui parlent français, allemand et aussi anglais. » (Nina)

Bien que les résultats de notre recherche, en rejoignant ceux de plusieurs chercheuses et chercheurs (Ackers, 1998 ; Kofman, 2005 ; Wanner, 2005 ; Nedelcu, 2004, 2005 ; Riaño et Baghdadi, 2006), constatent que le fait de posséder un diplôme suisse (ou européen) intervient de manière étroite sur la possibilité d'être inséré sur le marché du travail qualifié ou hautement qualifié, peu de femmes migrantes ont recours à cette stratégie. Sinon, parmi les bénéfices de cette tactique, Wanner et al. (2005) souligne que le fait d'être scolarisée dans le pays de destination, contribue à garantir une meilleure compréhension de la langue utilisée dans le cadre de l'activité professionnelle et à se familiariser avec la structure spécifique du marché du travail suisse.

Dans la suite de notre analyse, nous allons essayer de comprendre et d'expliquer pourquoi seulement trois de sept participantes ont fait ou sont en train de faire une formation supérieure en Suisse. En anticipant, nous tenons à souligner qu'il n'existe pas une seule réponse qui puisse expliquer le choix de refaire ou non ses études après l'immigration. Dans chaque situation individuelle nous pouvons observer une combinaison complexe de différents facteurs qui agissent en se croisant sur le façonnement des parcours migratoires particuliers.

3.7.2. Facteurs explicatifs du choix de la stratégie de re-qualification

Suite à une analyse transversale des récits de nos participantes, nous avons dégagé quelques facteurs explicatifs sur la motivation de refaire ses études ou bien de faire une formation supplémentaire, afin d'augmenter ses chances de s'insérer sur le marché du travail qualifié. Ces facteurs se résument principalement à trois éléments clé : connaissance du marché du travail suisse et conscience des exigences en matière de formation ; situation familiale et soutien du conjoint, ainsi que l'âge de la femme au moment de son immigration.

Connaissance des exigences du marché du travail suisse

Sans surprise, les participantes qui ont opté pour une formation supérieure en Suisse étaient, dès le début de leur séjour, conscientes du fait que posséder un diplôme reconnu par les employeurs était une condition quasi incontournable dans l'accès au marché du travail qualifié. En effet, selon Nedelcu (2004), le projet de formation s'accompagne généralement d'une ascension sociale et d'un regain de statut.

Avant d'épouser son partenaire suisse, Eléna a fait deux ans d'études de français à l'ILCF, en tant que boursière de l'Université de Neuchâtel. En prenant la décision de faire ensuite une Licence en Sciences de l'éducation et du langage, la jeune femme possédait déjà de bonnes connaissances sur la Suisse et son marché du travail, son conjoint étant la source principale de la précieuse information:

« Quand je me suis retrouvée en Suisse, mon mari m'a dit tout de suite : « Si t'as pas de papier valable en Suisse, t'es bonne à faire le ménage et c'est tout... » Et comme le ménage ce n'est pas ma vocation, j'ai décidé de refaire mes études... voilà ! J'ai fait les sciences de l'éducation et les sciences du langage. C'est-à-dire, j'ai refait exactement ce que j'ai fait chez moi pour aller le plus vite possible. » (Eléna)

Diplômée en linguistique française et anglaise et en gestion d'entreprise tout en étant au bénéfice d'une expérience professionnelle en Russie, Nina avait une vision très réaliste sur ses chances de trouver un emploi qualifié en Suisse. Dès le départ, la question *« Faire ou ne pas faire une formation en Suisse ? »* ne se posait même pas. C'était une évidence et même la condition principale d'acceptation de l'invitation de son partenaire français, résidant à Neuchâtel, à venir le rejoindre:

« Je lui ai dit que je ne pourrais pas tout laisser tomber et venir juste pour rester auprès de lui. Je voulais travailler, être indépendante. Je lui ai demandé de m'inscrire dans une Université en sachant qu'avec un diplôme suisse je pourrais trouver un travail plus facilement. Pour moi c'était absolument clair qu'avec mes diplômes russes je n'avais aucune chance ici. Ma formation en lettres était effectivement sans utilité ici, mais grâce à ma deuxième formation en gestion d'entreprise, j'ai pu m'inscrire directement en Master en Développement de Business International à l'Université de Neuchâtel. » (Nina)

Quant à Daria, diplômée en médecine dentaire et ayant pratiqué pendant quatre ans en Ukraine, elle était parfaitement informée que l'intégration professionnelle en médecine pour les détenteurs de diplômes non européens n'était pas automatique et exigeait une procédure de reconnaissance ou même une formation d'accordement ou de remise à niveau. Par contre, n'ayant aucune connaissance en français au moment de l'immigration en Suisse, la jeune femme a dû consacrer quatre premières années de son séjour à l'apprentissage de la langue uniquement. Au bout de quatre ans, elle a remis son dossier d'inscription auprès de l'Ecole dentaire à Genève. Malheureusement, sa candidature a été refusée en raison du nombre de places limité. La jeune femme décide alors d'abandonner les tentatives de retourner dans son métier et se tourne vers une formation plus accessible et moins exigeante : un CFC¹ de commerce.

¹ Certificat fédéral de capacité (CFC)

En fait, dans le cas de Daria, nous pouvons observer que sous l'influence du facteur supplémentaire tel que les compétences linguistiques insuffisantes, sa motivation de réussir son intégration en tant que dentiste a changé au fil des années consacrées à l'apprentissage du français. En plus, durant ces années certains événements majeurs de vie, comme le divorce et une nouvelle relation, ont produit un impact considérable sur l'évolution de ses projets professionnels:

« Franchement, je peux imaginer difficilement... que je pars trois ans à Genève... que de nouveau j'ai plus de famille ... que je suis là-bas... avec tout ce stress des études... Quand j'imagine tout ça, j'ai une boule dans la gorge... C'est-à-dire, je crois que je ne pourrai plus supporter ça... » (Daria)

Par conséquent, cinq ans après son arrivée en Suisse, la jeune femme a revu à la baisse ses ambitions professionnelles initiales en choisissant une option moins valorisante, mais en même temps moins exigeante, celle de faire un CFC de commerce et de se recycler dans un métier de comptable. Cette décision a été en grande partie suggérée par l'exemple de son premier mari, lui-même détenteur d'un CFC et travaillant comme comptable:

« Mon mari a un CFC de commerce et il a travaillé comme comptable. Plus tard, il a occupé même des postes à responsabilité, il a même été chef-comptable. Donc moi, je me suis inscrite en CFC pour avoir une profession... parce que ce certificat permet de travailler comme comptable dans n'importe quel commerce. La comptabilité c'est une solution à court terme... ce n'est pas une passion évidemment... et puis on verra. J'ai l'impression que quand les employeurs regardent mon CV, ils pensent : « Mais pourquoi elle veut travailler comme comptable ? C'est bizarre... » Il faut admettre que ça paraît un peu bizarre... » (Daria)

D'ailleurs, les migrantes interrogées qui avaient un faible niveau de français et de vagues informations sur la Suisse au moment de l'immigration, sont aussi celles qui ont connu le plus de déceptions au cours de leur intégration. La perte d'illusions, souvent basées sur un « imaginaire géographique » idéalisé (Riaño et Baghdadi, 2006), s'est parfois accompagnée de fortes souffrances psychologiques:

« Au début j'espérais, j'étais même absolument sûre que je trouverai facilement un travail. Parce que je pensais qu'avec mon expérience professionnelle dans la banque... et en sachant qu'ici le secteur bancaire est très développé... Donc, ça a été une vraie déception quand des refus se sont mis à me tomber dessus... » (Marina)

Ayant comme seule source d'information la conviction de son futur mari qu'elle pourrait continuer son activité professionnelle en Suisse sans problème, Polina a vécu une désillusion rude après l'immigration:

«Tout ça c'était parce que je n'avais pas de possibilité de voyager à l'étranger. A vrai dire, pour ma génération, l'étranger c'était un grand mythe, à cause du rideau de fer. Je connaissais l'étranger à travers des films. J'ai pas mal pleuré ici... au début... Il y avait beaucoup de choses que je ne comprenais pas... Tout d'abord, l'estime de soi et la confiance en soi baissent très fort, quand on se retrouve ici... terriblement fort... » (Polina)

Dans certains cas, c'est la baisse de confiance en soi suite aux déceptions vécues après l'immigration qui peut influencer négativement la motivation de faire une nouvelle formation supérieure. C'était notamment le cas de Marina qui au bout de 3 ans de postulations stériles a décidé donc de s'inscrire en Master en Développement du Business International à l'Université de Neuchâtel. Un mois après le début du semestre, elle abandonne pourtant ses études convaincue que son niveau d'anglais était insuffisant pour réussir cette formation. Dans le cas de cette jeune femme, nous pouvons observer une combinaison particulière de facteurs qui l'ont conduite à renoncer à ses études. En effet, la méconnaissance du marché du travail suisse a prolongé la période de recherche d'un emploi de plusieurs années. Avec comme résultat que sa confiance en soi ainsi que ses ambitions ont baissé à tel point que la jeune femme panique et laisse tomber à la première difficulté rencontrée. En effet, par la suite Marina a confirmé avoir des connaissances en anglais suffisantes pour lire et comprendre le matériel des cours. C'était donc en grande partie la panique et la peur de ne pas être capable de surpasser les obstacles nouvellement surgis.

De cette manière, nous pouvons conclure que la méconnaissance du pays d'accueil, et notamment du fonctionnement de son marché du travail, peut avoir des effets négatifs sur l'intégration professionnelle et sociale des migrantes. Selon les données des entretiens, certaines participantes ont également été victimes de dépressions, d'un sentiment de mal-être et de tensions avec leur conjoint durant cette période d'adaptation plus ou moins longue.

Situation familiale et soutien du conjoint

Le mariage et la vie de famille représentent les facteurs qui ont le plus d'impact, selon Ackers (1998), sur les trajectoires professionnelles des femmes migrantes, ainsi que non migrantes. La situation des femmes immigrées par mariage est, par ailleurs, fragilisée par la perte d'autonomie liée à leur statut de personne à charge, du moins au début du séjour post-migratoire. De plus, la présence d'enfants en bas âge et les responsabilités familiales agissent sur les ambitions professionnelles initiales en les diminuant sensiblement et même en pénalisant la mère si une opportunité de travail se présente (Wanner et al., 2005).

En analysant les propos des participantes, nous avons constaté que le facteur « conjugal », c'est-à-dire l'attitude du partenaire suisse vis-à-vis des projets d'insertion professionnelle de l'épouse étrangère, a joué un rôle clé dans l'opération du choix de la stratégie de re-qualification pour l'ensemble des femmes interviewées. En sachant que parmi les femmes qualifiées russes et ukrainiennes immigrées en Suisse, 84,5% sont mariées et 56,6% ont des enfants¹, il n'est pas étonnant que les décisions liées à l'avenir professionnel de la majorité de ces migrantes soient influencées par des considérations familiales, d'autant plus que l'option de faire des études supérieures en Suisse nécessite des ressources financières non négligeables et ne peut pas se réaliser sans le soutien du conjoint, dont la femme se retrouve dans la plupart des cas dépendante après l'immigration.

Dans cette optique, il est important de préciser qu'au moment de commencer leurs études en Suisse, les participantes concernées étaient en couple et sans enfants. L'attitude positive du conjoint et son accord de prendre en charge les frais de la formation ont été une condition inéluctable, du moins sur l'étape de la prise de décision d'étudier:

« Mon mari m'a même incitée à refaire mes études. Ce n'était pas seulement normal, mais pour lui c'était vital. Il m'a dit : « Si je meurs demain, qu'est-ce que tu vas faire dans un pays étranger avec un enfant ? Tu connais rien, t'as pas de papier (diplôme), pas de travail... tu vas faire quoi ? » Donc c'était ça son argument. « Tu dois être indépendante de moi, tu dois voler avec tes propres ailes... » Il savait très bien que je ne suis pas une femme d'intérieur. » (Eléna)

Pour Nina qui n'imaginait pas son insertion professionnelle sans l'acquisition d'un diplôme suisse, le fait de s'être assurée du soutien du conjoint avant l'immigration a été fondamental pour prendre la décision de quitter son pays:

« Il m'a dit dès le début que je ne devrais pas travailler et que je pourrais étudier autant que je voulais. Il m'a même trouvé un Master en Sciences éco à l'Uni de Neuchâtel qui pourrait m'intéresser et m'a aidée avec des formalités d'inscription. » (Nina)

Avant de trouver un emploi fixe, Daria a fait quatre ans d'études de français à plein temps, financées par son mari suisse. Le projet de formation supérieure en médecine dentaire se présentait comme une suite logique de l'apprentissage linguistique, mais a été abandonné par la participante à cause des raisons mentionnées plus haut:

« Il faut dire que son attitude par rapport à mes études interminables a été étonnamment ouverte et tolérante. Sachant que l'école Jean Piaget était

¹ Voir les Tableaux 4 et 5 dans le chapitre « Résultats de l'analyse quantitative ».

assez chère, 2000 CHF par trimestre, donc 6000 CHF par ans, il n'y a jamais eu de remarques à ce sujet, ça ne se discutait même pas. Avant mon arrivée, il est allé se renseigner à l'Université, donc il était au courant des frais, il était prêt à ce que je doive étudier pendant deux ans ou même plus. » (Daria)

Après l'arrivée de l'enfant, l'importance du rôle du conjoint devient assurément décisive. Eléna était en dernière année de licence en train de rédiger son mémoire, quand elle a eu son premier bébé. La jeune femme est convaincue que c'est grâce à l'assistance de son conjoint qu'elle a pu terminer son travail dans les délais:

« Il faut avoir un mari qui te soutient. Parce que moi, c'était vraiment rude... il était vraiment là, il m'aidait aussi pour l'enfant, il me disait : « Vas-y, vas-y, tu finis maintenant ! ». Il m'a beaucoup soutenue, disons. C'était un projet commun, qu'il a porté pas mal sur lui-même aussi. Il a longtemps payé mes factures aussi. » (Eléna)

Inversement, l'absence de compréhension de la part du conjoint de Svetlana et son refus de soutenir sa femme dans la réalisation de son projet professionnel, ont rendu l'option de faire une formation universitaire inaccessible dans la situation de dépendance financière et administrative¹. Ce constat rejoint celui de Riaño et Baghdadi (2006) qui ont remarqué qu'un mariage bi-national était un cas particulier de rapports de pouvoir asymétriques entre homme et femme, qui met le conjoint étranger en situation de dépendance du conjoint ayant tous les droits de citoyenneté en plus des ressources économiques:

« Moi aussi, j'aurais voulu étudier... à l'université... mais ça n'a pas marché. Parce que mon mari ne voulait pas financer mes études, parce qu'il disait que ce n'était pas rentable... et moi, je n'avais pas de moyens propres. J'ai toujours rêvé d'étudier ici, j'en rêve encore. » (Svetlana)

Face au manque de compréhension ou de bonne volonté de son conjoint, Svetlana n'a pas su négocier et promouvoir ses intérêts personnels et a dû se résigner à accepter la position du conjoint, pourvoyeur principal des ressources économiques du ménage.

* * *

Cette importance du rôle des conjoints dans le processus d'intégration professionnelle des femmes migrantes, nous amène à penser qu'il serait intéressant, pour de futures recherches, d'approfondir la compréhension des divergences entre les attitudes féminine et masculine concernant la réalisation des projets professionnels

¹ Sous le terme de « dépendance administrative » nous comprenons le permis de séjour de type B pour raison de mariage qui exclut la possibilité de bénéficier d'une aide financière pour les études venant d'autres sources que le revenu du conjoint (p. ex. bourses d'études cantonales, caisse du chômage, aide sociale, etc.).

post-migratoires, en interrogeant également les époux sur leur point de vue et en croisant les regards.

Age

Enfin, il nous semble important de préciser que le facteur de l'âge de la femme au moment de l'immigration, ainsi que la nature de ses activités professionnelles pré-migratoires, devraient être pris en compte parallèlement aux éléments explicatifs abordés plus haut.

Ainsi, les deux femmes¹, qui ont accompli avec succès une formation supérieure en Suisse, avaient déjà de bonnes connaissances en français et ont entamé leurs études tout de suite après leur arrivée en Suisse. Au moment de l'immigration Eléna avait 25 et Nina 27 ans. Avant l'immigration Eléna était en 2-ème année de doctorat en Sciences de l'éducation et Nina était en train de terminer sa deuxième formation supérieure en Gestion d'entreprise. En plus d'une très bonne maîtrise du français c'est le fait d'être encore en études ou d'avoir « l'habitude d'étudier » et l'âge « d'étudiant », qui ont facilité, à notre avis, le passage direct de ces jeunes femmes sur les bancs d'une université suisse.

Yulia, qui est actuellement en 1-ère année du Master en Sciences humaines et sociales, est arrivée en Suisse à l'âge de 19 ans pour apprendre le français et avait 23 ans au moment de s'inscrire en Bachelor en Sciences humaines et sociales. Riaño et Baghdadi (2006) soulignent également le rôle de l'âge dans la question de formation, en précisant que la grande majorité des migrantes au bénéfice d'un titre universitaire suisse, ont immigré très jeunes et ont fait toute leur scolarité sur le sol helvétique.

Les deux autres participantes qui envisageaient de faire une formation supérieure, mais qui ont finalement abandonné cette idée sont arrivées en Suisse à l'âge de 30 (Daria) et 32 (Marina) ans. Ne pouvant pas se lancer tout de suite dans les études universitaires à cause de carences en français, les deux femmes ont dû consacrer quelques années à l'apprentissage de la langue et ont vu au bout du compte leurs motivations diminuer. Priorité accordée à la famille, peur du stress et manque de confiance en soi seraient, à notre avis, responsables du changement de motivations.

Nous sommes d'accord avec Ackers (1998) qui constate qu'il est très difficile de tirer des conclusions généralisantes des effets de la migration sur la carrière et l'autonomie économique des femmes, étant donné l'interaction de l'ensemble des événements de la vie. Le changement de statut marital, la création de famille, la présence d'enfants, les rapports avec le conjoint, l'âge, les compétences linguistiques au moment de la

¹ Nina et Eléna ont terminé avec succès leurs études supérieures à l'Université de Neuchâtel, tandis que la troisième participante, Yulia est en train de réaliser un Master en Sciences humaines et sociales.

migration, etc., influencent également de manière considérable la participation des femmes aux activités économiques.

Ainsi, en prenant l'exemple de ces deux participantes ayant refait leurs études supérieures, nous pouvons conclure que la combinaison de facteurs similaires, tels que jeune âge, maîtrise du français, connaissance du marché du travail suisse, situation familiale favorable et soutien du conjoint pourrait expliquer le choix et l'accomplissement de cette stratégie exigeante, mais en même temps valorisante et rentable à long terme, selon les théories économiques du lien entre la formation et emploi¹.

En même temps, il est nécessaire de tenir compte du fait que la possession de titres universitaires reconnus dans le pays d'accueil ne représente pas la solution « miracle » pour l'accès au marché du travail qualifié. Comme nous l'avons expliqué dans la partie théorique du présent travail, le phénomène de déclassement et de chômage touche non seulement les migrants qualifiés et hautement qualifiés, mais également les jeunes diplômés du supérieur, natifs du pays. Parmi les raisons principales de la situation désavantageuse des universitaires que nous avons évoquées, il faut souligner l'influence de la conjoncture économique et des besoins spécifiques du marché du travail national. Dans le cas des femmes qualifiées en général, et des migrantes des pays tiers en particulier, les rapports de pouvoir hiérarchiques entre les sexes, qui se traduisent par la division du travail professionnel et domestique, jouent un rôle explicatif important des degrés de réussite professionnelle différents après l'obtention du diplôme. Il conviendrait donc de poser ici la question suivante: *Dans quelle mesure l'obtention d'un diplôme universitaire en Suisse a facilité à nos deux participantes, Nina et Eléna, l'accès au marché du travail hautement qualifié ?*

Afin de répondre à cette question, nous allons examiner les effets de la formation supérieure suisse sur la situation professionnelle de ces deux femmes. Autrement dit, l'objectif que nous nous proposons d'atteindre consistera à estimer l'utilité du diplôme helvétique dans l'accès à un emploi qualifié, ainsi que la correspondance des qualifications reçues avec les qualifications requises pour l'emploi actuel. Une attention particulière sera en outre portée à la perception subjective de l'utilité de la nouvelle formation faite en Suisse et au sentiment personnel de la qualité de son intégration professionnelle.

¹ Voir pp. 14-15 du présent travail.

3.7.3. Utilité du titre universitaire suisse pour l'accès à l'emploi actuel

Selon le témoignage d'Eléna, le fait de posséder un diplôme universitaire suisse et aussi une expérience professionnelle dans l'enseignement ont été des critères décisifs pour accéder à son emploi actuel:

« Oui, c'était un critère d'avoir une licence universitaire quand même... Ce n'était pas un critère absolu, mais c'était mieux. Si tu veux, un collaborateur de mon mari qui me connaissait... et qui connaissait ce que je faisais, ce que j'avais comme études... il a demandé à mon mari si je pouvais être intéressée par ce travail. Et puis, parce que j'avais une formation d'enseignement de base, j'ai été engagée pour donner des cours dans le cadre d'un programme social destiné aux migrants réfugiés. » (Eléna)

Pourtant, force est de constater que c'est grâce aux ressources sociales de son conjoint que la jeune femme a pu mettre à profit ses ressources culturelles institutionnalisées. Cette opportunité s'est présentée à Eléna deux ans après l'obtention de sa licence en lettres à l'Université de Neuchâtel. Pendant tout ce temps, elle cherchait activement un travail en exécutant ponctuellement de petits mandats dans le cadre des projets de recherche ou encore effectuant des traductions à l'intention des migrants russophones.

Quant à Nina, elle était engagée au moment de l'entretien en tant que stagiaire au sein d'une entreprise suisse, active dans le domaine des batteries solaires. La tâche de décrocher cette place de stage n'a pas été facile et a demandé plus de six mois de recherche intensive avec des dizaines de postulations infructueuses. La jeune femme est en fait convaincue que son expérience professionnelle en Russie dans une entreprise avec un profil industriel similaire a joué le rôle décisif dans le choix de l'employeur en sa faveur. L'expérience de Nina aurait pu être considérée comme réussie si sa promotion à un poste fixe n'avait pas été minée par l'instabilité de son titre de séjour. En stage rémunéré depuis deux ans et demi, Nina voit son contrat arriver à l'échéance. Son employeur est obligé de résilier le contrat devant l'impossibilité de faire durer le stage encore plus longtemps. D'autre part, il se dit incapable de justifier l'engagement d'une étrangère avec un permis B d'étudiant pour un poste fixe, même au bénéfice d'un diplôme universitaire reçu en Suisse. N'étant pas considérée parmi les « meilleurs et les plus brillants » (Chaloff et Lemaitre, 2009), ni parmi l'élite scientifique de renommée internationale, la seule solution pour Nina d'améliorer ses chances sur le marché du travail serait de se marier avec son partenaire, avec qui elle est déjà pacsée¹.

¹ Il s'agit du PACS français qui, selon la loi française, est pris en compte pour l'obtention d'une carte de séjour, au bout de trois ans de vie commune.

Il est donc possible d'en conclure que le fait de disposer d'un titre universitaire suisse offre de nombreux avantages dont celui d'être considérées par les employeurs dans le même rang avec d'autres candidats potentiels. Il ne garantit pourtant pas d'accès automatique à un emploi qualifié, car d'autres facteurs, comme l'expérience professionnelle antérieure dans un domaine spécifique et/ou la stabilité du titre de séjour, peuvent faire la différence et diriger le choix du patron. La branche économique ou le domaine de spécialisation conditionnent également la capacité des diplômés à s'insérer sur le marché du travail hautement qualifié. Selon les propos d'Eléna, cette stratification serait même en mesure de freiner la mobilité des professionnels à l'intérieur de la Suisse et de l'UE:

« Là, en regardant en arrière... Je dis à mon mari : « On ne déménage pas ! » Même avec un diplôme suisse c'est pas évident... Si t'es pas un super spécialiste dans une branche où on te demande.... Oublie ! Bien que ce soit reconnu... Surtout tout ce qui est sciences humaines... tu oublies ! Ça dépend beaucoup du domaine. Si tu es spécialiste en sciences exactes c'est une chose... Mais si tu es assistante sociale et tu débarques, disons en France, on ne te prend pas comme ça... Ce n'est pas le même système... Il faut connaître... Un assistant social doit connaître la jurisprudence du pays, comment ça marche... la fonction publique... C'est énorme ce qu'il doit connaître. Si t'as pas fait les études en France, t'en sais rien. En tout cas, moi je ne déménage pas [Rire]. » (Eléna)

Effectivement, le rapport annuel 2009 de l'ODM¹ nous informe que ces dernières années, une forte pénurie de personnel a été constatée sur le marché du travail suisse ainsi qu'au sein des pays de l'EU dans certaines branches de l'informatique, de l'industrie des machines et des appareils électriques et de l'industrie chimique et pharmaceutique, ceci malgré la crise économique sévère de 2009. Inversement, dans le cas des personnes formées en Lettres ou en Sciences humaines et sociales, le seul fait d'avoir un diplôme suisse ne garantit pas une intégration professionnelle rapide et en rapport avec le niveau des qualifications. Comme nous l'avons vu avec les exemples d'Eléna et de Nina, la possession de titres académiques reconnus par l'employeur représente une condition essentielle à l'engagement pour un poste qualifié, mais qui doit souvent être renforcée par d'autres éléments, tels que ressources sociales opérationnelles et/ou expérience dans le domaine demandée.

¹ Office fédéral des migrations (ODM), Rapport sur la migration 2009.

3.7.4. Utilité de la formation universitaire dans le cadre du travail actuel

Selon les résultats de notre étude, dans le cas des deux participantes ayant refait leurs études en Suisse, la stratégie de re-qualification a effectivement favorisé l'accès à un emploi qualifié en rapport avec le domaine de formation. La confirmation des qualifications par un papier suisse a joué un rôle de signal suffisant pour inspirer confiance à l'employeur. En plus des avantages structurels, c'est-à-dire être considéré dans le même rang que des candidats nationaux, la scolarisation dans le pays d'immigration procure avant tout une meilleure connaissance et compréhension de la société d'accueil, ce qui a facilité, selon Eléna, son intégration culturelle et sociale :

« En plus, à l'Uni, j'ai quand même appris des bases, des normes, des exigences... tout ça. Mais aussi à aller vers des personnes, à faire des recherches de toute sorte, ici en Suisse. [...] tout simplement, aller vers les gens, voir comment ils sont, sentir leur attitude... même s'il y avait beaucoup d'étrangers aussi à la Fac. Pour l'intégration je pense que c'est vraiment indispensable. Si tu veux, je me voyais comme une éponge qui pompait plein d'informations, pas nécessairement en termes quantitatifs, mais en termes qualitatifs. Ce ne sont pas des choses que j'ai appris [...], ce sont vraiment des connaissances générales... » (Eléna)

En somme, une nouvelle formation supérieure reçue en Suisse est perçue comme utile par les participantes, non seulement parce qu'elle leur a procuré un papier reconnu par les employeurs, mais aussi grâce au profit qu'elles ont pu tirer de l'acquisition des connaissances et des qualifications supplémentaires, en perfectionnant ainsi leurs aptitudes professionnelles:

« Ici (à l'Uni de Neuchâtel) on a suivi de très bons cours de gestion des opérations internationales, de logistique et de contrôle de qualité. On a aussi fait beaucoup de statistiques et beaucoup de choses que je ne connaissais pas avant. Par exemple, Michael Porter¹... je n'ai jamais entendu parler de lui en Russie... Mais ici tous les cours de gestion d'entreprise se basent sur ses théories. Quand j'étais en Master, j'ai visité d'autres entreprises dans le canton en tant que Consultante junior, dans le cadre d'une association d'étudiants. On était chez Cartier, on était chez Tissot... Tu peux vraiment voir comment ils travaillent. » (Nina)

¹ Michael Porter est un professeur de stratégie d'entreprise de l'université de Harvard. L'un des principaux apports théoriques de Porter consiste en une modélisation de l'environnement concurrentiel de l'entreprise sous la forme de cinq facteurs, dits forces de Porter, qui influent sur le partage des profits au sein d'une industrie. Pour plus de détails voir : http://fr.wikipedia.org/wiki/Michael_Porter

En outre, selon les témoignages des migrantes, la remise à niveau dans le nouveau contexte post-migratoire contribue à gagner plus de confiance en soi et à se sentir plus à l'aise dans l'exécution des tâches professionnelles. Dans le cadre de son travail de formatrice d'adultes dans le domaine d'intégration professionnelle des migrants, détenteurs du permis « F », Eléna a pu mettre à profit ses compétences en sciences de l'éducation et de la communication acquises à l'Université de Neuchâtel. La jeune femme ne remet donc pas en cause l'utilité de sa nouvelle formation en Suisse:

« Après, tout ce que j'ai étudié comme théories de communication, ça m'a toujours passionnée. C'est-à-dire, pouvoir parler à une personne... vraiment obtenir ce que je veux... ça m'aide vraiment... Parce que je fais du coaching et je contacte des entreprises. Et ça j'ai appris ici à l'Uni, mais c'est clair que j'apprends toujours. » (Eléna)

Par contre, nous avons pu observer que malgré le fait que la formation supérieure suisse fut la condition principale d'accès à l'emploi actuel et a été utile à l'avancement de la carrière, le niveau réel des exigences de qualifications pour l'accomplissement des missions confiées aux participantes, n'était pas toujours conforme aux qualifications requises lors de l'embauche:

« Après, quand je me suis retrouvée dans le département « Logistique et achats » et quand j'ai vu que le contrôle de réception n'existait pas... j'étais choquée... En fait, rien n'était mis en place comme ça devrait être dans une vraie entreprise. Il faut tout réorganiser, tous les processus. Moi, dans l'absolu, ce que je fais c'est un travail de routine, ce n'est pas un travail de gestion. C'est un niveau opérationnel. Tu exécutes tous les jours les mêmes opérations. Tu envoies des commandes, après tu vérifies si les offres correspondent aux commandes, le prix et tout ça... En principe, le niveau d'un CFC suffit largement. Je ne leur ai pas encore envoyé mon rapport de stage, mais là j'ai écrit justement ce que j'ai appris à l'uni... Mais je ne mets pas mes connaissances en pratique dans mon travail quotidien. » (Nina)

Quant à Eléna, bien qu'elle apprécie le côté relationnel et flexible de son travail, la jeune femme regrette cependant l'absence de possibilité de développement personnel. Au moment de l'entretien, cette participante était en train de suivre une formation supplémentaire de BFFA¹ dans le but d'augmenter ses chances de trouver un emploi qui répondrait davantage à ses attentes:

« Je vais peut-être aller plus loin, peut-être je ne vais pas rester à faire ce que je fais maintenant, je vais sûrement avancer. C'est pour ça que je suis maintenant cette formation. Après je pourrai faire ce que je veux à peu près... J'ai des connaissances en matière d'intégration, pour le moment. Après, s'il faut se former

¹ Brevet fédéral de formatrice d'adultes

dans d'autres domaines, je pourrai le faire tout à fait. Un des choix possibles c'est d'aller vraiment dans le domaine de formation. Et là, j'ai la possibilité de faire le niveau III de formatrice... et à ce moment-là, je vais former des formateurs. Ça c'est une possibilité, mais là, il faut avoir plus de temps disponible... aussi avoir envie d'étudier, puis d'aller plus loin... mais ce n'est pas exclu. C'est une possibilité que m'offre ce Brevet fédéral justement. » (Eléna)

Manifestement, cette analyse du rôle de la stratégie de re-qualification, à travers les discours des participantes, a de nouveau laissé entrevoir la nature complexe du processus d'intégration professionnelle, dont les résultats peuvent varier d'une migrante à l'autre, en fonction des caractéristiques et des événements de vie individuels. Bien que considérée comme condition indispensable d'une insertion qualifiante par les deux participantes ayant refait leurs études en Suisse, c'est surtout grâce aux atouts supplémentaires en termes de ressources sociales et d'expérience professionnelle spécifique, que ces migrantes ont réussi à se démarquer des autres candidatures dans le contexte d'une concurrence à l'emploi accrue.

Quant à la qualité de l'intégration professionnelle, nous avons remarqué comme phénomène intéressant que toutes nos participantes étaient professionnellement actives au moment des entretiens, engagées dans des emplois qualifiés, sauf Yulia qui était encore en formation. L'intérêt de cette constatation réside dans le fait que, tenant compte de la distinction établie entre les professions « qualifiées »¹ et « hautement qualifiées » (Rubin, 2008), le type d'emploi exercé par les migrantes ayant obtenu un diplôme supérieur suisse ne serait pas estimé en tant que « plus qualifié » que le travail des autres participantes n'ayant pas recouru à cette stratégie. En effet, en analysant de près les trajectoires personnels d'insertion économique des participantes, nous avons pu observer que dans la majorité des cas, le facteur des ressources sociales, autrement dit le fait d'être connecté aux bons réseaux au bon moment (Nedelcu, 2004), s'est avéré plus profitable que le fait d'avoir un « bon » papier académique.

D'ailleurs, bien de recherches ont démontré que l'accès à un emploi suppose souvent l'utilisation de contacts personnels (Coleman, 1988 ; Lin, 1981, 1995 ; Campbell, Marsden et Hurlbert, 1986 ; Granovetter, 1983).

¹ Les professions « qualifiées » incluent les infirmières et les enseignants, tandis que les derniers se réfèrent plutôt aux médecins, scientifiques et experts des TI (Technologies d'information) (Rubin, 2008)

3.8. Rôle des ressources sociales

« A l'instar des autres formes du capital, physique ou humain, le capital social est productif, dans le sens qu'il permet d'atteindre plus facilement certains objectifs » (Coleman, 1988:98). Ainsi, étant ancré dans la structure sociale, le capital social, tel que définit par Coleman (1988), facilite certaines actions des acteurs, notamment celles consacrées à la recherche d'un emploi.

Selon Lin (1995), dans le contexte d'un marché du travail concurrentiel et qui est loin d'être « idéal », c'est-à-dire, où tous les emplois disponibles et les compétences qu'ils requièrent seraient connus de tous les chercheurs d'emploi et où le recrutement dépendrait entièrement d'un ajustement entre les compétences requises et celles du candidat, les chercheurs d'emploi ont souvent besoin d'intermédiaires pouvant assurer le lien direct ou indirect avec le poste de travail recherché.

Après six années consacrées à l'apprentissage du français, à l'éducation de sa fille et aux petits boulots dans la restauration, Svetlana a finalement trouvé un emploi stable et qualifié dans une fabrique horlogère grâce à un contact de son réseau social:

« Mon emploi à la fabrique, je l'ai eu par connaissance. Tu sais, ici comme chez nous, tout se passe par connaissance, si tu veux quelque chose de bien comme boulot. C'était, en fait, par mon ex-mari qui connaissait quelqu'un qui y travaillait. Il lui a dit qu'ils cherchaient des contrôleuses... Puis il m'a recommandée et j'ai été engagée. D'ailleurs, à la fabrique ils engagent presque toujours par connaissance, il y a des familles entières qui y travaillent... Comme partout... » (Svetlana)

Bien que le métier de contrôleuse de mouvement de montres n'ait aucun rapport avec sa formation musicale reçue en Ukraine, Svetlana se dit satisfaite de son travail qu'elle trouve valorisant, bien rémunéré et permettant un avancement professionnel. Donc, du point de vue de l'approche subjective au déclassement (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002), nous ne saurons pas considérer cette participante comme sur-éduquée pour l'emploi qu'elle exerce.

Quant à Daria, son exemple va dans le même sens, car grâce à un contact de son réseau social elle a eu accès à un emploi qualifié sans jamais avoir suivi de formation spécialisée pour ce job. En effet, médecin-dentiste de profession, elle a renoncé depuis longtemps aux tentatives de revenir dans sa profession en Suisse et était à la recherche d'un emploi dans le domaine administratif. Suite à la recommandation d'un ami, Daria a été engagée en tant qu'aide-comptable dans une petite entreprise familiale:

« Mon premier travail normal et stable, je l'ai eu par connaissance... Un ami m'a dit qu'un de ses copains cherchait un aide-comptable pour 20 heures par semaine et il m'a donc demandé si j'étais intéressée. J'ai tout de suite dit que j'étais d'accord. J'y ai travaillé pendant trois ans, puis je suis partie pour des raisons personnelles. » (Daria)

De ce qui précède, nous pouvons donc nous rendre compte du bénéfice de la disposition de ressources sociales opérationnelles, composées de préférence de liens faibles diversifiés qui procurent, selon Granovetter (1983), des relations avec des individus aux caractéristiques différentes, donnant ainsi accès à des informations et à de l'influence inaccessibles par ailleurs.

En plus de l'utilité des contacts sociaux diversifiés contractés après l'immigration, le témoignage de Marina, qui a réussi à décrocher un emploi qualifié en rapport avec sa formation reçue en Russie, démontre que le maintien de son réseau social pré-migratoire, localisé dans le pays d'origine, s'est également avéré bénéfique pour son intégration professionnelle en Suisse. En effet, à l'époque du développement vertigineux des moyens de communication et d'information, un migrant ou un non migrant peut facilement rester en contact avec les membres de son réseau social partout dans le monde, ce qui traduit le caractère transnational de ce dernier:

« Je pense que mon expérience et ma formation ont joué un rôle important, mais il y avait aussi autre chose... Puisque dans cette banque à Genève ils parlaient russe parfaitement, ils m'ont demandé de fournir des numéros de téléphone de mes chefs dans les trois banques à Moscou où j'ai travaillé avant de venir en Suisse. Ils voulaient contacter ces personnes pour demander des références à mon sujet... Or, ma dernière cheffe était une femme formidable avec qui j'ai gardé une très bonne relation. Je l'ai contacté pour la prévenir de cet éventuel appel. Elle m'a dit de ne pas m'inquiéter, qu'elle dirait ce qu'il faut. Moi, je pensais qu'ils n'appelleraient pas, mais ils ont quand même appelé mon ancienne cheffe. Apparemment, elle a dit de bonnes choses sur moi, parce que peu de temps après, j'ai été convoquée pour le dernier entretien où j'ai appris qu'ils m'engageaient. Mon mari pense aussi que c'est cette recommandation qui a joué le rôle décisif. » (Marina)

Synthèse

Or, en analysant les parcours d'intégration professionnelle de nos participantes, nous pouvons conclure que dans le cas de la recherche d'un emploi en tant qu'action dans un contexte structuré certaines actions des participantes ayant une position d'origine semblable mais utilisant des ressources sociales différentes, peuvent conduire à des résultats instrumentaux différents. Ainsi, l'action expressive qui conduit à la construction des liens sociaux homophiles, notamment avec des co-ethniques en situation semblable, favorise davantage l'accès à des « petits boulots » de services à domicile et/ou de garde d'enfants au sein de la communauté ethnique. Par contre, l'action instrumentale d'acquisition de ressources sociales hétérophiles, surtout en termes de statut social et professionnel, au cours des études ou du premier emploi ou bien en héritant du réseau social du conjoint, augmente les chances des migrantes à trouver un emploi convenable, par rapport aux attentes et au niveau de qualifications. Nos observations rejoignent celles de Lin (1995) qui stipule que l'action instrumentale fructueuse ne résulte généralement pas d'interactions obéissant au principe de l'homophilie¹. Obtenir un coup de pouce efficace dans la recherche d'un emploi exige un accès à d'autres positions sociales, ayant davantage ou de meilleures ressources, en passant par des liens « faibles » (Granovetter, 1983), les plus diversifiés possibles.

Dans le chapitre suivant, nous allons aborder la dernière thématique en lien avec les facteurs qui participent activement au façonnement des parcours d'intégration professionnelle des migrantes qualifiées russes et ukrainiennes. Il s'agira d'analyser, de manière verticale, l'impact de la situation de dépendance économique des épouses étrangères sur le processus d'insertion sur le marché du travail suisse. En effet, au cours de nos discussions avec les participantes, nous avons pu observer certains mécanismes des rapports de pouvoir au sein des couples en termes d'accès à la gestion des ressources économiques, qui sauraient expliquer dans une certaine mesure la capacité ou l'incapacité de ces femmes à réussir une insertion professionnelle au niveau de leurs qualifications et leurs attentes.

¹ Le principe d'*homophilie*, par rapport à la création d'un réseau social, implique une action expressive qui incite l'acteur à rechercher d'autres acteurs aux caractéristiques et au mode de vie semblable pour partager approbation, sympathie, compréhension ou conseil (Lin, 1995).

3.9. Dépendance économique : perception et implication

La thématique de dépendance financière poste-migratoire a surgi dans les discours de toutes les participantes en tant que facteur explicatif important de leur parcours d'intégration professionnelle. En prenant la décision de venir vivre en Suisse en tant qu'épouse ou partenaire d'un citoyen ou résident helvétique, la femme, autonome financièrement dans son pays d'origine, a dû évidemment démissionner de son poste de travail. N'ayant pas ou très peu d'épargne¹, car un revenu moyen en Russie et en Ukraine suffit juste pour couvrir les besoins de base, elle s'est vue obligée d'accepter, pour une période indéterminée, un statut de dépendance économique totale. Pourquoi le thème de la dépendance ressort-il comme problématique lors des entretiens, alors que la majorité des femmes étaient conscientes des difficultés d'insertion professionnelle qui les attendaient en Suisse ? Nous allons essayer de répondre à cette question en démontrant avec des exemples concrets que les conjoints ne perçoivent pas toujours la question de la dépendance et de la gestion des ressources économiques de la même manière, ce qui peut conduire un couple à entrer dans des échanges déséquilibrés (Henchoz, 2008) et influencer par la suite le processus d'intégration professionnelle de la femme. En effet, bien que la construction conjugale implique une vision du monde partagée avec une perception commune de la réalité, des valeurs et des buts, elle peut, selon Henchoz (2008), être mobilisée différemment selon l'appartenance de genre des individus et selon les contextes.

Dans le développement de notre analyse, l'utilisation de l'approche conceptuelle des rôles sociaux de genre et de la division du travail sexuée nous semble être la plus appropriée. En ce qui concerne le contexte suisse, Henchoz (2008) spécifie que dans la plupart des couples, surtout avec enfants, les conjoints adoptent une division traditionnelle des tâches : « payer plus » fait partie intégrante de l'identité masculine de pourvoyeur principal, tout comme « recevoir » fait partie de la conception habituelle de la féminité. La contribution financière masculine est donc socialement acceptée parce qu'elle entre dans les rôles traditionnellement masculins et féminins encore largement présents dans les configurations conjugales helvétiques (Henchoz, 2008).

Dans le cas des femmes migrantes d'origine russe et ukrainienne, le contexte socio-politique et socio-économique en état de développement et de transition après l'effondrement de l'Union soviétique, au niveau macro ainsi que le contexte familial au niveau micro, ont joué un rôle important dans la formation et l'intériorisation des rôles de genre spécifiques et des modèles particuliers de gestions des finances au sein de la famille (Pavlenko, 2002). Notons que durant l'époque du régime communiste, les

¹ En Russie un salaire mensuel moyen atteignait 560\$ en 2009, selon Federal State Statistics Service (www.gks.ru) et en Ukraine 250\$ en 2010, selon State Statistics Committee of Ukraine (www.ukrstat.gov.ua).

politiques familiales étaient conçues et appliquées dans le but de favoriser la participation économique des femmes en les aidant à harmoniser la vie familiale avec leurs aspirations professionnelles. En comparant les politiques familiales dans les deux Allemagnes, Schultheis (1996) a démontré, qu'en RDA¹, la promotion de l'égalité des femmes et surtout des mères par rapport aux hommes dans le monde du travail constituait un but collectif, soutenu par l'État et avec la mise en place d'institutions d'accueil aux enfants de tous âges, adaptées aux besoins des couples à double activité professionnelle (Schultheis, 1996). De même, Nedelcu (2004, 2005) nous rappelle qu'en Roumanie socialiste, l'égalité des sexes faisait partie du projet politique d'uniformisation et d'effacement des différences sociales. Or, les femmes ont été fortement incitées à se lancer dans des professions traditionnellement masculines (ingénieures, techniciennes, travailleuses en bâtiment, etc.) (Nedelcu, 2005). Le côté positif de cette émancipation économique des femmes était, selon Schultheis (1996), qu'elle rendait possible la liberté de choix dans la construction de leurs biographies individuelles et familiales.

Encouragées par les politiques familiales efficaces et l'uniformisation par l'éducation et le recrutement, les femmes se sont massivement investies dans des activités rémunérées aussi pour des raisons économiques. Autrement dit, le montant du revenu moyen étant assez bas, les besoins budgétaires du ménage exigeaient souvent une activité rémunérée des deux conjoints avec une mise en commun des salaires. En même temps, la promotion de l'égalité professionnelle n'a pas entraîné automatiquement l'égalité dans la sphère privée. Au contraire, suite à cette soi-disant égalité professionnelle la charge de travail a doublé pour la majorité des femmes (Pavlenko, 2002). La division du travail domestique étant toujours en vigueur, c'était généralement le rôle de la femme de gérer la maison avec toutes les tâches de ménage et de soins que cela implique. L'usage voulait que le mari remettait son salaire à son épouse qui, en y ajoutant le sien s'occupait de la gestion de la cagnotte familiale.

En matière de gestion des revenus de la famille, plusieurs recherches, citées par Henchoz (2009), ont mis en évidence l'importance du montant des ressources monétaires à disposition du ménage. Ainsi, les bas revenus privilégient une forme de matriarcat budgétaire rendue nécessaire par les faibles rémunérations et une division du travail qui assigne la gestion du quotidien aux femmes. Alors que chez les couples à hauts revenus l'argent est généralement contrôlé par celle ou celui qui le gagne, les revenus moyens préfèrent une gestion conjointe ou partagée des ressources économiques (Henchoz, 2009).

En revenant aux rapports entre les sexes dans la sphère privée, il faut souligner que la division du travail domestique dans les familles russes et ukrainiennes reste toujours traditionnellement genrée : le ménage, la cuisine et les enfants sont à la charge des femmes, tandis que le bricolage et les travaux physiques ou techniques

¹ République démocratique d'Allemagne.

reviennent à la compétence des hommes. Evidemment, les femmes se rendent compte du fait que leur taux de travail, cumulant un emploi rémunéré dans la journée et des activités domestiques le soir et le week-end, est sensiblement supérieur à celui de leurs conjoints. Myra Ferree (1984) donne une explication de la répartition du travail inégalitaire en soutenant que les familles à bas revenus préservent la masculinité, déjà mise à mal par un rôle de pourvoyeur principal difficile à assurer, en définissant les tâches domestiques et familiales comme une composante essentielle de l'identité féminine. Cette répartition des rôles dans le domaine privé se voit ainsi profondément intériorisée par l'éducation et l'exemple parental. Il était considéré « normal » et approuvé par l'idéologie soviétique qu'une « bonne » épouse sache concilier activité lucrative et responsabilités familiales. L'homme, quant à lui, gardait et garde toujours son rôle de « breadwinner » principal et de chef de famille. Ce rôle, devenu en quelque sorte symbolique, car fragilisé par le contexte socioéconomique chamboulé et le chômage accru, reste toujours ancré dans les représentations sociales d'une grande partie de la population (Pavlenko, 2002).

Dans les pays d'origine de nos participantes, la prise de conscience de la construction sociale de l'attribution des rôles sociaux selon le genre, a pris du retard. C'est donc sans surprise qu'étant moins marquées par le processus d'individualisation¹ croissante qui touche les familles dans des pays industrialisés avec un niveau de vie élevé (Pahl, 2005), la grande majorité de nos participantes considèrent comme « normale » la situation où c'est le partenaire, qui n'a pas subi de rupture professionnelle suite à la migration et qui a gardé son statut socioprofessionnel et ses revenus, qui prend en charge la totalité des dépenses du ménage, au moins pendant une certaine période après l'immigration. Le fait d'accepter d'être entretenues pendant un certain temps ne signifie pas pour autant qu'elles ont l'intention de rester inactives en profitant de la bonne situation économique du conjoint². En outre, les propos de Nina confirment les observations de Bachmann (2009), qui met en évidence la construction du sentiment d'autonomie sur la base des injections précoces des mères à ne pas dépendre financièrement d'un homme : « *Ma mère a toujours travaillé elle-aussi. Je n'avais même pas imaginé qu'on pouvait rester à la maison à ne rien faire. Chez nous, en Russie, toutes les femmes travaillent, nous n'avons pas cette mentalité...* » Au contraire, cette stratégie d'inactivité temporaire est perçue plutôt comme nécessaire à la préparation de l'entrée sur le marché du travail qualifié, dans la mesure où elle offre la possibilité d'acquérir des compétences linguistiques, culturelles et professionnelles indispensables.

¹ L'Individualisation est associée à l'introduction de nouveaux modèles selon lesquels les individus doivent se construire leur propre biographie dans le contexte de la transformation progressive de l'Etat providence dans les sociétés industrielles de pointe et aussi dans le contexte des changements survenus dans le système d'éducation, sur le marché du travail, etc. (Beck, 1997 in Pahl, 2005).

² Cette observation est basée sur les récits des participantes à notre étude et ne peut pas être considérée comme universelle pour toute la population des femmes migrantes qualifiées dont les motivations peuvent varier en fonction des situations de vie individuelles.

Comme le souligne Henchoz (2008), la circulation de l'argent prend une signification particulière dans la sphère conjugale. Elle s'inscrit dans un système de pensées spécifique qui est celui de la relation amoureuse. Pour citer Viviana Zelizer (2005)¹ : « *C'est la nature de la relation, définie par les acteurs, qui détermine la façon dont ils font usage de leurs ressources monétaires et le sens qu'ils leur donnent* ». Il est cependant important de tenir compte du fait que le couple est formé de deux individus aux envies et besoins différents et parfois contradictoires. Par conséquent, la construction conjugale s'élabore dans les rapports de forces, dans les inégalités et dans la construction des différences (Henchoz, 2008).

En analysant les récits de nos participantes, nous avons pu constater que dans tous les cas étudiés dans le cadre de cette recherche une organisation particulière de gestion des ressources financières mise en œuvre dans le couple, a influencé de manière considérable le processus d'intégration professionnelle de l'épouse immigrée. Pour notre grille d'analyse des modèles de gestion financière au sein des ménages de nos interviewées, nous avons décidé d'utiliser la typologie élaborée par Pahl (1983 ; 2005). En se basant sur ses études auprès des couples britanniques, la sociologue a défini cinq modèles de gestion financière :

1. Gestion de l'ensemble des revenus par l'un des conjoints ;
2. Versement d'une allocation financière au partenaire qui se charge de gérer l'ensemble des dépenses collectives ;
3. Mise en commun et gestion collective des revenus ;
4. Mise en commun partielle et gestion collective des revenus ;
5. Gestion individuelle des revenus.

A partir de la typologie de Pahl (1984, 2005), nous avons identifié trois formes de gestion financière dans notre échantillon des couples bi-nationaux. Le modèle de gestion de l'ensemble des revenus par l'un des conjoints s'est avéré le plus répandu et a été mis en pratique dans tous les ménages observés, au moins pendant la période d'inactivité de la femme. Avec le commencement d'une activité professionnelle rémunérée, ce premier modèle a été remplacé, dans deux couples sur sept. Dans le premier couple, les conjoints ont privilégié la mise en commun partielle et, dans le deuxième, la gestion individuelle des revenus.

En analysant de manière verticale les situations de dépendance économique vécues par les participantes, nous allons démontrer que ce genre de rapports de pouvoir peut prendre différentes formes, même à l'intérieur d'un seul type de gestion monétaire tel que défini par Pahl. La situation de dépendance peut, par conséquent, être perçue, expliquée et gérée de diverses façons. Quoi qu'il en soit, toutes les femmes interrogées

¹ Dans Henchoz Caroline (2008), *Le couple, l'amour et l'argent. La construction conjugale des dimensions économiques de la relation amoureuse*. Paris: L'Harmann, coll. Questions sociologiques.

ont finalement trouvé leur expérience de dépendance économique fort déplaisante, menant parfois à des tensions et même à des conflits au sein du couple.

1. Gestion de l'ensemble des revenus par l'un des conjoints

Polina

Diplômée en pharmacologie, Polina travaillait comme cosmétologue indépendante en Russie quand elle a fait la connaissance de son futur mari suisse par Internet. Après deux ans d'allées et venues entre les deux pays, le mariage a été célébré et Polina est venue s'installer définitivement en Suisse. La jeune femme envisageait de reprendre son activité de cosmétologue sur le sol helvétique dès que possible, mais la perspective de se retrouver à charge de son conjoint pendant la période d'adaptation ne l'inquiétait pas vraiment. Les propos de la jeune femme illustrent sa confiance en la solidarité conjugale :

« Quand une femme est mariée - je l'ai compris avec l'âge – elle ne doit pas travailler pour « nourrir la famille ». Elle ne doit pas rien faire non plus... Il doit y avoir une occupation, un hobby... pas nécessairement rémunéré. Mais si cette activité est en plus rémunérée – c'est mieux ! Je comprends, quand tu es obligée de le faire, quand tu vis seule et tu dois gagner ta vie, tu dois te débrouiller pour économiser. » (Polina)

Cependant, très vite Polina s'est rendue compte que son conjoint avait une autre vision sur la gestion de l'argent. Etant l'unique pourvoyeur des revenus de la famille, l'homme trouvait tout à fait juste le modèle, selon lequel, lui seul avait le droit de décision sur toutes les dépenses collectives et individuelles. Les commentaires de la jeune femme témoignent de sa déception et même de son indignation face au comportement de son conjoint :

« Chez nous c'est toujours le sujet de dispute... Si je veux acheter quelque chose, il faut toujours lui demander de l'argent... En Russie je n'avais aucun problème pour m'acheter quoi que ce soit... J'y ai laissé des armoires remplies de vêtements... Ici je ne peux plus m'acheter d'habits de qualité... Ça coûte cher et lui, il dit, pourquoi payer plus cher s'il y a des habits bon marché?... Chaque fois quand je veux acheter quelque chose ou bien j'ai besoin d'une somme d'argent, il dit toujours : « Donc, tu t'es mariée avec moi pour l'argent ? Et l'amour ? » Et ça, ça m'énerve énormément ! C'est du chantage ! Je lui réponds que l'un n'empêche pas l'autre, mais je trouve son attitude très injuste...» (Polina)

Dans ce cas, les divergences dans la manière de percevoir la gestion monétaire au sein du ménage ont engendré des tensions entre, d'une part, les désirs et les besoins

personnels et, d'autre part, l'idéal amoureux du désintéret qui est au cœur de la construction conjugale (Henchoz, 2008). Le couple a en effet peu abordé les questions économiques durant la période précédant la migration. Emportés par les sentiments amoureux et limités par la barrière linguistique, chacun des futurs époux croyait que sa façon d'appréhender la vie conjugale était partagée par l'autre. Par conséquent, le fait d'être privée d'accès personnel à l'usage des ressources économiques a suscité une incompréhension et, plus tard, une indignation de la part de Polina. Les tentatives de négocier dans le but de faire comprendre à son mari à quel point il était inconfortable et même humiliant de ne disposer d'aucune autonomie financière, de devoir demander et justifier chaque fois quand elle avait besoin ou envie d'acheter quelque chose, n'ont pas porté leurs fruits en provoquant une réaction de méfiance et de doute de la part de l'autre. Sachant que le conjoint évalue la relation conjugale en observant si le comportement de son partenaire reflète les valeurs associées à l'amour romantique (Henchoz, 2008), les revendications de la femme en termes de droit d'accès à l'usage individuel de l'argent du ménage ont suscité une suspicion que l'intéressement économique prévalait sur les sentiments amoureux. Pourtant, il est absolument clair pour notre participante que les principes d'un amour romantique et l'intéret personnel ne sont pas incompatibles. Au contraire, le non respect des besoins personnels du conjoint dépendant s'avère difficilement recevable en tant que signe d'affection.

Suite à son inscription au Chômage, Polina a eu le droit à une carte bancaire personnelle avec accès au compte de son mari. Pourtant, l'accès aux ressources monétaires fut uniquement formel et symbolique, car elle était tenue de donner chaque fois une justification après l'utilisation de la carte. Malgré les contraintes imposées par le conjoint, la jeune femme affirme se sentir plus à l'aise grâce à cette carte :

« La conseillère à l'ORP a dit : « Comment est-ce possible qu'elle n'a pas de carte bancaire ? Vous vous rendez compte ?! » Il a dit qu'il pourrait ouvrir un compte commun pour moi. L'argent, je n'en reçois toujours pas, mais au moins avec la carte je me sens mieux. C'est pourquoi, si je veux m'acheter quelque chose, j'achète, c'est-à-dire, je ne me gêne pas. Non, mais parfois il se fâche bien sûr, mais moi, je garde les factures. Il demande toujours : « Où sont les factures ? Je dois vérifier s'il n'y a pas d'erreur. » Mais je ne pense pas que ce soit pour ça... Je garde quand même les factures et je les lui montre après. »

En plus de vouloir tout contrôler, le conjoint de Polina sous-estime les compétences de sa femme en matière de gestion du budget, malgré le fait qu'avant le mariage elle exerçait une activité professionnelle et était économiquement indépendante en gérant elle-même son budget.

En ce qui concerne l'intégration professionnelle, quelques mois après son établissement en Suisse, Polina a pu ouvrir, avec l'accord de son mari, un cabinet cosmétologique dans leur grand appartement privé. La clientèle, appartenant

majoritairement à son réseau de connaissances au sein de la communauté russophone, n'était pas très nombreuse, mais permettait à Polina d'avoir un petit revenu en exerçant l'activité qu'elle aimait. Contrairement aux espoirs de la jeune femme, les premiers gains reçus de son travail n'ont pas atténué les tensions avec son conjoint:

« Je ne pensais pas qu'on en arriverait là... Parce que tout d'un coup il a commencé à m'interroger¹ :

*Le mari : Est-ce que tu as compté combien de clients tu as reçus aujourd'hui ?
Combien tu as gagné ?*

Polina : Bien sûr que non.

Le mari : Mais je pense que tu devrais compter.

Polina : Pourquoi faire ? Je n'ai pas beaucoup de clients pour le moment, ce travail n'est pas du tout régulier... Aujourd'hui une cliente vient... demain pas...

Le mari : Voyons... si tu gagnais 2 000 CHF par mois, on vivrait beaucoup mieux...

Polina : Pas de problème, si tu veux, je peux retourner chez moi et travailler là-bas !

*Le mari : Si moi, j'étais allé vivre à Saint-Petersbourg, j'aurais travaillé !
Même comme nettoyeur !*

Ces discussions me rendaient folle ! Je ne comprenais pas d'où il prenait ces chiffres... Je me demandais même pourquoi je m'étais mariée à la fin, si l'on m'impose de telles conditions ? On a eu beaucoup de discussions à ce sujet. Je lui demandais :

Polina : Mais pourquoi tu es allé si loin pour te marier ? Tu aurais pu trouver quelqu'un dans la région, pas une étrangère, qui parle bien français, qui a un boulot... Pourquoi tu es allé si loin ?

Le mari : Ah ! Tu n'apprécies rien !

Polina : Je ne comprends pas très bien ce que tu attends de moi. Tu comptais sur quoi ? Pourquoi seulement maintenant j'apprends qu'il nous manque 2 000 francs pour vivre bien ?

En réalité, on a largement assez pour vivre, même plus... Donc c'est juste comme ça... »

Eventuellement, le conjoint de Polina considérait que son statut de pourvoyeur des revenus principal lui octroyait le droit de s'approprier le maigre revenu de sa femme en titre de compensation des dépenses collectives à sa charge. Le travail domestique fourni par la femme était jugé comme dû et gratuit, vu qu'elle n'avait pas d'engagement professionnel en dehors de la maison. En plus, la concrétisation de la somme qu'elle devrait apporter au budget familial a exercé une forte pression psychologique sur la femme en la forçant à chercher un autre moyen de gagner de l'argent rapidement et

¹ Nous avons choisi de présenter ces propos de Polina sous forme de dialogue afin de faciliter la lecture.

éviter ainsi les reproches du conjoint. Etant donné les contraintes administratives en matière des titres académiques non reconnus et des problèmes linguistiques, la seule possibilité d'accéder tout de suite au marché du travail aurait été d'accepter des emplois non qualifiés et peu rémunérés comme garde d'enfants ou nettoyage. Heureusement, la jeune femme a pu échapper de justesse au travail précaire, car son mari a finalement trouvé que ce type d'emploi n'était pas assez bien payé et ne valait donc pas la peine.

Malgré l'accès inégal aux ressources financière et la pression psychologique, Polina trouve pourtant des arguments pour justifier son choix conjugal en mettant en évidence les qualités de son partenaire :

« Si la femme n'est pas très sympa, ou bien elle a des problèmes psychologiques, ou bien est elle alcoolique... n'importe... Il ne l'abandonnera pas. Il ne pensera même pas au divorce. Elle restera toujours sa femme. Et puis, il faut avoir du courage pour prendre comme ça une femme avec deux enfants... Il est quand même venu me voir au moins dix fois en Russie avant le mariage... »

Dans le cas de Polina dont le couple présente un modèle très asymétrique en termes de rapports de pouvoir, la construction du sentiment de justice peut être perçue comme un moyen de se protéger de la frustration quand la situation ne correspond pas à des attentes (Lennon & Rosenfield, 1994). Les auteurs estiment d'ailleurs qu'il est plus facile d'effectuer un travail sur sa perception de la justice conjugale plutôt que d'essayer de changer une organisation sur laquelle on a peu de prises. Nous reprenons les paroles de Polina afin d'illustrer sa position:

« J'ai compris que je devais vraiment changer mon attitude... je devais encore comprendre beaucoup de choses... Je ne suis pas comme ça, je suis différente... En fait, beaucoup dépend de la femme... de sa tolérance... »

Pour interpréter ce témoignage sur l'autocritique, nous nous appuyons sur les réflexions d'Henchoz (2008) qui parle d'ajustement conjugal dans la situation où chacun des conjoints (ou un seul) règle son comportement et ses interactions sur la connaissance accumulée de l'autre. L'adaptation au comportement de l'autre implique ainsi un processus réflexif sur ses propres pratiques.

Svetlana

Svetlana, diplômée en éducation musicale, a rencontré son futur mari en Suisse, où elle est venue initialement pour travailler en tant que danseuse de cabaret. Après le mariage, la jeune femme essaye de trouver un emploi qualifié en rapport ou non avec son domaine de compétences, mais se heurte toujours aux mêmes obstacles : exigence

d'un titre académique et d'une expérience professionnelle reconnus en Suisse et d'une maîtrise parfaite du français. Après plusieurs mois de recherches infructueuses, Svetlana tombe enceinte et interrompt ses recherches d'emploi. Quelque temps plus tard, avant et après la naissance de sa fille, Svetlana se voit obligée d'accepter un emploi précaire dans le secteur de la restauration. La jeune femme nous a expliqué que la façon de gérer les ressources financières du ménage adoptée par son conjoint ne lui a pas laissé d'autre choix :

« Moi personnellement, je n'avais pas un centime. Il a dû ouvrir un compte à mon nom, mais il n'y versait pas un seul kopek... Je devais toujours lui demander de l'argent... Il me donnait, par exemple, 100 CHF pour faire des commissions. Je faisais des achats pour une semaine et lui, il me disait après : « Il faut que tu me rendes encore 20 CHF ». C'était aberrant ! J'ai donc travaillé comme serveuse... trois mois non stop. Après j'ai fait une pause et de nouveau quelques mois non stop. J'étais crevée... Tout le temps debout, tout le temps sur les nerfs... je ne dormais pas bien. Après, j'ai arrêté, parce que ce travail, c'était l'horreur.»

Désespérée devant l'impossibilité d'obtenir de meilleures conditions économiques au sein de son ménage, tout en fournissant un travail domestique gratuit et à plein temps, Svetlana a demandé le divorce au bout de cinq ans de vie commune. Le conjoint, bénéficiant d'un bon salaire en tant que militaire gradé à l'Armée suisse, a refusé pourtant de verser volontairement une pension pour sa fille. Selon Bellenger (1984, in Henchoz) ce genre de situation découle généralement de l'asymétrie des statuts sociaux dans le couple. Si l'un des conjoints a beaucoup plus de pouvoir que l'autre, il peut ainsi se permettre de ne pas négocier et de ne pas faire de concessions. Il peut simplement imposer son point de vue. Henchoz (2008) dirige ses arguments dans le même sens, en avançant que la dépendance administrative et le statut économique précaire de la femme signifient qu'elle a peu de ressources pour négocier et par conséquent, lorsqu'elle négocie, elle reçoit peu d'avantages.

Bien que la jeune femme n'ait pas pu accepter la manière de son conjoint de gérer l'argent du ménage, cette expérience douloureuse a déclenché une remise en question de sa propre représentation des rapports de genre en l'adaptant au nouveau contexte économique, social et familial (Goode, Callender et Lister, 1998) dans lequel elle vivait:

« Tu sais, je pense que c'était entièrement ma faute... Personne ne m'a forcée, je l'ai choisi moi-même. Je ne me plains pas... Qu'est-ce qu'on peut faire s'ils sont éduqués comme ça ? Je ne l'accuse pas, je m'accuse moi-même. J'aurais dû agir différemment... me comporter différemment avec lui... Je pensais que s'il ne donnait pas d'argent, il y avait des raisons pour ça. Maintenant je sais pourquoi... Après le divorce il ne voulait même pas payer la pension pour notre fille. Finalement, l'avocat m'a coûté plus cher que la pension qu'il a versée. Ici tu dois

compter seulement sur toi-même, même si tu es mariée. Je comptais sur lui... mais j'avais tort, je devais avancer seule, me débrouiller... »

Ainsi, en voyant que leur représentations des principes de solidarité et de partage ne s'appliquent pas au nouveau contexte de vie, les femmes migrantes se voient obligées d'adopter une approche plus individualisée en matière de l'argent, ce qui implique des efforts d'adaptation et de modification des leurs attentes culturelles en termes de rôles de genre. A ce sujet, Riaño et Baghdadi (2006) mettent en exergue le cas particulier des couples bi-nationaux dans le sens où les femmes migrantes, en situation de dépendance économique et administrative vis-à-vis de leur conjoint, doivent redéfinir leurs représentations des relations de genre, tandis que les hommes occidentaux peuvent avoir des raisons de vouloir maintenir des modèles de rapports traditionnels.

2. Gestion de l'ensemble des revenus par le partenaire suisse lors de l'inactivité de la femme, puis mise en commun partielle et gestion collective des revenus

Nina

Nina occupait un poste à responsabilité dans une filiale d'une entreprise française en Russie et était économiquement indépendante quand elle a rencontré, sur Internet, son futur partenaire français résidant en Suisse. Après deux visites à Saint-Pétersbourg, l'homme a proposé à Nina de venir vivre avec lui en Suisse. La jeune femme hésite devant la perspective de démissionner de son travail et de perdre, par conséquent, son autonomie économique. Elle décide finalement de franchir le pas, encouragée par les promesses de son amoureux:

« Il a dit de ne pas m'inquiéter pour l'argent parce qu'il avait un bon salaire et il m'a demandé de démissionner de mon travail et de le rejoindre au plus vite. Je lui ai alors demandé de m'inscrire dans une Université en Suisse, parce que je ne voulais pas venir en tant que femme au foyer, juste pour rester à la maison avec lui. »

Finalement, Nina est arrivée en Suisse avec un visa L¹ d'étudiant, car le couple a décidé de ne pas se marier tout de suite et de prendre son temps pour mieux se connaître. Sachant que l'accès au marché du travail qualifié en Suisse est conditionné par l'origine des titres académiques, la jeune femme a alors envisagé de consacrer ses deux premières années aux études en Master en Sciences économiques, avant d'entreprendre ses recherches d'un emploi en rapport avec le domaine et le niveau de sa

¹ Voir Annexe 2 « Types de permis de séjour ».

formation. Pourtant, le partenaire, qui a d'abord encouragé et vivement soutenu ce projet à long terme, a commencé à lui reprocher d'être à sa charge six mois après son immigration en Suisse. Nina a dû se tourner en urgence vers le marché du travail non qualifié, et même au noir, afin de pouvoir contribuer au budget du ménage, comme l'exigeait le conjoint. La jeune femme a vécu une grande déception et incompréhension face à ce brusque changement de comportement. En effet, les petits boulots qu'elle arrivait à concilier avec ses études ne représentaient qu'une contribution minime au budget familial, par rapport à l'investissement physique et psychologique qu'ils demandaient:

« Au début il me disait que je ne devrais pas travailler, mais après, il a commencé à me faire des reproches, à dire que je pourrais aller bosser et participer aux frais. Je lui ai dit que notre arrangement initial était différent et d'ailleurs, je n'avais pas le temps pour bosser à côté. En plus de mes études, le travail domestique prenait aussi beaucoup de temps... Repasser ses chemises, ranger, nettoyer, faire la lessive... préparer un bon repas tous les soirs... Mais il n'avait pas de compréhension... Donc j'ai mis des annonces pour garder des enfants et j'ai fait aussi des nettoyages chez des gens. Ensuite j'ai travaillé pendant deux mois comme serveuse. C'était très dur... je ne veux plus jamais y retourner ! En plus, c'était au noir... j'avais tout le temps peur qu'on vienne contrôler... Mais ma patronne n'a pas voulu m'engager pour de vrai... »

Cet extrait confirme les conclusions de Henchoz (2008) qui stipule que l'argent n'est pas utilisé et n'a pas le même sens quand le couple est en période de séduction ou après une période de vie commune. En plus, le fait d'être en union libre et non officiellement mariés, a peut-être influencé le changement d'attitude du partenaire par rapport à son engagement économique de départ. Le travail domestique fourni par Nina est resté inaperçu et inapprécié aux yeux du partenaire qui en bénéficiait comme s'il était dû. Nous reprenons ici les réflexions de Pierre Bourdieu (1998 : 105) qui explique que le fait que le travail domestique de la femme n'a pas d'équivalent en argent, a contribué à le dévaluer, aux yeux mêmes de la femme, comme si le temps sans valeur marchande était sans importance et pouvait être donné sans contrepartie et sans limites. Face aux reproches de son partenaire, la jeune femme de notre exemple décide de jouer le jeu et de contribuer à la cagnotte familiale afin de calmer les tensions, même au détriment de son estime de soi. D'ailleurs, Henchoz (2008) souligne que l'accès aux ressources financières et statutaires dépend partiellement de la relation dans le couple. Ainsi, la qualité relationnelle paraît plus importante qu'un partage égal des tâches. Les rapports conjugaux stables et calmes seraient donc prioritaires à la division du travail et des ressources égalitaire (Henchoz, 2008).

Deux ans après son immigration en Suisse, Nina a terminé avec succès ses études de Master en Sciences économiques et s'est vue engagée, en tant que stagiaire rémunérée, par une entreprise internationale. Désormais, le couple applique un

système de gestion financière qui consiste en une mise en commun partielle pour les dépenses collectives et le financement individuel de tous les frais personnels. Etant donné que le salaire du conjoint est trois fois plus élevé que celui de Nina, ce système ne peut pas être considéré comme égalitaire, mais il est accepté par les deux partenaires, car permettant d'éviter des tensions et d'avoir l'illusion d'une relation équilibrée (Henchoz, 2008).

D'autres exemples de gestion monétaire, tirés des témoignages de nos participantes, confirment que le modèle dans lequel le partenaire masculin assume le rôle de pourvoyeur principal des revenus, ne se traduit pas toujours par les rapports de pouvoir et la domination de la femme. Comme nous avons dit au début, aucune des participantes n'a pu échapper à la dépendance économique de son conjoint pendant une période plus ou moins longue. Dans tous les couples observés, la gestion de l'argent était assurée par l'homme, tandis que la femme s'est « traditionnellement » chargée des tâches domestiques. Cependant, dans deux cas, les conjoints ont pu trouver un équilibre entre l'intérêt personnel et les principes d'une relation amoureuse qui sont ceux du partage et du don (Henchoz, 2008). Ce genre de compromis a permis un fonctionnement harmonieux du ménage et a facilité, à notre avis, l'intégration professionnelle de la femme.

3. Mise en commun et gestion collective des revenus

Marina

Marina a fait connaissance avec son futur mari pendant ses vacances en Suisse. Après son retour à Moscou, le couple a maintenu la relation en communiquant par Internet et en se rendant visite quelques fois par an, durant deux ans. Au bout de ces deux ans, les jeunes gens décident de se marier et de s'installer ensemble en Suisse, où le partenaire helvétique a un poste de professeur d'Université.

En Russie, Marina était économiquement active et indépendante, au bénéfice d'une formation supérieure et d'une expérience professionnelle confirmée. En acceptant d'immigrer en Suisse, la jeune femme a dû évidemment démissionner de son poste en perdant sa source de revenu. Suite aux difficultés d'intégration professionnelle que connaissent la majorité des migrants qualifiés en Suisse, Marina est restée sans emploi pendant quatre ans. En attendant que la femme trouve un emploi qui corresponde à ses attentes, le couple s'est mis d'accord sur le fait que ce serait le mari qui assurerait les revenus du ménage pendant ce temps. Marina, quant à elle, s'est chargée volontiers du travail domestique :

« Mon mari m'a toujours soutenue. Il n'a jamais insisté pour que j'aille travailler tout de suite. Lui, il a un bon travail et, en principe, on a assez

pour vivre. On ne roule pas sur l'or, mais on a assez. Il m'a dit : « Tu vois, je pourrai toujours subvenir à nos besoins... Mais pour toi, pour ton épanouissement, c'est mieux si tu trouves quelque chose qui te plaise. » Il m'a toujours soutenue pendant mes recherches d'emploi... Quand je recevais tous ces refus, il disait que tout s'arrangerait, il me remontait le moral. Maintenant il est très content que j'aie trouvé ce travail. » (Marina)

Quoi qu'il en soit, les difficultés de trouver un emploi dans le secteur bancaire sans expérience professionnelle en Suisse ont ébranlé la confiance en soi de la jeune femme en la forçant à réduire drastiquement ses ambitions. Ne voulant plus rester à la maison à ne rien faire – le travail domestique étant considéré comme venant de soi et n'empêchant pas une activité lucrative – Marina a décidé de chercher un travail moins exigeant dans les qualifications et les certificats requis, comme dans le commerce de détail ou dans la restauration. Finalement, la jeune femme a été découragée par son mari de recourir à un emploi non qualifié, considéré par ce dernier comme trop dévalorisant et non justifié par leur situation économique plutôt confortable:

« Il m'a dit qu'il m'interdisait d'aller travailler comme serveuse. Je lui demande pourquoi ? Il me dit que ses collègues ou ses étudiants pourraient me voir en train de servir... Et ça, ça le dérangeait... Il avait un complexe par rapport à ça... » (Marina)

Outre les ressources économiques suffisantes et le respect envers sa compagne, le statut social élevé du conjoint, professeur d'Université, pourrait expliquer sa réticence par rapport au travail de sa femme dans des secteurs précaires et non qualifiés.

A notre avis, le soutien émotionnel et l'attitude positive du conjoint helvétique par rapport à la question financière du ménage, a fortement influencé le choix des stratégies de la femme sur le chemin de son intégration professionnelle en favorisant le côté qualifiant et valorisant de celle-ci. Quatre ans après son arrivée en Suisse, la jeune femme a finalement trouvé un emploi dans le secteur bancaire qui correspondait à ses attentes, à ses qualifications et à son expérience professionnelle pré-migratoire.

4. Mise en commun et gestion collective des revenus lors de l'inactivité de la femme, puis mise en commun partielle et gestion collective des revenus

Eléna

Quant à Eléna, elle a rencontré son futur mari suisse en Russie, dans le cadre d'un symposium international de philosophie. Un an plus tard, la jeune femme est venue en Suisse en tant qu'étudiante à l'Institut de Langue et de Civilisation Françaises, grâce à une bourse octroyée par l'Université de Neuchâtel. Le couple était de nouveau ensemble. Un an après les retrouvailles en Suisse et deux ans après la rencontre, les jeunes gens ont décidé de réunir leurs destins. Après le mariage, Eléna a déménagé définitivement à Neuchâtel. Au cours de l'entretien individuel, la jeune femme nous a confié que, malgré le bonheur de vivre une histoire d'amour romantique, la décision de migrer et de changer son statut de femme célibataire complètement autonome et professionnellement active contre le statut de femme mariée entièrement dépendante économiquement et administrativement, n'a pas été facile à prendre:

« Surtout qu'on ne s'est pas marié tout de suite et c'est vrai que j'ai beaucoup hésité... Lui aussi... Bref... ce n'était pas facile de décider, parce que je perdais tout en Russie... tout ... j'avais plus de travail, plus d'appart... carrément ce n'était pas évident. En tout cas pour moi, les deux premières années en Suisse c'était très difficile... parce que je devais prendre beaucoup de décisions... étudier en même temps... disons, essayer de tout faire en même temps. Lui, il avait aussi beaucoup d'angoisse... »

A l'instar de notre participante, les femmes migrantes interviewées par Yvonne Riaño et Nadia Baghdadi (2006) ont fait part du même type d'hésitations devant la nécessité de prendre la décision de quitter leur pays. Elles se sentaient déchirées entre leur avenir professionnel à la maison et la possibilité de créer une famille en Suisse.

Après le mariage et l'installation définitive en Suisse, Eléna s'est retrouvée dans la même situation de dépendance économique que nos autres participantes, avec une seule différence que cette fois-ci, le malaise psychologique suite à sa perte d'autonomie a été partagé par son conjoint. Ce dernier ne trouvait pas cette situation « normale », tout en admettant qu'elle fût inévitable à causes de diverses contraintes qui obstruent l'insertion des migrantes qualifiées non européennes sur le marché du travail suisse:

« Mais tu imagines, cette grande responsabilité de faire venir une femme de l'étranger... Parce qu'il est référent et responsable. Et lui, il avait

beaucoup d'angoisse par rapport à ça... C'était une angoisse à cause du fait que je dépends de lui, ce n'était pas... comment dire... parce qu'il ne voulait pas me donner de l'argent, parce que c'est un radin ou je ne sais pas quoi... ce n'était pas ça... c'était l'angoisse de la responsabilité... J'étais comme un enfant qui dépend de lui financièrement et c'était un truc que tu dois assumer et puis... c'est dur... Et c'est aussi ça qui créait une tension... »

Sachant qu'elle avait très peu de chances de trouver un emploi qualifié, faute de titre académique reconnu en Suisse, la jeune femme envisageait, avec l'accord et le soutien du conjoint, de refaire ses études universitaires. N'ayant pas vraiment de choix entre la nécessité d'étudier et l'acceptation d'un travail non qualifié, Eléna a dû se faire une raison et assumer le fait que c'était son mari qui prenait en charge tous les frais du ménage pendant la période de sa re-qualification. En plus, le couple envisageait d'avoir des enfants, ce qui allait sûrement retarder encore plus l'insertion professionnelle de la femme. Durant toute la période d'inactivité d'Eléna, le couple a su gérer les tensions engendrées par la situation de dépendance en négociant et renégociant leurs rapports de genre en matière de gestion des ressources économiques du ménage:

« On avait des tensions à cause de ça... Genre... je voulais acheter un truc et je venais vers lui pour demander si je pouvais acheter ça... Il disait : « Attends, tu as quand même le droit de le décider ! » Et après, tout d'un coup, j'avais peur que si j'achète ça et puis c'est trop cher... Mais pour moi ce n'était pas confortable ! Vraiment pas... On a beaucoup parlé de ça... Il m'a dit : « Mais tu es consciente du fait que tu vas faire un enfant, tu vas encore rester à la maison... Est-ce que pour toi c'est OK avec le fait que c'est quand même moi qui vais financer ? Donc, il faut aussi être OK avec ça. Mais pour moi, ce qui est important de savoir c'est qu'il ne va pas me réclamer après chaque kopeck¹ que j'ai dépensé parce qu'il n'a pas confiance en moi... et parce que ça l'embête de payer toutes mes factures... Donc, il faut trouver un bon équilibre... »

Toutefois, même si la femme avait l'accès à la gestion des ressources monétaires, le fait de ne pas disposer de son « propre revenu » pour ses dépenses personnelles et aussi pour pouvoir offrir un cadeau à son mari, sans qu'il en sache le prix, affectait le confort psychologique de la participante. Le conjoint se sentait lui aussi mal à l'aise en voyant sa femme venir confirmer avec lui chaque fois qu'elle voulait dépenser une somme supérieure à 100 CHF. C'est pour cette raison qu'avec le début de l'activité rémunérée d'Eléna, le couple a décidé d'adopter un système de mise en commun partielle ce qui a permis à la femme de contribuer au budget du ménage, tout en conservant un certain degré d'autonomie et de confidentialité dans la façon de gérer l'argent (Pahl, 2005).

¹ Unité monétaire russe valant un centième du rouble (<http://www.cnrtl.fr/definition/kopeck>).

Bien que l'adoption du système de mise en commun partielle vise à assurer l'autonomie et l'égalité au sein du couple, elle peut aussi contribuer à faire ressortir les inégalités (Pahl, 2005 ; Henchoz, 2008). Les coûts découlant de l'activité professionnelle des deux conjoints, tels que les frais de la prise en charge des enfants, d'une aide-ménagère, d'une deuxième voiture ou des impôts supplémentaires, sont généralement soustraits de la paye de la femme au lieu d'être répartis entre les deux partenaires. En effet, notre participante a confirmé qu'il avait été convenu avec son conjoint que les frais de garde, survenus suite à son engagement professionnel, devaient être couverts par son salaire à elle. Du coup, ces frais étant assez élevés (car calculés sur le revenu du ménage !), Eléna y investit plus de la moitié de sa rémunération mensuelle. Cette tendance à utiliser le salaire des femmes pour les dépenses liées aux enfants a été fortement critiquée par de nombreuses chercheuses féministes, qui ont dénoncé, à l'instar de Delphy (2002), la pratique de considérer une partie du salaire féminin comme nulle, servant à payer ce qu'elle aurait dû faire gratuitement. Tout en se rendant compte de l'inégalité de cette participation aux frais communs, par rapport aux montants des salaires réciproques, la jeune femme accepte ce modèle pour ce qu'il lui procure comme sentiment d'indépendance et de satisfaction personnelle:

« Pour le ménage, on a une carte de crédit commune et j'ai mon compte à moi, où je reçois mon salaire et je contribue une partie de mon salaire au ménage. Ça serait mon rêve, d'ailleurs, que je garde tout ça pour moi [rire]. Ça c'est un côté femme très russe voilà [rire]... Mais je me suis faite à l'idée et je ne trouve pas ça si mal... Finalement, psychologiquement c'est mieux... Je sais que je contribue au ménage de la famille... Donc, c'est juste ça. Et ça me fait du bien de le savoir. »

Selon Henchoz (2008), le système de gestion adopté, qui est loin d'être égalitaire, permet néanmoins de conserver l'illusion de l'équilibre des échanges. Eléna est contente de participer aux dépenses de la famille en utilisant son propre argent et elle trouve ça « juste » de compenser avec son salaire le travail de garde et de ménage qu'elle n'a pas pu faire à cause de son engagement à l'extérieur. La norme sociale selon laquelle les responsabilités familiales ressortent du rôle féminin est encore très présente dans les esprits des femmes russes et ukrainiennes. Dans le cas où le salaire du conjoint est suffisamment élevé pour garantir un bon niveau de vie à la famille, seule une activité professionnelle bien rémunérée et valorisante de la femme peut justifier le recours à une aide extérieure pour la garde d'enfants et le travail domestique. De plus, pour Eléna, la possibilité de travailler à temps partiel a été une condition essentielle pour pouvoir échapper à la culpabilisation de ne pas être « bonne » mère et épouse:

« Je trouve que c'est quelque chose de très important pour une femme, de savoir que tu gagnes ta vie, que tu as une indépendance financière... L'indépendance c'est beaucoup dire... mais que tu gagnes quelque chose... Parce que quand tu es à la maison, tu fais énormément de travail qui ne se

voit pas et qui n'est pas rémunéré. Et c'est pour ça que je trouve que, travailler pour une femme, même à temps partiel, c'est important. Même si tu sais que, globalement, au budget de ta famille tu contribues très peu. Parce qu'il y a les impôts, la garde d'enfants, une femme de ménage quand tu travailles... Et c'est vrai qu'à propos de cette question d'engager quelqu'un à la maison, de l'aide... c'est clair que tu as meilleure conscience ... Tu dis, je peux me le permettre, même pas parce que je peux le payer, mais parce que je peux le justifier par le fait que je suis occupée par autre chose. Parce que dire... voilà, je ne travaille pas, je suis à la maison et... j'ai besoin d'aide... ça passe déjà moins bien auprès de ton mari, c'est sûr... Et en plus, pour toi-même, tu culpabilises quand même ... Qu'est-ce que tu te dis ? – Tu es nulle en ménage, tu es nulle comme mère, parce que tu n'arrives pas à faire par toi-même... »

L'indépendance symbolique, accompagnée du sentiment de satisfaction de sa réalisation professionnelle, est en effet mieux perçue que l'accès illimité (même symboliquement !) aux ressources financières fournies par le conjoint avec l'assignation à la sphère privée uniquement.

Concernant son travail actuel de formatrice d'adultes en matière d'intégration professionnelle, il faut dire qu'Eléna l'a trouvé six ans après son arrivé en Suisse et deux ans après l'obtention d'une Licence à l'Université de Neuchâtel. Durant toutes ces années, la jeune femme a consacré son temps et ses efforts à sa famille et aux études. Bien que la dépendance financière a causé des tensions et un sentiment de malaise au début de la relation, la possibilité du recours à un travail précaire et non qualifié n'a jamais été envisagée.

Synthèse

Nous nous permettons donc de conclure sur la base des études de cas présentées plus haut, que dans la situation de dépendance économique au sein du couple, plusieurs facteurs peuvent influencer sensiblement le déroulement de l'intégration structurelle, mais aussi culturelle des femmes migrantes qualifiées. Ainsi, une bonne connaissance de l'autre avant l'immigration en vue du mariage, une compréhension de ses attentes culturelles en matière des rôles de genre, la conscience des difficultés à l'accès au marché du travail qualifié pour les migrants non européens, la possibilité de négocier son statut avec le conjoint et de défendre sa position, jouent un rôle considérable dans le façonnement des parcours individuels post-migratoires et peuvent expliquer, dans une certaine mesure, l'existence de plusieurs scénarios différents dans l'intégration professionnelle des femmes migrantes qualifiées ayant une même origine nationale, culturelle et sociale.

Conclusions générales et perspectives de recherche

En arrivant au terme de cette étude, nous allons rappeler, en guise de conclusion, les principaux thèmes développés au cours de notre narration, pour nous arrêter ensuite sur des réflexions et des propositions de pistes de recherche qui s'en dégagent.

Dans la partie théorique du présent travail, nous avons mis l'accent sur l'ambivalence du marché du travail hautement qualifié dans les pays de l'OCDE. Afin de mieux comprendre les causes de la situation professionnelle désavantageuse des migrantes et des migrants diplômé(e)s du supérieur, malgré les pénuries affichées en force de travail hautement qualifiée, nous avons décortiqué la définition du « travailleur hautement qualifié » qui recouvre, en effet, une catégorie de travailleurs très hétérogène, du point de vue de leurs formation, profession, expérience, revenu et branche économique. Ensuite, nous avons passé en revue les théories économiques du capital humain expliquant le lien entre formation et emploi. En constatant que les approches théoriques autour du capital humain n'expliquent que partiellement la situation de sur-éducation et de chômage des migrantes hautement qualifiées sur le marché du travail, nous avons ajouté des facteurs liés à la migration à notre modèle théorique. En effet, la prise en compte des caractéristiques propres à la population immigrée non européenne, à savoir : nationalité, origine du diplôme, maîtrise de la langue du pays d'accueil, pertinence de la formation et de l'expérience par rapport aux besoins du marché du travail, ainsi que le type de statut de séjour, ont apporté davantage d'éléments explicatifs à la problématique d'intégration professionnelle des migrants diplômés. D'autre part, la constatation de disparités selon le sexe, que manifeste le statut socioprofessionnel des migrants qualifiés, a mis en évidence la nécessité d'appréhender cette thématique sous l'optique du genre, en incluant dans le cadre théorique le facteur des rapports de pouvoir hiérarchiques entre les sexes.

Au moyen des théories explicitant les différences de rôles sociaux entre les femmes et les hommes, nous avons démontré que la division du travail, selon les principes de séparation ou de hiérarchisation (Kergoat, 2005), alimente les représentations sociales sur l'assignation prioritaire des femmes à la sphère privée. Ces représentations, dénoncées par Riaño et Baghdadi (2006), se traduisent ensuite par nombre de barrières administratives et socioculturelles freinant l'intégration professionnelle des femmes en général et des migrantes d'origine non européenne en particulier.

En nous appuyant sur la littérature scientifique¹ et sur la théorie de Giddens (1987) concernant la structuration de la réalité sociale au moyen de l'action individuelle, nous avons montré que, malgré les obstacles rencontrés, les migrantes qualifiées ne se

¹ Ackers (1998), Nedelcu (2004, 2005), Kofman (2005), Riaño et Baghdadi (2006, 2007).

résignent pas toujours au sort de victimes passives d'une conjoncture défavorable. Au contraire, une grande partie d'entre elles déploient des stratégies variées, afin de parvenir à contourner les difficultés et de réussir, au final, une intégration professionnelle répondant à leurs aspirations personnelles.

Dans un deuxième temps, les interrogations soulevées dans la partie théorique de la présente étude ont motivé et guidé la réalisation de notre recherche empirique auprès d'une population spécifique de femmes qualifiées d'origine russe et ukrainienne.

L'approche méthodologique particulière, qui consiste à combiner les méthodes quantitatives et qualitatives, a été mise en place afin de pouvoir répondre à des questions et à des objectifs de recherche d'ordre et de niveau différents. L'objectif principal de l'étude quantitative a consisté à examiner la situation professionnelle de notre population spécifique dans son ensemble, en la comparant avec celle des femmes suisses. D'autre part, il a été question de vérifier l'influence de deux types de facteurs explicatifs : migratoires et liés au genre, sur le statut professionnel de toute la population des migrantes russes et ukrainiennes en Suisse.

Notre analyse statistique a mis en évidence un taux de chômage et de sur-qualification plus élevé dans le cas des migrantes qualifiées, que dans le cas des femmes autochtones. En outre, nous avons démontré qu'il existait une relation de dépendance entre la situation défavorable sur le marché du travail et le fait d'être immigrée récente et d'avoir des enfants. Ces constatations ont confirmé les résultats d'autres recherches autour de l'intégration professionnelle des femmes migrantes, en renforçant la force généralisatrice des explications proposées. Pour des recherches à venir, il serait important d'approfondir l'étude statistique du déclassement en introduisant dans la grille d'analyse comparative d'autres populations de migrants, femmes et hommes, ayant des caractéristiques socio-démographiques et socio-professionnelles différentes.

D'autre part, notre étude a également révélé que, malgré les disparités affichées entre les suisses et les migrantes, presque la moitié de ces dernières sont insérées sur le marché du travail, après moins de cinq ans de séjour, et un tiers parmi celles-ci occupent des postes hautement qualifiés. Ces observations nous ont amenés à admettre l'existence d'une marge de manœuvre qui permet aux migrantes qualifiées d'accéder à un emploi désiré, sous certaines conditions.

Les conditions favorisant l'intégration professionnelle, autrement dit, les capacités et les ressources individuelles des migrantes qui entrent en jeu durant les cinq premières années après leur arrivée ont été explorées en détail au moyen d'une démarche qualitative auprès d'un groupe de sept participantes d'origine russe et ukrainienne. Cette approche nous a permis de repérer la complexité des situations migratoires dans lesquelles se trouvent ces femmes et la diversité des ressources qu'elles mobilisent (Nedelcu, 2005).

Ce que les entretiens ont surtout révélé, c'était l'enchevêtrement d'interactions entre la situation sur le marché de l'emploi avec d'autres variables explicatives. Bien que les composantes du capital culturel, comme formation et expérience professionnelle pré-migratoire, jouent un rôle important dans l'interprétation du phénomène d'intégration professionnelle dans le pays d'accueil, il n'est pas évident non plus de démêler les effets de la migration, du mariage, de la présence d'enfants (Ackers, 1998) et du mode de gestion des ressources économiques pendant les premières années après l'immigration.

Les conclusions principales, visant à contribuer à une meilleure compréhension des causes d'hétérogénéité des expériences professionnelles post-migratoires de ces femmes immigrées, ont été développées autour des éléments suivants : *compétences linguistiques, ressources personnelles d'origine, stratégie de re-qualification, ressources sociales et accès à la gestion des ressources économiques du ménage.*

Compétences linguistiques et ressources personnelles d'origine

Une maîtrise du français confirmée s'est avérée nécessaire pour pouvoir valider ses qualifications professionnelles aux yeux des employeurs. Les femmes ayant un niveau de français très faible à leur arrivée ont souvent dû consacrer plusieurs années à l'apprentissage de la langue, avant de pouvoir accéder au marché du travail suisse. Ceci est surtout valable pour les emplois qualifiés, les travaux non ou peu qualifiés étant beaucoup moins exigeants en termes de compétences linguistiques. Par ailleurs, il a été démontré avec l'exemple d'Eléna que tous les postes de travail qualifiés ne nécessitent pas en réalité de compétences linguistiques très avancées. Un bon niveau de français, accompagné de qualifications professionnelles confirmées, aurait été suffisant pour l'exécution des tâches confiées à notre participante. Dans certains cas, les migrantes qualifiées arrivent à contourner les obstacles causés par une maîtrise imparfaite de langue d'accueil en ciblant les emplois qui demandent des compétences spécifiques, telles que la langue maternelle russe et/ou l'expérience de travail dans certains secteurs économiques dans le pays d'origine.

Pour les recherches à venir, il serait pertinent, à notre avis, de comparer le rôle des compétences linguistiques dans l'accès au marché du travail dans les trois régions linguistiques de Suisse. La prise en compte de facteurs tels que l'importance de la langue régionale et sa spécificité, comme dans le cas du suisse-allemand, mais aussi de la conjoncture économique en termes de taux de chômage par secteurs professionnels, pourrait aider à expliquer davantage les fondements des exigences des employeurs : dictés par des besoins économiques réels ou bien plutôt par des représentations basées sur l'origine ethnique du candidat.

Ressources sociales

L'accès à des ressources sociales diversifiées et hétérophiles s'est révélé, selon nos observations, comme élément d'importance majeure, favorisant l'insertion professionnelle qualifiante de 90% de nos participantes. Il est néanmoins à noter, que la disposition de liens sociaux « utiles » ne se substitue pas à d'autres ressources personnelles, notamment culturelles institutionnalisées, mais peut servir de « coup de pouce » dans un contexte de concurrence accrue sur le marché du travail qualifié.

Le facteur des ressources sociales mériterait d'ailleurs un intérêt particulier dans le cadre des recherches autour de l'intégration professionnelle des migrants. Une étude approfondie de la structure des réseaux sociaux des migrants ainsi que de leurs stratégies de construction et d'instrumentalisation de ces réseaux (Lin, 1995) en vue de trouver un travail pourrait mettre en lumière de nouveaux éléments explicatifs des disparités dans l'accès à un emploi désiré entre les migrants et les autochtones, mais aussi entre les migrants eux-mêmes.

Accès à la gestion des ressources économique du ménage

Dans le dernier chapitre de notre travail, nous avons montré que la façon d'attribuer les rôles de genre au sein du couple et le mode de gestion des ressources monétaires adopté peuvent influencer de manière considérable le parcours d'insertion professionnelle de la femme. Ainsi, la connaissance et l'acceptation des attentes culturelles de genre du partenaire avant l'immigration et le mariage, la capacité de la femme à gérer les tensions causées par sa situation de dépendance économique inévitable, du moins au début de son séjour en Suisse, la possibilité de négocier son statut et ses droits à la gestion des ressources financières du ménage, représentent des conditions nécessaires, selon nos observations, à une intégration harmonieuse dans un cadre de vie nouveau et exigeant. Inversement, les rapports de force hiérarchiques, au sein du couple bi-national, peuvent avoir comme conséquence la déqualification ou l'inactivité de la femme, en la conduisant à privilégier des stratégies d'insertion rapide dans des secteurs économiques non qualifiés, au détriment des stratégies d'insertion qualifiante, ou bien en l'obligeant à renoncer complètement à ses ambitions professionnelles en acceptant le rôle de femme au foyer.

Cette thématique des rapports de pouvoir dans le couple, fondée sur l'accès à la gestion des ressources économiques, peut proposer, selon nous, plusieurs pistes de recherche. Etant donné l'ampleur des tensions et des préoccupations manifestées par nos participantes au sujet de la question monétaire, une compréhension approfondie des contradictions entre les attitudes des conjoints, nécessiterait une prise en compte de la vision des maris, de leurs représentations et de leur perception des rapports conjugaux « équilibrés ». Il serait, en outre, judicieux de s'intéresser davantage aux représentations pré-migratoires de la femme sur les rôles de genre, de réfléchir sur leur

fondement et de suivre tout le processus de transformation de ces représentations après l'immigration, en décelant les causes et la nature de ces changements.

Il est important, selon nous, d'aborder le phénomène de l'intégration professionnelle du point de vue institutionnel, en s'interrogeant sur le rôle des politiques sociales et familiales en Suisse, en termes de mesures de soutien aux projets de re-qualification, à l'apprentissage linguistique et à la conciliation de la vie professionnelle et familiale. D'autre part, il est urgent, d'examiner le problème de la dépendance économique sous l'angle juridique. Selon la loi¹, l'épouse qui reste au foyer pour s'occuper des enfants et des tâches domestiques, a le droit de recevoir un montant équitable de son conjoint. Notre enquête a pourtant révélé que la majorité des participantes ignoraient leurs droits ou n'osaient pas les faire valoir par crainte de perturber la relation avec le conjoint. Les questions qui se posent ici concernent surtout la participation des autorités cantonales chargées de l'accueil et du contrôle de nouveaux migrants. A qui revient donc la mission d'informer ces femmes sur leurs droits et les conjoints helvétiques sur leurs devoirs ? Dans quelle mesure les organismes officiels sont-ils conscients de la nécessité de veiller à l'application de la loi civile et à la prévention des abus au sein des ménages dont les partenaires ont des statuts socioprofessionnel et civil inégaux ? Quelle priorité les autorités attribuent-elles à la conception et à la mise en place de mesures visant à protéger ces nouveaux membres de la société ?

Autant de nouvelles questions, autant de directions de recherche différentes, afin de contribuer davantage à l'exploration de ce phénomène complexe, mais toujours d'actualité, qu'est l'accès au marché du travail qualifié, à l'intersection des facteurs de genre et de migration.

¹ Art. 164 du Code civil, CC.

Références bibliographiques

ALLEN Jim et van der VELDEN Rolf

(2007) The Flexible Professional in the Knowledge Society. General Results of the REFLEX Project

ACKERS Louise

(1998) Shifting spaces : women, citizenship and migration within the European Union. Bristol: The Policy Press

BACHMANN Laurence

(2009) De l'argent à soi. Les préoccupations sociales des femmes à travers leur rapport à l'argent. Rennes: Presses universitaires de Rennes

BAKER Michael & DWAYNE Benjamin

(1997) The Role of the Family in Immigrants' Labor-Market Activity: An Evaluation of Alternative Explanations. *The American Economic Review* 87(4): 705-727

BECKER Gary

(1962) Human Capital : a Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education, Princeton University Press

BOURDIEU Pierre

(1998) La domination masculine. Collection *Lieber*, Seuil

(1993) "Comprendre" dans « La misère du monde », sous la dir. De Pierre Bourdieu, Le Seuil

(1986) The Forms of Capital. *Handbook of theory and research for the sociology of education*. Edited by John G. Richardson

CAMPBELL Karen E., MARSDEN Peter V. et HURLBERT Jeanne S.

(1986) Social resources and socioeconomic status, *Social Networks*, Vol. 8, Issue 1,

CHAIB Sabah

(2008) Femmes immigrées et travail salarié en France. CEDREF, Femmes, genre, migrations et mondialisation : un état des problématiques.

CHARLOFF Jonathan et LEMAITRE Georges

(2009) Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés : une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les

pays de l'OCDE. *Document de travail de l'OCDE : Questions sociales, emploi et migration N°79*

COENEN-HUTHER Josette

(2000) De quelques sources du pouvoir dans les couples, In: *Mariages tous azimuts : approche pluridisciplinaire des couples binationaux*, Fribourg : Editions universitaires

COLEMAN James S.

(1988) Social Capital in the Creation of Human Capital, *The American Journal of Sociology*, Vol. 94, Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure

COUPPIÉ Thomas et MANSUY Michèle

(2004) L'insertion professionnelle des débutants en Europe : des situations contrastées. *Economie et statistique*, N°378-379

DÉPELTEAU François

(1998) La démarche d'une recherche en sciences humaines. *De la question de départ à la communication des résultats*. Sainte-Foy, QC, Les Presses de l'Université Laval.

DENZIN Norman K & LINCOLN Yvonna S

(2005) Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research, in *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. London: SAGE, p. 1-32

FLICK Uwe

(2006) *An Introduction to Qualitative Research. Third Edition*. London Publications

FOROUTAN Yaghoob

(2008) Migration Differentials in Women's Market Employment: An Empirical and Multicultural Analysis. *International Migration Review*, Vol. 42, N°3, Août 2008

FERREE Myra

(1984) The View from Below: Women's Employment and Gender Equality in Working Class Families. In : Henchoz, Caroline (2008), *Le couple, l'amour et l'argent. La construction conjugale des dimensions économiques de la relation amoureuse*. Paris : L'Harmann, coll. Questions sociologiques.

GALERAND Elsa et KERGOAT Danièle

(2008) Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail. *NQF – Vol. 27, N°2*

GAFNER Mgalie et SCHMIDLIN Irène

(2007) Le genre et la législation suisse en matière de migration. *NQF – Vol. 26, N°1*

GRANOVETTER Mark

(1983) The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited, *Sociological Theory*, Volume 1, 201-233

GIDDENS Anthony

(1987) La constitution de la société, Presses Universitaires de France

GIRET Jean-François, GUÉGNARD Christine, PAUL Jean-Jacques

(2007) Insertion et valeurs des diplômés du supérieur en Europe. IREDU/CNRS-Céreq, Université de Bourgogne, <http://www.giovaniesocieta.unibo.it/paper/4d/giret.pdf> (consulté le 1.04.2010)

GLASER Barney G. & STRAUSS Anselm

(1967) The discovery of grounded theory, *Strategies for qualitative research*, Chicago

GUILLAUMIN Colette

(1992) Sexe, Race et Pratique du Pouvoir. L'idée de Nature. Paris: côté-femmes.

HENCHOZ Caroline

(2008) Le couple, l'amour et l'argent. La construction conjugale des dimensions économiques de la relation amoureuse. Paris : L'Harmann, coll. Questions sociologiques

JODELET Denise

(1997) Représentation sociale : phénomènes, concept et théorie, in *Psychologie sociale*, sous la direction de S. Moscovici, Paris, PUF, Le psychologue.

KERGOAT Danièle

(2005) Rapports sociaux et division du travail entre les sexes, dans *Femmes, genre et sociétés* / sous la dir. de Margaret Maruani, Collection : Etat des savoirs, Paris : Découverte.

KOFMAN Eleonore

(2000) The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender Relations in Studies of Skilled Migration in Europe, *International Journal of Population Geography*, n°6, 45-59

(2005) Gendered Migrations, Livelihoods and Entitlements in European Welfare Regims. *Prepared for the UNRISD report. Gender Equality : Striving for Justice in an Unequal World.*

LAMOTTE Aleyda

(1991) Femmes immigrées et reproduction sociale. *Recherches sociographiques*, vol. 32, n°3/1991, p. 367-384

LIN Nan

(1995) Les ressources sociales : une théorie du capital social, *Revue française de sociologie*, N°4/1995, p. 685-704

"MANUEL DE CANBERRA" : Manuel sur la mesure des ressources humaines consacrées à la science et à la technologie, OCDE, Paris 1995

MAHEUX Hélène

(2004) La langue et le positionnement des immigrants sur le marché du travail : les dix premières années d'établissement au Québec. Mémoire de Master, Université de Montréal

MARUANI Margaret

(2006) Travail et emploi des femmes, 3-ème éd. Paris : La Découverte

(2004) « Emploi », In : « *Dictionnaire critique du féminisme* », coord. par Helena Hirata et al., Paris : Presses universitaires de France

MILLES Matthew B. & HUBERMAN A. Michael

(2007) Analyse de données qualitatives, De Boeck

MINCER Jacob

(1974) Schooling, Experience and Earning, *Columbia University Press, New York*

MOROKVASIC-MÜLLER Mirjana

(2002) Post-communist migrations in Europe and gender. *Journal of Gender Studies*, Vol. 5, pp. 15-45

NAUZE-FICHET Emmanuelle et TOMASINI Magda

(2002) Diplôme et insertion sur le marché du travail : approche socioprofessionnelle et salariale du déclassement. *Economie et statistique N°354*

NEDELUCU Mihaela

(2004) La composante féminine des migrations roumaines qualifiées à Toronto : visibilité, rôles et stratégies. Actes du colloque « Femmes en mouvement – Genre, migration et nouvelle division internationale du travail », Genève, janvier 2004

(2005) Stratégies de migration et l'accès au marché du travail des professionnelles roumaines à Toronto, *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 21 – n°1 / 2005, URL : <http://remi.revues.org/index2349.html> Consulté le 03.12.2008

NKOLO Christiane

(2008) Processus d'insertion professionnelle de femmes immigrantes « noires » d'origine africaine détentrices d'un grade universitaire et résidentes de la ville de Québec, *Thèse de doctorat, Université Laval, Québec*

OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre

(2000) Le « je » méthodologique. Implication et explicitation dans l'enquête de terrain, *Revue française de sociologie*, Vol. 41, N° 41-3, pp. 417-445

PAHL Jan

(2005) Individualisation et modèles de gestion des finances au sein des familles, *La famille et l'argent*, Numéro 2, Printemps 2005, consulté sur : <http://id.erudit.org/iderudit/010912ar>

(1983) The Allocation of Money and the Structuring of Inequality within Marriage, *Sociological Review*, Vol. 31(2)

PAVLENKO Aneta

(2002) Socioeconomic Conditions and Discursive Construction of Women's Identities in Post-Soviet Countries, in *Critical Management Research in Eastern Europe: Managing the Transition*, by Kelemen Mihaela and Kostera Monika.

PECORARO Marco

(2005) Les migrants hautement qualifiés dans « Migrants et marché du travail », Recensement fédéral de la population 2000, OFS

FIGUET Etienne

(1999) Les migrations créatrices. Etude de l'entrepreneuriat des étrangers en Suisse, Ed. L'Harmattan, Paris

(2005) L'immigration en Suisse depuis 1948. Une analyse des flux migratoires, Editions Seismo, sciences sociales et problèmes de société

QUIMINAL Catherine

(2004) « Migrations », In : « *Dictionnaire critique du féminisme* », coord. par Helena Hirata et al., Paris : Presses universitaires de France

RAPPORT SUR LA MIGRATION 2009, Office fédéral des migrations ODM, juin 2010

RIAÑO Yvonne, BAGHDADI Nadia, WASTL-WALTER Doris

(2006) Social Integration and Social Exclusion of Skilled Immigrant Women from Countries outside the European Union (NRP 51), Final research report.

RIAÑO Yvonne et BAGHDADI Nadia

(2007) « Je pensais que je pouvais avoir une relation plus égalitaire avec un européen. » Le rôle du genre et des imaginaires géographiques dans la migration des femmes, In : *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 26, N°1 / 2007

ROSE José

(1998) Les jeunes face à l'emploi. Editions Desclée de Brouwer

ROSSMAN Gretchen B. & WILSON Bruce L.

(1991) Numbers and Words Revisited: Being "Shamelessly Eclectic". *Evaluation Review* 9 (5):627-643.

ROUSSIAU Nicolas et BONARDI Christine

(2001) Les représentations sociales: état des lieux et perspectives, Editions Mardaga

RUBIN Jennifer, RENDALL Michael S., RABINOVICH Lila & TSANG Flavia

(2008) Migrant women in the European labour force. *Current situation and future prospects, Report prepared for the European Commission. RAND Europe*

SALT John

(1997) "International Movements of the Highly Skilled", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 3, OECD Publishing.

SALOMON Gavriel

(1991) "Transcending the Qualitative-Quantitative Debate: The Analytic and Systemic Approaches to Educational Research." *Educational Research*, 20(16): 10 – 18.

SCHULTHEIS Franz

(1996) Vie familiale et raison d'État. Les deux Allemagnes : laboratoire d'une comparaison des politiques familiales, *Lien social et Politiques*, Numéro 36, p. 33-40, Politiques familiales et vies de femmes

STORNI Marco et SCHMID Martin

(2008) Les personnes diplômées des hautes écoles sur le marché du travail. *Premiers résultats de l'enquête longitudinale 2007. Office fédéral de la statistique (OFS)*

STRAUSS Anselm & CORBIN Juliet

(1990) Basics of Qualitative Research. Newbury Park : Sage

WANNER Philippe, PECORARO Marco, FIBBI Rosita

(2005) Femmes étrangères et marché du travail. Dans *Migrants et marché du travail. Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*. OFS, Neuchâtel.

Annexe 1 Guide d'entretien semi-directif

Informations générales sur l'interviewée :

1. Prénom (fictif)
2. Age
3. Pays d'origine (Russie / Ukraine)
4. Situation familiale (état civil, présence et âge des enfant(s))
5. Durée de séjour en Suisse
6. Motivation d'immigration (travail / études / mariage)

Thématiques principales abordées au moyen des questions ouvertes :

1. Formation et travail en Russie :

- Domaine et niveau d'études
- Expériences professionnelles : lien avec les études, satisfaction (salaire, conditions de travail)
- Perspectives, projets professionnels

2. Perception de l'importance de l'activité professionnelle pour une femme (quel type d'activité ?)

3. Les rapports et les rôles de genre dans le couple dans le pays d'origine :

- Qui est le « breadwinner » principal dans le couple ?
- Comment est vécue la dépendance financière (éventuelle)

4. Décision d'immigrer / motivation

Mariage :

- Connaissance avec le futur partenaire
- Description du partenaire
- Projets (professionnels, familiaux) avant l'immigration

Travail / études :

- Type d'emploi / domaine
- Comment l'emploi (formation) a été trouvé(e) / Stratégies

5. Adaptation en Suisse :

- Perception de la société d'accueil
- Difficultés / aspects positifs

6. Intégration professionnelle :

- Recherche d'emploi (quel type d'emploi ? quelles stratégies ?)
- Formation (langue, professionnelle, autres)
- Quelles difficultés ? Perception des causes de ces difficultés

7. Rapports de genre dans le couple bi-national :

- Position du mari par rapport à l'activité professionnelle de la femme
- Perception des rôles, partage des tâches, attentes mutuelles
- Quelles difficultés ?
- Quels aspects positifs ?

8. Question financière (quelle influence sur le processus d'intégration de la femme ?) :

- Statut socioprofessionnel, revenu, niveau de vie
- Qui gère l'argent dans le couple, quel niveau d'indépendance (compte bancaire)
- Attentes du mari par rapport à la participation financière de la femme
- Position (attitude) de la femme par rapport à la gestion d'argent

Annexe 2 Types de permis de séjour pour les ressortissants extra-européens (Etats tiers)

Source : République et canton de Neuchâtel

<http://www.ne.ch/neat/site/jsp/rubrique/rubrique.jsp?StyleType=bleu&DocId=27073>

PERMIS C AUTORISATION D'ÉTABLISSEMENT	
Concerne	<p>Les ressortissants des états tiers établis en Suisse avec une autorisation d'établissement (C).</p> <p>Cette autorisation est obtenue après un séjour de cinq à dix ans en Suisse.</p>
Conditions	<p>Sous réserve d'un accord international, les ressortissants des Etats tiers ne peuvent toutefois faire valoir de droit proprement dit. Les citoyens des Etats-Unis et du Canada sont soumis à une réglementation spéciale.</p> <p>La personne étrangère qui possède une autorisation d'établissement peut choisir librement son employeur.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mobilité géographique et professionnelle (possibilité de changer de canton de résidence et de changer librement d'emploi); ▶ Droit au regroupement familial sous certaines conditions.
PERMIS B AUTORISATION DE SÉJOUR	
Concerne	<p>Les ressortissants des états tiers qui souhaitent séjourner durablement en vue de l'exercice ou non d'une activité lucrative.</p> <p>>> rentiers, regroupement familial, réfugiés statutaires, étudiants <<.</p>
Conditions	<p>Sous réserve de l'accord des autorités fédérales ou cantonales.</p> <p>La durée de validité d'une autorisation de séjour (B) est d'une année. Elle est prolongeable d'année en année pour autant qu'aucun motif ne s'y oppose.</p>

PERMIS L AUTORISATION DE COURTE DURÉE	
Concerne	Les ressortissants des états tiers qui souhaitent séjourner en Suisse (de 3 à 24 mois) dans le but d'exercer une activité lucrative. Cette autorisation est délivrée notamment aux étudiants, aux jeunes filles au pair, aux stagiaires, ainsi qu'aux travailleurs engagés pour de courtes périodes.
Conditions	Pour les travailleurs, aucune autorisation n'est délivrée avant l'obtention de la décision de l'Office de la main d'œuvre (OMOE) et ne permet en aucun cas l'exercice d'une activité lucrative avant cette dernière. Sont également considérés comme des séjours de courte durée les stages de formation et de perfectionnement en Suisse.
Durée de validité	Une autorisation de courte durée (L) est liée à la décision émise par l'Office de la main d'œuvre (OMOE) et peut être prolongée. Cependant, la durée totale ne peut excéder 24 mois.
PERMIS N AUTORISATION POUR REQUÉRANTS D'ASILE	
Concerne	Les requérants d'asile disposent en principe d'un droit de résidence en Suisse. Selon l'art. 43 LA _{si} , les requérants sont habilités, dans certaines circonstances, à exercer une activité lucrative. Le changement de canton n'est pas autorisé avec ce titre et toute prise d'emploi ou changement d'employeur sont soumis à autorisation. Au terme de la procédure d'asile, la demande du requérant fait l'objet d'une décision (positive avec accord d'asile et remise d'un permis B ou négative avec renvoi).
Durée de validité	La durée de validité d'une autorisation (N) dépend de la décision des autorités fédérales compétentes (ODM).