

L'impact psychosocial du sous-emploi sur la vie des femmes migrantes qualifiées travaillant à Genève (Suisse)



Organisation internationale pour les migrations (OIM)



Les opinions exprimées dans le présent rapport sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les vues de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Les dénominations utilisées et la présentation de la matière contenue dans ce rapport ne doivent pas être interprétées comme l'expression de quelque opinion que ce soit de la part de l'OIM s'agissant du statut légal d'un pays, d'un territoire, d'une ville ou d'une région, ni de leurs autorités, pas plus que de leurs frontières.

L'OIM croit fermement que les migrations ordonnées, s'effectuant dans des conditions décentes, profitent à la fois aux migrants et à la société tout entière. En tant qu'organisme intergouvernemental, l'OIM collabore avec ses partenaires de la communauté internationale en vue de résoudre les problèmes pratiques de la migration, de mieux faire comprendre les questions de migration, d'encourager le développement économique et social grâce à la migration et de promouvoir le respect effectif de la dignité humaine et le bien-être des migrants.

Publisher: Organisation internationale pour les migrations (OIM)
17 route des Morillons
1211 Genève 19
Suisse
Tél.: +41 22 717 91 11
Télécopie : +41 22 798 61 50
Courriel : hq@iom.int
Internet : www.iom.int

© 2012 Organisation internationale pour les migrations (OIM)
ISBN 978-92-9068-629-3

Tous droits réservés. Toute reproduction, même partielle de la présente publication est interdite sans autorisation écrite préalable de l'éditeur. Elle ne peut être, ni enregistrée dans un système d'archives, ni transmise par voie électronique ou mécanique, par xérographie, par bande magnétique ou autre.

L'impact psychosocial du sous-emploi sur la vie des femmes migrantes qualifiées travaillant à Genève (Suisse)

Dr. Luisa E. Marin-Avellan, psychologue, consultante auprès de l'OIM
Blandine Mollard, chargée de projet, OIM

Août 2011



Organisation internationale pour les migrations (OIM)

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier avant tout les trente-cinq femmes qui ont participé à l'étude pour le temps et la confiance qu'elles nous ont accordés, ainsi que pour leur précieuse contribution. Nous sommes reconnaissantes à Rocío Restrepo et à ses collègues de l'association Découvrir d'avoir trouvé la plupart des participantes et facilité de diverses manières la réalisation pratique de l'étude. Merci également à Alfredo Camelo, de l'association Pluriels, qui nous a adressé les autres participantes à l'étude.

Nos remerciements vont également aux associations ci-après, dont les observations sur la situation des femmes migrantes qualifiées à Genève sont résumées dans la section consacrée au point de vue des autorités et des organisations de la société civile : F-Information, Syndicat interprofessionnel des travailleurs, Découvrir, Appartenances, Pluriels, Service des mesures pour l'emploi de l'Office cantonal de l'emploi (OCE), Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme (SPPE), Cité des métiers et de la formation, et Femme & Emploi de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC).

Nous tenons en outre à exprimer notre gratitude à l'Office des droits humains pour l'intérêt qu'il a porté à notre étude et pour la contribution financière qu'il a fournie à sa réalisation. Un merci spécial à Fabienne Bugnon, Directrice générale de l'Office des droits humains, et à André Castella et Catherine Salla, du Bureau de l'intégration des étrangers (BIE) de l'Office des droits humains

Enfin, nous remercions Sylvia Lopez-Ekra, Guglielmo Schininà, Christine Aghazarm et Elisabeth Warn, de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), pour le concours et l'appui apportés aux divers stades de l'étude.

TABLE DE MATIÈRES

REMERCIEMENTS	3
INTRODUCTION	7
I. SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE	9
1. Politiques de migration et d’immigration en Suisse	9
2. Mécanismes conduisant au sous-emploi et à la déqualification en Suisse et dans les autres pays à revenu élevé de l’OCDE	10
3. Effets psychosociaux du sous-emploi	12
4. Risque accru de sous-emploi parmi les femmes migrantes qualifiées	14
5. But de la présente étude	15
II. MÉTHODOLOGIE	17
1. Objectifs de l’étude	17
2. Conception de l’étude	17
3. Recrutement des participantes et procédure de recherche	17
4. Mesures et analyse des données statistiques	19
5. Limitations de l’étude	20
III. RÉSULTATS	23
1. Caractéristiques de l’échantillon	23
2. Résultats statistiques	27
IV. ANALYSE DES RÉSULTATS	43
V. ENTRETIENS AVEC LES AUTORITÉS LOCALES ET DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE	49
VI. CONCLUSIONS	53
VII. RECOMMANDATIONS	55
BIBLIOGRAPHIE	59

INTRODUCTION

La migration des femmes, liée ou non à celle d'un membre de leur famille, influe profondément sur les caractéristiques démographiques de la plupart des pays européens ; on estime en effet qu'en 2009, sur les plus de 69 millions de migrants internationaux vivant en Europe, 52,3 % étaient des femmes (Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, Division de la population, 2009). Du fait de l'accès accru des filles et des femmes à l'éducation dans nombre de pays du monde entier, une grande proportion de ces femmes sont très instruites et beaucoup d'entre elles sont titulaires de diplômes universitaires (Rubin, Rendal *et al.*, 2008). En dépit de ce niveau de capital humain relativement élevé, les femmes migrantes se heurtent à d'importantes difficultés dans leur intégration sociale et économique dans la société d'accueil (Piper, 2007). L'accès à des emplois correspondant à leur niveau d'éducation et d'expérience professionnelle et la reconnaissance de leurs diplômes et aptitudes, notamment, sont particulièrement préoccupants à cet égard, car des stéréotypes fondés sur le sexe alliés à des facteurs socioéconomiques peuvent confiner les femmes dans certains secteurs du marché du travail ou professions qui sont traditionnellement considérés comme du « travail de femme », tels que les travaux domestiques, les services de soin et de restauration, quel que soit leur niveau d'éducation (Sassen, 1994 ; Piper, 2007).

Le sous-emploi fait obstacle non seulement au développement personnel des femmes qualifiées, mais aussi à leur contribution à leur famille ainsi qu'aux communautés d'accueil et d'origine. Paradoxalement, toutefois, il semblerait que les économies de plus en plus mondialisées et fondées sur le savoir sont, dans une certaine mesure, soutenues et rendues possibles par certains des services peu valorisés et marginalisés qui sont souvent fournis par les femmes migrantes (Sassen, 2000). En outre, les auteurs ont constaté que dans de nombreux pays de l'OCDE à revenu élevé, l'adoption de réglementations restreignant l'entrée des migrants non qualifiés et favorisant la migration des étrangers qualifiés a coïncidé avec un besoin accru de travailleurs domestiques et de dispensateurs de soins, ce qui signifie que les migrants qualifiés sont, dans une certaine mesure, amenés à combler ce vide (Raghuram et Kofman, 2004).

Pour conférer une plus grande visibilité à la question insuffisamment explorée du sous-emploi des femmes migrantes, l'OIM a lancé un projet de recherche dans le but de : i) faire le point des ouvrages internationaux consacrés à ce sujet ; ii) réaliser une première étude de l'impact psychologique et social du sous-emploi chez les femmes migrantes de la ville suisse de Genève ; et iii) établir des conclusions et recommandations sur l'action à mener pour faciliter l'intégration des femmes dans

le marché du travail et atténuer l'impact du sous-emploi sur leur bien-être, l'objectif ultime étant de maximiser les avantages de la migration pour les femmes migrantes qualifiées.

La présente étude est effectuée à Genève, ville européenne où, pour diverses raisons historiques, le taux d'immigration est élevé et où le problème du sous-emploi des migrantes a récemment été étudié sous l'angle de l'accès à l'emploi (Chicha et Deraedt, 2009). Elle aborde cette question sous l'aspect de l'impact psychosocial du sous-emploi sur la vie des femmes migrantes, et aboutit à la formulation de recommandations précises. Celles-ci s'appliquent, en premier lieu, aux problèmes spécifiques constatés à Genève mais, sur la base d'études internationales précédentes, un grand nombre d'entre elles pourraient être étendues, pense-t-on, à d'autres pays de l'OCDE à revenu élevé où le sous-emploi des migrants est un problème significatif. Ce rapport s'appuie sur les informations provenant d'une étude empirique à laquelle ont participé 33 femmes migrantes diplômées de l'université, et d'une série d'entretiens menés à Genève avec les autorités locales et des organisations de la société civile chargées d'aider la population de femmes ciblée ou appelées à être en contact avec elle.

I. SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE

1. Politiques de migration et d'immigration en Suisse

En dépit de sa petite taille, la Suisse est l'un des pays européens qui ont le plus haut taux d'immigration (Piguet, 2004), comparable à celui d'autres pays à revenu élevé de l'OCDE comme le Canada et l'Australie (Chicha et Deraedt, 2009). D'après les statistiques des Nations Unies, 23 % de la population suisse est d'origine étrangère (Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, Division de la population, 2009). Les statistiques de l'Enquête Suisse sur la Population Active montrent en outre que les immigrants sont à présent fort qualifiés, en effet, en 2010, 34,5 % des hommes suisses de plus de 15 ans possèdent une éducation tertiaire contre 30,7 % des hommes étrangers. Concernant les femmes, le niveau d'éducation semble plus élevé parmi les étrangères car 26,7 % d'entre elles possèdent une éducation tertiaire contre seulement 19,5 % des femmes suisses¹. Ces résultats ne sont guère surprenants, vu que les récentes politiques d'immigration en Suisse, comme dans d'autres pays à revenu élevé de l'OCDE tels que le Canada, l'Australie et le Royaume-Uni, limitent le droit de demeurer dans le pays aux étrangers hautement qualifiés qui répondent aux besoins de l'économie nationale (Kofman, 2000 ; Ho et Alcorso, 2004 ; Creese et Wiebe, 2009). En Suisse, ces restrictions s'appliquent uniquement aux migrants de pays non-membres de l'Union européenne (UE 25, c'est-à-dire à l'exclusion de la Roumanie et la Bulgarie) ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE)², et non aux demandeurs d'asile, aux étudiants et aux particuliers admis au titre du regroupement familial.

Les personnes originaires de pays non-membres de l'UE25 ou de l'AELE qui sont salariées en Suisse doivent détenir un permis de séjour qui est automatiquement renouvelé sous réserve d'un emploi continu³. Les familles nucléaires ont, elles aussi,

¹ Enquête Suisse sur la Population Active, données chiffrées accessibles à ce lien : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/data/03.html>

² Les citoyens des pays de l'UE 17/AELE (15 anciens États membres de l'UE, Chypre et Malte et AELE) sont totalement libres de circuler en Suisse depuis le 1er juin 2007. L'accord de libre-circulation s'étend, depuis le 1er avril 2006, aux nouveaux États membres de l'UE (UE-8) et les restrictions limitant leur accès au marché du travail, telles que les contingents, la priorité accordée aux nationaux suisses et le contrôle des modalités de rémunération et d'emploi ont pris fin depuis le 1er mai 2011. Au moment de la rédaction du présent rapport, les nationaux de Roumanie et de Bulgarie ne bénéficient pas du droit de circuler librement. Office fédéral des migrations (2008). Étrangers et requérants d'asile en Suisse. Berne (mis à jour grâce aux informations fournis par le site internet de la Confédération Suisse http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/themen/fza_schweiz-eu-efta.html)

³ Les types de permis de séjour en Suisse comprennent; le permis N, qui est délivré aux demandeurs d'asile pour une durée de six mois, le permis F, qui est une admission temporaire pour raisons humanitaires, d'une validité d'un an; permis N renouvelable seulement tant que dure la procédure de l'asile; le permis B, qui est accordé aux personnes qui entrent en Suisse avec un contrat de travail et à leur famille. Il est valide pour un an et renouvelable; le permis L, qui est une autorisation de séjour de courte durée; le permis C, qui est délivré aux personnes munies d'un permis B et ont séjourné en Suisse au moins 5 à 10 ans, selon leur nationalité. Les demandes de citoyenneté suisse peuvent être soumises après 12 ans de séjour continu en Suisse. Les migrants qui sont employés par des organisations internationales reçoivent une Carte de légitimation. Leur conjoint doit échanger cette carte contre un permis Ci s'il veut travailler en Suisse (OCDE, 2007).

la possibilité de résider dans le pays, mais leur permis est lié à celui de la personne employée, ce qui signifie que, aux fins d'autorisation de séjour, les conjoints et enfants sont considérés comme étant à la charge de cette dernière. En 2010, 32,3 % des étrangers avaient bénéficié d'une autorisation de séjour légale en Suisse pour des raisons de regroupement familial, lesquelles sont indiquées sur leur permis. Plus de 2 % entrent dans le pays en tant que réfugiés statutaires⁴. L'accès au travail est accordé, sans restrictions légales, aux conjoints des personnes pourvues d'un emploi et aux réfugiés statutaires.

2. Mécanismes conduisant au sous-emploi et à la déqualification en Suisse et dans les autres pays à revenu élevé de l'OCDE

Le fait que les migrants soient autorisés à travailler en Suisse s'ils ont un permis de séjour valide ne signifie pas nécessairement qu'ils parviendront à trouver un emploi. Le recensement suisse de 2000 montre, par exemple, que les femmes étrangères sont plus touchées par le chômage : leur taux de chômage est supérieur de 5,6 points à celui des migrants de sexe masculin et de 8,1 points à celui des femmes suisses⁵ (OFS, 2005). Pour les migrants qualifiés, au-delà du chômage, le problème est de pouvoir effectivement trouver un emploi correspondant à leur niveau d'éducation et d'expérience. Il ressort d'une étude fondée sur le même recensement qu'au moins 30,5 % des résidentes permanentes de nationalité étrangère étaient surqualifiées pour les fonctions qu'elles occupaient, contre 21 % des femmes suisses (Pecoraro, 2010). Cette étude révèle en outre que le risque d'être surqualifié est plus grand pour les mères en général, et s'accroît encore avec le nombre d'enfants âgés de moins de six ans.

Le principal obstacle à l'obtention, par les migrants qualifiés, d'un emploi correspondant à leurs qualifications est la non-reconnaissance de leurs diplômes et de leur expérience professionnelle, en particulier s'ils les ont acquis dans des pays en développement (Creese et Wiebe, 2009). Les experts ont utilisé le terme « déqualification » pour désigner la perte d'accès aux occupations professionnelles précédentes due à la non-reconnaissance de l'éducation et des diplômes acquis à l'étranger (Bauder, 2003). Il en résulte évidemment une perte de statut socioéconomique pour les personnes dont les compétences ne sont plus commercialisables et qui sont donc forcées d'exercer un autre type d'activité, généralement inférieur à leur niveau de qualification et d'expérience, si elles veulent continuer à travailler. Des études montrent que, lorsque les diplômes étrangers sont reconnus, l'équivalence totale est rarement accordée ; en effet, des diplômes

⁴ Ces chiffres sont extraits des statistiques du document de l'Office Fédéral pour les Migrations «Etrangers entrés en Suisse par motif d'immigration, année 2010», accessible à ce lien <http://www.bfm.admin.ch/content/dam/data/migration/statistik/auslaenderstatistik/aktuelle/2010/einwanderungsgrund-2010-12-f.pdf>

⁵ D'après les résultats du recensement de 2000, le taux de chômage des migrants de sexe masculin était de 5,9 %, contre 11,5 % pour les femmes migrantes et 3,4 % seulement pour les femmes de nationalité suisse.

obtenus en 4 à 6 ans à l'étranger sont échangés contre des diplômes de premier cycle en trois ans qui, dans de nombreuses professions, sont insuffisants pour permettre à leur titulaire de travailler, ou ont une faible valeur compétitive car beaucoup de personnes dans les pays à revenu élevé de l'OCDE font des études de troisième cycle après leur licence (Chicha et Deraedt, 2009). Le résultat est le même que celui de la non-reconnaissance des diplômes en termes de perte de compétences commercialisables. En outre, De Coulon *et al.* ont constaté que, à tous égards, l'éducation acquise en Suisse y est plus valorisée que celle obtenue à l'étranger (De Coulon, Falter *et al.*, 2003). Par conséquent, même lorsque les diplômes étrangers sont pleinement reconnus, les migrants restent désavantagés par rapport aux nationaux suisses lorsqu'ils présentent leur candidature à un poste.

Les termes « mobilité professionnelle descendante » (Tang, Oatley *et al.* 2007 ; Creese et Wiebe, 2009), « sous-emploi » (Asanin et Wilson, 2009) et « déqualification » (Man, 2004) ont été utilisés indistinctement pour désigner la perte de capital social et culturel associé à une profession. Cependant, le terme « déqualification » implique également la perte de compétences due au manque de pratique professionnelle dû au nonaccès d'une personne à un emploi dans sa profession (Asanin et Wilson, 2009). C'est donc le terme « sous-emploi » qui sera privilégié dans la présente étude pour désigner le cas des personnes qui occupent des postes dans lesquels leur éducation et leurs compétences sont sous-utilisées (Freiland et Price, 2003), et on entendra par « déqualification » la perte effective ou perçue de compétences professionnelles due à leur non-utilisation. La mobilité professionnelle descendante servira à indiquer la perte de capital social et culturel.

Il ressort d'études nationales et internationales que d'importants obstacles autres que la non-reconnaissance des diplômes limitent l'accès des migrants qualifiés à un emploi dans leur profession. Parmi ces obstacles figure le fait que les employeurs exigent souvent des demandeurs d'emploi qu'ils aient une expérience professionnelle dans le pays de destination, ce qui place de nombreux étrangers dans une situation inextricable car, pour acquérir cette expérience, ils doivent obtenir la possibilité de travailler (Chicha et Deraedt, 2009 ; Creese et Wiebe, 2009 ; Liversage, 2009). La connaissance insuffisante de la langue du pays d'accueil est aussi considérée comme un facteur de mobilité professionnelle descendante car la personne ne peut accéder à son activité professionnelle antérieure faute de connaître suffisamment la langue du pays. Cependant, cette exigence comporte souvent un élément de discrimination. Par exemple, des études effectuées dans des pays anglophones font apparaître que les locuteurs natifs sont préférés aux personnes qui ont une bonne maîtrise de l'anglais mais dont la langue maternelle est différente, et que les migrants provenant de pays de l'OCDE sont préférés à ceux qui sont originaires de pays hors OCDE, même s'ils partagent l'anglais comme langue maternelle (Ho et Alcorso, 2004 ; Creese et Wiebe, 2009).

Parmi les autres obstacles qui entravent l'entrée des migrants qualifiés sur le marché du travail dans leur domaine de compétence figurent diverses formes de discrimination ouverte ou dissimulée fondées sur la nationalité, le continent d'origine, l'appartenance ethnique et le type de permis de séjour. Des études ont en outre révélé que l'âge et le sexe, qui sont déjà des sources de discrimination pour la population autochtone, viennent s'ajouter aux autres facteurs pour rendre l'accès à un emploi plus difficile pour les personnes âgées et les femmes migrantes que pour les jeunes et les migrants de sexe masculin (Ho et Alcorso, 2004 ; Man 2004 ; Kofman et Raghuram, 2006 ; Cooke, 2007 ; Riaño et Baghdadi, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Creese et Wiebe, 2009 ; Liversage, 2009).

3. Effets psychosociaux du sous-emploi

Des spécialistes ont fait valoir que le problème de la perte de capital social et culturel en raison de la mobilité professionnelle descendante doit être appréhendé du point de vue de la personne concernée (Kofman, 2000). Il ressort d'études générales sur l'intégration des migrants dans la société d'accueil que l'impossibilité de trouver un emploi convenable alliée à d'autres facteurs tels que la perte de statut socioéconomique, l'incapacité de parler la langue du pays hôte, la séparation de la famille et des personnes de même culture, la discrimination et les préjugés dans le pays d'accueil, les expériences traumatisantes qui ont pu être vécues avant migration, et l'âge de la personne au moment de migrer augmentent considérablement le risque de troubles mentaux (Groupe canadien chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et réfugiés, 1988 ; McDonald, Vechi *et al.*, 1996).

Dans le cas des migrants qualifiés, des études ont été récemment réalisées à l'aide de méthodologies qualitatives fondées principalement sur des analyses narratives d'entretiens audio-enregistrés pour saisir la complexité de l'impact émotionnel et social du sous-emploi et du chômage (les migrants alternant souvent entre ces deux situations). De nombreuses études ont été effectuées au Canada, mais aussi en Australie, au Royaume-Uni et en Suisse.

D'après les résultats de ces études, les migrants qualifiés qui ont fait l'expérience d'une mobilité professionnelle descendante tendent à afficher divers sentiments négatifs face à l'anonymat dans lequel ils ont le sentiment d'être tombés par suite de la perte de leur vie professionnelle, et donc aussi d'une partie de leur vie privée (Asanin et Wilson, 2009). A cela s'ajoute la détresse que peut causer une rémunération plus faible, soit parce que celle-ci expose le migrant au risque de perdre le droit de demeurer dans le pays d'accueil, soit parce qu'elle conduit à la dépendance financière (Tang, Oatley *et al.*, 2007 ; Asanin et Wilson, 2009 ; Meares, 2010). Au Canada, par exemple, les migrants sont tenus d'avoir un minimum d'économies pour subvenir à leurs besoins afin de pouvoir rester dans le pays, ce

qui permet de comprendre le niveau de stress élevé que peuvent engendrer des préoccupations financières. La situation est différente dans les pays européens où une condition de ce type n'est pas imposée par les services d'immigration, mais les femmes migrantes qualifiées en situation de sous-emploi ont fait part d'un état de détresse psychologique et de frustration causé par leur dépendance à l'égard des fonds publics pour leur subsistance. Elles ont expliqué que cette situation portait atteinte à leur dignité, car elles étaient auparavant capables, dans leur pays d'origine, de gagner suffisamment leur vie pour jouir d'une certaine indépendance dans la société (Liversage, 2009).

Il convient d'accorder une importance particulière aux sentiments que les participants à ces études ont exprimés au sujet de leur recherche d'emploi, souvent longue et infructueuse. Ils font part notamment de leurs sentiments d'intense frustration, tension, irritation, stress, insatisfaction et inquiétude (Asanin et Wilson, 2009 ; Liversage, 2009). Cette phase semble être précédée par une période initiale pendant laquelle ils sont absolument convaincus de pouvoir trouver un emploi correspondant à leur niveau d'éducation et d'expérience professionnelle (Liversage, 2009). Chez ceux qui acceptent d'être en situation de sous-emploi, le travail tend à susciter des sentiments négatifs. Nombre de migrants décrivent l'insatisfaction qu'ils éprouvent à devoir faire des travaux manuels ou autres types de travaux de survie qu'ils n'avaient jamais effectués auparavant (Asanin et Wilson, 2009). D'autres évoquent des problèmes de santé physique dus à des travaux difficiles, ainsi que le stress que leur cause leur situation professionnelle (Tang, Oatley *et al.*, 2007 ; Asanin et Wilson, 2009). Un lien peut donc aussi être établi entre le sous-emploi et l'insatisfaction au travail, tant pour les populations migrantes (McDonald, Vechi *et al.*, 1996 ; de Castro, Gee *et al.*, 2008 ; Asanin et Wilson, 2009) que pour les autochtones (cf. Faragher, Cass *et al.*, 2005, pour une méta-analyse d'études consacrées à ce sujet). Les études de l'insatisfaction professionnelle semblent indiquer que celle-ci a tendance à engendrer un degré élevé de détresse, en particulier d'anxiété et de dépression.

Dans le cas des femmes qui étaient auparavant financièrement indépendantes et qui migrent en tant que conjointes à charge, leur nouvelle situation de dépendance semble souvent influencer sur leurs relations conjugales de diverses manières. Par exemple, une étude décrit la tendance de certaines femmes à éprouver de la tension, du désarroi et du ressentiment à l'égard de leur conjoint parce qu'elles dépendent financièrement de lui (Meares, 2010). Selon une autre étude, les femmes ont généralement le sentiment que la qualité de la relation avait changé à leur détriment, notamment l'estime de leur conjoint à leur égard, ce qu'elles imputent à une perte de statut parce qu'elles ne disposent plus d'un bon emploi et d'un rôle professionnel (Cooke, 2007).

4. Risque accru de sous-emploi parmi les femmes migrantes qualifiées

Des études menées en Suisse et à l'étranger montrent que les femmes migrantes qualifiées sont plus exposées au sous-emploi que les migrants de sexe masculin (Bolzman, 2007 ; Pecoraro, 2007 ; Creese et Wiebe, 2009). Cependant, c'est seulement depuis une dizaine d'années que cette population est considérée comme un groupe méritant attention ; en effet, jusqu'alors, la plupart des efforts de recherche visaient à comprendre le cas des femmes migrantes non qualifiées et, souvent, en situation irrégulière (Kofman, 2000 ; Raghuram et Kofman, 2004 ; Kofman et Raghuram, 2006).

Des études ont révélé que, dans la majorité des couples de migrants, les femmes arrivent dans le pays d'accueil en tant que conjointes à charge (Ho et Alcorso, 2004 ; Kofman et Raghuram, 2006). Leurs auteurs font valoir que c'est précisément leur statut à l'entrée qui a si longtemps masqué le problème des femmes migrantes qualifiées. Parce que l'identité et le statut professionnels des femmes ne transparaissent pas dans le type de permis de séjour qu'elles détiennent, la société ne les considère pas comme des travailleurs potentiels, et les statistiques du chômage ne les prennent pas en compte (Kofman, 2000 ; Kofman et Raghuram, 2006). En outre, elles n'ont pas accès aux divers organismes publics qui pourraient les guider et faciliter leur intégration dans le marché du travail, ni aux fonds destinés aux cours de langue et à la formation professionnelle (Riaño et Baghdadi, 2007). Ces services et fonds sont réservés aux personnes qui cotisent à l'assurance chômage, aux étudiants nationaux qui viennent d'achever leurs études universitaires et n'ont pu trouver un emploi, et aux migrants qui ont recours aux fonds publics (par exemple, les réfugiés politiques) (Riaño et Baghdadi, 2007). Par ailleurs, des experts ont constaté que les organismes du pays d'accueil avaient tendance à privilégier le chef de famille, qui est généralement censé être l'homme (par exemple, en facilitant sa participation à des cours de perfectionnement linguistique) (Kofman, 2000 ; Creese et Wiebe, 2009).

Les femmes qui entrent dans le pays en tant que conjointes à charge et qui ont des enfants ont aussi pour responsabilité de faciliter l'intégration de leur famille dans le nouveau pays (Yeoh et Willis, 2005). Dans le cas des femmes migrantes qualifiées, des études montrent qu'elles ont tendance à assumer le rôle de femme au foyer (ce que l'on entend souvent par « domestication » ou « féminisation »), fonction qui est, dans une large mesure, celle qu'elles ne veulent pas exercer mais qu'elles sont amenées à remplir car elles sont sans emploi et n'ont souvent personne pour les aider à s'occuper de leurs enfants et à faire leurs travaux ménagers en raison de ressources financières limitées (Riaño et Baghdadi, 2007 ; Liversage, 2009 ; Meares, 2010). En outre, à Genève, les places de garde disponibles dans les crèches publiques sont attribuées en priorité aux familles dont les deux parents travaillent. Aussi les auteurs considèrent-ils que la garde des enfants limite de manière déterminante la

capacité de nombreuses migrantes qualifiées mères de jeunes enfants à faire des efforts sérieux pour poursuivre leur carrière dans le pays d'accueil (Bolzman, 2007 ; Cooke, 2007 ; Riaño et Baghdadi, 2007 ; Pecoraro, 2010).

Des études révèlent en outre que dans nombre de couples de migrants où les époux exerçaient tous deux des fonctions de cadre dans leur pays d'origine, c'est la carrière du mari qui a la priorité au moment de la migration. Des experts ont fait observer que dans certains cas, cette situation tient aux idées différenciées selon le sexe que les deux époux ont sur ce point et sur d'autres questions familiales (Yeoh et Willis, 2005 ; Cooke, 2007). Cependant, selon les conclusions d'autres chercheurs, le fait que l'homme devienne ici le seul soutien de famille signifie que le couple doit maximiser ses chances de conserver son emploi (car l'autorisation de séjour de la famille en dépend) ou d'avancer dans sa carrière, autre résultat bénéfique pour toute la famille (Ho et Alcorso, 2004 ; Yeoh et Willis, 2005 ; Cooke, 2007). Aussi se peut-il que beaucoup de femmes soient moins enclines à utiliser le revenu familial, ou à employer une grande partie du temps passé à faire les travaux ménagers, pour essayer de remédier à certains des facteurs influant sur leur employabilité de manière à trouver un emploi approprié (Man, 2004 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Meares, 2010). Nombre de femmes se trouvent dans une situation sans issue au regard de leur capacité à générer un revenu, ne serait-ce que pour payer les coûts d'une crèche privée, et de le réinvestir dans une formation afin d'améliorer leurs compétences dans le pays d'accueil, par exemple dans des cours intensifs de langue ou dans des études de troisième cycle.

5. But de la présente étude

La présente étude a pour but de déterminer d'une manière systématique l'impact du sous-emploi sur le bien-être psychologique et social d'un groupe de femmes migrantes qualifiées de Genève. Les recherches précédentes citées dans cette revue de la littérature étaient principalement fondées sur de petits échantillons de femmes et d'hommes comportant des sous-groupes représentatifs de diverses situations professionnelles (c'est-à-dire migrants au chômage, en situation de sous-emploi ou ayant un emploi approprié). Cependant, comme décrit ci-dessus, cette revue de la littérature a dégagé les thèmes de base qui semblent caractériser l'expérience émotionnelle des femmes migrantes qualifiées face à la mobilité professionnelle descendante et au sous-emploi. De ce fait, il est maintenant possible d'entreprendre une étude quantitative à l'aide d'outils de recherche psychologiques pour déterminer la présence de ces problématiques et les liens possibles entre variables, en utilisant des méthodes statistiques. Le but ultime est de décrire la présence de possibles tendances dans le groupe, plutôt que des configurations spécifiques de variables qui caractérisent les cas individuels, afin de guider les politiques et recommander des moyens susceptibles d'améliorer la situation de ce groupe.

La présente étude vise en outre à élargir le champ de collecte des données relatives au sous-emploi des femmes migrantes pour y inclure divers facteurs démographiques et domaines de vie. Les études antérieures étaient généralement centrées sur l'expérience des femmes dans le pays d'accueil sous l'angle professionnel. En examinant plus en détail leur situation personnelle avant la migration et d'autres aspects de leur vie actuelle, nous espérons pouvoir mieux comprendre ce que signifie en général le sous-emploi pour ces femmes, ainsi que son impact sur leur état de bien-être global et leur intégration dans la société d'accueil.

II. MÉTHODOLOGIE

1. Objectifs de l'étude

Cette étude a principalement pour but de déterminer le possible impact du sous-emploi sur le bien-être psychologique et social d'un groupe de femmes migrantes vivant à Genève qui sont titulaires de diplômes universitaires et possèdent une expérience professionnelle. Sur la base d'études précédentes, l'hypothèse étant que ces femmes montreraient des signes de détresse psychologique et de dévalorisation de soi liés à leur insatisfaction professionnelle, à la frustration causée par une recherche d'emploi infructueuse, à des relations de travail insatisfaisantes et à une intégration difficile dans le pays. Elle vise en outre à examiner le degré de bien-être de ces femmes et l'importance du sous-emploi dans le contexte de l'histoire de leur vie, en étudiant divers facteurs démographiques de l'échantillon, leurs antécédents personnels et familiaux, ainsi que leur attitude présente et passée dans divers domaines de la vie autres que le travail.

2. Conception de l'étude

Il s'agit ici d'une étude transversale d'un groupe de femmes migrantes qui occupent actuellement des postes inférieur à leur niveau d'éducation et d'expérience professionnelle. Les participantes ont rempli un questionnaire sur leur bien-être et leurs relations sociales, et ont livré des informations plus détaillées lors d'entretiens semi-structurés sur l'histoire de leur vie et leur fonctionnement personnel, professionnel, familial et social depuis qu'elles sont venues vivre à Genève.

3. Recrutement des participantes et procédure de recherche

L'étude se proposait de recruter entre 30 et 40 femmes âgées de 18 ans et plus qui présentaient un grand nombre des caractéristiques qui, d'après ce que l'on a pu observer, limitent l'accès des femmes à des emplois correspondant à leur niveau d'éducation et d'expérience professionnelle dans les pays à revenu élevé de l'OCDE. Ce groupe comprenait des femmes qui sont nées et ont grandi dans des pays n'appartenant pas au groupe des pays à revenu élevé de l'OCDE. Les participantes devaient avoir achevé leurs études (universitaires) de troisième cycle dans ces pays et détenir un permis de séjour valide leur permettant de travailler à Genève. Elles devaient en outre soit occuper un poste inférieur à leur niveau d'éducation et d'expérience professionnelle, soit s'être trouvées dans cette situation par le passé. Une maîtrise élémentaire du français permettant la réalisation des évaluations relevant de l'étude était également indispensable.

Pour recruter les femmes composant l'échantillon, les chercheuses se sont adressées principalement aux associations et services locaux de Genève susceptibles d'être en rapport avec la population visée. Il leur a été demandé d'apporter leur concours en identifiant les femmes ayant le profil recherché. La plupart de ces associations étaient actives dans le domaine des droits et du bien-être des femmes, du dialogue interculturel, du bien-être des migrants et de la défense des droits du travail. Les chercheuses ont également contacté les associations de migrants, les réseaux de femmes cadres, les associations d'épouses de fonctionnaires internationaux et les consulats de divers pays hors OCDE et non-membres du groupe de pays à revenu élevé de l'OCDE, et leur avons demandé d'informer leurs membres et réseaux de l'étude projetée. La liste des associations et fournisseurs de services qui ont été contactés est reproduite à l'appendice 1. Une brève description de l'étude et des critères de sélection des participantes a été en outre affichée dans des magasins locaux, et diffusée auprès des associations de dialogue interculturel, des bureaux d'information des syndicats, des établissements de formation et des instituts de langue, afin d'élargir les possibilités de recrutement sans intermédiaire. En outre, les participantes ont été invitées à parler de l'étude à leur entourage pour permettre le recrutement de nouvelles participantes par effet boule de neige.

Les participantes potentielles ont été initialement contactées par le personnel des associations, qui leur a parlé de l'étude et leur a demandé la permission de communiquer leurs coordonnées aux chercheurs. L'association Découvrir, dont le but est de faciliter l'insertion professionnelle des femmes migrantes qualifiées sur le marché du travail genevois, a joué un rôle central car c'est elle qui nous a adressé la majorité des participantes. En outre, cette association a mis temporairement ses bureaux à la disposition des chercheurs pour les entretiens. Dans quatre cas seulement, ceux-ci se sont déroulés au domicile des participantes à leur demande. En général, les chercheuses n'ont rencontré les participantes qu'une seule fois. Cependant, deux rencontres ou plus ont été nécessaires dans certains cas, en raison du temps limité dont disposaient les participantes, ou lorsque les entretiens ont duré plus de trois heures.

Des mesures ont été prises pour garantir la protection et la confidentialité des données recueillies durant l'entretien, conformément aux principes de protection des données de l'OIM. Il a été demandé aux participantes, après obtention de leur consentement éclairé, de remplir un questionnaire sur l'état de leur bien-être et leurs relations sociales ; elles ont été ensuite interrogées selon un protocole d'entretien semi-structuré. Sous réserve de leur consentement, les entretiens ont aussi été audio-enregistrés, en plus des notes prises, pour compléter l'analyse quantitative par des éléments de données qualitatives.

4. Mesures et analyse des données statistiques

Les mesures ci-après ont été spécialement conçues pour l'étude en consultation avec la Section de santé mentale, réponse psychosociale et communication interculturelle de l'OIM :

a) Questionnaire sur le Bien-être et les Relations sociales

Il s'agit d'un questionnaire en français de 66 items qui a été spécialement conçu pour l'étude. Il vise à déterminer l'état actuel de bien-être psychologique perçu par l'intéressée, y compris son fonctionnement personnel et interpersonnel, ainsi que ses difficultés d'intégration sociale éventuelles. Les items ont été tirés d'ouvrages sur le fonctionnement de la personnalité de l'individu et sur la migration et l'intégration, ainsi que de recherches précédentes de l'OIM sur le bien-être psychosocial et le niveau d'intégration des migrants et des populations déplacées (Ataya et Schininà, 2010). Les items exprimés sous forme d'affirmations à la première personne sont codés par la participante comme suit : Jamais ou rarement ; Parfois ; Souvent ; Très souvent ou Toujours. Quatre échelles ont été construites après regroupement des items : 1) Bien-être et estime de soi ; 2) Détresse ; 3) Relations sociales ; 4) Intégration sociale. L'appendice 2 donne la liste des items pour chaque échelle.

Sur la base de l'étude de Faragher *et al.* (Faragher, Cass et al., 2005), qui a constaté l'existence d'un lien entre insatisfaction professionnelle et dépression et anxiété dans une méta-analyse de près de 500 études sur des populations non cliniques, deux sous-échelles ont été établies à partir de l'échelle Détresse, qui incluait les affirmations se rapportant spécialement à la dépression et à l'anxiété. Les échelles ont pour but d'évaluer les signes auto-perçus de dépression et d'anxiété (c'est-à-dire leurs manifestations actuelles), par opposition à la présence possible de syndromes cliniques n'entrant pas dans le cadre de l'étude. Cette approche est semblable à celle d'instruments tels que la Liste de contrôle des symptômes -90 (SCL-90) (Derogatis, 1994) dont l'usage est répandu pour les populations générales.

Des mesures préliminaires de la cohérence interne de toutes les échelles fondées sur des résultats de fiabilité de la méthode par partage (coefficient Spearman-Brown) font apparaître une bonne fiabilité des échelles Détresse, Bien-être, Dépression et Anxiété ($r=0,87, 0,74, 0,72$ et $0,73$, respectivement, $p\leq 0,01$ dans tous les cas), ainsi qu'une fiabilité modérée pour les échelles Relations sociales et Difficultés d'intégration sociale ($r=0,65$ et $0,58$, respectivement, $p\leq 0,01$ pour les deux). En outre, les échelles étaient en corrélation les unes avec les autres dans le sens attendu : corrélation négative entre Détresse et Bien-être et Relations sociales ($r=-0,52$ et $-0,31$, respectivement, $p\leq 0,01$), et positive entre Détresse et Difficultés d'intégration sociale ($r=0,59$, $p\leq 0,01$). L'échelle de Bien-être est aussi en corrélation positive avec celle des Relations sociales ($r=0,61$, $p\leq 0,01$).

Pour garantir la validité des échelles Dépression et Anxiété, les groupes d'items suivent la configuration de caractéristiques retenue dans les critères d'épisode dépressif et de troubles de l'anxiété généralisée de la quatrième édition du Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-IV) (American Psychiatric Association 1994), car ces critères représentent des définitions opérationnelles largement admises de la dépression et de l'anxiété. Cependant, les échelles ne font pas référence aux antécédents et à la gravité de la symptomatologie, la notation ne devant pas déboucher sur un diagnostic clinique mais seulement faire apparaître un état émotionnel indicatif.

b) Entretien semi-structuré

L'entretien semi-structuré s'articule autour de 76 questions, réparties entre les sections suivantes : 1) Informations démographiques et précisions sur la migration ; 2) Informations générales sur le partenaire et les enfants, et dispositions prises actuellement et par le passé pour la garde des enfants depuis l'arrivée à Genève ; 3) Trajectoire professionnelle à Genève et emploi actuel ; 4) Avis sur le salaire actuel et usage qui en est fait ; 5) Relations de travail ; 6) Impact psychologique des emplois présent et précédents sur l'état de bien-être de l'intéressée et de sa famille ; 7) Santé physique et psychologique de l'intéressée depuis son arrivée à Genève ; 8) Réseau et soutien sociaux ; 9) Moyens de faire face à la situation professionnelle actuelle et plans pour l'avenir. La durée prévue de l'entretien était d'environ 2 heures. Les informations recueillies ont ensuite été classées à des fins de saisie informatique. Celles qui se rapportent plus particulièrement à l'impact psychologique du sous-emploi ont été classées suivant des catégories prédéterminées, établies dans des études qualitatives précédemment consacrées au sujet. De nouvelles catégories issues des informations obtenues ont été ajoutées.

L'analyse des données a été effectuée à l'aide du Progiciel de statistiques pour les sciences sociales SPSS, version 15. Une partie des résultats présentés plus loin est fondée sur des statistiques descriptives, les objectifs de l'étude étant en grande partie de cette nature. Certains aspects ont été abordés par analyse des corrélations possibles entre diverses variables. À cette fin, les coefficients de corrélation de Pearson ont été calculés pour les variables continues, et les coefficients de corrélation bisériale de point, pour les variables binaires. Les coefficients Phi ont été déterminés pour les variables catégoriques, tandis que des tests-t ont été effectués pour les comparaisons de moyennes entre groupes.

5. Limitations de l'étude

Il faut interpréter les résultats de l'étude en tenant compte des limitations suivantes. Premièrement, bien que tout ait été fait pour diversifier les sources

de recrutement des femmes de l'échantillon, la plupart des participantes nous ont été adressées par l'association Découvrir, dont le mandat est d'aider les femmes migrantes dans leur recherche d'un emploi correspondant à leur niveau de qualification et d'expérience professionnelle. Il est possible que ces femmes ressentent un bien-être plus grand parce qu'elles s'emploient activement à remédier à leur situation professionnelle, et qu'elles sont conseillées et soutenues de diverses manières. Il aurait donc été intéressant de comparer ce groupe avec des femmes qui sont dans la même situation mais ne sont pas membres de Découvrir ni d'une autre association d'aide aux migrantes qualifiées.

Deuxièmement, la durée de séjour des femmes à Genève varie fortement au sein de l'échantillon (de 2 à 25 ans), ce qui risque d'avoir masqué certains aspects de l'impact du sous-emploi sur l'état de bien-être des femmes et leur intégration dans la société suisse en raison de facteurs tels que le temps consacré à la recherche d'un emploi approprié, leur nombre d'années de sous-emploi, et le fait qu'elles se sont habituées à cette situation.

Troisièmement, le temps imparti pour la mise en œuvre du projet a limité les possibilités d'obtenir un échantillon de femmes plus large et de comparer les résultats avec ceux de groupes de référence tels que les femmes autochtones en situation de sous-emploi ou les migrants qualifiés de sexe masculin.

III. RÉSULTATS

1. Caractéristiques de l'échantillon

Des résultats complets ont été obtenus pour 35 femmes. Deux d'entre elles n'ont toutefois pas pu être incluses dans l'étude parce qu'elles ne satisfaisaient pas pleinement aux critères de sous-emploi retenus : aucune d'elles n'avait précédemment travaillé dans leur profession d'origine, et toutes deux s'étaient reconverties dans une nouvelle profession à l'étranger.

Trente-trois femmes migrantes qualifiées, qui avaient été ou étaient alors en situation de sous-emploi à Genève, ont composé l'échantillon de l'étude. Un résumé de leurs caractéristiques est donné ci-après. Les statistiques descriptives complètes sont reproduites à l'appendice 3.

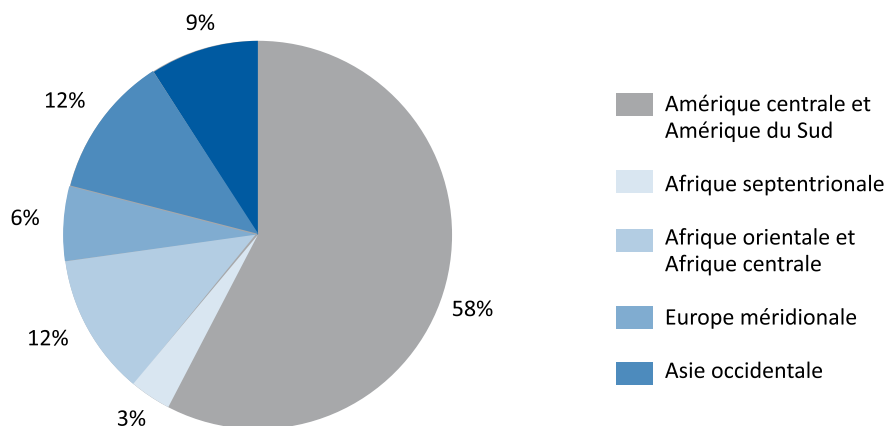
La majorité des femmes étudiées étaient dans la trentaine ou le début de la quarantaine lorsqu'elles sont arrivées à Genève et n'avaient jamais vécu à l'étranger. Dix-sept nationalités étaient représentées dans l'échantillon. Le graphique 1 ci-dessous montre les régions d'origine de ces femmes, déterminées sur la base de la classification des Nations Unies (Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, 2010). Près de 60 % étaient originaires d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud, 12 % d'Afrique de l'Est et d'Afrique centrale, ainsi que 12 % de pays d'Asie occidentale. Quelques-unes venaient d'Europe méridionale et d'autres régions d'Afrique et d'Asie. Le pays d'origine des participantes n'est pas identifié ici pour respecter l'anonymat des participantes, mais une liste des pays relevant des régions selon la Classification des Nations Unies est donnée à l'appendice 4.

Bien que les statistiques fédérales indiquent qu'en 2009 seule une femme migrante sur dix en Suisse était originaire d'Amérique latine⁶, la forte représentation de cette région dans l'étude est conforme aux résultats de récentes études faites en Suisse, certaines à Genève (Riaño et Baghdadi, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009). Faute de statistiques se rapportant spécialement aux femmes migrantes qualifiées en situation de sous-emploi en Suisse, le fait de retrouver les mêmes régions d'origine pourrait signifier que l'Amérique latine représente au moins l'une des cultures régionales prédominantes dans le pays au regard du sous-emploi des femmes migrantes. Il convient de noter que l'intérêt des femmes à intégrer des associations comme Découvrir et à prendre part à ce type d'étude pourrait

⁶ D'après les calculs des auteurs en utilisant le nombre des femmes migrantes selon l'âge et la nationalité, tiré des statistiques de 2009 de l'OFS, telles que présentées par le Bureau de L'Intégration des Étrangers (BIE) de Genève <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/data/01.html>

constituer une distorsion dans la sélection de l'échantillon, ce qui concorderait avec l'expérience faite par Chicha et Deraedt dans le cadre de leur étude (2009), pour laquelle il n'a été possible de recruter les femmes de leur échantillon qu'en s'adressant à diverses associations.

Graphique 1 : Régions d'origine sur la base de la classification des Nations Unies



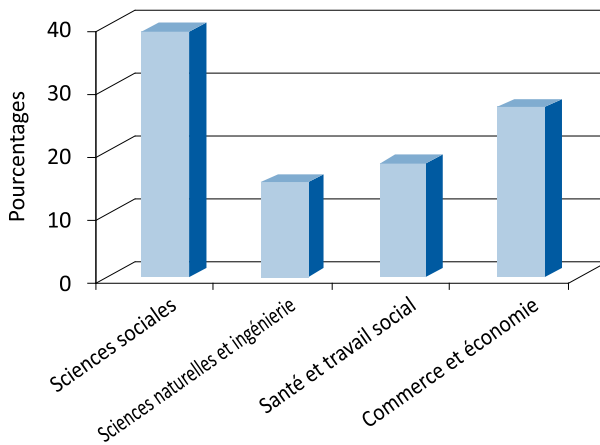
Les femmes de l'échantillon sont généralement venues vivre à Genève soit pour suivre leur conjoint (qui a migré pour des raisons professionnelles, ou parce qu'il est de nationalité suisse ou réfugié politique), ou pour échapper elles-mêmes à la persécution politique dans leur pays. Seul un cinquième des femmes de l'échantillon sont venues à Genève à dessein parce qu'elles avaient un emploi, ou voulaient étudier en Suisse ou se donner autrement de meilleures chances dans la vie. En conséquence, la grande majorité d'entre elles (88 %) étaient en situation régulière à leur arrivée. Seulement 4 (12 %) sont entrées illégalement en Suisse, mais leur situation a été régularisée peu après en raison de leur mariage avec un Suisse ou un autre ressortissant européen. Dans trois quart des cas, les conjoints des participantes étaient du même pays d'origine ou d'un pays voisin, et plus de 80 % d'entre eux étaient titulaires d'un diplôme universitaire.

Par ailleurs, deux tiers des femmes avaient des enfants qui avaient migré avec elles. Le plus souvent, leur famille élargie était restée au pays, ce qui signifie que la configuration familiale à Genève était limitée à la famille nucléaire. Au moment de leur participation à l'étude, les femmes vivaient à Genève depuis 9 ans en moyenne, bien que la durée de leur séjour ait varié entre 2 et 25 ans.

Sur le plan professionnel, elles avaient toutes achevé des études universitaires d'une durée de 4 à 6 ans, et avaient en moyenne 10 ans d'expérience professionnelle

avant leur migration. Un tiers avait achevé des études de troisième cycle, et 15 % possédaient également un second diplôme de troisième cycle. Le graphique 2 ci-dessous montre les catégories de profession représentées dans l'échantillon. Seize professions étaient représentées, qui relevaient principalement des catégories Sciences sociales et Commerce et économie ; les autres entraient dans les catégories Santé et travail social et Sciences naturelles et ingénierie.

Graphique 2 : Catégories de professions représentées dans l'échantillon



Catégories de professions : 1) Sciences sociales : Langues, journalisme, droit, géographie, administration publique ; 2) Sciences naturelles et ingénierie : biologie, chimie, ingénierie ; 3) Santé et travail social : soins infirmiers, psychologie, services sociaux ; 4) Commerce et économie : économie, finance, comptabilité, administration des entreprises, tourisme.

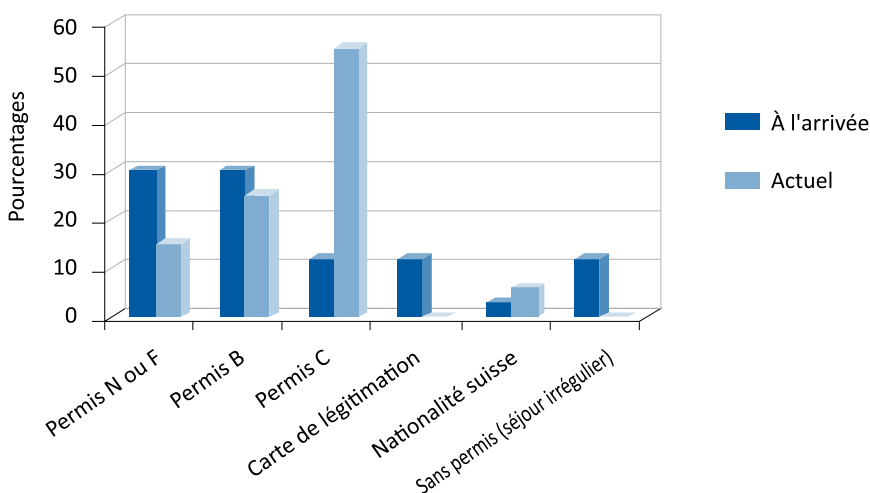
La grande majorité des participantes (94 %) avaient la même nationalité que leurs parents, et la plupart des femmes de l'échantillon n'avaient pas vécu à l'étranger avant d'arriver à Genève (seulement 21 % avaient passé un certain temps dans un pays à revenu élevé de l'OCDE avant de s'installer en Suisse), ce qui peut signifier que l'identité culturelle des femmes était homogène. La réussite universitaire des participantes semblait représenter un progrès par rapport aux générations précédentes, les métiers spécialisés n'étant pas courants parmi les parents. La moitié des pères avait exercé des professions intermédiaires (tenant par exemple un commerce), un quart avait un métier manuel, et un peu plus d'un quart avait occupé un emploi qualifié. Pour ce qui est des mères, près de 60 % avaient été femmes au foyer, un peu plus de 30 % avaient exercé un métier manuel ou intermédiaire, et seulement 9 % avaient occupé un emploi qualifié.

Le graphique 3 ci-après montre le type de permis de séjour suisse détenu initialement et actuellement par les participantes. À l'exception des quatre femmes qui étaient en situation irrégulière à leur arrivée, les autres étaient titulaires d'un

permis de séjour (et l'une d'entre elles était de nationalité suisse) leur donnant accès au marché du travail genevois dès leur arrivée. Dans le cas des permis F, jusqu'à la réforme de 2008, l'accès au travail était toutefois limité à des professions définies, peu qualifiées, dans l'industrie hôtelière, la restauration, l'agriculture et le nettoyage. Depuis le 1er janvier 2008, cette restriction a été levée⁷.

Au moment des entretiens, aucune participante n'était en situation illégale, car la détention d'un permis de séjour valide à Genève était l'un des critères de sélection. Les deux tiers avaient le droit de demeurer indéfiniment dans le pays, soit parce qu'elles avaient acquis la nationalité suisse, soit parce qu'elles détenaient un permis C (permis de séjour de longue durée). Un quart était titulaire d'un permis de séjour annuel renouvelable (permis B). Seulement 15 % d'entre elles avaient le statut de réfugié.

Graphique 3 : Type de permis de séjour suisse initial et actuel



Permis de séjour en Suisse : Les types de permis de séjour en Suisse comprennent; le permis N, qui est délivré aux demandeurs d'asile pour une durée de six mois, le permis F, qui est une admission temporaire pour raisons humanitaires, d'une validité d'un an; permis N renouvelable seulement tant que dure la procédure de l'asile. ; le permis B, qui est accordé aux personnes qui entrent en Suisse avec un contrat de travail et à leur famille. Il est valide pour un an et renouvelable ; le permis L, qui est une autorisation de séjour de courte durée ; le permis C, qui est délivré aux personnes munies d'un permis B et ont séjourné en Suisse au moins 5 à 10 ans, selon leur nationalité. Les demandes de citoyenneté suisse peuvent être soumises après 12 ans de séjour continu en Suisse. Les migrants qui sont employés par des organisations internationales reçoivent une Carte de légitimation. Leur conjoint doit échanger cette carte contre un permis Ci s'il veut travailler en Suisse (OCDE, 2007).

⁷ Pour de plus amples informations sur les droits des titulaires du permis F, consulter le site <http://www.geneve.ch/integration/doc/publications/acces-des-permis-f-depliant.pdf>

2. Résultats statistiques

a. État de bien-être global avant et après la migration

La majorité des participantes (85 %) ont indiqué que, dans l'ensemble, elles étaient en bonne santé physique. Trois quarts d'entre elles ont en outre déclaré qu'avant de migrer à Genève, elles n'avaient pas eu de problèmes psychologiques suffisamment graves pour entraver leur rythme de vie quotidien. Les difficultés psychologiques rencontrées par la minorité restante étaient dues aux causes suivantes : décès d'êtres chers, situation politique dans le pays d'origine, problèmes conjugaux, et expériences migratoires traumatiques par le passé. En ce qui concerne la période suivant immédiatement leur installation à Genève, seul un dixième des femmes ont fait part d'un haut degré de stress dû à la situation politique de leur pays d'origine, qui les avait forcées à partir. Vingt-cinq pour cent des femmes ont affirmé avoir connu une grande détresse après leur migration sous l'effet du stress dit « acculturatif », c'est-à-dire des expériences négatives qui peuvent résulter de l'immigration dans une nouvelle culture : problèmes financiers, discrimination, ou difficultés d'accès aux services de base en raison de barrières linguistiques (Kiang, Grzywacz et al., 2010). Aucune de ces femmes n'a reçu, à ce moment là, une aide psychologique en rapport avec ces expériences.

Soixante pour cent des participantes ont déclaré avoir traversé, depuis qu'elles vivent à Genève, des périodes de tension et de détresse psychologiques. Deux tiers d'entre elles les ont attribuées à diverses situations liées à leur recherche d'emploi infructueuse et au type de relations qu'elles ont eues avec la caisse cantonale de chômage. Un grand nombre de femmes interrogées ont déclaré qu'elles s'étaient senties poussées par celle-ci à accepter un emploi peu qualifié, estimant que leurs aspirations professionnelles n'avaient pas été valorisées et que le suivi individuel manquait de cohérence. Leur chômage ou leur sous-emploi grave a été considéré comme un autre facteur important de tension et de détresse. Le tiers restant des participantes ont elles aussi indiqué qu'elles ont ressenti à un certain moment de la détresse depuis leur arrivée à Genève, mais elles l'ont attribuée à d'autres facteurs : séparation du couple, divorce, décès d'êtres chers, problèmes personnels, difficultés générales d'intégration sociale après la migration, et effets permanents de la détresse éprouvée par suite des persécutions politiques.

Les résultats du questionnaire sur le Bien-être et les Relations sociales sont présentés dans les tableaux 1 et 2 ci-après. Ce questionnaire a été utilisé en sus des entretiens semi-structurés pour donner un instantané de l'état général de bien-être et d'estime de soi des participantes, indépendamment de leur situation professionnelle actuelle, ainsi que des sources possibles de détresse et de difficultés d'intégration (y compris le « stress acculturatif »). Le tableau 1 énumère les items

qui décrivent au moins 45 % de l'échantillon, c'est-à-dire les participantes qui ont répondu que les items s'appliquaient à elles «Souvent», ou «Très souvent ou Toujours».

Trois quarts au moins des femmes interrogées étaient caractérisées par les items indicateurs d'un sentiment de contrôle de leur environnement (par exemple, faire des projets, se sentir fière de ses efforts, être capable à la fois de prendre des décisions dans sa vie et de résoudre les problèmes), et de relations sociales satisfaisantes (par exemple aimer faire de nouvelles rencontres et être capable d'aller vers les autres, se sentir aimée et avoir de bons amis). Elles avaient par ailleurs l'air d'être en bonne santé et d'avoir une attitude positive de confiance dans la vie. Cependant, deux tiers des femmes de l'échantillon étaient d'avis que la qualité de leur vie était toutefois meilleure dans leur pays d'origine, et ont déclaré que celui-ci leur manquait beaucoup, ainsi que leurs anciens amis. La moitié seulement des femmes de l'échantillon se sentaient intégrées dans leur communauté locale en Suisse. Quarante-deux pour cent ont dit qu'elles n'aimaient pas leur vie actuelle, et la moitié ont indiqué qu'elles avaient tendance à beaucoup penser à leurs problèmes et qu'elles s'inquiétaient outre mesure, en particulier pour le bien-être financier de leur famille.

Tableau 1 : Items du questionnaire caractérisant au moins 45 % de l'échantillon

Item n°	Affirmation	%
1	Je suis satisfaite de ma vie actuelle	58
3	J'exprime facilement mon opinion	67
4	Je m'inquiète pour le bien-être financier de ma famille	55
5	J'ai confiance dans la vie	76
8	Je me sens seule face à mes problèmes (inversé)	67
14	Je suis facilement embarrassée ou intimidée (inversé)	82
17	J'aime ce que je fais	64
19	Je pense beaucoup à mes problèmes	49
20	Je peux communiquer aux autres quels sont mes besoins	61
21	Je sens que les autres apprécient mes qualités	67
23	J'aime faire de nouvelles rencontres	88
24	Je suis en bonne santé	88
25	Je pense souvent à l'injustice	64
26	J'ai tendance à me faire trop de soucis	46
27	Mes anciens amis me manquent	61
28	Je peux exprimer mes désaccords	55
31	Je suis capable de résoudre mes problèmes	79

35	Je pense que la qualité de ma vie est meilleure en Suisse que dans mon pays d'origine (inversé)	67
41	Je fais des sorties de loisir (par exemple des promenades ou des visites)	67
43	Ma vie est très stable	52
46	Je suis isolée socialement (inversé)	94
50	Je fais confiance à mes amis	82
52	Je suis contente d'avoir les amis que j'ai	79
53	Je sens que je peux prendre des décisions	79
54	Mon pays d'origine me manque	64
56	Je suis fière de mes efforts	82
58	Je fais des plans	91
60	Je me sens aimée	76
62	Je suis contente du nombre d'amis que j'ai	76
65	Je sens que je fais partie de ma communauté	52

Le tableau 2 présente les items qui n'étaient pas caractéristiques de l'échantillon. En cohérence avec les items qui caractérisaient le mieux les participantes, ceux qui ne s'appliquaient pas à leur cas font apparaître qu'elles ne semblent pas avoir de problèmes d'estime de soi ou de confiance dans les personnes qui les entourent. En général, elles n'ont pas le sentiment que les autres leur sont hostiles ou qu'ils les exploitent. Elles n'ont pas déclaré qu'elles se sentaient tristes ou non motivées, ou qu'elles avaient les symptômes qui accompagnent souvent ces états émotionnels (par exemple, manque d'appétit ou hyperphagie, et difficultés de concentration), ou encore qu'elles fumaient ou buvaient excessivement. Elles n'ont pas indiqué qu'elles se sentaient irritables ou en colère, et n'ont pas fait état de problèmes de maîtrise de la colère.

Tableau 2 : Items ne s'appliquant pas à l'échantillon (3 personnes ou moins):

Item n°.	Affirmation	%
6	Je mange trop	9
7	Je me sens irritable et me fâche facilement	3
11	Je me sens inférieure aux autres	0
15	Je me sens triste	9
16	Je fume beaucoup	6
32	J'ai du mal à faire confiance aux autres	9
33	Je n'ai pas d'appétit	6
34	Je culpabilise beaucoup	9

37	J'ai l'impression que je ne vauds rien	0
39	Je ne me sens pas motivée	9
42	Je sens que les autres me sont hostiles ou qu'ils ne m'aiment pas	3
45	Je bois beaucoup d'alcool	3
47	Je sens que les autres profitent de moi	9
48	J'ai du mal à maîtriser ma colère	3
49	Je peux frapper les autres ou casser des objets quand je suis en colère	0
63	Je me dispute beaucoup (inversé)	9
64	J'ai peur sans raison apparente	6
66	J'ai du mal à me concentrer (inversé)	6

Les résultats (scores) obtenus pour les échelles sont présentés dans le tableau 3. Ils ont été analysés sur la base des scores maximum et minimum possibles, car il n'existe pas de norme qui puisse être utilisée comme point de référence. La moyenne des scores pour le Bien-être et l'estime de soi se situait aux deux tiers du maximum pour l'échelle, ce qui indique que la majorité des femmes se sentaient modérément satisfaites de leur vie et d'elles-mêmes. Ce résultat est confirmé par le nombre moyen relativement faible d'éléments de détresse qu'elles signalent dans leur vie. La moyenne des scores pour les Relations sociales était elle aussi aux deux tiers du maximum pour l'échelle, ce qui correspond aux scores modérés obtenus pour les difficultés d'intégration sociale.

Il importe de noter, toutefois, que les scores pour les différentes échelles s'inscrivent dans une large fourchette, et qu'environ un quart des femmes de l'échantillon ont obtenu des scores révélant un bien-être et une estime de soi bien plus faibles et une détresse beaucoup plus grande. Bien que le questionnaire ait eut pour objet d'évaluer l'état de bien-être général actuel, au-delà de la situation professionnelle, il est intéressant de noter qu'une corrélation statistiquement significative a été trouvée entre le degré de sous-emploi et le niveau de détresse (en particulier d'anxiété) et de difficultés d'intégration sociale ($r=0,38$, $0,45$ et $0,41$, respectivement, $p \leq 0,05$ dans les deux cas). Cela est vrai même en excluant les six participantes qui avaient fait part d'un état de détresse psychologique dû à des circonstances personnelles. Cela signifie que plus le sous-emploi des participantes était important, plus elles semblaient être en proie à la détresse et à l'anxiété, et plus grande était leur difficulté d'intégration sociale à Genève.

Tableau 3 : Résultats obtenus pour les échelles

Échelles	Score maximum possible	Moyenne (Écart type)	Fourchette
Bien-être et estime de soi	16	10,4 (2,5)	5-14
Détresse	28	6,12 (5,0)	0-18
Relations sociales	13	7,9 (1,9)	4-12
Difficultés d'intégration sociale	10	3,9 (1,8)	0-7
Dépression	15	3,7 (2,1)	1-9
Anxiété	12	2,6 (0,7)	0-8

b. Situation professionnelle depuis la migration à Genève

Toutes les femmes interrogées étaient ou avaient été en situation de sous-emploi à Genève, car c'était l'un des critères de sélection. Pour qu'il y ait une certaine différenciation entre les éventuels sous-groupes de l'échantillon – ce qui était important également pour étudier l'évolution de leur situation professionnelle au fil du temps – les participantes ont été classées selon leur niveau de sous-emploi. Prenant comme point de départ les catégories utilisées par une étude faite précédemment à Genève du sous-emploi, léger ou important selon que le poste exigeait de l'intéressée qu'elle détienne un diplôme (même inférieur à celui qu'elle avait) ou non, la présente étude a défini trois niveaux de sous-emploi, allant de 1 (léger) à 3 (grave). Le groupe 1 était composé de femmes qui occupaient un poste correspondant à leur niveau de qualification (dans le même domaine ou dans un domaine voisin), mais comportant moins de responsabilités que celui qu'elles avaient avant d'arriver à Genève (par exemple, les femmes dont le dernier emploi incluait des fonctions de direction et qui travaillaient à Genève comme assistantes, avec un salaire corrélativement plus bas que le précédent). Le groupe 2 était constitué de femmes qui occupaient des postes requérant seulement un niveau d'études secondaires ou, au plus, techniques, et comportant un faible niveau de responsabilités. Il s'agissait principalement d'emplois de bureau et d'enseignement de leur langue maternelle. Le troisième groupe réunissait des femmes qui exerçaient des métiers n'exigeant aucun diplôme, en grande partie manuels, par exemple les travaux domestiques et les soins non spécialisés.

Le sous-emploi a été codé pour le poste actuel des participantes («Niveau de sous-emploi actuel») et pour leurs postes précédents («Niveau de sous-emploi précédent»). Comme certaines des participantes occupaient plusieurs postes à la fois, nous avons décidé de coder le poste principal sur la base de la durée de travail. Pour ce qui est des postes précédents, si le niveau de sous-emploi a beaucoup varié, nous avons décidé de coder le premier poste principal occupé après l'arrivée à Genève, ou l'emploi exercé le plus longtemps.

Les tableaux 4 et 5 ci-après montrent que la grande majorité des femmes de l'échantillon étaient en situation de sous-emploi grave lorsqu'elles ont commencé à travailler à Genève, 82 % d'entre elles fournissant des services domestiques et des soins non spécialisés. Seule une participante exerçait des activités voisines de sa profession, c'est-à-dire qu'elle n'était qu'en état de sous-emploi léger. La situation de certaines femmes s'est améliorée au fil du temps, près de 20 % étant désormais passées à des niveaux de sous-emploi modérés et légers. Cependant, deux tiers demeurent en état de sous-emploi grave.

Tableau 4 : Niveau de sous-emploi précédent

Niveau de sous-emploi	Fréquence	%
3 = Grave (services domestiques et soins non spécialisés)	27	82
2 = Modéré (emplois de bureau et enseignement de la langue maternelle)	5	15
1 = Léger (dans sa profession ou une profession voisine mais à un rang plus bas)	1	3

Tableau 5 : Niveau de sous-emploi actuel

Niveau de sous-emploi	Fréquence	%
3 = Grave (services domestiques et de soins non spécialisés)	21	64
2 = Modéré (emplois de bureau et enseignement de la langue maternelle)	3	9
1 = Léger (dans sa profession ou dans une profession voisine mais à un rang plus bas)	7	21
0 = Néant (occupe un poste correspondant à son niveau d'éducation et d'expérience)	2	6

Le tableau 6 montre que le niveau de sous-emploi était d'une gravité quasiment égale pour toutes les catégories de professions lorsque les participantes avaient commencé à travailler à Genève, sauf pour les sciences naturelles et l'ingénierie. Le tableau 7 indique que la situation des participantes relevant de cette dernière catégorie s'est même davantage améliorée au fil du temps, puisque seul un quart d'entre elles restent en situation de sous-emploi grave. Cependant, ce résultat est à interpréter avec prudence en raison de la petite taille du groupe. Les participantes relevant de la catégorie « Commerce et économie » ont vu elles aussi leur situation s'améliorer, près de la moitié d'entre elles étant actuellement en état de sous-emploi léger.

Tableau 6 : Niveau de sous-emploi précédent par catégorie professionnelle

	Niveau de sous-emploi précédent			
Catégorie de profession	3	2	1	0
1. Sciences sociales (n=13)	85	15	0	0
2. Sciences naturelles et ingénierie (n=5)	60	20	20	0
3. Santé et travail social (n=6)	100	0	0	0
4. Commerce et économie (n=9)	78	22	0	0

Tableau 7 : Niveau de sous-emploi actuel par catégorie professionnelle

	Niveau de sous-emploi actuel			
Catégorie de profession	3	2	1	0
1. Sciences sociales (n=13)	69	23	8	0
2. Sciences naturelles et ingénierie (n=4)	25	25	25	25
3. Santé et travail social (n=6)	67	0	17	17
4. Commerce et économie (n=9)	56	0	44	0

Outre les emplois rémunérés qu'elles ont eus par le passé, la moitié des femmes de l'échantillon (17) avaient exercé, à un certain moment, un ou plusieurs emplois bénévoles, principalement des emplois de bureau et qualifiés, qu'elles ont occupés pendant plusieurs mois. La majorité des femmes (n=14) étaient en situation de sous-emploi de niveau 3 lorsqu'elles ont opté pour le bénévolat. Elles ont toutes indiqué qu'elles l'avaient fait pour accroître leurs chances d'obtenir un emploi qualifié, soit directement en réussissant à se faire engager après leur placement, soit en mettant à profit le travail bénévole pour élargir leur réseau professionnel et mieux connaître les normes et la culture professionnelles à Genève. Cependant, seules deux participantes qui étaient auparavant en situation de sous-emploi de niveau 3 sont parvenues à obtenir un emploi moins sous-qualifié, mais seulement de niveau 2, ce qui signifie que, dans l'ensemble, leur activité bénévole ne semble pas les avoir beaucoup aidées à améliorer sensiblement leur situation professionnelle.

Pour ce qui est des liens entre les raisons de migrer et le niveau de sous-emploi, l'étude montre que, bien que la majorité des participantes aient été affectées de manière quasiment uniforme par un sous-emploi grave, la situation de celles qui avaient le statut de réfugié politique à leur arrivée (en raison de la situation de leur mari ou de la leur) ou dont la migration était liée à la carrière de leur mari était actuellement un peu meilleure que les autres sous-groupes, car seulement la moitié d'entre elles sont restées en sous-emploi grave. Parmi les femmes qui sont venues à Genève pour se donner de meilleures chances dans la vie ou parce qu'elles

étaient mariées à un ressortissant suisse, une plus grande proportion (plus de 70 %) étaient fortement sous-employées. Cependant, ces sous-groupes étant assez petits, les résultats doivent être confirmés avec des échantillons plus grands.

c. Difficultés pratiques influant sur la possibilité de trouver un emploi adapté aux qualifications

i. Facteurs limitant l'accès à un emploi qualifié

Les participantes ont été interrogées sur les difficultés rencontrées à Genève pour trouver un emploi correspondant à leur niveau de qualification et d'expérience professionnelle. Le tableau 8 ci-après présente les difficultés les plus fréquemment évoquées. Le principal obstacle mentionné par les trois quarts des femmes de l'échantillon est la connaissance insuffisante du français. Il importe de noter que la majorité des participantes maîtrisaient correctement le français parlé lors de l'entretien. Sur ce point, toutefois, elles ont précisé que leur profession exigeait d'elles une parfaite maîtrise de la langue tant parlée qu'écrite, ainsi que la connaissance de la terminologie technique. Pour atteindre cet objectif, il fallait prendre des cours de langue intensifs, ce que la majorité des femmes ne pouvaient se permettre que pour quelques mois. Les femmes qui parlaient mieux le français étaient celles qui avaient vécu à Genève le plus longtemps et avait appris la langue dans leurs activités au quotidien, notamment dans leur situation de sous-emploi à des postes souvent non qualifiés. Cependant, deux femmes avaient été en contact plus étroit avec leur profession en suivant des cours universitaires deux ans après leur arrivée à Genève. Leurs relations avec les autres étudiants peuvent être considérées comme le type même de relations que des migrants qualifiés pourraient avoir avec leurs collègues lorsqu'ils essaient d'accéder au marché de l'emploi. Ces deux femmes ont déclaré avoir souvent travaillé en groupe pour accomplir certaines tâches mais, bien qu'admis dans le groupe, celui-ci tenait rarement compte de leurs points de vue lorsqu'elles essayaient de participer aux discussions, et ne se rangeait pas à leurs suggestions. Elles ont déclaré s'être senties exclues et traitées comme si elles étaient stupides et illettrées, fait qu'elles ont attribué à leur vocabulaire et grammaire limités ainsi qu'à une mauvaise prononciation du français.

De l'avis des participantes, le deuxième obstacle à leur accès à un emploi qualifié à Genève était la discrimination à leur égard en raison de leur statut de ressortissantes de pays en développement et du type de permis de séjour qu'elles détenaient (en particulier le permis F d'admission provisoire), qui est en général renouvelé annuellement tant que la crise dans le pays d'origine perdure, en pratique, au bout de 4 ou 5 ans le renouvellement est presque automatique, mais qui porte la mention « permis temporaire », ainsi que d'autres facteurs qui, souvent, s'appliquent aussi à la population autochtone, tels que le sexe, l'âge et le nombre d'enfants. L'une des

participantes qui parle couramment le français et l'anglais a déclaré qu'elle s'est entendue dire pendant un entretien d'embauche dans une entreprise privée que la préférence était donnée à un ressortissant suisse ou à un cadre formé en Suisse, et que ses compétences se rapprochaient davantage du profil recherché par les organisations internationales. Le troisième facteur que les participantes ont évoqué est la nécessité de disposer d'un réseau et d'une expérience professionnels en Suisse. Il importe de mentionner ici qu'elles ont été nombreuses à déclarer que ce dernier facteur était une condition requise également pour des emplois manuels, notamment dans le nettoyage, ce qui signifie que, dans bien des cas, c'était en même temps un facteur de discrimination.

« J'ai postulé à une offre d'emploi pour laquelle j'étais qualifiée et très motivée. J'ai eu deux entretiens qui se sont très bien passés. Mais ensuite, j'ai reçu une lettre me disant que je n'étais pas sélectionnée. Après plusieurs appels téléphoniques, j'ai réussi à parler à l'un des personnes que j'avais rencontré. L'une d'entre elles a fini par me dire que je n'avais pas été choisie à cause de mon accent étranger. »

Quarante pour cent des femmes de l'échantillon ont indiqué qu'elles avaient eu du mal à faire reconnaître leurs diplômes en Suisse; les autres n'ayant pas obtenu leur équivalence ou avaient abandonné leurs démarches. Cependant, un problème connexe mentionné à cet égard est la difficulté à obtenir des informations complètes et cohérentes sur la procédure de validation et les services auxquels il faut s'adresser. Les femmes dont les diplômes n'avaient pas été reconnus ont estimé qu'elles avaient manqué d'orientations sur ce qu'elles pourraient faire pour mettre leurs diplômes et leur formation en conformité avec les normes suisses ou pour mettre à profit leurs antécédents professionnels à des fins de reconversion.

Certaines participantes ont estimé que la raison pour laquelle elles n'avaient pu obtenir un emploi dans leur domaine était la demande de spécialisation et de formation de haut niveau dans des aspects particuliers de leur profession. Le manque de ressources financières s'ajoute à d'autres facteurs car il influe sur la possibilité de suivre des cours de langue ou une formation professionnelle et de demander la validation des diplômes.

Il est intéressant de noter que les participantes n'ont presque jamais évoqué l'influence de facteurs émotionnels et acculturatifs sur leurs possibilités de trouver un emploi qualifié, à l'exception de la discrimination mentionnée plus haut.

Il convient en outre de relever que les femmes interrogées n'ont pas cité les problèmes de garde d'enfants parmi les principaux facteurs entravant leur capacité à trouver un emploi approprié. Cependant, l'existence de services de garde d'enfants

et la possibilité d'accéder à ces services semblent avoir été problématiques pour beaucoup d'entre elles, d'autant que la quasi-totalité des femmes de l'échantillon n'avaient pas de membres de leur famille élargie dans le pays ou en Europe. La moitié des femmes de l'échantillon (16 participantes) avaient, lors de leur arrivée à Genève, des enfants de moins de 12 ans, dont la moitié étaient âgés de moins de 5 ans. Sept d'entre elles n'avaient pas accès à une crèche ni à des activités organisées à l'heure du déjeuner et après l'école pour leurs enfants. Parmi ces femmes, deux assuraient la garde des enfants à tour de rôle avec leur conjoint pour qu'ils puissent tous deux travailler, et cinq avaient l'entière responsabilité de la garde des enfants ce qui, selon elles, avait limité leurs possibilités d'action sur plan professionnel.

Tableau 8 : Principaux facteurs influant sur la possibilité de trouver un emploi qualifié à Genève

Facteurs	Pourcentage
Bonne maîtrise du français	73
Discrimination (type de permis de séjour, nationalité, âge, sexe)	67
Réseau et expérience professionnels en Suisse	58
Non-reconnaissance des diplômes et manque d'informations cohérentes sur la procédure de validation et de mise en conformité	39
Hyperspécialisation du marché de l'emploi	21
Coût élevé des cours et de la validation des titres	15
Maîtrise de l'anglais	15
Facteurs émotionnels personnels (par exemple, stress acculturatif, manque de confiance en soi, etc.)	15

ii. Situation financière et autres raisons d'accepter le sous-emploi

L'étude a aussi cherché à déterminer dans quelle mesure, selon les femmes interrogées, la situation financière due à la situation professionnelle influe sur le bien-être psychologique. Le tableau 9 ci-après fait apparaître qu'un peu plus de la moitié des femmes de l'échantillon (55 %) avait dû recourir, à un moment ou un autre, à l'aide financière totale ou partielle de fonds publics ou d'organisations caritatives et que 18 % d'entre elles avaient émargé au chômage. Cinquante-huit pour cent des participantes qui avaient bénéficié d'une telle assistance ont estimé qu'elles s'étaient senties fortement poussées vers un sous-emploi grave, car il leur avait été demandé de trouver immédiatement un emploi, même non qualifié. Cette remarque s'adressait surtout aux services d'assistance chômage. D'autres participantes se sont entendues dire que leurs diplômes n'étaient pas valides, et ont été invitées à suivre une formation pour travailleurs non qualifiés. La moitié de ces femmes (n=8) ont effectivement accepté des postes où elles étaient gravement sous-employées (niveau 3), déclarant que leur décision avait été motivée par leur volonté de mettre fin à leur dépendance financière à l'égard des institutions.

Tableau 9 : Participantes ayant dû, à un moment ou un autre, recourir aux fonds publics

Niveau de sous-emploi précédent	Recours aux fonds publics au moins une fois		
	Non	Oui	Total
1	1	0	1
2	3	1	4
3	12	16	28
Total	15	17	33

Il ressort du tableau 10 que, malgré les pressions et conflits découlant du recours aux fonds publics, aucune différence statistiquement significative n'a été décelée entre le niveau de sous-emploi initial des femmes concernées et celui des femmes ayant indiqué que le salaire de leur conjoint suffisait pour subvenir aux besoins de la famille lors de l'arrivée à Genève. Autrement dit, un grand nombre des femmes qui dépendaient financièrement de leur mari avaient elles aussi des raisons de commencer leur vie professionnelle à Genève par un emploi bien en-deçà de leur niveau de qualification et d'expérience professionnelle. Cependant, il importe de noter que les femmes qui avaient migré seules étaient toutes entrées sur le marché du travail au niveau de sous-emploi le plus faible.

« J'ai toujours été très active et occupée, j'avais l'habitude de gagner mon propre argent. Alors, quand je n'ai plus eu d'emploi et que je suis devenue totalement dépendante financièrement de mon mari, j'ai eu l'impression qu'une partie de moi-même avait été amputée. »

Tableau 10 : Salaire du conjoint au moment de la migration

Niveau de sous-emploi précédent	Le salaire du conjoint pouvait couvrir les frais de subsistance		La participante n'était pas en couple	Total
	Non	Oui		
1	1	0	0	1
2	1	3	0	4
3	14	7	7	28
Total	16	10	7	33

La majorité des femmes ont indiqué que leur salaire servait à payer les frais de subsistance (88 %), et 42 % du total de l'échantillon envoyaient aussi de l'argent au pays pour contribuer aux dépenses de membres de leur famille. Elles ont majoritairement estimé que leur salaire était trop bas par rapport au travail qu'elles faisaient. Cependant, 76 % d'entre elles ont considéré qu'au-delà de la rémunération qu'elles recevaient, leur emploi leur offrait des avantages importants, dont la possibilité d'avoir une vie sociale dans un environnement professionnel

(40 %), le sentiment d'être utiles (33 %), ou encore la possibilité d'acquérir de nouvelles connaissances et d'être d'une certaine manière plus proches de leurs intérêts professionnels (21 et 18 %, respectivement).

d. Travail et relations sociales

Deux tiers des femmes de l'échantillon ont déclaré avoir des relations superficielles mais cordiales et bonnes avec leur employeur, 30 % ont fait part de relations plus étroites et très bonnes, et seule une participante (3 %) a fait état de mauvaises relations, où elle se sentait ouvertement exploitée. Il est intéressant de noter qu'à la question «Que pensez-vous de votre employeur et pourquoi? », de nombreuses participantes ont répondu qu'elles lui étaient en fait reconnaissantes de leur avoir donné le poste qu'elles occupaient et qu'elles ne jugeaient pas les employeurs responsables des nombreux obstacles auxquels se heurtent les femmes migrantes à Genève dans leur recherche d'un emploi correspondant à leur niveau de qualification. Elles semblaient en imputer la faute au « système ». À la question « À votre avis, comment votre employeur et vos collègues vous perçoivent-ils? », la majorité des femmes pensaient qu'elles étaient considérées comme compétentes et responsables dans l'accomplissement de leurs tâches. La moitié des femmes interrogées a indiqué que leurs collègues ignoraient qu'elles étaient surqualifiées pour le poste qu'elles occupaient, et la majorité d'entre elles (70 %) a confirmé qu'elles n'abordaient pas cette question au travail.

Les participantes ont majoritairement (85 %) déclaré avoir des relations sociales satisfaisantes, qui les aidaient en outre à mieux accepter leur situation professionnelle. Ce résultat correspond à leurs scores pour l'échelle Relations sociales du questionnaire. Leurs amis étaient pour la plupart originaires du même pays (85 % avaient des amis venant de leur pays d'origine) ou, au moins, du même continent (60 %). Seulement un tiers des femmes de l'échantillon avaient des amis suisses ou originaires de pays d'Europe septentrionale et occidentale.

e. Réaction émotionnelle face à une recherche d'emploi infructueuse et à la mobilité descendante

i. Schémas émotionnels communs et trajectoire de la réaction affective

Les réactions émotionnelles initiales des femmes face à la mobilité professionnelle descendante ont fait l'objet d'une analyse spécifique, qui a permis de dégager des schémas de réaction distincts pouvant être regroupés comme suit : 23 % ont indiqué que le travail qu'elles avaient à faire ne leur déplaisait pas car elles prisait la haute qualité de vie en Suisse avec leur famille, qui compensait la perte de leur profession.

Les 77 % restantes, qui étaient très insatisfaites de leur situation, pouvaient à leur tour être réparties entre quatre sous-groupes composés d'un nombre plus ou moins égal de participantes, selon les aspects caractérisant leur principale réaction émotionnelle face à la mobilité descendante. Un quart des femmes étaient particulièrement indignées de devoir exécuter des travaux manuels (notamment de nettoyage), ce qu'elles n'avaient jamais eu à faire auparavant ; un autre groupe de femmes regrettait la satisfaction que leur profession leur avait procurée ; un troisième groupe a indiqué que le plus difficile était de se sentir anonyme car, dans le pays d'origine, l'identité était essentiellement liée à la profession. Les femmes du dernier groupe ont fait part d'un sentiment d'impuissance, de désespoir et de frustration face à la dépréciation de leurs compétences et à d'autres facteurs limitant leur possibilités d'obtenir un emploi approprié (tels que la discrimination).

« Le travail que j'exerçais dans mon pays d'origine correspondait à ce que je voulais faire depuis que j'étais petite, une passion pour laquelle j'ai eu à travailler très dur. C'est très difficile de voir que tous les efforts que j'ai fourni pour étudier, me surpasser, et améliorer mes compétences n'auront servi à rien. »

Cependant, leur réaction émotionnelle face à leur situation professionnelle avait assez fortement évolué dans l'intervalle. Soixante-et-onze pour cent des femmes pour lesquelles le sous-emploi demeure un problème ont déclaré avoir désormais accepté cette situation, ainsi que la perte du statut professionnel qu'elles avaient dans leur pays d'origine. Nombre d'entre elles ont estimé que leur vie professionnelle d'alors appartenait au passé, et se concentraient maintenant sur leur situation professionnelle présente. Les huit femmes restantes ont fait part de l'intense nostalgie qu'elles avaient encore de leur situation professionnelle précédente, et deux participantes n'ont pas exprimé leurs sentiments face à leur sous-emploi actuel.

Relevons que 20 participantes (55 %) avaient entrepris d'autres études de troisième cycle en Suisse pour améliorer leurs perspectives d'emploi, soit dans leur profession soit, après reconversion, dans une profession différente. Trois quarts des femmes étaient en situation de sous-emploi de niveau 3 lorsqu'elles ont commencé leurs études. Cependant, seulement 40 % d'entre elles (8 femmes) ont réussi à passer à un sous-emploi de niveau plus faible (une moitié au niveau 2 et l'autre moitié aux niveaux 1 ou 0). Parmi elles figurent les 7 femmes qui se sont reconverties dans une profession différente.

En ce qui concerne les compétences et l'identité professionnelles, un tiers des femmes de l'échantillon se sentaient très déqualifiées par suite de l'inutilisation de leurs compétences professionnelles et de la méconnaissance des faits nouveaux

survenus dans leur profession, et 42 % pensaient qu'elles ne retravailleraient probablement pas dans leur profession si elles devaient retourner dans leur pays d'origine, soit en raison de leur déqualification, soit parce qu'elles ne pourraient pas retrouver leur poste du fait de leur âge et de la perte de contacts professionnels.

ii. Impact du sous-emploi sur les relations familiales et conjugales

L'étude a en outre cherché à savoir comment les femmes percevaient leurs relations actuelles avec leurs enfants, et s'ils existaient des liens avec leur sous-emploi. Les résultats ne font pas apparaître de liens significatifs entre le niveau de sous-emploi et la présence de jeunes enfants, mais les mères qui sont actuellement en situation de sous-emploi grave présentaient davantage de signes de dépression et d'anxiété et avaient des relations sociales moins satisfaisantes ($t=-1,005$, $t=1,553$ et $t=2,912$, respectivement, $p \leq 0,04$ dans tous les cas) que le reste de l'échantillon. Cela semble impliquer que, pour ces femmes, le degré de frustration et l'insatisfaction au travail, conjugués à un revenu probablement faible et à de grandes inquiétudes au sujet de la situation financière de la famille, les rendent moins à même d'avoir des relations harmonieuses avec leurs enfants et leurs amis.

S'agissant des relations conjugales, les résultats montrent que la majorité des 26 femmes vivant en couple lors de l'arrivée à Genève a estimé que leur conjoint les avait soutenues face à la détresse causée par leur situation professionnelle. Cependant, la moitié d'entre elles a aussi indiqué qu'elles avaient traversé plusieurs périodes de difficultés conjugales, qui marquaient une différence par rapport à la qualité des relations qu'elles ont déclaré avoir eues avant de migrer à Genève. Parfois, ces périodes difficiles se sont répétées pendant plusieurs années et, dans trois cas, ont abouti à un divorce. De l'avis des femmes interrogées, leurs problèmes professionnels ont donné lieu soit à de fréquentes disputes avec leur conjoint, alimentées par la colère et la frustration qu'elles ressentaient, soit, au contraire, à une attitude de retrait et à la création d'une distance dans le couple. Les participantes ont estimé que cette situation était étroitement liée à ce qu'elles ressentaient face au chômage et à l'échec de leur recherche intensive de travail, ou encore à leur sous-emploi (qui entraînait une dépendance financière et les contraignait à assumer principalement un rôle de femme au foyer ce qui, selon elles, impliquait une perte de statut et d'estime dans le couple). Il importe de mentionner que ces cas concernaient notamment six couples qui avaient quitté leur pays pour des raisons politiques et dans lesquels les deux conjoints étaient soit au chômage, soit en situation de sous-emploi. Hormis les disputes fréquentes évoquées dans trois cas, dans deux couples, les deux conjoints semblaient avoir traversé de longues périodes de dépression et, dans le couple restant, la femme avait subi à plusieurs reprises des violences physiques et psychologiques de la part de son mari depuis leur déménagement à Genève, peu de temps après leur mariage.

iii. Reconversion

L'étude s'est aussi intéressée au profil des femmes qui s'étaient reconverties dans une nouvelle profession et aux différences éventuelles entre elles et le reste du groupe, notamment en ce qui concerne leur trajectoire professionnelle et leur état de bien-être actuel. Les sept femmes qui ont opté pour la reconversion étaient un peu plus jeunes que le reste de l'échantillon lorsqu'elles sont arrivées à Genève (34 ans, contre 36 ans) ; à une exception près, elles étaient toutes originaires d'Amérique latine. Elles sont toutes arrivées sur le marché du travail au niveau 3 de sous-emploi et ont toutes essayé de trouver un emploi dans leur profession. La majorité d'entre elles ont présenté leur candidature pour des postes comparables à ceux qu'elles avaient occupés dans leur pays d'origine ainsi que pour d'autres types d'emploi (de 30 à 200 demandes d'emploi). La présence d'enfants ne semble pas avoir été déterminante dans la décision de se reconvertir ou non, puisque sur les sept femmes qui se sont reconverties, quatre avaient de jeunes enfants (âgés de moins de 5 ans, dans trois cas) lors de leur arrivée à Genève.

Les femmes qui se sont reconverties, comme celles qui ne l'ont pas fait, avaient été en proie à une grande détresse par suite de leur recherche d'emploi : 5 femmes sur 7 ont évoqué de graves souffrances psychologiques en rapport avec leur situation professionnelle précédente. Bien que leur temps de travail soit de 36 % en moyenne (contre 60 % pour le groupe de femmes non reconverties), elles semblaient plus satisfaites de leur vie en général, comme en témoigne leur score, qui est nettement plus élevé que celui du groupe des femmes non reconverties ($t=-0,82$; $0,061$; $-0,945$, respectivement pour Bien-être, Détresse et Relations sociales, $p \leq 0,05$).

IV. ANALYSE DES RÉSULTATS

L'étude a examiné les liens entre sous-emploi et détresse psychologique de deux manières différentes, sous l'angle de l'état émotionnel actuel des participantes, et au regard de la façon dont elles vivent leur situation professionnelle depuis leur arrivée à Genève.

a) Sous-emploi et détresse psychologique

Les résultats concernant l'état émotionnel actuel des participantes ont fait apparaître que le degré de détresse globale qu'elles ont indiqué était étroitement lié à leur niveau de sous-emploi : plus celui-ci était grave, plus elles semblaient insatisfaites de leur vie en général. En outre, à ce niveau de sous-emploi, la détresse des femmes qui avaient des enfants de moins de 12 ans avait tendance à être plus élevée que dans le cas de celles qui se trouvaient dans la même situation professionnelle mais n'avaient pas d'enfants, ce qui semble indiquer qu'il y a interdépendance entre les soucis des femmes pour leurs enfants (accès à des services de garde d'enfants, ou encore possibilité de subvenir à leurs besoins de subsistance) et leurs difficultés en rapport avec leur emploi (en particulier le faible niveau de leur salaire et leur insatisfaction professionnelle). Il semblerait que, dans de telles circonstances, il soit plus difficile pour les femmes en situation de sous-emploi d'être des mères aussi heureuses que les femmes qui, par exemple, tirent de plus grands avantages financiers et émotionnels de leur emploi.

Il importe toutefois de noter que le niveau global de bien-être et d'estime de soi parmi les femmes de l'échantillon était modéré, et que le score moyen pour l'échelle Détresse était assez bas. Comme nous le verrons plus loin, il est possible que ces résultats tiennent au fait que la plupart des participantes ont actuellement un emploi qui semble leur procurer ne serait-ce que des avantages partiels, grâce auxquels elles se sentent mieux que lorsqu'elles étaient au chômage et à la recherche d'un emploi.

L'étude a montré que, pour la plupart des participantes, les démarches liées à la recherche d'un emploi étaient extrêmement pénibles et frustrantes, provoquant diverses formes de détresse, notamment le désespoir, la colère, la tristesse et un sentiment d'anonymat, ce qui cadre bien avec les résultats précédemment obtenus avec des échantillons similaires dans d'autres pays à revenu élevé de l'OCDE (Asanin et Wilson, 2009 ; Liversage, 2009). Cependant, les conclusions de la présente étude concordent également avec celles d'une étude qualitative précédente indiquant que ces sentiments négatifs sont précédés par une phase initiale d'optimisme (Liversage, 2009). Les femmes de cette étude se rappelaient à quel point elles

étaient convaincues de pouvoir trouver un emploi qualifié ou, au moins, un type d'emploi qualifié intermédiaire pour commencer. Cet exemple, ainsi que le nombre de nationalités et de trajectoires représentées dans le présent échantillon peuvent être considérés comme témoignant d'une persistance de l'optimisme des femmes migrantes qualifiées quant à leurs attentes en matière de perspectives de carrière, indépendamment des raisons qui les ont poussées à migrer. Cela semble montrer que les attentes des femmes concernant leurs possibilités de trouver un emploi sont fondées sur leur identité professionnelle, qui leur dicte leur appartenance à un certain cercle professionnel et social. De plus, la plupart des femmes du présent échantillon n'avaient jamais vécu à l'étranger avant de venir à Genève, et certaines d'entre elles avaient passé toute leur vie dans la même ville ou le même village, ce qui signifie que leurs points de référence quant à leurs attentes professionnelles reposaient sur l'expérience professionnelle qu'elles y avaient acquise et, probablement, sur leur statut professionnel par rapport à celui de leurs parents (et probablement de la génération précédente). Par ailleurs, il convient de ne pas oublier que le sous-emploi touche toutes les femmes de l'échantillon, quels que soient le contexte socio-économique et la situation et le statut professionnels de leur conjoint à Genève. Ces aspects sont importants dans la mesure où ils semblent expliquer la réaction absolument négative des femmes face aux obstacles qu'elles ont rencontrés.

Il est intéressant de noter qu'après avoir cherché sans succès un emploi qualifié, certaines des femmes ont, dans la phase suivante de leur recherche d'emploi, présenté un nombre élevé de candidatures pour n'importe quel poste. C'est ce que l'une des participantes a qualifié de « défi personnel » : après s'être vue refuser à plusieurs reprises un emploi dans sa profession, elle avait le sentiment de devoir se prouver à elle-même qu'elle était en mesure de trouver un emploi, n'importe lequel. Il s'agissait de rétablir des aspects essentiels de l'estime de soi qui sont liés à l'identité professionnelle et à l'indépendance. Il est possible qu'après avoir trouvé un emploi dans ces circonstances, ces femmes se soient senties soulagées et qu'elles aient retrouvé une impression de stabilité et de bien-être qui se reflète dans leurs réponses au questionnaire. Leurs sentiments sont probablement semblables à ceux de tout demandeur d'emploi qui finit par trouver du travail, sauf que dans le cas de ces femmes migrantes, l'emploi décroché ne correspondait pas à leurs qualifications. Dans le même ordre d'idées, la satisfaction d'avoir trouvé du travail semble être à l'origine des relations avec leur employeur, qu'elles qualifient de cordiales voire, souvent, de bonnes, puisque les participantes ont été nombreuses à se sentir reconnaissantes à son égard de leur avoir donné leur emploi actuel.

Il semble en outre que la recherche d'un emploi et la situation de sous-emploi aient eu un impact considérable sur les relations conjugales de certaines des participantes. En effet, plus de la moitié d'entre elles ont évoqué de longues

périodes d'âpres disputes, de colère et de frustration ou, au contraire, d'extrême distance. Ces résultats concordent avec ceux d'études précédentes sur les effets du sous-emploi des femmes migrantes qualifiées (Cooke, 2007 ; Liversage, 2009), qui interagit sans aucun doute avec d'autres sources possibles de stress résultant de la migration (par exemple, stress d'acculturation et processus migratoire difficile) (Groupe canadien chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et réfugiés, 1988).

Par ailleurs, une question s'est posée, qui devra être approfondie dans des études futures : quel est l'état émotionnel du ménage lorsque les deux partenaires sont en situation de sous-emploi grave ? Autant le soutien du couple limite manifestement les effets d'une situation difficile, autant l'impact émotionnel du sous-emploi semble multiplié lorsque les deux époux sont concernés, ce qui augmente alors la difficulté de riposte de la femme. Une précédente étude sur des femmes migrantes qualifiées chinoises a effleuré cette question en constatant que le soutien du couple lorsque le mari était lui aussi sous-employé ou au chômage n'influait pas directement, ni même n'abaissait le niveau de détresse imputable à une expérience professionnelle négative évoqué par les femmes (Tang, Oatley et al., 2007). Les auteurs de cette étude ont laissé entendre que les relations sociales ne peuvent bénéficier sensiblement à l'individu que lorsque ses besoins d'ordre inférieur ont été satisfaits (un emploi stable ou la sécurité financière). Cependant, ils ne se sont pas penchés sur les effets éventuels d'une profonde insatisfaction professionnelle et de la perte d'un noyau motivationnel central dans la personnalité des deux partenaires.

b) Facteurs de protection possibles contre la détresse liée à la situation professionnelle

- **Sentiment de contrôle et d'agentivité conféré par un travail rémunéré**

Un examen plus minutieux des items du questionnaire qui ont été les plus fréquemment déclarés applicables au présent révèle que nombre d'entre eux se rapportent à la notion de contrôle perçu, qui est à l'origine du sentiment d'agentivité de l'individu. Fait intéressant, une étude antérieure comparant des femmes ayant une activité rémunérée (n'importe laquelle) avec des femmes au foyer a conclu que l'un des éléments qui les différenciaient étaient les scores nettement plus élevés des femmes actives pour la notion de contrôle perçu (Bird et Ross, 1993). En outre, de précédentes études ont fait apparaître que le contraire du sentiment de contrôle perçu, à savoir le sentiment d'impuissance, est lié à des degrés plus élevés de dépression, d'anxiété, de maladies physiques et d'alcoolisme, entre autres (voir Bird et Ross, 1993 pour plus d'informations). Autrement dit, les traits psychologiques révélant un haut degré de contrôle perçu sont des facteurs de protection contre la difficulté à maîtriser les émotions, la somatisation et l'abus de drogues. Cela

expliquerait pourquoi les scores des femmes de l'échantillon étaient faibles sur ces points.

Au vu des résultats de la présente étude, qui font apparaître un score moyen modéré de 10 sur 16 pour l'échelle Bien-être et Estime de soi, l'on pourrait affirmer que le sentiment de bien-être des participantes qui transparaît dans le questionnaire était, dans une certaine mesure, lié à l'exercice d'une activité professionnelle, en sus du sentiment d'avoir retrouvé un équilibre dans leur vie après une recherche de travail très décevante, comme nous l'avons examiné plus haut. Bien que toutes les participantes en situation de sous-emploi modéré ou grave se soient déclarées insatisfaites de leur emploi actuel, il semble qu'elles en aient tiré un sentiment de contrôle de leur environnement, ainsi qu'un sentiment d'agentivité.

Les réponses des participantes concernant les avantages que leur procure leur emploi pourraient, elles aussi, permettre de comprendre leur sentiment de bien-être actuel. La majorité des femmes ont déclaré que les avantages tirés de leur emploi ne se limitaient pas à la rémunération financière, dans la mesure où leur vie professionnelle leur permettait d'avoir des relations sociales, de se sentir utiles, d'acquérir de nouvelles connaissances et de d'être d'une certaine manière plus proches de leurs intérêts professionnels. Autrement dit, l'exercice d'un emploi a permis aux femmes de recouvrer des aspects perdus de leur identité professionnelle, malgré les effets nuisibles plus insidieux de la déqualification au fil du temps.

Ces raisons semblent aussi expliquer pourquoi le niveau de détresse augmente avec le degré de sous-emploi, comme indiqué ci-dessus. Il est clair que, pour les femmes qui occupaient les emplois jugés les plus insatisfaisants, comme le nettoyage, les avantages procurés par le travail ont fortement diminué, de même que la capacité de faire face aux sentiments négatifs et aux diverses autres manifestations de détresse. Le nettoyage n'offre pas vraiment la possibilité d'acquérir des connaissances et, dans la plupart des cas, constitue une tâche solitaire qui ne fait que renforcer l'anonymat et l'absence de relations sociales. Il n'en reste pas moins que cette activité permet aux femmes de gagner leur vie et de sortir de chez elles. Cela explique probablement pourquoi les scores obtenus pour le niveau de détresse ne se situaient pas dans leur fourchette maximale ; en effet, la limite supérieure de la fourchette pour la Détresse n'atteignait pas le maximum possible pour l'échelle. Étant donné que les échelles visaient à mesurer le sentiment de bien-être global des participantes, il est aussi possible que la satisfaction trouvée dans les relations sociales, par exemple, atténue ou influence directement le sentiment d'insatisfaction dans le domaine professionnel.

- **Relations sociales satisfaisantes**

La grande majorité des femmes ont déclaré au cours de l'entretien qu'elles avaient des relations sociales étroites et satisfaisantes qui les aidaient à faire face à leurs difficultés professionnelles. C'est ce que révèle aussi l'échelle du questionnaire sur les Relations sociales qui, comme nous l'avons indiqué, présente une étroite corrélation avec l'échelle Bien-être et Estime de soi. Selon une étude antérieure sur des femmes migrantes mexicaines non qualifiées aux Etats-Unis, des relations sociales satisfaisantes qui apportent un soutien sont étroitement liées à une baisse de l'anxiété et de la dépression résultant de facteurs de stress acculturatifs et généraux (Kiang, Grzywacz et al., 2010). C'est là une conclusion importante au regard des ressources que ces femmes semblent capables de créer pour les aider à maîtriser leurs émotions, d'autant que la majorité des participantes n'avaient en Europe aucun membre de leur famille élargie qui aurait pu leur apporter le soutien dont elles avaient besoin.

c) Impact psychosocial du sous-emploi sous l'angle de l'intégration sociale

La présente étude avait principalement pour but d'examiner la dimension psychologique du sous-emploi chez les femmes de l'échantillon. Cependant, le questionnaire utilisé comporte aussi une échelle Intégration sociale, qui a fourni des éléments d'information sur la manière dont le sous-emploi peut influencer également sur l'intégration dans la société d'accueil.

Malgré un score moyen assez élevé pour le Bien-être et un score moyen plutôt bas pour la Détresse, certaines des réponses aux questions formant l'échelle Intégration sociale font apparaître que la moitié des femmes souffraient encore beaucoup du mal du pays et considéraient que la qualité de leur vie y était meilleure. En outre, nombre d'entre elles ne se sentaient pas intégrées dans leur communauté locale. À cet égard, il ressort d'une étude antérieure que, pour que leur intégration dans un nouveau pays soit totale et significative, les migrants doivent pouvoir mettre à profit leurs compétences et leur éducation et se sentir appréciés et valorisés au travail (Creese and Wiebe, 2009). Des experts ont fait observer que, tant que les migrants qualifiés n'auront pas atteint ce stade, le processus d'intégration ne sera pas terminé (Tastsoglou et Preston, 2005 ; Liversage, 2009).

V. ENTRETIENS AVEC LES AUTORITÉS LOCALES ET DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Parallèlement à l'étude empirique réalisée auprès de femmes migrantes qualifiées vivant à Genève, des discussions informelles ont été menées avec neuf autorités gouvernementales locales et organisations de la société civile pour savoir quels sont les activités et programmes mis en œuvre à Genève pour faciliter l'intégration professionnelle des femmes migrantes qualifiées. Des précisions sont données à l'appendice 5.

Les organismes publics ont été choisis en fonction de leur mandat (c'est-à-dire intégration, égalité des sexes, formation continue et intégration professionnelle) au niveau local, tandis que les organisations de la société civile ont été sélectionnées sur la base de l'aide apportée aux chômeurs, femmes et migrants en général, ou aux femmes migrantes qualifiées en particulier.

Les entretiens ont eu lieu entre septembre et décembre 2010. Il s'agissait de discussions informelles sur le sous-emploi et la déqualification, dont l'objectif était de déterminer l'expérience et les connaissances de l'organisme en ce qui concerne les trajectoires et les difficultés potentielles des femmes migrantes qualifiées à Genève pour trouver un emploi approprié. Les entretiens ont duré entre une heure et une heure et demie. Malgré leur petit nombre, ils ont, selon nous, donné une vue d'ensemble utile du contexte institutionnel dans lequel s'inscrivent les participantes à l'étude, de la manière dont ces organismes les perçoivent, et de l'approche suivie pour répondre à leurs besoins.

Les discussions avec les autorités gouvernementales locales ont révélé que celles-ci étaient plus ou moins conscientes des besoins des femmes migrantes qualifiées. Certaines ont estimé que l'accès des femmes migrantes à un emploi qualifié exigeait des solutions adaptées, telles que le programme de formation individuelle mis en place par l'association Découvrir, ou d'autres mesures visant à favoriser l'accès des femmes migrantes aux réseaux professionnels locaux. Elles ont en outre reconnu que des efforts s'imposaient pour offrir aux migrants qualifiés des cours de langue subventionnés par l'État. En particulier, les autorités locales chargées de l'intégration ont admis que la majorité des cours de langue subventionnés par l'État ou bon marché étaient généralement destinés aux travailleurs non qualifiés, et qu'ils existent peu de cours intensifs, de haut niveau et à prix accessibles. Cette préconception du niveau général d'instruction des migrants et des réfugiés peut donc être un obstacle à la satisfaction des besoins d'apprentissage des migrants qualifiés.

D'autres organismes semblaient ignorer le phénomène du sous-emploi des femmes migrantes et les obstacles précis auxquels elles se heurtent pour trouver un équilibre entre leurs responsabilités familiales et professionnelles, surtout à leur arrivée, alors que l'absence de réseau familial et social peut se faire cruellement sentir. De même, certains organismes considéraient que les femmes migrantes qualifiées rencontraient les mêmes difficultés pour trouver un emploi et avaient les mêmes chances de trouver du travail que n'importe quelle demandeuse d'emploi de nationalité suisse. Selon eux, le facteur décisif était la volonté de trouver un emploi et la détermination à surmonter les difficultés du processus de recherche, qui pouvait impliquer de devoir se reconvertir ou d'occuper un emploi non qualifié pour financer des études.

Ce point de vue a aussi été exprimé, mais sous un angle différent, par l'un des représentants de l'association. Celui-ci a déclaré qu'en raison de l'absence de stratégies et mécanismes clairement définis destinés à aider les migrants à surmonter les obstacles notoires qui les empêchent d'accéder à un emploi qualifié (dont diverses formes de discrimination), les chances de succès dépendaient de la personnalité des intéressés, et notamment des traits de caractère suivants : aptitudes et clarté d'esprit nécessaires, lors de la migration, pour savoir ce qu'ils veulent et comment l'obtenir dans une culture qui leur est nouvelle ; forte tolérance à la frustration et grande persévérance ; jeunesse ; et bonne aptitude à apprendre la langue nationale, qui peut dépendre, entre autres choses, de l'âge. Cet interlocuteur a ajouté qu'outre ces facteurs, des ressources financières suffisantes et un soutien émotionnel et matériel amélioreraient la capacité des migrants à persévérer dans leur recherche d'emploi.

En ce qui concerne les possibilités de reconversion, les discussions avec les services compétents ont mis en relief l'absence de stratégie spécifique pour aider les migrants sous-employés à acquérir les compétences qui leur permettent d'obtenir dans leur pays de destination un poste comparable à celui qu'ils occupaient.

Enfin, certains ont reconnu le rôle que peuvent jouer involontairement des organismes d'aide sociale, comme les caisses de chômage, en poussant des migrants qualifiés (des deux sexes) à accepter des emplois peu spécialisés dans des secteurs à forte demande sur le marché du travail local, comme les services de soins aux enfants n'exigeant aucune qualification, le nettoyage industriel ou la restauration.

Au cours des entretiens, nos interlocuteurs ont déclaré que la migration pouvait avoir un effet négatif sur les relations conjugales différenciées selon le sexe, et que le sous-emploi et ses conséquences, telles que la perte d'indépendance financière ou d'estime de soi des femmes, pouvaient créer de graves tensions dans le couple et même conduire à la séparation. En outre, ils ont souligné la nécessité de s'attaquer

aux effets de la migration proprement dite et, plus particulièrement, des migrations compliquées, dans lesquelles la personne souffre des séquelles d'événements dramatiques qui peuvent influencer sur sa capacité d'intégration dans la société d'accueil, notamment sur son aptitude à apprendre la langue du pays. Enfin, ils ont évoqué les incidences que le discours politique anti-immigration actuel pourrait avoir sur l'estime de soi des migrants qualifiés.

Il ressort de ces entretiens qu'en l'absence manifeste de stratégie publique visant à faciliter l'insertion professionnelle des femmes migrantes qualifiées, plusieurs organisations de la société civile viennent en aide à des particuliers et des familles touchés par la déqualification et le sous-emploi. A cet égard, la création de l'association Découvrir, dont la mission est de fournir aux femmes migrantes qualifiées une aide individualisée à l'insertion professionnelle, semble répondre au besoin de conseils spécifiques sur les questions de reconnaissance des diplômes et autres questions professionnelles. Cependant, vus de l'extérieur, ces efforts paraissent encore manquer de visibilité, de ressources et de coordination. Comme l'a souligné un responsable d'association, la trajectoire professionnelle d'une femme migrante qualifiée à Genève est, dans bien des cas, très solitaire et frustrante, caractérisée par la recherche d'informations fiables se rapportant à son cas personnel, le risque constant de mal comprendre ce qu'il faut faire pour regagner son statut de travailleur qualifié et trouver un emploi approprié, ou d'être mal conseillée à ce sujet, et, en conséquence, de gaspiller souvent du temps et des ressources à essayer de trouver les services de soutien pertinents.

D'une manière générale, ces discussions ont mis en évidence un manque apparent de communication et de concertation entre les différents services publics sur la question du sous-emploi et de la déqualification des femmes migrantes. En outre, il serait utile que les autorités publiques chargées de l'intégration, de l'égalité entre les sexes, de l'insertion professionnelle et de la formation continue coopèrent d'avantage avec l'important réseau d'organisations de la société civile s'occupant du bien-être des femmes migrantes, afin de faire le point des activités existantes et, si possible, de les soutenir, et de formuler une réponse systématisée au problème du sous-emploi des femmes migrantes.

VI. CONCLUSIONS

La présente étude empirique a été réalisée auprès de 33 femmes migrantes qualifiées qui étaient dans la trentaine ou le début de la quarantaine lors de leur arrivée à Genève, et qui semblaient se trouver en situation de sous-emploi assez grave pendant les premières années passées dans le pays. La situation professionnelle de la plupart d'entre elles, notamment de celles ayant reçu une formation en sciences sociales, ou ayant travaillé comme professionnelles de la santé ou assistantes sociales, ne s'est pas sensiblement améliorée. L'étude a confirmé par ailleurs les résultats de travaux précédents sur le type d'obstacles que rencontrent généralement les femmes migrantes qualifiées lorsqu'elles cherchent un emploi correspondant à leur niveau de qualification et d'expérience. Parmi ces obstacles figurent le manque de reconnaissance appropriée des diplômes obtenus dans les pays de l'OCDE autres que ceux à revenu élevé ou dans les pays hors OCDE, une connaissance insuffisante du français, l'absence de réseau professionnel et diverses formes de discrimination, notamment celles qui se rapportent à l'âge et au sexe, qui souvent touchent aussi les nationaux mais semblent avoir un effet exponentiel lorsqu'elles sont conjuguées à d'autres facteurs. Fait important, l'étude a montré que, malgré la levée des restrictions de travail sur certains domaines peu qualifiés associées au permis de séjour F, celui-ci semble être encore souvent rejeté par les employeurs potentiels. En outre, il y a lieu de souligner l'importance des obstacles financiers, puisque beaucoup de femmes, surtout à leur arrivée, ne peuvent se permettre de suivre les cours intensifs de langue et de formation professionnelle qui pourraient les aider à se mettre en position d'égalité avec la population nationale face aux exigences du marché du travail local.

Il apparaît que, malgré les difficultés rencontrées dans la recherche d'un emploi correspondant à leur niveau de qualification et d'expérience, ces femmes ont un fort potentiel social et émotionnel, qui semble les avoir aidées à préserver un bon niveau de bien-être et à atténuer les facteurs de détresse liés à leur situation professionnelle. Les obstacles que beaucoup d'entre elles n'ont pu surmonter et les conséquences émotionnelles de la recherche d'un emploi sur elles-mêmes et leur relation conjugale les ont amenées à se contenter d'avoir au moins un travail, même sous-qualifié, ce qui représente le minimum d'avantages et de satisfactions possibles. Le fait d'avoir aujourd'hui un emploi semble être une source de bien-être essentielle et, probablement, un facteur de protection de leur état émotionnel. Cependant, il convient de ne pas sous-estimer les effets négatifs et, peut-être, irréversibles de cette situation en matière de déqualification et de perte de statut social, ni ses incidences sur la pleine intégration des migrantes dans leur société d'accueil. À cet égard, l'étude a montré que, malgré leur sous-emploi souvent grave, ces femmes

entretenaient de bonnes relations avec leur employeur et n'avaient exprimé aucun ressentiment en raison de leur situation professionnelle. Le sentiment d'exclusion n'en était pas moins très présent chez les femmes gravement sous-employées. En même temps, il est indéniable que la société d'accueil ne profite pas de la précieuse contribution que cette population pourrait lui apporter dans ses champs de compétence professionnels.

La présente étude de l'impact psychosocial du sous-emploi des femmes migrantes qualifiées à Genève a cerné l'identité distincte de cette population sur la base de ses vulnérabilités et besoins spécifiques. Une plus grande sensibilisation à ces questions particulières serait d'autant plus appropriée que, selon des experts, les pays de l'OCDE à revenu élevé ont créé par inadvertance une situation dans laquelle, sous les effets conjugués de politiques d'immigration restreignant l'entrée des migrants non qualifiés et d'obstacles rigides à l'accès des étrangers à des emplois qualifiés, les femmes migrantes sont amenées à répondre à un besoin croissant de services domestiques et de soins (Sassen, 2000 ; Kofman et Raghuram, 2006). Les autorités suisses pourraient s'inspirer des résultats concrets obtenus à partir de l'échantillon étudié, notamment pour élaborer une approche qui permette au mieux de faciliter l'intégration des femmes migrantes qualifiées sur le marché du travail et, ce faisant, renforce leur contribution et leur intégration dans la société.

VII. RECOMMANDATIONS

Première étape d'une analyse de l'impact psychosocial du sous-emploi des femmes migrantes à Genève, la présente étude a mis en lumière des aspects qui appellent un examen plus approfondi. Par exemple, les résultats semblent indiquer que la manière dont les femmes perçoivent actuellement le sous-emploi et leur réaction émotionnelle sont influencées par leur expérience du chômage et les efforts déployés pour trouver un emploi approprié. Aussi serait-il intéressant d'étudier plus avant la situation des femmes migrantes au début de leur chômage et de leur recherche d'emploi, et de comparer les femmes qualifiées migrantes et nationales à cet égard, afin de dégager de nouveaux éléments d'information sur les divers obstacles à un emploi approprié et sur les incidences de ce processus sur le bien-être et la carrière des femmes. Dans le même ordre d'idées, bien qu'une précédente étude réalisée à Genève ait déjà fait état des différences possibles entre les femmes migrantes qualifiées en situation de sous-emploi et celles occupant un emploi approprié au regard des facteurs limitant l'accès à un tel emploi (Chicha et Deraedt, 2009), il paraît nécessaire de comparer l'état de bien-être psychologique des deux groupes pour mieux comprendre l'importance de la situation professionnelle dans la vie des femmes migrantes qualifiées, notamment ses effets sur leur intégration dans la société suisse. D'autres études sont nécessaires pour analyser cette variable plus en détail, et il serait utile d'examiner les points de vue de la population nationale puisque, selon Berns-McGown, l'intégration des migrants est un processus bidirectionnel qui transforme non seulement les migrants, mais aussi la société d'accueil (Berns-McGown, 1999).

La présente étude a souligné la complexité du problème du sous-emploi des femmes migrantes qualifiées, et la nécessité de mettre en place une approche concertée entre les organismes travaillant en contact avec les populations migrantes afin de trouver des solutions efficaces. Bien que les entretiens menés avec les autorités aient été de courte durée en raison de contraintes de temps, ils ont permis de dégager un élément important, à savoir que chaque organisme semble s'occuper d'une facette distincte du même être humain : la migrante, la femme, la mère, la travailleuse, la réfugiée politique. De toute évidence, il est indispensable de mettre en place des plans concertés et efficaces à l'intention de toute personne qui réunit la totalité ou la plupart de ces attributs, et de faire en sorte que les divers organismes se consultent afin d'élaborer une approche systématisée. Pour être efficace, cette approche devra donc renforcer la capacité des services existants, notamment de ceux fournis par les organismes gouvernementaux et les organisations de la société civile, et promouvoir une stratégie globale pour faire face aux besoins spécifiques des femmes migrantes qualifiées.

De plus, parce que leur statut professionnel n'est pas reconnu et qu'elles n'ont pas une bonne connaissance du français, il faut que ces femmes aient accès à d'avantage de services à même de les aider dans leurs efforts d'intégration sur le marché du travail. L'objectif à atteindre dans l'intérêt de toutes les parties prenantes devrait être une travailleuse migrante qualifiée qui maîtrise le français et occupe un emploi approprié.

Pour retrouver leur statut de travailleuses qualifiées, les femmes migrantes doivent avant tout maîtriser la langue du pays de manière à satisfaire aux normes professionnelles, et se placer en position d'égalité avec les autres membres de leur profession face aux exigences du marché local. Cependant, les cours de formation intensifs sont trop chers pour la plupart des migrants au chômage, tandis que les cours de qualité partiellement subventionnés sont généralement réservés aux personnes qui ont le droit d'émigrer au chômage et de bénéficier de l'aide sociale.

Ensuite, il faudrait que les services gouvernementaux fournissent aux migrants des informations complètes et cohérentes sur la procédure de validation de leurs diplômes universitaires et les conditions requises à cet effet. Il serait particulièrement important de créer un groupe de travail chargé de réfléchir aux moyens par lesquels soutenir les femmes migrantes dans leurs efforts transférer ou reconvertir leurs compétences dans une profession différente, et d'améliorer les possibilités de reconversion, afin qu'elles puissent continuer à travailler dans des emplois qualifiés. Ces efforts seraient particulièrement utiles pour les professions dites « protégées » (qui concernent des domaines spécifiques tels que le droit ou la santé) et celles qui nécessitent une parfaite maîtrise de la langue française (comme dans l'enseignement) pour lesquelles la reconnaissance des diplômes et des acquis professionnels est la plus difficile. En particulier, il serait très pertinent d'examiner plus en détail le comportement des services de chômage face à ces profils des demandeurs d'emploi étrangers car de nombreuses participantes ont mentionné avoir subi une pression forte de la part de ces services pour accepter un poste non qualifié.

Enfin et surtout, face au cercle vicieux créé par l'obligation d'avoir une expérience professionnelle en Suisse, une approche nouvelle et inédite est nécessaire. D'abord et avant tout, il faut sensibiliser davantage les employeurs au droit de travailler conféré par les différents permis de séjour, eu égard à la différence de traitement selon le statut migratoire signalé par les participantes. De même, les autorités pourraient s'employer à valoriser et à promouvoir la visibilité des compétences des femmes migrantes auprès des employeurs, afin de limiter l'influence des stéréotypes. Ensuite, si les employeurs estiment que les personnes qu'ils engagent doivent impérativement justifier d'une expérience professionnelle à Genève, il faudrait mettre en place des dispositifs de placement pour répondre au besoin spécifique des

migrantes qualifiées de mettre à niveau ou de compléter leurs connaissances pour satisfaire aux exigences du marché du travail local. Par exemple, l'un des handicaps que présentent les femmes migrantes par rapport à leurs homologues suisses est un déficit de «compétences douces». Ce terme désigne la manière de se comporter et les codes sociaux sur le lieu de travail, qui sont déterminés par la culture et se fondent avec les compétences professionnelles. Dans le même ordre d'idées, les compétences des migrants associées à leur manière de travailler dans leur pays d'origine (par exemple, pour résoudre des problèmes avec peu de moyens ou réaliser plusieurs tâches à la fois) qui pourraient contribuer à améliorer les performances locales, ne semblent pas avoir été suffisamment prises en considération.

Les recommandations formulées dans le présent rapport sont en conformité avec l'article 53 de la Loi fédérale sur les étrangers, qui dispose que les cantons et communes doivent créer des conditions propices à l'égalité des chances et à la participation des étrangers à la vie publique.

BIBLIOGRAPHIE

American Psychiatric Association

- 1994 Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux – 4ème édition, Washington, D.C., auteur.

Asanin, D. et K. Wilson

- 2009 «“Education? It is irrelevant to my job now. It makes me very depressed...”: exploring the health impact of under-employment among highly skilled recent immigrants in Canada ». *Ethnicity and Health* 14(2): 185-204.

Ataya, O. et G. Schininà

- 2010 Évaluation des besoins psychosociaux des adolescents migrants inscrits dans les écoles jordaniennes. Amman, OIM-Ministère jordanien de l'éducation.

Banque mondiale

- 2010 «Country and Lending Groups» Volume, DOI: http://data.worldbank.org/about/country-classifications/country-and-lending-groups#OECD_members

Bauder, H.

- 2003 «‘Brain Abuse’, or the devaluation of immigrant labour in Canada ». *Antipode* 35(4): 699-717.

Berns-McGown, R.

- 1999 *Muslims in the Diaspora: The Somali Communities of London and Toronto*. Toronto, Université de Toronto.

Bird, C. E. et C. E. Ross

- 1993 «Houseworkers and Paid Workers: Qualities of the Work and Effects on Personal Control». *Journal of Marriage and the Family* 55(4): 913-925.

Bolzman, C.

- 2007 «Travailleurs étrangers sur le marché du travail: quels modes d'incorporation?» *Revue de l'intégration et de la migration internationale* 8 : 357-373.

Chicha, M.-T. et E. Deraedt

- 2009 Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées. Etude de cas de travailleuses migrantes à Genève , Genève, Bureau international du Travail.

Cooke, F. L.

- 2007 «“Husband’s career first”: renegotiating career and family commitment among migrant Chinese academic couples in Britain». *Work, employment and society* 21(1): 47-65.

Creese, G. et B. Wiebe

- 2009 «‘Survival Employment’: Gender and Deskilling among African Immigrants in Canada». *International Migration*: no-no.

de Castro, A. B., G. C. Gee et D. Takeuchi

- 2008 «Relationship between job dissatisfaction and physical and psychological health among Filipino immigrants». *Am J Public Health* 98(1): 33-40.

De Coulon, A. *et al.*

- 2003 Analyse des différences de salaires entre population suisse et étrangère, Zurich, Seismo.

Derogatis, L.

- 1994 The Symptom Checklist-90-Revised: Administration, Scoring and Procedures Manual (3rd Ed.). Minneapolis, MN, National Computer Systems.

Faragher, E. B., M. Cass et C. L. Cooper

- 2005 «The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis». *Occupational and Environmental Medicine* 62: 105-112.

Freiland, D. et R. Price

- 2003 «Underemployment: Consequences for the health and wellbeing of workers». *American Journal of Community Psychology* 32(1-2): 33-45.

Groupe canadien chargé d’étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et réfugiés

- 1988 Revue de la littérature sur la santé mentale des migrants. Ottawa.

- Ho, C. et C. Alcorso
2004 «Migrants and Employment: Challenging the success story». *Journal of Sociology* 40(3): 237-259.
- Kiang, L. *et al.*
2010 «Mental Health in Immigrants From Nontraditional Receiving Sites». *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology* 16(3): 386-394.
- Kofman, E.
2000 « The invisibility of skilled female migrants and gender relations in studies of skilled migration in Europe». *International Journal of Population Geography* 6(1): 45-59.
- Kofman, E. et P. Raghuram
2006 «Gender and Global Labour Migrations: Incorporating Skilled Workers». *Antipode* 38(2): 282-303.
- Liversage, A.
2009 «Vital conjunctures, shifting horizons: high-skilled female immigrants looking for work». *Work, employment and society* 23(1): 120-141.
- Man, G.
2004 «Gender, work and migration: Deskilling Chinese immigrant women in Canada». *Women's Studies International Forum* 27: 135-148.
- McDonald, R. *et al.*
1996 «Mental health status of a Latin American community in New South Wales». *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry* 30: 457-462.
- Meares, C.
2010 «A fine balance: Women, work and skilled migration». *Women's Studies International Forum* 33: 473-481.
- Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales
2010 «Composition des régions macrogéographiques (continentales), composantes géographiques des régions et composition de groupements sélectionnés économiques et d'autres groupements» Volume, DOI: <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm#europe>

Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population

- 2009 «Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision (8)», Base de données des Nations Unies, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2008 Volume, DOI: <http://esa.un.org/migration/p2k0data.asp>

Office fédéral des migrations

- 2008 Étrangers et requérants d'asile en Suisse. Berne.

OFS

- 2005 Migrants et marché du travail, Compétences et insertion des personnes d'origine étrangère en Suisse. W. Haug et P. Wanner, Office fédéral de la statistique.

Pecoraro, M.

- 2007 Highly skilled migrants in the Swiss labour market with a special focus on migrants from developing countries. Neuchâtel.
2010 Gender, brain waste and job-education mismatch among migrant workers in Switzerland. Genève, OIT.

Piguet, E.

- 2004 L'immigration en Suisse: 50 ans d'entreouverture, Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes.

Piper, N.

- 2007 New Perspectives on Gender and Migration: Livelihoods, Rights, and Entitlement. Londres, Routledge.

Raghuram, P. et E. Kofman

- 2004 «Out of Asia: Skilling, re-skilling and deskilling of female migrants». Women's Studies International Forum 27: 95-100.

Riaño, Y. et N. Baghdadi

- 2007 «Understanding the labour market participation of skilled immigrant women in Switzerland: the role of class, ethnicity and gender». Revue de l'intégration et de la migration internationale 8(2): 163-183.

Rubin, J. *et al.*

- 2008 Migrant Women in the EU Labour Force, Rand Europe.

- Sassen, S.
- 1994 «La ville globale: Éléments pour une lecture de Paris». Le Débat 80 : 146-164.
 - 2000 «Women's Burden: Counter-geographies of globalization and the feminization of survival». Journal of International Affairs 53(2): 503-524.
- Tang, T. N., K. Oatley et B. B. Toner
- 2007 «Impact of Life Events and Difficulties on the Mental Health of Chinese Immigrant Women». Journal of Immigrant and Minority Health 9: 281-290.
- Tastsoglou, E. et V. Preston
- 2005 «Gender, Immigration and Labour Market Integration: Where we are and what we still need to know». Atlantis 30(1).
- Yeoh, B. S. A. et K. Willis
- 2005 «Singaporeans in China: transnational women elites and the negotiation of gendered identities», Geoforum 36: 211-222.

Appendice 1 : Liste des institutions contactées pour la recherche de participantes à l'étude

- Appartenances
- Association de Solidarité des Femmes Africaines à Genève
- Association des Équatoriens de Genève
- Association des Femmes Musulmanes de Genève
- Camarada
- Caritas
- Consultation ethno-psychiatrique
- Croix-Rouge genevoise
- Découvrir
- Entraide protestante suisse (EPER)
- F Information
- Global Women in Trade
- Hospice général
- Local Expatriate Spouse Association (UN LESA)
- Pluriels
- Pôle Femme & Emploi, Office pour la formation professionnelle et continue (DIP)
- Solidarité Bosnie
- Spouse Career Centre
- Syndicat interprofessionnel des travailleurs
- Tierra Incógnita
- Université populaire albanaise
- Zeba Watan
- Garderie Zone Bleue
- Service des mesures pour l'emploi, Office cantonal de l'emploi ,Département de la solidarité et de l'emploi (DSE).

Appendice 2 : Échelles du questionnaire sur le Bien-être et les Relations sociales

Tableau 1 : Échelle Bien-être et Estime de soi

Item	Affirmation
1	Je suis satisfaite de ma vie actuelle
3	J'exprime facilement mon point de vue
5	J'ai confiance dans la vie
11	Je me sens inférieure aux autres (ou inverse)
17	J'aime faire ce que je fais
24	Je suis en bonne santé
28	Je peux exprimer mes désaccords
31	Je suis capable de résoudre mes problèmes
37	Je me sens inutile (ou inverse)
38	Je fais du sport
41	Je fais des sorties de loisir (par exemple, des promenades ou des visites)
43	Ma vie est très stable
53	Je sens que je peux prendre des décisions
56	Je suis fière de mes efforts
58	Je fais des plans
60	Je me sens aimée

Tableau 2 : Échelle Détresse

Item	Affirmation
2	Je suis très sensible à la critique
4	Je m'inquiète pour le bien-être financier de ma famille
6	Je mange trop
7	Je me sens irritable et me fâche facilement
9	Je me fais trop de soucis pour l'avenir
10	J'ai beaucoup de frustrations
12	J'ai du mal à m'endormir ou dors trop
13	Je dors mal
15	Je me sens triste
16	Je fume beaucoup
18	J'ai des douleurs dans le dos
19	Je pense beaucoup à mes problèmes
22	Je ne m'intéresse plus à ce que j'aimais auparavant
26	J'ai tendance à me faire trop de soucis

29	Je me fatigue facilement
34	Je culpabilise beaucoup
36	J'ai trop d'anxiété
39	Je ne me sens pas motivée
40	Mes possibilités sont déterminées par les autres
44	Je sens que tout est un effort pour moi
45	Je bois beaucoup d'alcool
48	J'ai du mal à maîtriser ma colère
49	Je peux frapper les autres ou casser des objets quand je suis en colère
51	Je me sens stressée et tendue
55	Je trouve que la vie est difficile
61	Je pense à la mort
64	J'ai peur sans raison apparente
66	J'ai du mal à me concentrer

Tableau 3 : Échelle Relations sociales

Item	Affirmation
2	Je suis très sensible à la critique (ou inverse)
3	J'exprime facilement mon point de vue
8	Je me sens seule avec mes problèmes (ou inverse)
14	Je suis facilement embarrassée ou intimidée (ou inverse)
20	Je peux communiquer aux autres quels sont mes besoins
21	Je sens que les autres apprécient mes qualités
23	J'aime faire de nouvelles rencontres
28	Je peux exprimer mes désaccords
46	Je suis isolée socialement (ou inverse)
50	Je fais confiance à mes amis
52	Je suis contente d'avoir les amis que j'ai
62	Je suis contente du nombre d'amis que j'ai
63	Je me dispute beaucoup (ou inverse)

Tableau 4 : Échelle Difficultés d'intégration sociale

Item	Affirmation
25	Je pense souvent à l'injustice
27	Mes anciens amis me manquent
30	Je ressens les différences culturelles dans mes relations avec les autres
32	J'ai du mal à faire confiance aux autres
42	Je sens que les autres me sont hostiles ou qu'ils ne m'aiment pas
47	Je sens que les autres profitent de moi
54	Mon pays d'origine me manque
57	Je sens que les autres ne me comprennent pas
59	Je pense beaucoup à ce que j'ai perdu
65	Je sens que je fais partie de ma communauté

Tableau 5 : Échelle Dépression

Item	Affirmation
6	Je mange trop
12	J'ai du mal à m'endormir ou dors trop
15	Je me sens triste
19	Je pense beaucoup à mes problèmes
29	Je me fatigue facilement
33	Je n'ai pas d'appétit
34	Je culpabilise beaucoup
37	J'ai l'impression que je ne vauds rien
39	Je ne me sens pas motivée
44	Je sens que tout est un effort pour moi
46	Je suis isolée socialement
55	Je trouve que la vie est difficile
59	Je pense beaucoup à ce que j'ai perdu
61	Je pense à la mort
66	J'ai du mal à me concentrer

Tableau 6 : Échelle Anxiété

Item	Affirmation
6	Je mange trop
7	Je me sens irritable et me fâche facilement
12	J'ai du mal à m'endormir ou dors trop
13	Je dors mal
16	Je fume beaucoup
19	Je pense beaucoup à mes problèmes
26	J'ai tendance à me faire trop de soucis
29	Je me fatigue facilement
36	J'ai trop d'anxiété
51	Je me sens stressée et tendue
64	J'ai peur sans raison apparente
66	J'ai du mal à me concentrer

Appendice 3 : Statistiques descriptives de l'échantillon

Tableau 1 : Variables démographiques de base

Variables démographiques de base	Moyenne (Écart type)	Fourchette	Fréquence (%)
Age actuel de la participante	45,4 (8,0)	26-63	
Age à l'arrivée à Genève	36,1 (6,0)	24-48	
Nombre d'années à Genève	9,4 (6,6)	2-25	
Mariée à l'arrivée à Genève			23 (70)
Nombre actuel d'années de mariage	14 (9,2)	2-35	
A des enfants qui ont migré avec elle à Genève			22 (66)
Nombre actuel d'enfants	2 (1,4)	1-7	

Tableau 2 : Variables nationalité et migration de l'échantillon

Variables Nationalité et Migration	Fréquence (%)
Région d'origine ¹ :	
1) Amérique centrale et Amérique du Sud	19 (58)
2) Afrique septentrionale	1 (3)
3) Afrique orientale et centrale	4 (12)
4) Europe méridionale	2 (6)
5) Asie occidentale	4 (12)
6) Asie orientale et Asie du Sud-Est	3 (9)
Avait déjà vécu à l'étranger	8 (24)
Avait déjà vécu dans un pays à revenu élevé de l'OCDE ²	7 (21)
Toute la famille élargie est dans le PO ³	24 (73)
Raisons de la migration :	
1) Se donner de meilleures chances dans la vie	6 (18)
2) Mariée à un ressortissant suisse	6 (18)
3) Réfugiée politique	9 (27)
4) Le conjoint est réfugié politique	6 (18)
5) Carrière du conjoint	5 (15)
6) Travail ou études	1 (3)

¹ Régions : sur la base de la classification des Nations Unies (Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, 2010).

² La définition des pays à revenu élevé de l'OCDE est fondée sur la classification de la Banque mondiale (Banque mondiale, 2010).

³ PO = Pays d'origine.

Tableau 3 : Informations sur la nationalité et la profession du conjoint et des parents

Informations sur le conjoint et les parents	Fréquence (%)
Partenaire :	
• Est originaire du PO de la participante ou d'un pays voisin	16 (73)
• Est titulaire d'un diplôme universitaire	18 (82)
Profession du père :	
• Manuelle	8 (24)
• Intermédiaire (principalement commerce)	16 (49)
• Cadre/diplômé de l'université	9 (27)
Profession de la mère :	
• Femme au foyer	19 (57)
• Manuelle	4 (12)
• Intermédiaire (principalement commerce)	7 (21)
• Spécialisée (enseignante ou infirmière)	3 (9)

Catégories de professions : Manuelles : ouvrier agricole, maréchal-ferrant, employé de commerce, gardien de sécurité, couturière ; Intermédiaires (exigeant au plus un niveau d'éducation secondaire ou technique) : administrateur, gérant de plantation, agent immobilier, comptable, dirigeant d'une entreprise familiale, technicien en télécommunications, enseignant, électricien, infirmière ; Cadre (exigeant un niveau d'éducation universitaire ou de troisième cycle et un haut niveau d'expérience professionnelle) : officier des armées, ingénieur, chercheur, cadre de la fonction publique, économiste, maître de conférence, administrateur bancaire.

Tableau 4 : Variables Éducation et Expérience professionnelle

Éducation et expérience professionnelle	Moyenne (Écart type)	Fourchette	Fréquence (%)
Années d'études universitaires du premier cycle dans le PO ¹	4,7 (0,6)	4-6	
Années d'expérience professionnelle dans le PO	9,8 (7,1)	1-25	
Avait achevé ses études de troisième cycle			10 (30)
A un deuxième diplôme de premier cycle			5 (15)
Maîtrise de l'anglais (moyenne/bonne) ²			21 (63)
Professions ³ :			
1) Sciences sociales			13 (39)
2) Sciences naturelles et ingénierie			5 (15)
3) Santé et travail social			6 (18)
4) Commerce et économie			9 (27)

¹ PO : pays d'origine.

² Aucune des participantes n'était originaire d'un pays anglophone (pays où l'anglais a le statut de langue officielle ou est largement usité).

³ Catégories de professions : 1) Sciences sociales : linguistique, journalisme, droit, géographie, administration publique ; 2) Sciences naturelles et ingénierie : biologie, chimie, ingénierie ; 3) Santé et travail social : soins infirmiers, psychologie, services sociaux ; 4) Commerce et économie : économie, finance, comptabilité, administration des entreprises, tourisme.

Tableau 5 : Types de permis de séjour en Suisse, fréquence (%)

Permis de séjour	À l'arrivée	Actuellement
• N ou F	10 (30)	5 (15)
• B	10 (30)	8 (25)
• C	4 (12)	18 (55)
• Carte de légitimation	4 (12)	0
• Nationalité suisse	1 (3)	2 (6)
• Sans permis (séjour irrégulier)	4 (12)	0

Les types de permis de séjour en Suisse comprennent; le permis N, qui est délivré aux demandeurs d'asile pour une durée de six mois, le permis F, qui est une admission temporaire pour raisons humanitaires, d'une validité d'un an; permis N renouvelable seulement tant que dure la procédure de l'asile; le permis B, qui est accordé aux personnes qui entrent en Suisse avec un contrat de travail et à leur famille. Il est valide pour un an et renouvelable ; le permis L, qui est une autorisation de séjour de courte durée ; le permis C, qui est délivré aux personnes munies d'un permis B et ont séjourné en Suisse au moins 5 à 10 ans, selon leur nationalité. Les demandes de citoyenneté suisse peuvent être soumises après 12 ans de séjour continu en Suisse. Les migrants qui sont employés par des organisations internationales reçoivent une Carte de légitimation. Leur conjoint doit échanger cette carte contre un permis Ci s'il veut travailler en Suisse (OCDE, 2007).

Appendice 4 : Pays inclus dans les régions de l'étude selon la classification des Nations Unies

Région géographique et composition de chaque région			
Afrique a/	Afrique occidentale (suite)	Amérique septentrionale	Asie occidentale (suite)
Afrique orientale	Sierra Leone	Bermudes	Émirats arabes unis
Burundi	Togo	Canada	Yémen
Comores	Amériques	Groenland	Émirats arabes unis
Djibouti	Amérique latine et Caraïbes	Saint-Pierre-et-Miquelon	Europe
Érythrée	Caraïbes	États-Unis d'Amérique	Europe orientale
Éthiopie	Anguilla	Asie	Bélarus
Kenya	Antigua-et-Barbuda	Asie centrale	Bulgarie
Madagascar	Aruba	Kazakhstan	République tchèque
Malawi	Bahamas	Kirghizistan	Hongrie
Maurice	Barbade	Tadjikistan	Pologne
Mayotte	Bonaire, Saint-Eustache et Saba	Turkménistan	République de Moldova
Mozambique	îles Vierges britanniques	Ouzbékistan	Roumanie
Réunion	îles Caïmanes	Asie orientale	Fédération de Russie
Rwanda	Cuba	Chine	Slovaquie
Seychelles	Curaçao	Chine, région administrative spéciale de Hong Kong	Ukraine
Somalie	Dominique	Chine, région adm. spéciale de Macao	Europe septentrionale
Ouganda	République dominicaine	République pop. dém. de Corée	îles Åland
République-Unie de Tanzanie	Grenade	Japon	îles Anglo-Normandes
Zambie	Guadeloupe	Mongolie	Danemark
Zimbabwe	Haïti	République de Corée	Estonie
Afrique centrale	Jamaïque	Asie méridionale	îles Féroé
Angola	Martinique	Afghanistan	Finlande
Cameroun	Montserrat	Bangladesh	Guernesey
République centrafricaine	Porto Rico	Bhoutan	Islande
Tchad	Saint-Barthélemy	Inde	Irlande
Congo	Saint-Kitts-et-Nevis	Iran (République islamique d')	île de Man
République démocratique du Congo	Sainte-Lucie	Maldives	Jersey
Guinée équatoriale	Saint-Martin (partie française)	Népal	Lettonie
Gabon	Saint-Vincent-et- les Grenadines	Pakistan	Lituanie

Sao Tomé-et-Principe	Saint Martin (partie néerlandaise)	Sri Lanka	Norvège
Afrique septentrionale	Trinité-et-Tobago	Asie du Sud-Est	îles Svalbard et Jan Mayen
Algérie	îles Turques et Caïques	Brunéi Darussalam	Suède
Égypte	Îles Vierges américaines	Cambodge	Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord
Jamahiriya arabe libyenne	Amérique centrale	Indonésie	Europe méridionale
Maroc	Belize	République démocratique populaire lao	Albanie
Soudan	Costa Rica	Malaisie	Andorre
Tunisie	El Salvador	Myanmar	Bosnie-Herzégovine
Sahara occidental	Guatemala	Philippines	Croatie
Afrique australe	Honduras	Singapour	Gibraltar
Botswana	Mexique	Thaïlande	Grèce
Lesotho	Nicaragua	Timor-Leste	Saint-Siège
Namibie	Panama	Viet Nam	Italie
Afrique du Sud	Amérique du Sud	Asie occidentale	Malte
Swaziland	Argentine	Arménie	Monténégro
Afrique occidentale	Bolivie (État plurinational de)	Azerbaïdjan	Portugal
Bénin	Brésil	Bahreïn	Saint-Marino
Burkina Faso	Chili	Chypre	Serbie
Cap-Vert	Colombie	Géorgie	Slovénie
Côte d'Ivoire	Équateur	Iraq	Espagne
Gambie	Îles Falkland (Malvinas)	Israël	Ex-République yougoslave de Macédoine
Ghana	Guyane française	Jordanie	Europe occidentale
Guinée	Guyana	Koweït	Autriche
Guinée-Bissau	Paraguay	Liban	Belgique
Libéria	Pérou	Territoire palestinien occupé	France
Mali	Suriname	Oman	Allemagne
Mauritanie	Uruguay	Qatar	Liechtenstein
Niger	Venezuela (République bolivarienne du)	Arabie saoudite	Luxembourg
Nigéria		République arabe syrienne	Monaco
Sainte-Hélène		Turquie	Pays-Bas
Sénégal			Suisse

Appendice 5 : Liste des autorités locales et des organisations de la société civile qui ont été interrogées pour l'étude

Autorités cantonales :

Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC),
26 octobre 2010

Service des mesures pour l'emploi de l'Office cantonal de l'emploi (OCE),
29 octobre 2010

Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme (SPPE),
jeudi 18 novembre 2010

Femme & Emploi de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle
et continue (OFPC), jeudi 18 novembre 2010

Bureau de l'intégration des étrangers (BIE), lundi 22 novembre 2010

Organisations de la société civile :

F Information, 29 septembre 2010

Syndicat interprofessionnel des travailleurs (SIT), 5 octobre 2010

Appartenances, 6 octobre 2010

Pluriels, jeudi 1er novembre 2010

Découvrir, vendredi 17 décembre 2010

Organisation internationale pour les migrations (OIM)
17 route des Morillons 1211 Genève 19 Suisse
Tél : +41.22.717 91 11 | Télécopie : +41.22.798 61 50
Courriel : hq@iom.int | Internet : <http://www.iom.int>



USD 18.00

CAPE VERDE

SENEGAL

GUINEA BISSAU