



Ville de Lausanne

Bureau lausannois
pour les immigrés

Cahier du BLI N° 10 bis

Femmes migrantes et trajectoires professionnelles: comment réussir l'inclusion ?

ACTES DU COLLOQUE

4 octobre 2022



Table des matières

Avant-propos	5
1. Discours d'ouverture	6
2. Introduction thématique	8
3. Conférences	11
3.1 Femmes migrantes moyennement ou faiblement qualifiées : profil socio-économique et conditions de vie	
3.2 Les freins à l'insertion professionnelle des femmes migrantes peu qualifiées à Lausanne	
3.3 Briser les barrières à la participation au marché du travail en Suisse : expériences et stratégies de femmes migrantes universitaires	
4. Table ronde : comment dépasser les freins à l'insertion professionnelle des femmes migrantes	16

Acronymes

AIS

- Agenda intégration suisse

BCI

- Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme

BLI

- Bureau lausannois pour les immigrés

CFC

- Certificat fédéral de capacité

CIEP

- Centre d'information sur les études et les professions

CIFEA

- Communauté d'intérêt pour la formation de base des adultes

DGEP

- Direction générale de l'enseignement post-obligatoire

LASI

- Loi sur l'asile

LEI

- Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration

OCDE

- Organisation de coopération et de développement économiques

ORP

- Offices régionaux de placement

PAI

- Préapprentissage d'intégration

PIC

- Programmes d'intégration cantonaux

SEM

- Secrétariat d'État aux migrations

UE

- Union européenne

Avant-propos

Peu traitée jusqu'ici par les politiques comme par les scientifiques, la question de l'accès des femmes migrantes peu qualifiées ou déqualifiées à l'emploi constitue un enjeu à la fois économique, social, collectif et individuel.

Économique, car d'une part, certains secteurs du marché de l'emploi helvétique font face à une pénurie de main-d'œuvre, à l'instar des activités relatives au soin à la personne dans lesquelles une partie de ces femmes travaille, et d'autre part, parce que l'activité professionnelle des femmes contribue à la richesse de la société suisse.

Social, car l'accès à une activité professionnelle constitue pour l'individu un vecteur d'inclusion sociale, linguistique et économique, essentielle pour la personne concernée comme pour ses enfants, ainsi que d'autonomisation vis-à-vis des ressources du conjoint. Il s'agit donc d'une ressource pour faire face aux vulnérabilités multiples souvent associées à ces parcours de vie singuliers.

Collectif, car tant la cohésion sociale que la richesse helvétique dépendent en partie de la contribution professionnelle de toutes celles et de tous ceux qui résident en Suisse.

Individuel, car l'emploi contribue à l'indépendance, un enjeu d'autant plus fort pour ces femmes que le droit du regroupement familial prévaut souvent à leur arrivée en Suisse, ce qui alimente certaines des vulnérabilités auxquelles elles sont confrontées.

Pour mieux comprendre les difficultés intrinsèques aux trajectoires professionnelles des femmes peu qualifiées ou déqualifiées issues de la migration, le Bureau lausannois pour les immigrés (BLI) et l'Université de Lausanne ont organisé un colloque, en date du 4 mars 2022, réunissant politiques, chercheuses et chercheurs ainsi qu'actrices et acteurs individuels et collectifs.

L'ouverture du colloque a ainsi été l'occasion de rappeler l'importance d'une égalité de protection sociale (Émilie Moeschler) qui se joue à l'intersection des politiques fédérales, cantonales et municipales, à travers un cadre juridique décliné en politiques publiques et interagissant avec la société civile (Tindaro Ferraro). Quant aux conférences, elles ont permis de questionner les grandes tendances caractérisant la situation de ces femmes en Suisse (Philippe Wanner), les freins à l'insertion professionnelle qu'elles rencontrent à Lausanne (Justine Hirschy) et les stratégies développées par les femmes migrantes universitaires pour briser les barrières dans l'accès à l'emploi (Yvonne Riaño). Ces stratégies ont été mieux documentées (Yvonne Riaño) et ont permis aussi de réfléchir aux potentiels transferts de solutions. Enfin, une table ronde réunissant des représentant·e·s de différentes institutions ainsi que des chercheuses et des chercheurs a conduit à pointer le problème posé par l'accès à une information éparse et difficilement identifiable par le public visé.

Ces différents temps d'échanges ont nourri d'abondantes discussions qui ont aussi été l'occasion pour le public, venu en nombre, de partager expériences et suggestions.

Ce *Cahier du BLI* restitue ce moment important de réflexions collectives et appelle à davantage de recherche-action¹.

Gaële Goastellec, Antoine Kernen,
Jean-Marie Oppliger et Justine Hirschy

¹ Les restitutions des différentes interventions ont été réalisées conjointement avec les étudiant·e·s du cours « Globalisation et circulations » du master en sciences sociales : Gaïa Beyer de Ryke, Stéphanie Blanc, Filippo Bozzini, Valentine Buvelot, Allison Castano Isla, Cinzia Chiesa, Manon Chollet, Vittoria De Feo, Sofia Gonzalez Jimenez, Lara Liard, Clara Mayer, Ariane Mérillat, Johana Morand, Sophie Mottier, Noelia Mucientes Fernandez, Melany Muthukumar, Banusha Nallathamby, Florian Netz, Estelle Röthlisberger, Christophe Sierro et Caroline Voisin.

1. Discours d'ouverture

Émilie Moeschler, Conseillère municipale, Direction des sports et de la cohésion sociale, Ville de Lausanne

La conférence débute par une pensée émue envers les Ukrainiennes et Ukrainiens en guerre. Comme le souligne Émilie Moeschler, cette tragédie jette des femmes, des hommes et des enfants sur les routes d'une migration à l'avenir incertain, tandis qu'à leurs côtés nous éprouvons un sentiment d'impuissance.

La conseillère municipale poursuit son discours en questionnant notre réel rapport aux femmes issues de la migration, en particulier les femmes migrantes peu ou pas qualifiées. Que connaît-on vraiment de ces femmes? Savons-nous qui elles sont? Quels sont leurs parcours, leur situation financière et familiale? Pourtant, ces femmes, nombreuses, nous les côtoyons. Elles partagent non seulement notre quotidien, mais aussi notre intimité. Elles s'occupent de nos ménages, de nos logements, de nos places de travail. Elles prennent soin de nous et de nos proches à travers le travail du *care*. Elles améliorent le niveau de vie de nos sociétés et permettent l'avancée de combats fondamentaux – notamment en matière d'égalité et de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Ces femmes venues avec leur mari, leur père,

leur conjoint nous sont inconnues. Elles sont perçues comme des mères au foyer issues de la migration. Cependant, elles sont à la croisée de plusieurs vulnérabilités (chômage, salaires moins élevés, travail dans des domaines précaires) et se trouvent dans un angle mort de la politique, du domaine social et de la recherche académique.

Émilie Moeschler évoque le fait que ces femmes doivent bénéficier des avancées sociales auxquelles elles contribuent, avoir le même accès à l'emploi que n'importe quelle citoyenne et citoyen. Elles ne doivent pas être les «variables d'ajustement» du monde du travail et plus généralement de notre société. Elles doivent bénéficier d'une même protection sociale, face au chômage, aux discriminations et au manque de reconnaissance de leurs compétences et de leurs diplômes. C'est en poursuivant la recherche dans ce domaine et en continuant de questionner les lois et les règlements à chacun de nos niveaux que ces biais et ces freins pourront être éliminés, pour que les femmes migrantes envisagent leur vie professionnelle et personnelle sereinement.

Bashkim Iseni, Délégué à l'intégration, Bureau lausannois pour les immigrés, Ville de Lausanne

La thématique du colloque, qui porte sur une minorité sociale vulnérable, les femmes migrantes peu qualifiées et leur insertion sur le marché du travail, a émergé à la suite d'une rencontre entre le BLI et le Service du travail de la Ville de Lausanne. Comme le souligne Bashkim Iseni au début de son intervention, c'est notamment lors de cette rencontre que les difficultés à placer durablement les femmes migrantes sur le marché de l'emploi ont été soulevées par le Service du travail, et plus spécifiquement par l'Unité commune². Pour tenter de répondre à cette problématique, une réflexion a été lancée par le BLI conjointement avec l'Institut des sciences sociales de l'Université de Lausanne, dont le colloque d'aujourd'hui représente l'une des étapes importantes. L'un des buts de ce colloque est de réunir les différentes actrices et les différents acteurs impliqués dans l'insertion de ces femmes: les politiques, les associations, les membres de l'administration communale, cantonale et fédérale, les syndicats, les entreprises et les scientifiques. Les actes de ce colloque feront l'objet d'une publication sous la forme d'un *Cahier du BLI* et le cours «Globalisa-

tion et circulations» du master en sciences sociales sera consacré au printemps 2022 à cette thématique; il viendra compléter l'analyse à travers des recherches scientifiques réalisées par les étudiantes et étudiants. Ces différents échanges et mobilisations de savoirs doivent permettre de définir des pistes concrètes d'action et des mesures pour les prochaines années, notamment dans le cadre du prochain Programme d'intégration cantonal (PIC).

Le délégué à l'intégration poursuit son discours en remerciant les nombreuses institutions, plus de 80 au total, présentes à ce colloque. Leur présence témoigne de l'intérêt pour cette thématique qui est au cœur des questions d'intégration, d'égalité des chances et de mobilité sociale. Ce colloque, qui mobilise des compétences diverses et variées, est une très belle opportunité pour essayer de réfléchir ensemble à des pistes d'action pour rendre davantage visible cette population silencieuse et améliorer son intégration durable et harmonieuse dans le marché du travail et dans la société lausannoise.

² L'Unité commune de la Ville de Lausanne réunit au sein d'une même équipe des conseillères et des conseillers de l'Office régional de placement et des assistantes sociales et des assistants sociaux du Centre social régional qui, ensemble, suivent des bénéficiaires de l'aide sociale.

2. Introduction thématique

Tindaro Ferraro, Chef suppléant de la Division intégration, Secrétariat d'État aux migrations

En décrivant le cadre juridique dans lequel s'inscrivent les politiques publiques de promotion de l'intégration, Tindaro Ferraro débute sa conférence en soulignant que le terme d'«intégration» a été introduit dans la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI) en 2019 seulement. Cependant, ce concept fait partie des thématiques considérées comme importantes à partir des années 2000.

La Confédération joue un rôle central. Elle met en place le cadre légal, notamment à travers trois articles de la LEI. Premièrement, l'article 4 indique les objectifs généraux de l'intégration des personnes étrangères. Cet article dispose que 1) l'intégration vise à favoriser la cohésion sociale des populations suisse et étrangère sur la base des valeurs constitutionnelles ainsi que le respect et la tolérance mutuels; 2) l'intégration doit permettre aux étrangers dont le séjour est légal et durable de participer à la vie économique, sociale et culturelle; 3) d'une part que les étrangers sont disposés à s'intégrer, d'autre part que la population suisse fait preuve d'ouverture à leur égard; 4) il est indispensable que les étrangers se familiarisent avec la société et le mode de vie en Suisse et apprennent une langue nationale³. Deuxièmement, l'article 54 souligne que l'intégration se fait en priorité au sein des structures existantes aux niveaux fédéral, cantonal et communal⁴. Il est donc important de ne pas créer de structures parallèles. En effet, les politiques d'intégration visent à combler des lacunes, notamment en matière d'accès aux structures dites ordinaires. Par exemple, le préapprentissage d'intégration (PAI) vise à préparer les jeunes personnes à entrer dans une formation professionnelle. Il s'agit d'une année préparatoire afin d'acquérir les compétences et connaissances nécessaires à la réalisation d'un apprentissage. Ce projet a été développé par différentes actrices et acteurs de l'intégration et de la formation professionnelle et il est financé par les cantons participants et la Confédération par le biais du Secrétariat d'État aux migrations (SEM). Troisièmement, l'article 55 complète l'article 54 précédemment explicité. Il dispose que l'encouragement spécifique à l'intégration aux niveaux fédéral, cantonal et communal complète l'encouragement à l'intégration dans les structures ordinaires si celles-ci ne sont pas accessibles ou s'il y a des lacunes⁵. C'est dans ce cadre que s'inscrivent à la fois les PIC et l'Agenda intégration suisse (AIS). À terme, il faudrait abolir les programmes d'intégration, c'est-à-dire que les structures ordinaires (sociales, scolaires, professionnelles, etc.) réalisent le travail d'intégration. Aujourd'hui, les structures dépendent des pro-

grammes d'intégration qui fonctionnent à leur tour grâce aux partenaires cantonaux et communaux.

Par la suite, Tindaro Ferraro met l'accent sur les trois piliers de la politique d'intégration suisse au niveau fédéral: 1) le cadre légal de la LEI et la loi sur l'asile (LAsi), qui encouragent et exigent l'intégration; 2) les programmes et les projets, qui soutiennent et innovent; 3) la société civile qui collabore à travers l'interaction et la participation.

Comme mentionné, en Suisse, il existe deux instruments principaux de la politique d'intégration, les PIC et l'AIS. Les PIC concernent toute personne migrante et reposent sur trois piliers définis par la Confédération et les cantons: l'information et le conseil, la formation et le travail ainsi que la compréhension mutuelle et l'intégration sociale. Lancé en 2019 par les cantons et la Confédération, l'AIS promeut l'intégration des personnes issues du domaine de l'asile (personnes réfugiées, personnes admises à titre provisoire et personnes réfugiées admises à titre provisoire). L'objectif central est l'intégration sociale et professionnelle, notamment en ce qui concerne l'accès au marché du travail (via une formation pour les jeunes). Un suivi au cas par cas ainsi qu'une évaluation personnelle des compétences sont systématiquement mis en place afin de permettre à chaque personne de bénéficier d'offres de soutien adaptées tout au long du processus d'intégration. Le suivi dure entre cinq et sept ans après l'arrivée en Suisse.

Enfin, Tindaro Ferraro termine sa conférence sur la thématique du colloque en questionnant de possibles pistes. L'AIS est mis en place par les cantons et les communes. Le dispositif vise l'intégration professionnelle et sociale des personnes concernées, majoritairement dépendantes de l'aide sociale. Une fois qu'une personne s'est intégrée durablement sur le marché du travail et a atteint l'autonomie financière, celle-ci sort du dispositif mis en place par l'Agenda intégration. Il arrive toutefois que les situations personnelles soient analysées par le prisme de la famille. Ainsi, si une personne travaille dans la famille, des solutions pour les autres membres ne sont pas forcément recherchées. Cela concerne souvent des femmes. Cependant, à travers le *case management*, il est important de continuer à analyser les ressources des personnes vulnérables et de les accompagner avec un plan d'intégration professionnelle à court et à long terme. Dans le cadre du volet 2024-2027 des PIC 3, le SEM veut prêter davantage attention à l'accompagnement des personnes avec des besoins

³ Art. 4 de la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI) du 16 décembre 2005 (État le 2 octobre 2021), www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/758/fr#art_4.

⁴ Art. 54 de la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI) du 16 décembre 2005 (État le 2 octobre 2021), www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/758/fr#art_54.

⁵ Art. 55 de la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI) du 16 décembre 2005 (État le 2 octobre 2021), www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/758/fr#art_55.

2. Introduction thématique

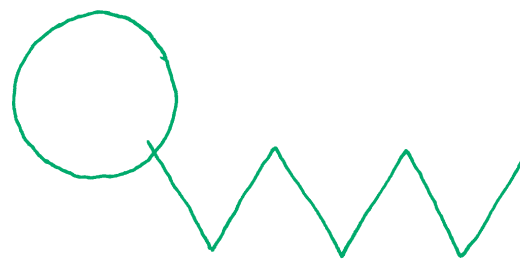
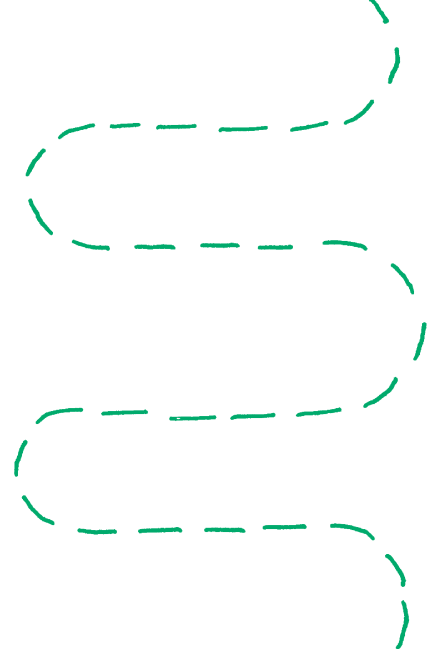
particuliers (comme les femmes seules avec enfants par exemple), notamment par le biais d'offres de *job coaching*, axées directement sur la recherche de perspectives professionnelles et d'emplois. Finalement, selon Tindaro Ferraro, des défis d'ordre administratif doivent être pris en considération comme l'activation de la collaboration inter-institutionnelle, qui correspond à la collaboration entre la formation professionnelle, l'intégration, l'aide sociale, et les offices régionaux de placement (ORP). C'est notamment le cas à travers l'Unité commune à Lausanne.

DISCUSSIONS

Lors des discussions avec le public, Alexandra Perréard, spécialiste de l'intégration professionnelle et chargée du projet «Aides financières Afi», parle au nom du SEM.

Certaines femmes du public, elles-mêmes issues de la migration, s'interrogent sur la définition de l'expression «femmes peu qualifiées». Alexandra Perréard précise que le statut de «femmes peu qualifiées» est donné en fonction du diplôme le plus élevé reçu et non pas en fonction des compétences ou des connaissances. Le problème soulevé par de nombreux témoignages est la reconnaissance des diplômes étrangers et la rigidité du cadre suisse.

Un second questionnement posé à l'assemblée par une femme migrante concerne le manque de connaissance des droits et des devoirs des immigré·e·s liés aux permis de séjour. La réponse apportée met en avant le fait que les personnes issues du domaine de l'asile sont accompagnées avec l'AIS. Par conséquent, elles et ils font l'objet d'un accompagnement personnalisé qui comprend un travail important d'information. En revanche, les femmes arrivées en Suisse par le biais d'un regroupement familial ne rentrent pas dans le dispositif de l'AIS. Le SEM travaille étroitement avec les offices cantonaux de la population, des associations, mais aussi les différentes structures ordinaires existantes afin d'atteindre ces personnes et de mettre à leur disposition toutes les informations nécessaires et relatives à leurs droits et devoirs concernant leur nouveau permis.



3. Conférences

3.1

Femmes migrantes moyennement ou faiblement qualifiées : profil socio-économique et conditions de vie

Philippe Wanner, Professeur, Institut de démographie et socioéconomie, Université de Genève

Lors de sa conférence, Philippe Wanner se concentre sur les femmes migrantes moyennement ou faiblement qualifiées dont il a étudié le profil socio-économique ainsi que les conditions de vie à l'aide de données quantitatives. Il commence par mettre en évidence deux types de migration : l'une provenant d'une main-d'œuvre hautement qualifiée apparue par la spécialisation de l'économie et la seconde – à laquelle il consacre son étude – provenant d'une main-d'œuvre faiblement qualifiée expatriée pour des motifs essentiellement non professionnels (dans 70 % des cas pour des raisons familiales). Si l'économie suisse est demandeuse de main-d'œuvre hautement qualifiée, elle nécessite également de trouver des personnes prêtes à accepter des postes de plus en plus délaissés par la population native en raison de l'augmentation constante du niveau d'éducation. En ce sens, l'immigration de femmes faiblement qualifiées permet de compenser, en partie, ce manque dans certains secteurs. Les activités principales exercées par ces femmes sont ainsi des nettoyeurs (chez des particuliers ou dans des entreprises) et du travail d'auxiliaire dans des services de soins, dans la restauration ou dans la vente.

L'étude de Philippe Wanner met en évidence que les femmes migrantes moyennement ou faiblement qualifiées rencontrent des difficultés au niveau de leur intégration professionnelle. Ces dernières sont peu nombreuses à avoir des contrats à durée indéterminée, presque la moitié n'a pas d'emploi et elles sont rarement engagées à un taux de 100 %. Les statistiques montrent également que les femmes migrantes faiblement qualifiées rencontrent des difficultés avec la langue de leur région d'accueil en comparaison avec les femmes migrantes hautement qualifiées. Leur équilibre personnel est également menacé car elles sont peu nombreuses à pouvoir rentrer dans leur pays d'origine pour les vacances. Elles rencontrent également des difficultés à socialiser. Le conférencier a alors mentionné la crainte que ces dernières soient victimes d'isolement social.

Malgré ces éléments critiques, Philippe Wanner conclut que ces femmes sont, dans leur grande majorité, satisfaites de leur situation en Suisse, qu'elles jugent meilleure que celle

qu'elles vivaient dans leur pays d'origine. Pour lui, ce sentiment subjectif montre que la migration est bien vécue, mais il rappelle qu'il faut, malgré tout, porter un regard critique sur la manière dont la Suisse permet à ces femmes de s'intégrer sur le plan professionnel.

DISCUSSIONS

Des personnes du public émettent quelques remarques sur les indicateurs utilisés, en demandant notamment si l'enquête porte également sur les structures de garde et d'accueil, car celles-ci pourraient en partie expliquer l'inactivité de certaines femmes. De plus, une personne s'interroge sur la présence d'autres indicateurs : l'envie de travailler et l'influence des opinions familiales sur le choix de travailler. Ces indicateurs n'ont pas été pris en compte dans l'enquête. En outre, certaines regrettent l'absence de discussion autour des enjeux concernant les femmes présentes illégalement en Suisse et le travail « au noir ».

L'intervention de Philippe Wanner prolonge le débat sur le terme « faiblement qualifiée » utilisé durant la conférence. Sur un ton qui trahit son émotion, une femme questionne ce qualificatif. Sur le plan administratif et officiel, la qualification se définit en fonction du degré d'études, des diplômes obtenus. Une personne « faiblement qualifiée » est donc censée avoir fait l'école primaire. Toutefois, il semble pertinent de noter que cette question est plus complexe qu'il n'y paraît. Le colloque met en exergue la difficulté de faire reconnaître des diplômes et des expériences professionnelles en Suisse, ce qui apparaît comme un problème majeur dans le jugement subjectif du degré de qualification. En second lieu, la dénomination « faiblement » est perçue de manière péjorative par une intervenante du public qui a posé la question du poids des mots : n'instaurons-nous pas, par ces termes, un rapport de pouvoir, la disqualification voire la stigmatisation d'un groupe social ?

3.2

Les freins à l'insertion professionnelle des femmes migrantes peu qualifiées à Lausanne

Justine Hirschy, Chercheuse associée, Institut des sciences sociales, Université de Lausanne

La présentation de Justine Hirschy reprend les éléments de l'étude qu'elle a publiée dans le *Cahier du BLI N°10* intitulée «Intégration professionnelle des femmes migrantes peu qualifiées ou déqualifiées issues de la migration à Lausanne⁶».

Lausanne est l'une des villes les plus cosmopolites de Suisse. 42,6 % des personnes qui y vivent sont étrangères, dont 48,5 % sont des femmes. Malgré une présence à quasi-égalité sur le territoire national, les femmes migrantes – longtemps considérées comme des mères au foyer – sont restées invisibles tant pour les politiques d'intégration que pour la littérature scientifique. C'est avec le développement du féminisme, dans les années 1970-1990, que cette vision stéréotypée a été déconstruite, ce qui, par là même, a rendu ces femmes migrantes davantage visibles. Cependant, si ces dernières participent activement à la vie associative, organisationnelle et professionnelle des villes dans lesquelles elles vivent, elles sont sujettes à des vulnérabilités multiples, notamment au niveau de l'accès à l'emploi. Ces vulnérabilités découlent notamment de leurs ressources individuelles (diplômes, réseaux) et du traitement institutionnel (discrimination raciste et sexiste). Ainsi, les femmes issues de la migration sont plus souvent touchées par la déqualification que les hommes migrants ou que les femmes suisses.

Les femmes migrantes sont fortement représentées dans des métiers dits du *care* : nettoyages (de manière légale comme illégale), soins à la personne (enfants, personnes âgées ou en situation de handicap), cuisine. Ce travail considéré comme principalement féminin pose de nombreuses questions. Il s'agit majoritairement de travail «au noir» qui implique un manque d'accès au filet de sécurité sociale. Pour ce travail à bas coût, les employeuses et employeurs ne souhaitent ni augmenter les frais, ni perdre la flexibilité et la disponibilité des employées. Ces femmes sont très peu syndiquées et ainsi exclues des revendications salariales qui

sont historiquement androcentrées et construites autour du travail industriel. Finalement peu valorisé et peu payé, le travail du *care* est difficilement compatible avec l'accès au permis de travail en Suisse.

Les études nationales et internationales se sont longtemps basées sur les trois freins suivants pour expliquer les difficultés que rencontrent les personnes migrantes lors de leur recherche d'emploi : le niveau de formation, le statut juridique et la maîtrise de la langue. Cependant, comme le souligne Justine Hirschy, à ces trois variables vient s'ajouter une série d'autres facteurs tels qu'une moins bonne connaissance du marché de l'emploi, un manque de réseau (en particulier pour les migrantes récemment arrivées à Lausanne), un manque de solution de garde et une incompatibilité entre les horaires des crèches et l'irrégularité des horaires dans le domaine du *care*. À ces problématiques s'ajoute également la difficulté de la reconnaissance des diplômes, un processus long et compliqué qui prend rarement en compte les expériences professionnelles étrangères. De plus, les femmes migrantes font face à des discriminations racistes et sexistes. Pour les femmes non membres d'un pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les facteurs discriminants se cumulent : le genre, le fait d'être étrangère et d'appartenir à une minorité visible. De ce fait, il existe une intersectionnalité dans la discrimination. Le permis de séjour, facteur important de discriminations déjà souligné durant ce colloque, conditionne l'accès à l'emploi. Recevoir un permis de séjour provisoire freine la possibilité d'obtenir un travail. En cas de regroupement familial, une situation qui concerne sept femmes sur dix, les femmes obtiennent un permis identique à celui de la personne accompagnée, ce qui crée un problème important de dépendance : en effet, si la femme vient à se séparer de son mari, elle peut perdre son permis de séjour.

⁶ Ville de Lausanne, Bureau Lausannois pour les immigrés, «Intégration professionnelle des femmes peu qualifiées ou déqualifiées issues de la migration à Lausanne», *Cahier du BLI N° 10*, 2022, en ligne.

DISCUSSIONS

Les discussions suivant l'intervention de Justine Hirschy sont marquées par des témoignages de femmes concernées, pour lesquelles cette intervention fait écho à leurs difficultés d'insertion professionnelle. Elles mettent en avant le fait qu'une partie des femmes migrantes manquent d'informations sur leurs droits en Suisse ainsi que sur leur titre de séjour, connu parfois uniquement par leur mari, particulièrement dans le cas de femmes ex-

tra-européennes. D'autres femmes relèvent la situation de dénuement dans laquelle elles se trouveraient si leur mari venait à mourir ou à les quitter, alors que le droit à l'emploi leur est refusé malgré leurs hautes qualifications et leur maîtrise de la langue. Il est également question de la pression qui pèse sur les épaules des femmes ayant recours aux aides auxquelles elles ont droit, car elles risquent alors un non-renouvellement de leur autorisation de séjour.

3.3

Briser les barrières à la participation au marché du travail en Suisse : expériences et stratégies de femmes migrantes universitaires

Yvonne Riaño, Professeure, Institut de géographie, Université de Neuchâtel

Yvonne Riaño débute sa conférence en soulignant que de nombreuses études mentionnent que les femmes migrantes sont un groupe particulièrement défavorisé au niveau de l'insertion sur le marché du travail des pays où elles ont migré. Contrairement aux croyances populaires, les discriminations ne sont pas différentes entre les femmes universitaires ou non.

Menée en grande partie en Suisse alémanique, l'étude conduite par Yvonne Riaño se focalise sur les femmes migrantes universitaires et embrasse une approche inter-sectionnelle. Cette étude s'appuie sur deux questions : quelles sont les expériences d'insertion professionnelle des femmes migrantes en Suisse et quelles sont leurs stratégies pour améliorer leur intégration ? En effet, les femmes migrantes ont le taux d'emploi le plus bas (75 % contre 90 % pour les femmes suisses et les hommes migrants, et

94 % pour les hommes suisses), gagnent le moins d'argent et sont les plus exposées au chômage. À l'appui de statistiques issues de deux recherches, Yvonne Riaño montre que le taux d'universitaires s'élève à 31 % chez les femmes suisses, 44 % chez les femmes nées au sein de l'Union européenne (UE) et 41 % chez celles nées hors de l'UE, rendant les chiffres précédemment discutés encore plus alarmants.

En s'appuyant sur des données qualitatives, Yvonne Riaño a construit une typologie. Premièrement, un groupe est composé de femmes migrantes qui n'ont pas d'emploi – non pas par choix –, soit en raison des difficultés à concilier travail et vie familiale, soit qui cherchent activement du travail mais n'en trouvent pas. Un deuxième groupe est composé de femmes qui travaillent en dessous de leurs qualifications, avec des contrats à durée indéterminée ou déterminée. Dans le cas de contrats de courte durée, elles font face à une

3. Conférences

double précarité. Finalement, la part des femmes qui arrivent à avoir un emploi correspondant à leurs qualifications est très minoritaire et cela ne constitue pas non plus une garantie d'échapper à la précarité, car certains contrats sont à durée déterminée. En conclusion, de très nombreuses femmes, du nord comme du sud de l'Europe ou de pays hors de l'UE, n'arrivent pas à convertir leurs ressources éducatives en position professionnelle correspondant à leurs qualifications. Les qualifications professionnelles ne sont ainsi pas la garantie d'une intégration professionnelle. La reconnaissance des diplômes étrangers est, d'après Yvonne Riaño, une nécessité et de nouveaux procédés devraient être développés.

Les conséquences d'une insertion insuffisante sont alarmantes: perte progressive de qualifications (déqualification), mobilité sociale descendante (perte de statut), limitation d'autonomie et perte de l'estime de soi, stress mental et physique dû aux discriminations. De ce fait, la migration n'est

pas synonyme de progrès pour une partie importante des femmes étudiées, puisqu'elle les sanctionne lourdement.

Yvonne Riaño conclut sa conférence en présentant les stratégies mises en place par les femmes migrantes. Les entretiens montrent que ces femmes luttent de manière passionnée pour améliorer leur insertion professionnelle, via des formations (en Suisse) ou des qualifications (dans les secteurs qui manquent de personnel, comme les soins à la personne) ou en acceptant un poste sous-qualifié. Le problème réside ensuite dans la difficulté à sortir de cette situation. Une troisième solution envisagée est de devenir indépendante. Cependant, créer sa propre entreprise est également associé à des difficultés, notamment en matière de capital. Enfin, elles réfléchissent à transformer les désavantages liés à leur genre et à leur origine en avantages, en postulant par exemple à des emplois dans des domaines multiculturels. Finalement, le travail bénévole est une stratégie qui offre beaucoup de potentiel pour trouver un travail.

DISCUSSIONS

La présentation d'Yvonne Riaño est suivie par un espace de discussion alimenté par les questions du public. Comme déjà mentionné, certaines intervenantes sont elles-mêmes des femmes migrantes et relèvent principalement les thématiques suivantes. Tout d'abord, elles parlent de la discrimination que génèrent les différents types de permis de séjour et de la manière dont ces derniers influencent leur capacité à avancer ou non. Yvonne Riaño ajoute que certain·e·s employeur·euse·s jugent par exemple un permis B comme un risque pour l'entreprise en raison de sa durée d'une année et favorisent les personnes avec un permis C de résidence permanente. Yvonne Riaño ajoute qu'une sensibilisation devrait être faite pour éviter une situation de discrimination institutionnelle, comme c'est le cas actuellement. Deuxièmement, la question des risques en matière de sécurité sociale est soulevée, notamment concernant les femmes migrantes qui ont un travail précaire et des rémunérations basses. Yvonne Riaño ajoute que cette problématique est générale en Suisse et qu'elle touche aussi les

femmes suisses en plus des migrantes. Il s'agit donc d'un problème de déqualification des femmes, qui nécessite la création de structures mieux développées pour combler le vide et la précarité dont elles sont victimes ainsi qu'une prise en considération du genre dans l'économie de la connaissance, afin de briser les préjugés. La question de la labellisation des termes de «déqualification» ou «peu qualifiée» s'est aussi posée, notamment par rapport «à quoi» et «à qui». En effet, le regard et les mentalités sur les femmes migrantes doivent changer. Les institutions présentes au colloque et le Service de la population doivent être mieux sensibilisés au partage d'informations avec les femmes migrantes, au lieu de les laisser seules dans la recherche de ces informations. Finalement, la discussion tourne vers l'importance de sensibiliser les ressources humaines et les entreprises sur les compétences qu'ont les femmes migrantes et sur l'importance de la reconnaissance des titres étrangers qui viennent d'un pays hors de l'UE, ce qui est peu le cas actuellement.

Les trois conférences et les discussions sont modérées par Antoine Kernen, maître d'enseignement et de recherche à l'Institut des sciences sociales de l'Université de Lausanne.

4. Table ronde : comment dépasser les freins à l'insertion professionnelle des femmes migrantes

4. Table ronde

Avec pour titre « Comment dépasser les freins à l'insertion professionnelle des femmes migrantes », la table ronde est organisée afin de prolonger les débats suscités par les conférences. Modérée par **Gaële Goastellec, maître d'enseignement et de recherche à l'Institut des sciences sociales de l'Université de Lausanne**, cette table ronde propose de donner la parole à des représentantes et représentants aux niveaux communal, cantonal et fédéral avant de se clôturer par une approche scientifique du sujet.

La table ronde débute par deux questions posées à la **conseillère municipale de la Ville de Lausanne, Émilie Moeschler**. Quels sont les leviers d'action dont dispose la municipalité de Lausanne et quelles sont les ressources nécessaires pour améliorer l'accès durable à l'emploi des femmes migrantes et éviter ainsi leur déqualification ? La conseillère municipale relève pour débiter que les villes ne disposent pas de leviers pour agir sur le cadre de référence, c'est-à-dire sur le cadre légal (droits liés aux permis, droit d'accès à l'emploi, droit aux prestations de chômage, etc.). En revanche, la Municipalité de Lausanne, en étant proche du terrain et des actrices et acteurs institutionnels, peut déceler des besoins et pallier en partie les lacunes du cadre législatif. De plus, les villes peuvent informer et alerter les autorités cantonales et fédérales sur un certain nombre de problématiques. C'est notamment le cas lorsque des personnes migrantes n'osent pas recourir à l'aide sociale de peur de perdre leur permis de séjour, avec comme conséquence de les précariser davantage. Les villes peuvent mettre en place toute une série de prestations, qui s'inscrivent dans le cadre légal. Comme le souligne Émilie Moeschler, lorsque les critères sont définis au niveau communal, il est important d'avoir des catégories suffisamment larges qui soient adaptées à tout type de situations afin de veiller à ce que les différentes prestations soient accessibles au plus grand nombre. Cet accès passe notamment par une bonne diffusion de l'information, avec un personnel qui est sensibilisé à ces questions et a le temps de distribuer des brochures. En parallèle, la Ville de Lausanne soutient le renforcement des compétences de base, notamment à travers la Communauté d'intérêts pour la formation de base des adultes (CIFEA), et veille à ce que les besoins fondamentaux soient couverts (accès au logement, accès à l'aide sociale, etc.). Le Service du travail, quant à lui, informe les employeur-euse-s. Finalement, l'un des leviers importants au niveau de la Municipalité est l'accueil extrafamilial.

Afin de compléter la réponse sur les actions entreprises au niveau de la Ville, la parole est donnée à **Tatjana Elias, conseillère en insertion auprès d'Emploi Lausanne**. Emploi Lausanne, rattaché au Service du travail de la Ville de Lausanne, concentre son activité sur trois axes : l'activité professionnelle, le *coaching* et la création de liens entre employeur-euse-s et personnes en recherche d'emploi. Le premier axe, celui de l'activité professionnelle, se traduit par des ateliers qui combinent formation théorique et activité professionnelle. Il existe une quinzaine d'ateliers concernant des domaines aussi divers que le nettoyage ou la coopération internationale. Ces ateliers permettent de valider, de démontrer et d'acquérir des compétences. Deuxièmement, l'axe du *coaching* consiste en un suivi individualisé de la per-

sonne en recherche d'emploi dans l'élaboration de son projet professionnel. En ce sens, Tatjana Elias précise que les profils rencontrés par Emploi Lausanne sont très divers en matière d'origine, d'âge, de genre et de projets, et nécessitent donc un suivi personnalisé. Le troisième axe vise à créer un réseau entre les personnes cherchant un emploi et les employeur-euse-s.

Andrea Leoni, directeur d'ECAP Vaud et responsable du projet Progredir, prend la parole pour présenter sa perception de l'intégration cantonale en faisant appel à son expertise au sein de l'ECAP. Si la majorité des présentations précédentes ont mis l'accent sur les femmes qualifiées ou déqualifiées, cette intervention met en lumière les enjeux liés aux femmes non qualifiées ou peu qualifiées professionnellement. Deux projets sont présentés. Le projet Progredir propose depuis 2009 des formations dans le domaine de l'hôtellerie et du nettoyage. Cette formation qualifiante de deux ans, soutenue par le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), offre différents modules : *coaching*, bilan de compétences ainsi que cours de culture générale, de droit et de technique professionnelle. Elle a pour but ultime de préparer les participantes à l'examen du certificat fédéral de capacité (CFC). Cette mesure s'appuie sur l'article 32 de l'Ordonnance fédérale sur la formation professionnelle qui dispose que toute personne non qualifiée (du point de vue de ses diplômes) et exerçant dans un domaine depuis cinq ans peut avoir accès à l'examen du CFC. Le deuxième projet est soutenu par la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP). Il est inspiré de Progredir, mais s'adresse aux femmes migrantes non qualifiées et sans expérience professionnelle. Ce projet prévoit un parcours formatif avec des cours de base (français, mathématiques, culture générale et technologie de l'information et de la communication) ainsi qu'un *coaching* visant à informer et à soutenir les participantes dans leur parcours d'intégration professionnelle. Andrea Leoni met en avant une série de difficultés rencontrées par les femmes migrantes peu qualifiées. Premièrement, il est difficile de concilier famille, travail et formation. Pour y répondre, les cours sont dispensés en soirée ou le week-end, soit en dehors des heures de travail. Deuxièmement, faire appel à l'article 32 s'avère souvent compliqué. La précarité du parcours professionnel de ces femmes entre souvent en contradiction avec la rigidité cantonale lorsqu'il s'agit de monter un dossier attestant des cinq années d'activité professionnelle nécessaires dans la branche. En effet, il est difficile de prouver ces cinq années d'activité, par exemple lorsque le travail a été exercé « au noir », dans des ménages privés, dans un autre pays ou à un taux partiel. Finalement, Andrea Leoni souligne le manque de soutien des employeur-euse-s et regrette leur absence lors du colloque. Il mentionne que leur implication est un problème politique qui doit être discuté.

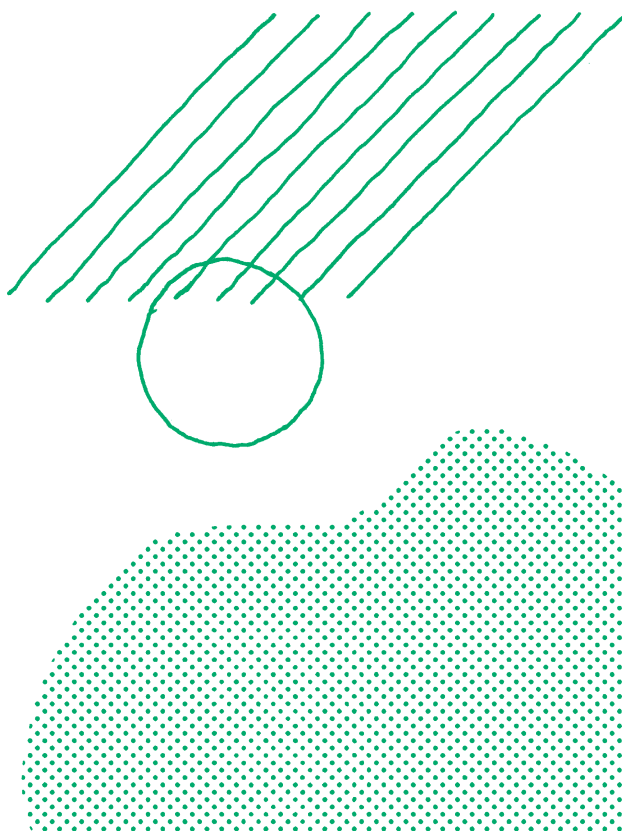
Alexandra Perréard, spécialiste de l'intégration professionnelle et chargée de projet « Aides financières Afi » au SEM, commence son intervention en appuyant les dires d'Andrea Leoni concernant le besoin de participation des employeur-euse-s et des responsables de branches. Revenant sur l'introduction de Tindaro Ferraro, elle ajoute que la

4. Table ronde

politique d'intégration ne peut réussir que si la société dans son ensemble s'implique dans ce devoir commun d'intégration. Alexandra Perréard vient plus spécifiquement présenter le nouveau projet pilote Afi mis en œuvre en collaboration avec quinze cantons, dont celui de Vaud. Ce projet vise à soutenir l'engagement des personnes issues du domaine de l'asile auprès des entreprises grâce à des subventions salariales s'étendant sur une période de six mois et pouvant s'élever jusqu'à 40 % du salaire. Les arguments avancés sont que cette population a généralement besoin d'un temps d'acclimatation plus long lors de la prise d'un emploi afin d'acquérir un langage spécifique à une branche et s'habituer à certaines techniques ou cultures de travail. Pour bénéficier de ce programme, les femmes et les hommes issus du domaine de l'asile doivent trouver un emploi à un taux de 80 % à 100 %. Au sein du SEM, notamment en préparant ce colloque, la question spécifique de l'intégration des femmes migrantes a été largement thématisée. Le constat est que celles-ci ne sont pas disponibles à un taux de travail si élevé, les excluant par là-même du projet pilote Afi. Dans ce cadre, le SEM serait prêt à ouvrir le champ d'application du projet afin d'inclure des contrats à des taux d'employabilité moindres et de permettre à ces femmes de concilier leurs obligations familiales ou d'autres obligations liées au *care*, en parallèle d'un emploi à 50 % par exemple. Pour Alexandra Perréard, il est particulièrement intéressant que la table ronde réunisse des intervenant-e-s de tous les niveaux politiques. Effectivement, la collaboration est nécessaire entre les niveaux fédéral, cantonal et communal : cela permettrait notamment d'avoir des dispositifs généraux et de les adapter à des contextes divers en Suisse. En ce sens, le projet pilote Afi pourrait être adapté afin d'avoir un véritable impact pour l'intégration professionnelle des personnes, en particulier des femmes migrantes, qui ont des compétences et des aptitudes spécifiques.

Lors de la table ronde, **Kristela Tepelena, sociologue**, présente les résultats de ses recherches conduites dans le cadre de son mémoire de master à l'Université de Genève. Ce travail consacré à l'intégration professionnelle des femmes migrantes qualifiées provenant de l'Europe du Sud-Est porte sur le phénomène de la déqualification⁷. Kristela Tepelena débute sa présentation en revenant sur les principales difficultés, notamment méthodologiques, qu'elle a rencontrées dans le cadre de son mémoire. Elle explique, notamment, qu'il n'a pas été facile de recruter des participantes, des femmes migrantes qualifiées originaires de l'Europe du Sud-Est, et ce, malgré le caractère cosmopolite de Genève. Pour ce faire, elle a dû recourir à l'association Découvrir, qui accompagne les migrantes qualifiées dans leur insertion sur le marché de l'emploi, dans les cantons de Genève et de Vaud. La sociologue a ensuite mis en avant le lien structurel entre le processus de déqualification des femmes migrantes qualifiées et la situation des migrantes peu ou moyennement qualifiées. En effet, les postes occupés par les femmes migrantes qualifiées sont des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées et qui pourraient donc être occupés par des migrantes moins

qualifiées. Ainsi, une concurrence se met en place entre ces femmes pour le même type de profession alors qu'elles n'ont pas le même type de qualifications professionnelles. Dès lors, l'investissement pour l'intégration des femmes migrantes qualifiées est un avantage également pour les migrantes peu qualifiées. Elle ajoute que la littérature ainsi que les résultats de sa recherche confirment que l'insertion professionnelle dans le pays d'accueil est un facteur essentiel d'intégration dans leur nouvelle société. Kristela Tepelena propose des mesures concrètes en soulignant le caractère fondamental d'une coopération entre les associations d'aide et de suivi de ces femmes et les entreprises qui les embauchent. Bien que l'accompagnement de ces femmes soit primordial, il est aussi indispensable que les associations entrent en contact avec les entreprises afin de pouvoir créer un réel réseau qui serait mis à leur disposition. À la fin de son intervention, Kristela Tepelena insiste sur l'importance de former les ressources humaines et les équipes de recrutement au sein des entreprises pour que les critères d'embauche soient assouplis, en prenant en compte le parcours des femmes migrantes dans leur entièreté et en reconnaissant la différence et la diversité qu'elles pourraient apporter à l'entreprise.



⁷ Tepelena, Kristela. *De professionnelles qualifiées à migrantes déqualifiées : barrières et stratégies dans l'intégration de migrantes provenant de l'Europe du Sud-Est sur le marché du travail genevois*. Université de Genève. Master, 2021.

DISCUSSIONS

À la suite de la table ronde, les débats se sont majoritairement construits autour de témoignages de femmes migrantes qualifiées ayant été confrontées aux différentes barrières mentionnées lors des interventions. L'équivalence des diplômes est discutée par une juriste indépendante qui ne trouvait pas de travail dans son domaine en Suisse, et ce, malgré des années de recherche, deux masters et différentes formations réalisées dans des universités suisses. Pour y remédier, l'intervenante explique qu'elle s'est lancée en tant que juriste indépendante. Une femme évoque avec émotion le fait que ce n'est pas parce que la Suisse ne reconnaît pas leur savoir-faire qu'elles ne valent rien. Une autre femme énonce qu'il faut montrer à la population suisse leurs capacités d'adaptation. Lors des différentes prises de parole, la question de l'intersectionnalité est ressortie: les difficultés que rencontrent ces femmes sont les conséquences de stéréotypes racistes et sexistes. Interpelée sur ce point, Kristela Tepelena confirme que ces femmes rencontrent un double « handicap », le fait d'être une femme et d'être d'origine étrangère.

L'accès parfois difficile aux informations est relevé dans l'intervention d'une responsable pédagogique d'un centre de formation pour adultes en transition professionnelle, mandatée par l'État de Vaud. En tant que conseillère en insertion ou formatrice dans le domaine de la recherche d'emploi depuis douze ans, elle connaît une grande difficulté à trouver toutes les prestations qui existent pour les migrantes et les migrants. Sa proposition serait de créer un site internet centralisant les informations afin d'aider les femmes migrantes et les personnes qui les accom-

pagent. À ce propos, Andrea Leoni mentionne que le site www.orientation.ch⁸ est extrêmement complet par rapport à tout ce qui existe comme formations en Suisse. De plus, il évoque l'existence, dans le canton de Vaud, du Centre d'information sur les études et les professions (CIEP), où le public peut se rendre sans rendez-vous afin de se renseigner auprès de personnes formées à l'orientation et disposant d'informations quant à ces mesures. Une intervenante du BCI souligne qu'il existe un « guide pour l'emploi » rédigé avec Insertion Vaud⁹. Il s'agit d'une brochure qui centralise une série d'informations spécialement dédiées aux personnes qui accompagnent les migrantes et les migrants dans leur recherche d'emploi. Le BCI distribue également à toutes les communes, au contrôle des habitants, au Service de la population et à l'État civil des brochures intitulées « Bienvenue dans le canton de Vaud¹⁰ ». Elle souligne, au vu des commentaires lors du colloque, qu'ils vont devoir travailler à mieux la diffuser.

Une intervenante de la Haute école de santé du Valais présente une recherche en cours sur le processus de reconnaissance des diplômes de soins infirmiers de pays tiers. Ce cas d'étude met en avant un manque d'information, une déqualification, une précarité (formations coûteuses et stages non rémunérés), des discriminations sur le lieu de travail (stéréotypes racistes) et un manque de synergie entre les différentes personnes et les actrices et acteurs institutionnels qui prennent part à ces reconnaissances. Elle voit des parallèles entre les thématiques évoquées et les problèmes rencontrés par ces infirmières. Pour elle, il est important d'agir au niveau structurel pour trouver des solutions collectives.

⁸ www.orientation.ch

⁹ Canton de Vaud, Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme, « Guide de l'emploi, Informations et conseils pratiques pour mieux orienter les personnes migrantes dans leurs démarches professionnelles », 2019.

¹⁰ Canton de Vaud, Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme, « Bienvenue de dans le Canton de Vaud », 9^{ème} édition, 2022.

Bureau lausannois
pour les immigrés
pl. de la Riponne 10
Case postale 5032
1002 Lausanne
www.lausanne.ch/bli
bli@lausanne.ch
T +41 21 315 72 45