

Résumé du rapport d'étude 2023

Évaluation du dispositif d'accompagnement à l'insertion des personnes étrangères durablement établies en Valais

Christine Bitz - swisstain

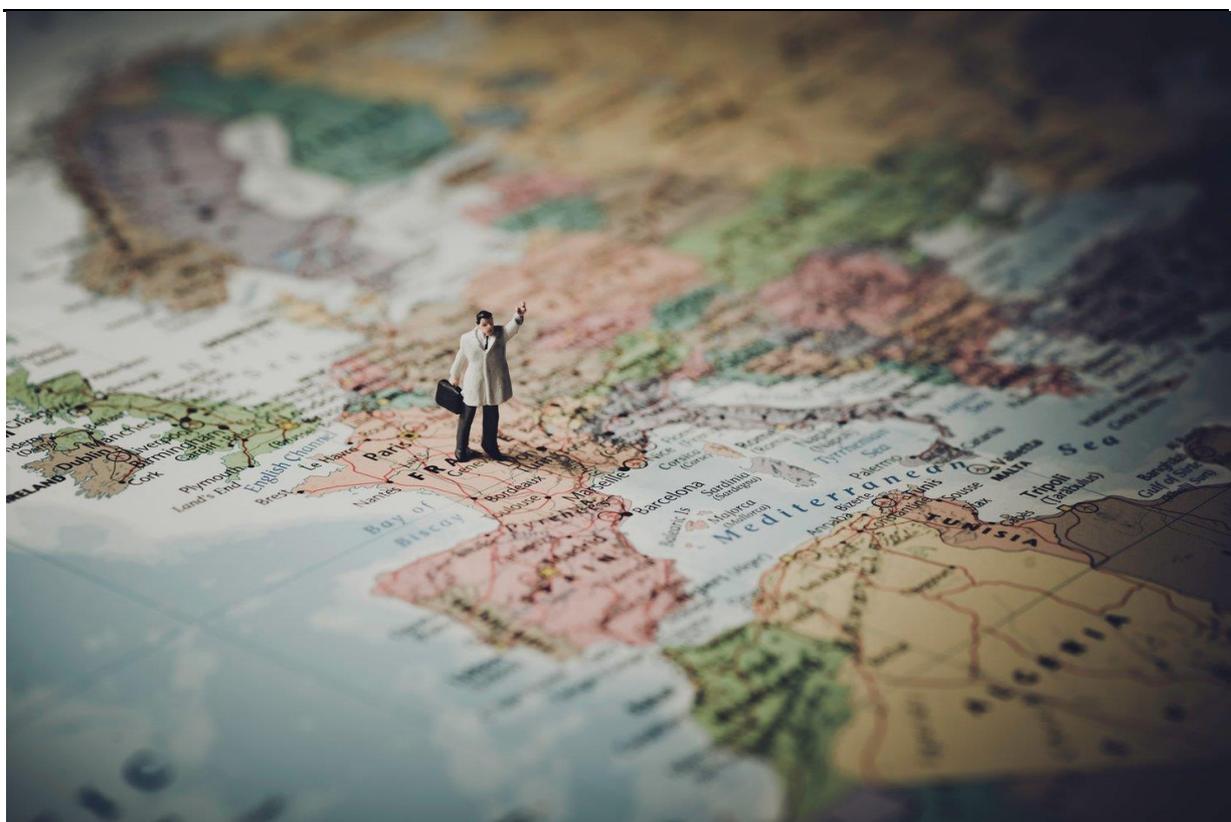


Illustration extraite du site www.ioe-emp.org

Février 2024

Sommaire

1. Introduction	3
1.1. Contexte de l'étude	3
1.2. Objectifs et méthodologie	3
2. Principaux constats	4
2.1. En 2021, 53'000 personnes étrangères en âge de travailler résidaient de manière permanente en Valais	4
2.2. Les femmes migrantes, grandes concernées	5
2.3. Pour les migrants et des délégués à l'intégration : une offre peu accessible et lisible et des conditions-cadres peu favorables à l'insertion professionnelle	6
2.4. L'offre des structures ordinaires est importante. Toutefois, elle n'est pas accessible à toutes les personnes migrantes	8
2.5. Bien que non incluses dans leur mandat PIC, certaines communes offrent des prestations relatives à l'employabilité	10
2.6. Valais4you : la preuve par l'exemple	12
2.7. Pour les acteurs du marché du travail, flexibilité et collaboration sont à favoriser pour lutter contre la pénurie de main d'œuvre	12
2.8. Association Découvrir, guide de l'emploi, permanence : autant d'initiatives inspirantes	13
3. Recommandations	14
4. Conclusion	16
5. Références documentaires	17

1. Introduction

1.1. Contexte de l'étude

Le Bureau cantonal d'intégration (BCI) du Service cantonal de la population et de la migration (SPM) du Canton du Valais a souhaité réaliser une évaluation du dispositif d'accompagnement à l'insertion professionnelle disponible pour les personnes étrangères durablement établies en Valais (permis B et C) pour un autre motif que celui de l'asile (en particulier le regroupement familial) et en âge de travailler. Cette demande émane de plusieurs délégués à l'intégration des communes et régions estimant que cette catégorie de personnes n'accède pas à la même offre de prestations « employabilité » que les réfugiés, ni même que les Suisses. Or, la loi sur les étrangers et l'intégration révisée (LEI), en vigueur depuis 2019, vise à permettre une meilleure intégration de l'ensemble des étrangers dans la vie économique et la société suisse. Celle-ci doit prioritairement se faire avec le concours des structures ordinaires comme les services et offices cantonaux chargés de l'orientation, de la formation et de l'insertion professionnelles.

1.2. Objectifs et méthodologie

Concrètement, l'étude menée par swisstain vise à répondre aux questions suivantes : qui sont les personnes migrantes ne disposant pas d'un soutien à la formation et à l'insertion professionnelles ? Combien sont-elles ? Quels sont leurs principaux besoins ? De quel accompagnement bénéficient-elles ? Quels sont les besoins non couverts ? Quels sont les freins en présence ? Quelles sont les offres ayant fait leurs preuves ailleurs qui mériteraient potentiellement d'être expérimentées en Valais ?

Pour ce faire, une méthodologie principalement qualitative a été appliquée. Celle-ci a notamment intégré :

- Une revue de littérature, notamment la prise de connaissances des études récentes menées sur le sujet, en particulier la sociologie et la situation sociale des migrants arrivés par regroupement familial.
- Une recherche et des entretiens documentaires sur l'application de la politique d'intégration en Valais et dans les autres cantons (revue de littérature, compilation des données, recherche d'initiatives inspirantes, etc.), en particulier romands.
- Près de 40 entretiens qualitatifs avec des personnes migrantes ouvertes à témoigner, les délégués à l'intégration (de Monthey, Martigny, Sion et Sierre ainsi que des régions du Haut-Lac, de Sion et de Brigue), des représentants des entités en charge de la politique d'intégration (BCI et Secrétariat d'État aux Migrations - SEM), des structures ordinaires (ORP, aide sociale, CIO, Office AI) et d'autres acteurs clefs valaisans de la migration (ex. Centre Suisses-Immigrés), du marché du travail (AVE, CCI, Unia, Valais4you) et de l'égalité (OCEF).
- La mise en évidence des données statistiques pertinentes et disponibles. L'étude s'est concentrée sur les adultes âgés de 20 ans et plus au bénéfice d'un permis de séjour (B) ou durablement établis (permis C). Les informations concernant le public des jeunes adultes jugées pertinentes sont toutefois mentionnées.

Pour des raisons de lisibilité, les désignations masculines ont été privilégiées. Celles-ci englobent les désignations féminines.

Nous tenons à remercier le BCI et le SPM pour la confiance témoignée et la fructueuse collaboration. Merci à l'ensemble des personnes ayant mis à disposition de cette étude leur temps, leurs informations et leur regard : migrants, délégués à l'intégration, représentants du SEM, de l'OFS, de structures ordinaires et des associations œuvrant dans le domaine, en Valais et au-delà.

2. Principaux constats

Cette partie résume et documente les principaux constats que l'étude menée 2022-2023 a permis de mettre en lumière.

2.1. En 2021, 53'000 personnes étrangères en âge de travailler résidaient de manière permanente en Valais

En 2021, 2,2 millions de personnes étrangères résidaient à titre permanent en Suisse. Dans la même année, 67'000 personnes sont entrées dans le marché du travail suisse par la voie de l'immigration et 40'000 ont rejoint le pays par le biais du regroupement familial (2^{ème} motif d'immigration). Les femmes représentaient 70% des membres adultes de la famille issus du regroupement familial (Office fédéral de la statistique - OFS).

La même année, le Valais comptait 53'158 personnes étrangères en séjour durable et âgées de 20 à 64 ans : 22'150 au bénéfice d'un permis B et 31'008 titulaires d'un permis C (données extraites par l'OFS à notre demande). Inférer qui, parmi ces personnes, est inséré professionnellement et qui ne l'est pas relève de la mission quasi impossible. Les données permettant de documenter le sujet manquent et les seules disponibles sont à interpréter avec précaution. A défaut de pouvoir monitorer les parcours d'insertion du public en question, elles donnent des indices.

Le seul indicateur pertinent disponible est le taux d'activité (ou « taux d'actifs occupés ») de la population de 15 ans et plus, qui prend source dans l'enquête suisse sur la population active (ESPA) menée chaque année par l'OFS (120'000 interviews - dont 20'000 de personnes étrangères - menés à 4 reprises sur un an et demi). Au sens de l'OFS, les personnes actives « représentent l'offre de travail et englobent les personnes actives occupées (indépendants, personnes travaillant dans l'entreprise familiale, salariés et apprentis) et les personnes au chômage au sens du Bureau international du Travail (BIT¹). Les personnes non actives sont constituées des personnes en formation, des femmes et hommes au foyer ainsi que des rentiers ».

A notre demande, l'OFS a extrait le taux d'activité 2021 des personnes étrangères domiciliées durablement en Valais, âgées de 20 à 64 ans. Le taux d'activité issu des 1108 observations disponibles pour cette catégorie se monte à 85,3% : 77% pour les femmes (75,6% > Suisse) et 93% pour les hommes. Il serait possible d'en déduire à gros traits qu'en Valais, près d'un quart du potentiel de main d'œuvre offert par les femmes étrangères en âge de travailler et titulaires d'un permis B ou C n'est pas mobilisé, tandis que les hommes de la même catégorie sont, eux, occupés à un taux élevé. De par le faible nombre d'observations, ces statistiques sont toutefois à interpréter avec précaution.

Pour les compléter, nous avons collecté les données issues de dispositifs d'aide et d'assurances sociales : prestations chômage, d'invalidité ou d'aide sociale. Communiqué par l'observatoire valaisan de l'emploi (OVE-SICT), le nombre de chômeurs et de demandeurs d'emploi titulaires d'un permis B ou C s'élevait en janvier 2021 à 3579 personnes (1576 permis B, 2003 permis C). Un an plus tard, en janvier 2022, leur nombre s'était réduit à 2715 (1154 permis B, 1561 permis C), effet sans doute lié à la reprise économique post COVID. Nous avons également sollicité le SICT pour connaître le nombre total de permis de travail attribués en 2021 à la population étudiée. Données indisponibles, seules les nouvelles autorisations de travail figurant dans le rapport annuel du SICT.

Les données reçues de l'Office AI du canton du Valais renseignent sur la répartition des demandes et prestations d'assurance-invalidité entre personnes suisses et étrangères. Les informations ayant trait aux permis de séjour ne sont pas disponibles. Sur la période allant du 1er janvier au 31 décembre

¹ Sont considérées comme chômeurs et chômeuses au sens du BIT, les personnes résidant de façon permanente en Suisse, qui sont sans travail, qui recherchent un emploi et qui sont disponibles à court terme pour le début d'une activité.

2021 30,4% des premières demandes AI émanaient de personnes étrangères (1'330 sur un total de 4'376). De plus, parmi les 10'225 bénéficiaires de rentes en cours, 18,3% étaient étrangers.

Concernant l'aide sociale, les statistiques communiquées par le Service cantonal de l'action sociale (SAS) nous apprennent qu'en 2021, 3238 Suisses et 3367 personnes étrangères, tout âge confondu, dépendaient de l'aide sociale en Valais. Rapportés à la population résidante totale, les bénéficiaires d'aide sociale représentaient en Valais 1,9% (contre 3,1% en moyenne suisse). Parmi les bénéficiaires d'origine étrangère, 1548 étaient titulaires d'un permis B (réfugiés compris), 1038 d'un permis C (total de 2586 personnes). Le taux d'aide sociale des personnes étrangères est plus important que celui des Suisses (respectivement 4,2% et 1,2%). Toujours selon les statistiques du SAS, le taux d'aide sociale des femmes étrangères est deux fois supérieur à celui des hommes étrangers, toute autorisation de séjour confondue.

2.2. Les femmes migrantes, grandes concernées

Les femmes constituent les 70% des personnes migrantes arrivées sur le territoire suite à un regroupement familial et, de fait, sont les grandes concernées par la problématique de l'employabilité. Le SEM a mandaté dès 2020 plusieurs études en lien avec les personnes installées suite à un regroupement familial, notamment : « Indépendance économique des migrants arrivés par regroupement familial » (BASS 2020) et « Insertion des migrants qualifiés – hors asile -sur le marché du travail suisse (Beglinger 2022, non publiée et transmise par le SEM). Se basant sur des données de l'OFS, l'auteure de la seconde étude, Bettina Beglinger, rappelle que le risque de déqualification touche particulièrement les femmes. Elle indique que 70% des femmes migrantes arrivées par regroupement familial n'exercent pas une activité au niveau de leur potentiel professionnel. L'experte en formation relève également que le dispositif actuel se focalise sur le risque de dépendance à l'aide sociale, non pas sur le potentiel des migrants pour le marché du travail helvétique. Elle rapporte une estimation mandatée par le SEM selon laquelle 30% du potentiel des personnes arrivées par regroupement familial serait inexploité (p.2).

Sur la base de 40 entretiens menés avec des spécialistes issus des structures ordinaires, d'autres services publics et du marché du travail (employeurs), l'auteure met en évidence 13 champs d'action (ibid. pp. 6-10). De concert avec le SEM, cinq d'entre eux ont été priorisés dans la perspective d'obtenir des impacts à court terme, notamment par le biais de projets pilotes. Pour chacun d'entre eux, les éléments clefs et les bonnes pratiques connues ont été mises en évidence (p. 11 et ss. du rapport) :

1. Améliorer à la fois l'accessibilité à ce groupe cible (souvent inconnu des structures compétentes) par un processus d'insertion systématique et l'accessibilité de l'information à leur destination.
2. Évaluer plus systématiquement l'employabilité en regard de l'évolution marché du travail avec plus d'agilité et de flexibilité (ex. ne pas limiter la recherche à un type d'emploi).
3. Faire appel aux services et compétences de *job coaches* également pour ce groupe cible.
4. Développer de nouvelles formes de stages plus flexibles pour les migrants qualifiés, leur permettant d'acquérir une première expérience en Suisse.
5. Améliorer les connaissances sur la migration des spécialistes et référents accompagnant ce groupe cible.

En 2023, le SEM a poursuivi ses démarches en thématissant la question « Genre et migration » par le biais d'un mandat d'étude visant expliquer le taux d'activité des femmes migrantes et à cibler des pistes d'actions implémentables dès 2024 dans le cadre des PIC 3 « qui prévoit des efforts ciblés envers les personnes en situation de regroupement familial, ayant un potentiel de formation et d'employabilité ainsi que celles touchées par la pauvreté ». De plus, il en a fait le sujet central de la dernière Assemblée de la Conférence suisse des délégués cantonaux, communaux et régionaux à l'intégration.

Ajoutons à la connaissance deux études portant sur l'employabilité des femmes migrantes menées à une échelle communale ou régionale : l'une dans la région de Sion, l'autre à Lausanne menée par Justine Hirschy, chercheuse associée à l'Institut des sciences sociales de l'Université de Lausanne, et publiée dans le cadre d'un colloque organisé en 2022 par le Bureau lausannois d'intégration des immigrés (BLI) :

- L'étude sédunoise de 2021 par Izabella Mabillard (fondatrice de l'association Pépites d'or, voir 2.5) a porté sur la situation de 40 femmes étrangères, toutes établies en Valais suite à un regroupement familial et ne pouvant bénéficier d'indemnités de chômage faute d'y avoir exercé. Deux tiers d'entre elles disposent d'une formation tertiaire dans leur pays et certaines vivent concrètement la déqualification professionnelle (sont mentionnés les cas d'une ingénieure faisant des ménages et d'une architecte du secrétariat). L'étude met en exergue les principales difficultés rencontrées : procédure de reconnaissance des diplômes jugée complexe, méconnaissance du système de formation et des équivalences, difficultés linguistiques, manque de réseau professionnel, méconnaissance du système social et politique, difficultés financières (formation, stage non rémunéré) qui mènent le plus souvent à la démotivation ainsi qu'à une estime de soi réduite. Les mesures proposées par son auteure sont notamment : accès aux mesures d'insertion existantes, aide à la reconnaissance des diplômes, soutien financier (aux personnes et aux entreprises), accompagnement durable sur le parcours d'insertion.
- L'étude publiée en mars 2022 par le BLI en écho à son colloque éponyme conclut comme suit :
« Cette étude (...) marque un premier pas dans la compréhension de cette thématique peu traitée où les niveaux de décisions entre les communes, les cantons et la Confédération sont cloisonnés. Il ressort de cette étude que les femmes migrantes ont un taux d'activité supérieur aux Suissesses et aux Suisses. Cependant, elles sont moins susceptibles d'obtenir un emploi. En comparaison avec les femmes suisses, les femmes migrantes sont surreprésentées, d'une part, dans les fonctions intellectuelles et d'encadrement et, d'autre part, dans les emplois non qualifiés (domaine du care). Par ailleurs, de par leur statut de femmes migrantes, celles-ci font face à des vulnérabilités multiples (chômage, déqualification, salaires moins élevés, etc.). À partir des différents freins identifiés dans le cadre de cette recherche au niveau de leur insertion professionnelle (permis de séjour, solution de garde, discrimination et stéréotypes), trois axes de travail se dégagent pour faire avancer la situation. » (p. 25).

Comme « pistes pour l'action », son auteure recommande de 1) pallier le manque de données et visibiliser une réalité qui ne l'est pas, 2) réformer le système en profondeur en « travaillant, principalement au niveau fédéral, sur les trois domaines clés que sont les politiques migratoires, les politiques d'égalité de genre et le droit du travail. » et 3) ouvrir le débat et mettre en réseau en encourageant la concertation entre toutes les parties prenantes afin de nourrir les projets innovants, les conseils, l'échange de savoirs et les formations qualifiantes (p. 25).

2.3. Pour les migrants et des délégués à l'intégration : une offre peu accessible et lisible et des conditions-cadres peu favorables à l'insertion professionnelle

La composition du panel de personnes ayant accepté de témoigner dans le cadre de l'étude (5 femmes, 1 homme) illustre également la réalité exposée ci-dessus. Dans l'impossibilité de rapporter dans le présent résumé les 6 témoignages recueillis, livrons celui de Carola transmis par courriel dans sa langue maternelle (traduction DeepL) :

« Je suis italienne et que je suis arrivée en Suisse romande en juin 2021, avec mon mari et ma fille qui a maintenant 4 ans. Nous sommes seuls ici, notre famille est en Italie, où nous aussi nous avons encore un travail respectable. Je vous dis cela parce que toutes les immigrations ne se valent pas. Mon mari est diplômé de l'école hôtelière et travaille dans la restauration. J'ai un diplôme universitaire en sciences politiques et j'ai été traductrice de l'anglais pour deux agences. Lorsque le bébé est

né en 2019, nous pensions qu'elle pourrait avoir de meilleures opportunités d'études, ainsi que de développement professionnel, ici en Suisse. Alors nous avons déménagé. Psychologiquement, cela a eu un impact négatif sur moi. Bien sûr, je n'ai absolument pas l'intention de critiquer le Pays qui nous accueille, d'abord parce que j'ai toujours été agacé par les nombreux étrangers qui arrivent en Italie et se plaignent ensuite que ça ne marche pas. Et ne serait-ce que pour cette raison, je n'ai pas l'intention de faire la même chose moi-même. Nous n'avons qu'à dire MERCI au Pays d'accueil pour les opportunités qu'il offrira notamment à notre petite fille. Celui qui semble coupé de tout c'est surtout moi, mais essentiellement parce que je suis seule avec l'enfant à gérer et que je ne parle pas encore bien la langue. Les cours de français organisés par la Municipalité sont complètement inutiles car ils comprennent très peu d'heures par semaine, généralement le soir et sans structures de garde pour les enfants. Toute personne comme moi qui ne sait pas à qui confier l'enfant ne se connecte même pas. Cependant, je connais des femmes qui les ont fréquentées et après quelques heures de présence, plus toutes les vacances qui sont là, à la fin du semestre, elles savaient à peine comment se présenter. Sinon, il y a l'OSEO qui a une garderie fantastique mais les cours s'adressent aux filles réfugiées, qui sont souvent analphabètes. J'y ai suivi deux cours, l'un presque entièrement sur la grossesse et la santé des femmes et l'autre théoriquement sur la langue française. J'ai enfin appris à me présenter.

Je ne trouve pas d'emploi à cause de la langue et des nombreuses certifications requises. Je ne peux pas avoir de certifications fédérales suisses si j'ai grandi dans un autre Pays. Même pour travailler dans le nettoyage, des certifications sont requises. Ensuite, bien sûr, comme partout ailleurs dans le monde, si vous connaissez quelqu'un, vous pouvez vous connecter plus facilement. En ce moment, je fais du ménage pour certaines maisons privées. Ma fille va à la crèche trois jours par semaine et nous payons déjà environ CHF 400.- par mois. Quand il y a des vacances (et ici il y en a tellement !), la crèche est fermée et je ne sais pas à qui laisser ma petite fille. Alors je la prends avec moi quand je peux. Pendant une courte période, j'ai travaillé pour une blanchisserie mais à Noël, j'ai perdu mon emploi à cause des vacances. On ne considère pas que tout le monde n'a pas de famille proche et ceux qui ont des enfants sont condamnés à rester chez eux jusqu'à leur majorité. Les baby-sitters coûtent 10 francs de l'heure et nous ne savons pas qui elles sont. Nous n'aimons pas l'idée de confier notre fille à un inconnu. Si je pouvais suggérer des changements, je mettrais une garderie ouverte les week-ends et jours fériés également, pour ceux qui ne trouvent de place que dans des secteurs comme la restauration où ils travaillent tout le temps. Ici en Suisse, il semble en fait que ce soit le seul secteur ouvert aux étrangers et le seul où les gens travaillent TOUJOURS. Pour le reste (bureaux publics, commerces... tout s'arrête après 18h30 au plus tard). Les étrangers qui viennent ici sans enfants, s'ils veulent travailler, entrent dans la restauration et puis, s'ils sont entreprenants, ils arrivent peut-être à améliorer leur situation. Mais avec les enfants, il ne semble pas y avoir de place. Dites-moi ce que vous devez savoir d'autre. Je répondrai rapidement et sincèrement. Merci pour la perspicacité du sujet. J'espère avoir apporté un soutien précieux à vos recherches. »

Des autres témoignages, retenons également les éléments suivants :

- Absence de réseau et relative solitude.
- Manque de places, horaires fixes, coût des structures d'accueil collectif des enfants,
- Qualité de l'orientation variable selon les communes.
- Accès limité à l'information et à l'accompagnement offerts par les structures ordinaires.
- Offre de cours ne correspondant pas toujours aux besoins d'apprentissage (ex. linguistique)
- Peu de solutions de financement et de revenu complémentaire pendant la formation.
- Exigences linguistiques souvent trop élevées en fonction de l'activité.
- Déqualification.

Ces constats sont partagés par les délégués à l'intégration rencontrés. Ceux-ci inventorier d'autres freins :

- Difficultés à faire connaître l'offre disponible.
- Prégnance des freins culturels à l'emploi des femmes.
- Rareté des bourses de formation et limitations d'accès (ex. critères d'âge).
- Discrédances entre l'offre de l'ORP et du CIO et les besoins de ce public, à fortiori des femmes.
- Fortes contraintes imposées par la LACI, notamment celles relatives à l'aptitude au placement qui tient compte de la disponibilité effective (cf. garde d'enfants) alors même que l'inscription à l'ORP ne débouche pas toujours sur des solutions concrètes.

Les leviers d'insertion mis en évidence par les témoins en activité professionnelle sont : les relations sociales nouées (en particulier avec des personnes originaires du Valais), les conseils et la mise en réseau que ces dernières ont pu leur apporter et la créativité déployée dans les solutions trouvées pour se former (y compris pour financer leur formation) et trouver un emploi.

2.4. L'offre des structures ordinaires est importante. Toutefois, elle n'est pas accessible à toutes les personnes migrantes

Qu'en est-il de l'offre des structures dites ordinaires ? Dans le cadre de l'étude, les services, offices et dispositifs cantonaux chargés de l'information, l'orientation, de la formation, de l'insertion professionnelles ont été approchés dans le but d'inventorier les prestations (ex. conseil, coaching), aides financières, mesures, cours, stages favorisant l'acquisition de compétences et l'insertion, de collecter les statistiques disponibles sur leur recours par la population de la présente étude ainsi que de préciser l'organisation en place pour accompagner ce public précis (si existante).

BCI

La primo-information diffusée par le BCI n'intègre que peu d'éléments en matière d'encouragement à l'aptitude à la formation et l'employabilité. Il en va de même concernant l'offre des structures ordinaires en matière d'insertion professionnelle et de leurs partenaires. Quelques indications sont mentionnées dans la brochure « Bienvenue dans le canton du Valais – Guide pratique destiné aux personnes nouvellement arrivées ». Rééditée en 2021 en huit langues, celle-ci informe sur toutes les démarches essentielles à l'intégration en Valais. Les thèmes du travail et de la reconnaissance des diplômes évoquent sur une demi-page les procédures et les structures ordinaires pour les autorisations de travail, la protection des travailleurs, la reconnaissance des diplômes et la validation d'acquis. La brochure « Au travail ! L'égalité des chances est payante » éditée pour la semaine contre le racisme 2018 s'adresse aux personnes en emploi et rappelle les dispositions légales clefs, offre des pistes et recommandations concrètes et donne la parole à des spécialistes de la question ainsi qu'à certains employeurs du canton. Y sont listées toutes les structures compétentes.

Office régional de placement (ORP – SICT)

Les migrants sans droits aux indemnités de chômage (car n'ayant pas - ou insuffisamment - cotisé) font-ils appel aux services gratuits de l'ORP pour soutenir leurs démarches d'insertion ? Selon les informations obtenues, très peu s'inscrivent car cela ne fait que peu de sens (beaucoup d'obligations (ex. recherches d'emploi) d'un côté et, de l'autre, du conseil (voire une mesure) mais aucune indemnité journalière. Ce cas peut notamment concerner les conjoints de travailleurs étrangers arrivés par le biais du regroupement familial ou ceux ayant perdu leur emploi avant d'avoir cotisé la durée minimale exigée de 12 mois. Un autre élément déterminant du droit à l'indemnisation est l'aptitude au placement. Ce critère englobe les conditions cumulatives suivantes : la volonté d'être placé (élément subjectif), la capacité de travail (élément objectif), le droit de travailler (élément objectif) et la volonté de participer à une mesure de réinsertion. Remplir ces critères peut s'avérer plus ardu pour les personnes étrangères notamment concernant les possibilités de garde d'enfants, paramètre inhérent à la capacité de travail.

Office cantonal AI

Lors d'une demande de prestations AI, la qualité d'assuré est premièrement examinée. Concernant les personnes étrangères, celle-ci varie en fonction de la nationalité du demandeur (UE/AELE, États avec lesquels la Suisse a conclu une convention de sécurité sociale, autres États). Les conditions objectives et subjectives de l'atteinte à la santé doivent être remplies. Contrairement à l'assurance-chômage, la maîtrise de la langue n'est pas déterminante dans l'analyse. L'office AI du canton du Valais ne dispose pas de conseillers spécifiquement dédiés aux personnes migrantes. Toutefois, le centre de formation AI offre des formations sur l'interculturalité.

Bureau d'insertion professionnelle (BIP), Office de l'asile, SAS

Le BIP accueille en moyenne 600 migrants par an titulaires de permis N, S, F et B réfugiés et dont l'employabilité est considérée comme proche des exigences du 1^{er} marché de l'emploi. Sa mission est d'accompagner leur primo-insertion sur le marché du travail valaisan (la tâche de réinsérer revenant à l'ORP) et de soutenir leurs employeurs. Les prestations du BIP sont les suivantes :

- Accompagnement dans le processus de reconnaissance des diplômes.
- Soutien à l'orientation des jeunes en recherche d'une place d'apprentissage. Dans les autres cas, le BIP recourt aux prestations du CIO.
- Organisation de stages et de tests en entreprise pour les adultes en réorientation pour les adultes dont la capacité de formation a été confirmée par le CIO.
- Validation de la cible professionnelle par un stage puis recherche d'une place d'apprentissage.
- Gestion de la formation RIESCO (hôtellerie-restauration) en collaboration avec le SICT et de formations « mini-RIESCO » en intendance et cuisine.

Le BIP dispose des compétences et des programmes utiles à la formation et l'insertion des migrants. Toutefois, en tant qu'unité de l'Office de l'asile, son mandat se limite à accompagner celle des réfugiés uniquement. Bien que l'organisation et l'articulation des prestations distinguant réfugiés et autres personnes étrangères se comprennent aisément, il semble regrettable que les services du BIP ne puissent servir l'insertion de l'ensemble de la population étrangère et l'économie valaisanne.

Office de coordination des prestations sociales (OCPS – SAS)

L'OCPS supervise l'aide sociale en Valais et l'insertion de ses bénéficiaires, opérées sur le terrain par les services sociaux régionaux intégrés aux Centres médicosociaux (CMS). Son responsable indique que les migrants sont accompagnés comme les Suisses. Conformément à la LEI et à l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA), le type d'aide sociale (ordinaire, d'urgence élargie, d'urgence) dépend des décisions du SPM. En cas de révocation ou de non-renouvellement du permis de séjour, par ex. dans le cas d'une perte d'emploi sous permis B activité lucrative, l'aide d'urgence (ou élargie) se substitue à l'aide sociale ordinaire. Dans ce cas, les personnes ne peuvent prétendre à un suivi insertionnel.

Service de la formation professionnelle (SFOP)

Parmi les mesures du SFOP, celles particulièrement intéressantes pour les migrants sont :

- L'art. 32 de l'ordonnance sur la formation professionnelle qui permet aux personnes disposant d'une expérience de 2 à 5 ans de passer le même examen professionnel que celui couronnant un apprentissage conventionnel. Ce dernier connaît un certain succès auprès des personnes actives dans la santé et le commerce. Il est considéré comme plus accessible que la validation des acquis de l'expérience.
- La reconnaissance institutionnelle de pratique professionnelle (RI-PP), réservée aux personnes réfugiées, est en vigueur pour la restauration (son ouverture à d'autres secteurs d'activité comme l'intendance est en cours) en Valais peut s'obtenir suite à un programme de formation et de stage organisé par l'Office de l'asile en collaboration avec GastroValais.

Les aides cantonales soutenant les personnes dans leur qualification professionnelle sont de deux ordres : d'une part, bourses et prêts d'honneur (limités aux prêts pour les +35 ans) accessibles aux permis B et C et d'autre part le Fonds cantonal de formation professionnelle qui finance le remboursement des cours interentreprises suivis dans le cadre du processus relatif à l'art. 32. S'ajoutent des soutiens financiers sectoriels, dans la santé et l'hôtellerie-restauration.

Conseil en orientation professionnelle et de carrière (CIO – OSP - SHE)

En 2022, sur 2'438 personnes qui ont fait appel aux services des CIO du Valais romand, 850 étaient de nationalité étrangère, soit environ 35%. 4 programmes sont intéressants pour ce public :

- L'évaluation de la capacité de formation destinée aux migrants. Aussi offerte aux personnes au chômage, la mesure de 3 jours alterne cours, tests (de niveau AFP) et entretiens individuels. Au sortir, une orientation professionnelle est définie, un niveau de qualification projeté (AFP/CFC). Si l'AFP semble irréaliste, les personnes sont orientées vers une reconnaissance institutionnelle (RI).
- La reconnaissance institutionnelle (RI) permet d'attester, par le biais d'un stage d'un mois en entreprise et dans des domaines très larges, des compétences d'une personne. C'est une sorte de « certificat de travail++ » cosigné par l'entreprise et l'association professionnelle qui favorise l'insertion. 7 personnes (dont 4 étrangers) l'ont obtenue en 2021, 4 en 2022 (dont 3 étrangers).
- Le programme fédéral viamia destiné aux personnes de plus de 40 ans (bilan professionnel approfondi et gratuit) est majoritairement fréquenté par les Suisses : sur 184 personnes (124 femmes, 60 hommes) qui en ont bénéficié en 2022, seuls 28 étaient d'origine étrangère.
- Le CIO a lancé en septembre 2023 », en collaboration avec l'OCEF un nouveau programme appelé « Carrière au féminin » ouvert à toutes les femmes.

Collaboration interinstitutionnelle (CII)

La CII s'occupe de la collaboration entre au moins deux institutions relevant des domaines suivants : chômage, intégration des étrangers, formation professionnelle, invalidité ou aide sociale. La mission principale de la CII Valais est l'insertion durable sur les plans professionnel et social des personnes. Des plus de 3800 personnes suivies en 2021 par au moins deux partenaires, impossible de connaître leur nationalité, ni leur titre de séjour, le monitoring CII n'intégrant pas encore ces données. Indiquons par ailleurs que sous l'égide de la CII ont été édités deux catalogues : l'un compilant les mesures d'insertion sociale, socio-professionnelle et professionnelle offertes par les partenaires CII, l'autre présentant les mesures préventives transitoires et d'accompagnement dans le cadre de la transition 1. Reste à savoir si leur usage est avant tout interne à l'administration ou si leur existence peut aisément être connue des bénéficiaires.

Sur la base de l'inventaire des mesures et des statistiques ci-dessus, l'on pourrait résumer les choses comme suit : les mesures, programmes et cours offerts par les structures ordinaires sont quantitativement et qualitativement très importants. Toutefois, leur utilisation par le public de l'étude reste modeste, voire marginale. Les principales raisons sont probablement un manque d'accès à l'information et la nécessité de disposer du « bon statut » pour en bénéficier.

2.5. Bien que non incluses dans leur mandat PIC, certaines communes offrent des prestations relatives à l'employabilité

Les délégués à l'intégration proposent selon les communes et les régions des prestations en lien à l'employabilité, ce bien que le domaine d'encouragement « aptitude à la formation et à l'employabilité » ne soit pas spécifié dans le cahier des charges émanant du mandat de prestations liant le BCI aux communes. Les prestations se sont construites sur la base des besoins exprimés par les migrants ainsi que des ressources et disponibilités des délégués à l'intégration. Les délégués à l'intégration des villes de Monthey, Martigny, Sion et Sierre ont été interrogés, ainsi que celles des régions du Haut-Lac, de Sion et de Brigue. Les lignes qui suivent compilent les éléments saillants de leurs pratiques en matière d'accompagnement à l'insertion professionnelle :

- Les prestations d'information et d'accueil se répartissent comme suit :
 - Information et conseils en matière d'insertion professionnelle : Monthey, Martigny, Sierre, Brigue, Haut-Lac.
 - Cafés emploi « femmes » en collaboration avec l'OCEF : Sierre région (ceux de Martigny n'ont plus lieu).
 - Ateliers et accompagnement « employabilité » externalisés : Sierre région.
- Certains périmètres disposent d'associations dédiées aux femmes migrantes : Pépites d'or (Sion région), Plurielles (Monthey) et Étincelles (Vouvry).
- Dans le Haut-Valais, le conseil se fait quasi systématiquement en distanciel (ce qui permet de faire usage des outils de traduction en ligne). La documentation à disposition y est relativement étoffée, intégrant notamment des supports publiés au plan national.

Relevons également certaines pratiques intéressantes :

- Collaboration étroite entre les déléguées à l'intégration du Haut-Valais (interactions fréquentes, séance toutes les 6 semaines).
- Collaboration active entre les déléguées à l'intégration du Haut-Valais, Regions und Wirtschaftszentrum Oberwallis (RWO) et les grandes entreprises dans le cadre du programme Valais4you (voir 2.5).
- Maison du Monde à Monthey : lieu ouvert « tout en un » et très vivant qui accueille les cours de langue (ainsi qu'une garderie pour les enfants de leurs participants) et le bureau du délégué dont la porte est presque toujours ouverte.
- Atelier informatique/numérique ouvert tant aux étrangers qu'aux Suisses permettant une mixité culturelle, générationnelle et des savoirs (Martigny).
- Étroite collaboration entre le délégué à l'intégration et les antennes locales des structures ordinaires (Martigny).

Des entretiens menés avec les associations valaisannes actives dans la migration a permis de compléter la collecte d'information sur le dispositif :

- Le **Centre Suisses-Immigrés** (CSI) offre une permanence juridique et sociale. Il n'œuvre pas en matière d'employabilité et oriente vers l'ORP en cas de perte d'emploi. Sa coordinatrice évoque deux situations récentes de femmes étrangères arrivées regroupement familial, venues chercher conseil. Ces dernières souhaitaient établir leurs droits et trouver un emploi afin de pouvoir rester en Suisse en cas de séparation. La coordinatrice a indiqué de pas vraiment savoir vers quelles structures les diriger hormis l'ORP.
- Outre les cours de langue et du conseil juridique, le **Forum Migration Oberwallis** (FMO) coordonne les *Frauentreffs* qui permettent une fois par mois à Brigue et Viège aux femmes migrantes et suisses d'échanger en langue allemande autour de différentes thématiques.
- Porté par Promotion Santé Valais, **FemmesTische/HommesTische** consiste à l'organisation de tables rondes de femmes ou d'hommes issus du même pays et animées dans leur langue. En Valais les tables rondes sont axées sur 24 thèmes différents. 4 d'entre eux font le lien avec l'insertion professionnelle : choix professionnels, assurances sociales, « Moi, ma famille, mon travail » et Intégration sociale. La responsable de l'antenne valaisanne indique que le thème du travail et de la recherche d'emploi revient régulièrement comme thème nécessaire.
- L'association **Pépites d'or** suit une quarantaine de femmes et quelques hommes migrants établis en Valais romand. Financée par les cotisations, la recherche de fonds et, selon ses projets, par le canton (BCI, OCEF), l'association vise à offrir une aide très concrète et sur mesure. Pour ce faire, elle déploie des prestations allant de l'intégration sociale à l'insertion professionnelle : participation et prise de parole en public, accompagnement personnalisé, orientation vers les structures ordinaires et les partenaires migration, cours « Mon CV, mes compétences », financement de cours (privés dans certains cas) et de permis (ex. de conduire), coaching, mise en réseau. Pour se développer, l'association souhaite s'appuyer durablement sur une ressource

professionnelle. Dans cette perspective, l'association a approché l'association Découvrir (voir 2.8) pour une éventuelle collaboration, voire la création d'une antenne valaisanne.

Il existe d'autres prestataires ayant mis en œuvre programmes et mesures en lien avec la migration : l'OSEO et la Croix-Rouge Valais en constituent des exemples évidents. Sauf exception, les programmes de l'OSEO sont réservés aux réfugiés. Mentionnons notamment les cours de français (certains destinés aux femmes) et le cours d'intégration pour femmes étrangères (3 cours par semaine pendant 8 mois). Au contraire, l'offre de formation de la Croix-Rouge, notamment celle d'auxiliaire de santé CRS, est ouverte à toutes et tous.

2.6. Valais4you : la preuve par l'exemple

Fort du besoin en personnel de grandes entreprises du Haut Valais comme la Lonza, RWO a initié en 2018 un programme pilote baptisé WIWA visant à attirer des travailleurs hors canton et de l'étranger, les informer et les accompagner dans leur intégration en Valais. Le projet s'est ficelé avec les 6 plus grandes entreprises du Haut-Valais, les communes, le canton (SETI), lesquels contribuent solidairement à son financement. Les déléguées à l'intégration haut-valaisannes sont impliquées et s'appuient sur les ressources du programme pour informer et orienter les migrants. Le canton soutient sa pérennisation et son déploiement en Valais romand. L'Antenne Région Valais romand (ARVr) a été chargée dès 2022 d'y concevoir une offre identique.

Le programme suit le parcours du nouvel arrivant : promotion (montrer le Valais comme lieu idéal de vie et de travail), information directe (ex. foires pour nouveaux diplômés) et en ligne (www.valais4you.ch), accompagnement in situ (welcome days, conseil dans l'articulation vie familiale et travail et l'intégration des enfants à l'école) et, au besoin, accompagnement des conjoints en recherche d'emploi (ces derniers constituant un axe de réflexion du projet). Organisé autour de 4 thèmes (vivre, habiter, travailler, famille) et édité en allemand, anglais et français, le site www.valais4you.ch informe de manière assez complète sur le contexte, les procédures et les services et structures de référence dans le Haut-Valais. Le chapitre « Travailler » intègre les onglets suivants : trouver un emploi, salaires et prestations sociales, droit du travail, marché de l'emploi et formation continue.

Déployé dans une visée économique, Valais4you cible les personnes étrangères hautement qualifiées. Même si la population de la présente étude ne comprend pas uniquement ce type de profils, il serait des plus souhaitable que ce dispositif serve l'ensemble des personnes étrangères durablement installées en Valais, même celles relevant des politiques - sociales - d'intégration. A trop vouloir scinder l'économique du social, le risque est grand de manquer des opportunités favorables au marché du travail valaisan, a fortiori dans un contexte de pénurie de main d'œuvre.

2.7. Pour les acteurs du marché du travail, flexibilité et collaboration sont à favoriser pour lutter contre la pénurie de main d'œuvre

Deux faîtières patronales (AVE, CCI) et une syndicale (Unia) ont été questionnées dans le cadre de l'étude. Voici les principaux messages recueillis :

- L'article 32 « examens » est un excellent outil pour la reconnaissance des qualifications. Les entreprises n'ont aucun intérêt à n'utiliser que la force des bras, l'enjeu est de faire progresser les travailleurs dans l'entreprise, y compris ceux titulaires de permis L qui œuvrent 9 mois par an. Cette main d'œuvre s'assèche peu à peu, notamment faute de pouvoir accéder à un permis B. L'exigence d'un contrat de travail durable constituant un frein, il importe de flexibiliser ses conditions d'obtention. Les employeurs essaient autant que faire se peut de garder les personnes sous contrat mais ce n'est pas toujours possible.
- Construction Valais collabore de longue date avec l'ORP, notamment dans le cadre de la formation en construction de murs en pierres sèches. Dans un contexte de pénurie de personnel, l'exigence d'obligation d'annonce des postes vacants auprès de l'ORP interroge.

- Le syndicat UNIA a mis en place en 2022 un cours de français gratuit pour ses membres. Une trentaine de personnes l'ont suivi durant 13 samedis matins. Le contenu des cours est adapté aux secteurs d'activité des personnes inscrites afin d'approfondir le vocabulaire professionnel (ex. restauration). Le syndicat propose aussi des bilans de compétences ainsi que des soirées d'information sur différents thèmes.
- La CCI regrette que les faïtières patronales ne soient pas intégrées dans le développement du projet Valais4you.

2.8. Association Découvrir, guide de l'emploi, permanence : autant d'initiatives inspirantes

L'étude a permis de repérer des initiatives intéressantes dans les cantons romands : l'association Découvrir, permanences et guides de l'emploi à destination des personnes migrantes.

Découvrir

L'association Découvrir a été fondée courant 2000 par une migrante installée à Genève. Destinée principalement aux femmes migrantes qualifiées (les hommes sont aussi les bienvenus), l'association s'est déployée depuis lors dans les cantons de Neuchâtel et Vaud et accompagne environ 800 personnes par an en s'appuyant sur une dizaine de personnes salariées. Les prestations offertes sont :

- Permanence plurilingue
- Cours de français axés sur le travail (ex. rédaction CV et lettre de motivation)
- Programmes : Reds (reconnaissance de diplômes, accompagnement), Profil+ (valorisation du parcours : dossier de candidature, informations sur le marché du travail, CV, lettre de motivation), Réussir (simulations d'entretien avec un spécialiste RH), Proacte (réservé aux femmes, d'une durée de 4 mois et proposé deux fois par an : modules de formation, soirées de réseautage, entretiens de coaching).
- Mentorat de migrant à migrant.
- Offre en ligne : conférences, échanges intercantonaux.
- Développement de partenariats avec des entreprises (ex. conférences).

Outre Pépites d'or, deux personnes ont contacté Découvrir dans le but de créer une antenne valaisanne, souhait non matérialisé pour l'heure. La responsable des antennes vaudoise et neuchâteloise de Découvrir indique ne pas souhaiter « coloniser » le Valais, l'idée étant de former une ressource sur place. Sur la base de l'expérience neuchâteloise, le coût à supporter pour ouvrir une permanence d'un jour par semaine est estimé à près de CHF 35'000.-.

Guide de l'emploi à destination des personnes migrantes

La plupart des cantons analysés ont publié un guide de l'emploi à destination des migrants. Certains sont très étoffés ([Vaud](#)), d'autres vont à l'essentiel ([Genève](#), [Jura](#)). L'intérêt d'un tel guide est de cibler les conseils et informations sur les besoins des personnes migrantes quelles qu'elles soient et de répertorier les structures publiques et privées susceptibles de les aider. A Neuchâtel, [la brochure « Bienvenue »](#) présente les principales informations relatives à la formation et au travail.

Permanences

Le BLI a mis en place la permanence « Vivre, se former, travailler » qui conseille sur les thèmes de l'emploi, de la formation et de la vie quotidienne à Lausanne et oriente les personnes vers les services compétents. Elle est gratuite et accessible sans rendez-vous lundis soirs et samedis matins. A Genève, le BIE cantonal a fait de même. Les thèmes relatifs notamment à l'emploi, la formation professionnelle y sont abordés. Les personnes sont reçues sur rendez-vous du lundi au jeudi.

Chèque annuel de formation

A Genève toujours, tout contribuable majeur peut bénéficier du [chèque annuel de formation](#) (CAF). D'une valeur de CHF 750.-, le CAF peut aider à financer des cours ou formations continues. Il est accessible dans les limites du barème d'octroi lié au revenu déterminant unifié.

3. Recommandations

Le tableau ci-dessous liste les recommandations faisant miroir aux constats établis ci-dessus. Elles sont catégorisées en trois domaines : information, collaboration, innovation.

	RECOMMANDATIONS	INPUTS
INFORMATION	Valoriser les supports d'information existants	<p>Compléter la brochure « Bienvenue en Valais » par un volet « formation et insertion professionnelles ».</p> <ul style="list-style-type: none"> Reprendre certaines informations contenues dans la brochure éditée dans la cadre de la semaine contre le racisme 2018. S'inspirer de la brochure du canton de Neuchâtel.
	Visibiliser la formation et l'employabilité l'insertion au plan cantonal.	<p>Créer un onglet « formation et insertion » sur le portail du BCI.</p> <ul style="list-style-type: none"> Y répertorier toutes les ressources et brochures existantes. Valoriser l'inventaire et les informations clefs présentés dans le rapport d'étude. <p>Créer un site web sur mesure ou</p> <p>Compléter le contenu du site www.valais4you.ch et communiquer plus largement à son sujet pour le rendre « tout public migrant » compatible.</p>
	Publier un guide de l'emploi à destination des personnes migrantes	<p>Rédiger un guide de l'emploi de A à Z :</p> <ul style="list-style-type: none"> Version brève (ex. Jura). Version plus dense (ex. Vaud). <p>Pour ce faire :</p> <ul style="list-style-type: none"> Adapter au contexte valaisan un guide de l'emploi déjà existant ?
COLLABORATION	Articuler le déploiement du programme Valais4you en Valais romand avec le BCI et les délégués à l'intégration.	Faire le lien avec l'ARVr en vue de participer au projet ou, a minima, rester informés de son développement.
	Renforcer les liens entre le BCI et les structures ordinaires	Au travers de la commission consultative Et/ou par le biais de la CII de 2 ^e cercle.
	Accentuer la transversalité (ex. avec l'économie et le marché du travail)	Prévoir une représentation du SETI (ou de Valais4you) dans la commission d'intégration.
	Ouvrir les services et les programmes du BIP aux migrants non issus de l'asile	<p>2 variantes possibles :</p> <p>a) Ouverture de toutes les prestations du BIP pour la primo insertion sur le marché du travail helvétique. La réinsertion (après avoir exercé en Suisse) relèverait de la compétence unique de l'ORP.</p> <p>b) Ouverture uniquement aux formations gérées par le BIP (ex. RIESCO).</p>

INNOVATION	<p>Améliorer à la fois l'accessibilité à ce groupe cible (souvent inconnu des structures ordinaires) par un processus d'information et d'accompagnement systématisé</p>	<p>En collaboration avec le SPM et les communes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventorier l'ensemble des personnes au bénéfice d'un permis B et C • Adresser un questionnaire visant à clarifier leur situation socioprofessionnelle (a minima les femmes). • <p>Monitorer les nouvelles arrivées sur le territoire sur la base de paramètres relatifs à la situation de formation et d'insertion professionnelles dans le but de systématiser l'information.</p>
	<p>Offrir un meilleur accès aux aides à la formation et l'insertion professionnelles pour les migrants.</p>	<p>Rendre l'information sur les aides financières à la formation professionnelle existantes plus accessible et compréhensible.</p> <p>Flexibiliser leurs critères d'accès.</p> <p>Cas échéant, doter la politique publique de moyens financiers et légaux supplémentaires (ex. modèle du chèque annuel de formation > Genève).</p>
	<p>Créer un groupe de travail (ou task force) cantonal-e dédié-e à l'employabilité.</p>	<p>Qui constituerait notamment un laboratoire et un espace de concertation concernant les enjeux du marché du travail et de l'employabilité.</p> <p>Ex. Task force employabilité du canton de Genève, initiée lors de la période COVID ; aujourd'hui commission institutionnalisée.</p>
	<p>Créer une antenne valaisanne de l'association Découvrir (de concert avec l'association Pépites d'or ?)</p>	<p>Qui assurerait un rôle de liant et d'interface entre structures ordinaires et migrants.</p> <p>Qui, par ses différents moyens (permanences, plateforme informative et cours en ligne) compléterait adéquatement l'offre actuelle.</p>

4. Conclusion

Du travail mené dans le cadre de cette étude, il ressort un écart entre d'une part le dispositif idéal explicité par les représentants des structures ordinaires et d'autre part les témoignages des migrants et des délégués à l'intégration. Ces derniers se disent confrontés à de nombreuses difficultés d'accès : à l'information, aux formations, aux prestations de conseil et d'accompagnement mais également aux solutions de garde d'enfants. Entre « tout existe » et « je ne peux prétendre à rien », où se situe la réalité ? Au milieu probablement.

La formation et l'insertion professionnelles des migrants constituent un sujet transversal, commun aux services cantonaux compétents et leurs partenaires, aux communes et aux acteurs du marché du travail (entreprises, faïtières patronales et syndicales, organisations du travail). Or, ces derniers collaborent encore peu dans le domaine. Les actions et l'information semblent segmentées entre les enjeux économiques et sociaux (ex. Valais4you).

L'économie et le marché du travail manquent crûment de main d'œuvre. Dans un marché durablement pénurique, l'opportunité de mobiliser et former les forces de travail au service des entreprises valaisannes devrait pourtant constituer une priorité. Le contexte actuel oblige à revisiter les perspectives et les pratiques. Il paraît essentiel que le canton du Valais valorise les potentiels de main d'œuvre installés sur son territoire, notamment les personnes étrangères arrivées par regroupement familial (des femmes, en majorité). Tout le monde sera gagnant, Suisses et non Suisses.

5. Références documentaires

BASS (2020): Aufenthaltsverläufe von ausländischen Familienangehörigen aus dem Familiennachzug. Sur mandat du SEM.

https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2020/SEM_2020_AufenthaltsverlaufeFamilienangehoerige.pdf

Beglinger Bettina et Brand Peter – Red. (2022): Analyse zur Integration von qualifizierten Zugewanderten in den Schweizer Arbeitsmarkt – Schlussbericht. Sur mandat du SEM (Abteilung Integration) (non publié).

Bureau lausannois pour les immigrés - BLI (2022) :

- Femmes migrantes et trajectoires professionnelles : comment réussir l'inclusion ? Cahiers n° 10 bis : <https://www.lausanne.ch/officiel/administration/sport-et-cohesion-sociale/secretariat-general-scs/bli/publications/cahiers-du-bli.html>
- Intégration professionnelle des femmes peu qualifiées ou déqualifiées issues de la migration à Lausanne - Quels freins à l'insertion professionnelle ? Cahier n°10. <https://www.lausanne.ch/.binaryData/website/path/lausanne/officiel/administration/sport-et-cohesion-sociale/secretariat-general-scs/bli/publications/cahiers-du-bli/contentAutogenerated/autogeneratedContainer/col1/04/linkList/01/websitedownload/Cahier-du-BLI-10.2022-11-22-11-22-03.pdf>

Demografik (2021): Vorstudie zur Analyse des künftigen Bedarfs des Schweizer Arbeitsmarktes an ausländischen Arbeitskräften. Mandat du SEM.

<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/publiservice/service/forschung/2021-ber-vorstudie-demografik.pdf.download.pdf/2021-ber-vorstudie-demografik-d.pdf>

Jurt Luzia avec la coopération de Melek Akkaya et Luis Vicuña Muñoz (2014): Alter und Migration. Zur Situation der älteren Migrationsbevölkerung im Kanton Zug. Olten: Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit.

https://www.kip-pic.ch/media/1127/alter_und_migration_-_bericht_zur_situation_der_aelteren_migrationsbevölkerung_im_kanton_zug.pdf

OFS (2020) : Panorama de la société suisse 2020 Migration – Intégration – Participation.

<https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/13927580/master>